

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство внутренних дел Российской Федерации

Московский университет Министерства внутренних дел
Российской Федерации имени В.Я. Кикотя

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
МВД РОССИИ К УСЛОВИЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Всероссийская научно-практическая конференция
(30 марта 2023 г.)**

Сборник научных трудов

1 электронный оптический диск (CD-R)
Текстовое электронное издание

Научное электронное издание

Москва

Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя

2023

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2023
ISBN 978-5-9694-1401-3

УДК 159.922

ББК 88.8

A43

Рецензенты:

начальник отдела Научного центра безопасности дорожного движения
МВД России кандидат психологических наук **Н. М. Кузнецова**; заместитель
начальника учебно-научного комплекса по исследованию проблем
кадровой работы и морально-психологического обеспечения деятельности
органов внутренних дел Санкт-Петербургского университета МВД России
кандидат педагогических наук, доцент **А. А. Рожков**

Составитель Д. А. Пустовитова

A43 Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : Всероссийская научно-практическая конференция, 30 марта 2023 г. : сборник научных трудов / [сост. Д. А. Пустовитова]. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2023. – 415 с. – 1 электронный оптический диск (CD-R). – Системные требования : CPU 1,5 ГГц ; RAM 512 Мб ; Windows XP SP3 ; 1 Гб свободного места на жестком диске.

ISBN 978-5-9694-1401-3

В сборнике материалов по итогам Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности», проведенной 30 марта 2023 г. на базе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, собраны и обобщены научные статьи участников.

В рамках конференции были обсуждены актуальные проблемы, связанные с особенностями адаптации курсантов (слушателей) к условиям профессионального обучения, выступающей своеобразным гарантом качества образования и эффективной профессиональной деятельности. Отражены теоретические и прикладные аспекты: социально-культурной адаптации иностранных специалистов к условиям обучения в России; психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов; психологических особенностей профессиональной идентичности и профессионального развития сотрудников органов внутренних дел. Выявлены перспективные и инновационные направления совершенствования профессиональной адаптации и деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Может оказаться полезным для ученых, преподавателей, адъюнктов, курсантов и слушателей образовательных организаций, а также для сотрудников служб и подразделений органов внутренних дел.

Научное электронное издание

Минимальные системные требования: CPU 1,5 ГГц; RAM 512 Мб;
Windows XP SP3; 1 Гб свободного места на жестком диске

© Московский университет
МВД России имени В.Я. Кикотя, 2023

Издание подготовлено
с помощью программного обеспечения Microsoft Word

Корректор Жукова О. И.
Компьютерная верстка Жукова О. И.

Подписано к изданию 21.06.2023
Объем издания: 4,30 Мб
1 электронный оптический диск (CD-R)

ISBN 978-5-9694-1401-3



Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117997, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12
<https://мосу.мвд.рф>, e-mail: support_mosu@mvd.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Пунтус С. А.

Деятельность образовательной организации МВД России,
направленная на адаптацию обучающихся к условиям
профессиональной деятельности: от кандидата
на обучение до выпускника 12

Копыльская О. С.

Психологические особенности общения курсантов
образовательных организаций МВД России 16

Веденеева Е. Л., Кукало Е. В.

Особенности эмоциональных состояний у сотрудников
ОВД при выполнении оперативно-служебных задач 20

Середа В. И.

Становление в профессии и психологические особенности
развития правосознания курсантов образовательных
организаций МВД России 22

Корнева Е. Ю.

Особенности эмоциональных состояний курсантов
образовательных организаций МВД России 25

Бельчиков Н. С.

К проблеме влияния мотивации на имидж сотрудника полиции 28

Кузьмина А. И.

Психологические аспекты подготовки сотрудников ОВД
к осуществлению профессиональной деятельности 31

Шашкова И. А., Рисина А. С.

Особенности внутриличностного конфликта у курсантов
образовательных организаций МВД России 34

Курбакова Д. О.

Особенности профилактики внутриличностного конфликта курсантов 39

Титова А. И.

Особенности профессионального «Я» курсантов 43

Слепцова А. А.

Влияние тревожности на поведение и профессиональную
деятельность личности 46

Михайлова С. Ю.

Целенаправленное воздействие на профессиональную
самореализацию сотрудников ОВД,
выполняющих задачи в особых условиях 51

Бурякова Д. А.

Формирование физической и психологической готовности
к последующей служебной деятельности у курсантов
образовательных организаций МВД России
на занятиях по физической подготовке 55

Шарафутдинова Н. В.

Психологические особенности духовно-нравственного
и профессионального самосознания курсантов и слушателей 60

<i>Федорец А. С.</i> Психологические аспекты гендерных различий в поведении сотрудников органов внутренних дел.....	63
<i>Кириллова Т. В.</i> Управление адаптационными процессами в исправительных учреждениях для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов	67
<i>Павлова С. А., Семенова Н. А.</i> Тренинг как технология формирования готовности преподавателя к осуществлению педагогической деятельности в образовательных организациях МВД России.....	72
<i>Николаева Ю. В.</i> Особенности консультирования клиентов с реакциями страха и фобиями в практике работы психолога ОВД.....	76
<i>Сухарева В. А.</i> Адаптация абитуриентов, поступивших в образовательную организацию МВД России	82
<i>Новикова А. А.</i> Особенности социально-психологической подготовки к служебной деятельности вузов МВД России	86
<i>Рязанова Е. О., Буравлева А. К.</i> Адаптационный процесс обучения в вузе	92
<i>Смирнова А. В.</i> Адаптация курсантов к служебной и учебной деятельности образовательных организаций МВД России.....	97
<i>Широкобокова А. А., Дорошенко О. М.</i> Особенности процесса адаптации курсантов в образовательных организациях системы МВД России	99
<i>Косыгина С. В.</i> Позитивное мышление как условие успешной адаптации	102
<i>Титова М. О.</i> Психологическое обеспечение развития саморегуляции участковых уполномоченных полиции.....	106
<i>Никитина Л. М.</i> Учет ведущих тенденций в образовательном процессе курсантов и слушателей	110
<i>Бортникова К. М.</i> Роль образовательных организаций системы МВД России в формировании мотивационной готовности обучающихся к службе в органах внутренних дел Российской Федерации (на примере Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России).....	115
<i>Погорелова К. Р.</i> Влияние нейролингвистического программирования на организацию деятельности следователя	118
<i>Финаева А. А.</i> Методический и психологический аспекты формирования антикоррупционного поведения курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России	122

<i>Кузнецова И. А.</i> Трудности адаптации курсантов ведомственных вузов к служебной деятельности	126
<i>Агапов В. С., Новосельская С. Р.</i> Сравнительный анализ изменения образа профессии у курсантов в условиях учебно-служебной деятельности	130
<i>Евраев Л. О., Коваленко Е. Е.</i> Влияние эмоционального состояния курсантов Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя на технику стрельбы.....	134
<i>Смык Е. И., Губайдуллина А. К.</i> Формирование морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальной обстановке в условиях негативного информационно-психологического воздействия	137
<i>Ковалев Д. Н., Третьякова Н. В.</i> Роль морально-психологической подготовки в профессиональной деятельности сотрудников полиции	139
<i>Давыдочкина С. В.</i> Применение информационно-коммуникационных технологий при проведении лекционных занятий с будущими сотрудниками финансовых служб правоохранительных органов России	141
<i>Пустовитова Д. А., Соловьев А. О.</i> Стрессоустойчивость в процессе социально-психологической адаптации курсантов к профессиональной среде	147
<i>Кравцова Л. В.</i> Психологические особенности проявления и развития детерминатов лидерства в курсантских подразделениях	151
<i>Горбаренко Е. А.</i> Смысложизненные ориентации и мотивы занятия спортом у сотрудников полиции и гражданских лиц.....	156
<i>Нежкина Л. Ю.</i> Жизненные ресурсы восстановления эмоционального равновесия сотрудников органов внутренних дел.....	159
<i>Шацкая Е. А.</i> Формирование психологических установок при подготовке сотрудников полиции	162
<i>Москвин М. М., Лазарев Д. А.</i> Особенности подготовки слушателей образовательных организаций МВД России к действиям, связанным с применением огнестрельного оружия в экстремальных ситуациях	165
<i>Синицын Е. И.</i> Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции на основе изучения практики применения огнестрельного оружия	170
<i>Пелих В. В.</i> Актуальные вопросы и некоторые методы применения информационных технологий в обучении курсантов первых курсов образовательных организаций МВД России	175

<i>Гусева С. Д.</i> Особенности создания бесконфликтного учебного коллектива	178
<i>Костина Е. В., Деулин Д. В.</i> Изучение динамики факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения при использовании метода специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа	181
<i>Кузнецов М. И.</i> Организация кураторства учебных групп курсантов образовательных организаций силовых структур (на примере Академии ФСИН России).....	186
<i>Слободчикова Ю. В.</i> Психологические техники медиации в межличностных конфликтах в организации.....	190
<i>Зуйкова А. А., Барабошина А. С.</i> Влияние обучения в кадетских классах на процесс адаптации курсантов первого курса к условиям образовательной организации МВД России	194
<i>Навроцкая И. Н.</i> Формирование креативного мышления в процессе изучения иностранного языка.....	197
<i>Ефимкина Н. В.</i> Исследование уровня притязаний обучающихся в образовательных организациях системы МВД России	200
<i>Евсеева И. Г., Темешова А. Р.</i> Особенности формирования морально нравственных основ будущих сотрудников в период обучения в образовательных организациях МВД России	202
<i>Ананьин О. Ю., Строкова В. В.</i> Особенности формирования самосознания личности обучающихся образовательных организаций МВД России как основы антикоррупционного поведения.....	207
<i>Свинарева О. В.</i> Особенности мотивации к обучению слушателей, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, в период прохождения профессиональной подготовки	210
<i>Лихоткина А. В.</i> Влияние психолого-педагогической адаптации обучающегося на процесс включения в учебную деятельность	215
<i>Лукинский И. С., Лукинская М. И., Бобовкин А. М.</i> Психологический аспект использования систем виртуальной реальности в ходе подготовки специалистов в сфере судебной экспертизы.....	218
<i>Ардашев Р. Г.</i> Иррациональные особенности поведения сотрудников полиции в стрессовой ситуации	221
<i>Ложкина Н. В.</i> Роль «Я-образа» в совершенствовании профессиональной деятельности сотрудника госавтоинспекции	225
<i>Колесов В. И., Кузнецова А. О.</i> Трудности адаптации курсантов ведомственных вузов к служебной деятельности	228

<i>Балашова В. А., Разницын В. А.</i> Социально-ценностная ориентация в формировании профессиональной идентичности психолога	232
<i>Шакина Е. Д.</i> Влияние типа темперамента курсантов на взаимодействие в коллективе	235
<i>Урманова А. О., Гончарова Е. М.</i> Психологические аспекты взаимоотношений детей и родителей, влияющих на профессиональное определение	238
<i>Равчук У. А.</i> Мотивация курсантов образовательных организаций МВД России к профессиональной деятельности и факторы, влияющие на ее изменение	244
<i>Иванова Д. В.</i> Эмоциональное выгорание курсантов образовательных организаций МВД России и его профилактика	248
<i>Грачева М. Д.</i> Особенности проявления лжи курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России в условиях профессиональной деятельности	254
<i>Белянкина В. А., Вашкевич А. В.</i> Факторы успешности адаптации слушателей – представителей зарубежных государств	257
<i>Чумакова Д. С.</i> Роль коммуникативного тренинга в развитии эмоционального интеллекта курсантов	261
<i>Цветков В. Л.</i> Формирования морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных задач в особых условиях	264
<i>Дурденкова Л. Ю.</i> Мотивация курсантов к учебной деятельности	266
<i>Борисова С. А.</i> Изучение психологического климата и формирование необходимых качеств курсантов для взаимодействия в коллективе	270
<i>Весельева Е. С.</i> Влияние тревожности у курсантов на обучение в образовательных организациях МВД России	272
<i>Оганесян А. Н., Рубан Д. А.</i> Адаптация обучающихся ведомственных образовательных организаций к профессиональной деятельности	275
<i>Бут А. Ю., Бичан Н. В.</i> Об актуальности развития эмоционального интеллекта у будущих сотрудников ОВД – выпускников образовательных организаций МВД России	278
<i>Попов А. В.</i> Социально-психологическая адаптация: понятие, виды, критерии оценки	283
<i>Кустова Н. К.</i> Экспресс-диагностика человека по первому впечатлению в оперативных целях	286

<i>Митракова Е. Н.</i> Бесконфликтное взаимодействие сотрудников полиции как фактор эффективности профессиональной деятельности	289
<i>Нижниченко Н. Б.</i> Индивидуальный адаптационный потенциал курсантов профильных вузов МВД России.....	294
<i>Медведева М. С.</i> Психология управления как средство повышения качества работы современного руководителя в ОВД	298
<i>Скоренькая А. Р., Жукова Е. М.</i> Физическая подготовка как фактор повышения морально-психологической устойчивости курсантов образовательных организаций МВД России	302
<i>Семенова В. А.</i> Психологические особенности формирования имиджа сотрудников органов внутренних дел.....	306
<i>Алпатова А. Б.</i> Адаптационный потенциал как условие развития профессиональной идентичности курсантов	311
<i>Кирилушкин В. Р.</i> Роль социально-психологического климата служебного коллектива в рефлексии конфликтного взаимодействия	315
<i>Родюков Д. Ю.</i> Социально-психологический климат служебного коллектива как фактор формирования профессионального поведения сотрудника полиции.....	318
<i>Геталенко А. П.</i> Психологическая культура сотрудников полиции как фактор адаптации к профессиональной среде	321
<i>Кравченко А. В., Овчинников Н. А.</i> Современные факторы отклоняющегося поведения у служащих опасных профессий.....	324
<i>Миронова А. В.</i> Методика проведения практических занятий по дисциплинам уголовно-процессуального цикла в целях подготовки курсантов и слушателей к профессиональной деятельности	329
<i>Кутепова М. В.</i> Профессионально-личностное развитие как фактор успешной профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел	332
<i>Застрялина В. Д.</i> Взаимосвязь самооценки и эффективности профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел	336
<i>Темняков Д. А.</i> Особенности обучения на курсах повышения квалификации сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения	340
<i>Турыгина А. Д.</i> Проблема адаптации курсантов первого курса в образовательных организациях МВД России	346

<i>Алпатова О. Б.</i> Проблемы профессионального становления будущих специалистов в процессе заочного (дистанционного) обучения в вузах	349
<i>Башлуева Н. Н., Васькин Е. С.</i> Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций системы МВД России к профессиональной деятельности и способы их преодоления	353
<i>Горбачева И. Е., Ахмедова Р. Ф.</i> Трансформация патриотического воспитания курсантов образовательных организаций МВД России в условиях изменения вектора социогуманитарного развития современного общества	358
<i>Корнилов А. В.</i> Формирование патриотически ориентированной личности курсанта в период профессионального обучения	362
<i>Левитская Е. Ю.</i> Организация дискуссии на занятиях по иностранному языку как один из способов адаптации курсантов вуза МВД России к профессиональной деятельности	365
<i>Рузин А. А.</i> Технические средства обучения как один из методов огневой подготовки курсантов и слушателей Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя	369
<i>Хрусталева Т. А.</i> Профессиональная идентичность как фактор успешной адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел	372
<i>Черлунчакевич А. И., Глушкова В. А., Коренкова А. Р.</i> Психологические особенности адаптации к военной службе курсантов первого курса в условиях проведения специальной военной операции на территории Украины	377
<i>Николаева Н. В., Яковлев Я. И.</i> Проблемы первичной адаптации сотрудников органов внутренних дел к правоохранительной деятельности	382
<i>Кузнецова И. А.</i> Адаптация курсантов образовательных организаций МВД России: точка личностного роста или стимул к возникновению регрессии	387
<i>Смирнова Л. Я., Зезин А. В.</i> Проблемные вопросы установления конструктивного взаимодействия сотрудников ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения и пути их решения	390
<i>Тарасов А. Ю.</i> Психологические особенности взаимодействия пешеходов и автономных роботов-доставщиков	394
<i>Тарасова И. А.</i> Особенности и трудности адаптации первокурсников в образовательных организациях МВД России (на примере Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя)	398

<i>Нестерова П. С.</i>	
Исследование ценностных ориентаций сотрудников полиции.....	403
<i>Башкин С. А.</i>	
Положительный имидж как фактор успешной адаптации к деятельности сотрудника полиции.....	407
<i>Крыжимская К. В.</i>	
Факторы формирования имиджа сотрудника полиции и их влияние на процесс адаптации к условиям прохождения службы	412

Пунтус С. А.¹,

начальник учебного отдела

Сибирского юридического института МВД России,

кандидат юридических наук, доцент

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МВД РОССИИ, НАПРАВЛЕННАЯ НА АДАПТАЦИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОТ КАНДИДАТА НА ОБУЧЕНИЕ ДО ВЫПУСКНИКА

Аналитическая информация из Сведений о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020–2022 гг. снова признает проблему оттока кадров из органов внутренних дел Российской Федерации (далее – органы внутренних дел). А те, кто должен был стать кадровым ядром полиции – курсанты и слушатели образовательных организаций МВД России, увольняются практически сразу после выпуска: из общего количества уволенных с 2017 г. выпускников вузов МВД России 68 % (626 чел.) уволены на первом году службы [1, с. 75–76].

На фоне снижения престижа службы и ее социальной (прежде всего со стороны финансового обеспечения) привлекательности, с такой «результативностью» работы образовательных организаций МВД России вряд ли возможно смириться. Профессиональное сообщество, отвечающее за кадровое обеспечение органов внутренних дел, обязано предпринять комплекс мер по сбережению личного состава, включая корректировку усилий профессорско-преподавательского состава (и иных подразделений образовательных организаций) по адаптации обучающихся к условиям профессиональной деятельности.

Некоторые причины оттока кадров, включая вышеназванные, лежат на поверхности, но иные требуют глубоко осмысления сквозь призму серьезной аналитической работы. Постараемся обратить внимание на следующие направления деятельности образовательных организаций МВД России, которые обладают потенциалом позитивного влияния на состояние укомплектованности органов внутренних дел выпускниками с высокой мотивацией к службе. И заметим, что адаптация к условиям профессиональной деятельности (далее – адаптация) предполагает взаимодействие со всеми «тремя субъектами»: кандидат на обучение – обучающийся – выпускник.

1. Образовательные организации МВД России должны вести системную работу по подбору кандидатов на обучение, имеющих стремление как к поступлению в вуз, так и на службу в органы внутренних дел.

Первым шагом в процессе успешной адаптации, безусловно, является отбор кандидатов на обучение. На протяжении последних трех лет некоторые образовательные организации МВД России сталкиваются с «недобором» (не выполняют план комплектования, предусмотренный Предельными цифрами приема) либо отсутствием конкурса при зачислении (что еще негативнее сказывается на

¹ © Пунтус С. А., 2023.

«качестве» зачисленных на обучение, так как в отсутствие конкурса абитуриент с низкими баллами ЕГЭ и результатами дополнительных вступительных испытаний становится курсантом). И если в «пандемийные» годы еще можно было искать какие-то оправдания в подборе кадров, то в 2022 г. наблюдается явный провал приемной кампании части ведомственных вузов.

Полагаем, что качественный состав кандидатов на обучение оказывает внушительное влияние на адаптацию. Именно поэтому курсантом должен становиться наиболее достойный абитуриент. И чем большее количество кандидатов на обучение претендует на одно приемное место, тем качественнее будет отбор. И будем честны, лучшие кандидаты на обучение – это лица с наибольшими баллами ЕГЭ, обладатели значительных спортивных достижений, «олимпиадники» и т. п., отдают итоговое предпочтение ведущим вузам страны, в том числе за пределами региона проживания [1, с. 75].

А в дополнение к этому заметим, что результаты профессионального отбора никак не влияют на результативность поступления (первую группу профотбора можно уже занести в «красную книгу»); [2, с. 65]; с каждым годом увеличивается количество лиц, поступающих в образовательную организацию МВД России, ради получения бесплатного высшего юридического образования, а не ради службы в органах внутренних дел (в том числе и после окончания вуза).

Следовательно, профориентационная работа вуза не имеет права быть только в рамках периода одной приемной кампании. Мотивация молодежи к поступлению в ведомственную образовательную организацию есть системная работа с учетом ряда факторов: максимальная активность образовательной организации МВД России в медийном пространстве с целью создания ее позитивного имиджа и информирования кандидатов на обучение о вузе (а также службе в органах внутренних дел); профессиональное просвещение кандидатов на обучение – уже при поступлении кандидат на обучение должен понимать отличие деятельности участкового от следователя, чтобы сделать правильный выбор основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) при поступлении; целевая работа с определенными группами обучающихся школ – создание «полицейских» классов в школах (уникальный опыт Красноярского края рекомендуется взять на вооружение многим регионам), шефство вузов над кадетскими корпусами и др.; проведение профессионального обучения лиц, занимающихся профориентационной работой с молодежью: цель обучения заключается в формировании умений и навыков, позволяющих повысить эффективность такой работы (известно множество случаев, когда вместо мотивации к поступлению общение с представителем вуза давало обратный эффект для потенциального кандидата на обучение); расширение олимпиадной работы и проведение иных мероприятий, ориентированных на индивидуальные достижения кандидатов на обучение [2, с. 66–67] в целях повышения интереса к ведомственной образовательной организации и мотивация к поступлению на обучение именно в образовательную организацию МВД России.

2. Образовательный процесс в ведомственном вузе необходимо организовывать сквозь призму профориентационной работы на протяжении всего периода обучения курсанта (слушателя).

Рабочие программы воспитания, входящие в состав ОПОП, как и планирующие документы по организации морально-психологического обеспечения в вузах МВД России, неизбежно включают в себя мероприятия профориентационной работы и адаптации. И наиболее этим процессом охватываются курсанты младших курсов.

Наблюдение за работой профессорско-преподавательского состава свидетельствует о том, что воспитательный потенциал их деятельности, направленный на адаптацию, недостаточно применяется в ходе занятий. И это не является случайностью – «обычного» педагогического работника, который не является куратором или иным образом не относится к воспитательной работе, никто не учит на постоянной основе тому, чтобы заниматься в ходе занятия не только передачей знаний, но и целенаправленно прививать обучающимся ценность службы в органах внутренних дел, морально готовить к трудностям службы; методическое обеспечение, используемое на занятиях, очень редко предполагает воспитательные цели, направленные на адаптацию.

Вышеназванные два аспекта требуют от образовательной организации МВД России внесение корректировок как в ОПОП, так и обучение постоянного состава.

Ориентируя деятельность всех подразделений вуза на адаптацию в ходе обучения курсантов и слушателей, особо внимание следует уделить на старшекурсников, которых необходимо готовить к специфике будущей профессиональной деятельности. И практика показывает, что самые большие трудности ожидают в работе с будущими работниками органов предварительного расследования. Достаточно, задуматься о количестве увольняемых молодых сотрудников в 2021 г. – каждый второй сотрудник, из числа подавших рапорт об увольнении, из следственных подразделений (107 из 215 уволенных выпускников) [1, с. 76].

Банально, но в условиях «вымывания» профессионального ядра педагогического сообщества ведомственных вузов, к образовательному процессу требуется максимально привлекать практических работников. Именно они способны собственным примером привить обучающимся стойкость (адекватное понимание) ко всем сложностям, связанным с адаптацией, после окончания образовательной организации.

3. В системе МВД России необходимо ввести мониторинг за профессиональной деятельностью выпускника ведомственного вуза, результаты которого учитываются в учебно-воспитательном процессе.

Успешность адаптации выпускника неизбежно основа на соответствии его представления о службе в территориальном органе МВД России, сформировавшимся в процессе обучения, и реальным положением дел после выпуска и назначения на должность. Если за годы, проведенные в образовательной организации, не удалось совместить два этих явления, то сложно уберечь молодого сотрудника от желания «снять погоны».

Но слишком часто встречаются, на мой взгляд, вопиющие случаи небрежного отношения к профессиональным кадрам. По информации ГУРЛС МВД России в качестве мотива увольнения выпускники образовательных организаций

МВД России указывают назначение на должности, не соответствующие направлению обучения. Так, только в 2022 г. 12 сотрудников приняли решение о расторжении контрактов в связи с назначением на должности, не соответствующие направлению обучения. [1, с. 77].

Такой пример свидетельствует, что работа кадровых и учебных подразделений вузов МВД России требует постоянного мониторинга закрепляемости выпускников. В идеале – ведение информационной системы (например, в ИСОД МВД России), которая доступна всем заинтересованным службам и позволяет контролировать процесс профессионального роста выпускника вуза. Кстати, эта база может быть использована и при замещении должностей профессорско-преподавательского состава (подборе кандидатов), так как объективно отражала бы профессиональный опыт кандидатов, требующийся для педагогической работы.

И, безусловно, тщательное изучение сотрудниками образовательной организации причин увольнения выпускников со службы в органах внутренних дел должно стать основой корректировки ОПОП и планирующих документов морально-психологической работы.

Подводя итог, отметим, что правильно организованная работа по адаптации обучающихся к условиям профессиональной деятельности, начинаемая с процесса поступления в ведомственный вуз, способна не только поддерживать на должном уровне морально-психологическое состояние выпускников, но и предотвращать отток кадров из органов внутренних дел, в целом. Рассмотренные направления деятельности образовательных организаций могут найти свое отражение и в некоторых руководящих документах МВД России (например, соответствующих методических рекомендациях, разработанных ГУРЛС МВД России), и в документах стратегического планирования вуза.

Библиографический список

1. Пунтус С. А. Профессиональная ориентация на обучение в образовательной организации МВД России (на примере опыта Сибирского юридического института МВД России) // Вестник учебного отдела Барнаульского юридического института МВД России. 2022. № 38. С. 75–79.

2. Пунтус С. А. Прием на обучение в образовательные организации МВД России: проблемы конкурсного отбора в системе ведомственного образования // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы XXVI Всероссийской научно-методической конференции. Иркутск : Восточно-Сибирский институт МВД России, 2021. С. 64–67.

Копыльская О. С.¹,
*курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:

Шашкова И. А.,
*старший преподаватель кафедры юридической
психологии учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБЩЕНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Курсанты во время обучения в вузе приобретают важные профессиональные качества, а также у них становятся более осознанными взгляды на ценностные и смысловые сферы жизни. Самодисциплина выступает в качестве важной части жизни курсантов. Обучение в вузе способствует развитию у курсантов основных компонентов самоотношения. Межличностное общение курсантов – это динамичный процесс.

Межличностные отношения представлены в виде структуры – компонентов и уровней, которые находятся между собой в тесной связи.

Они представляют собой способности личности устанавливать необходимые контакты с людьми и представлены субъективными связями, сильно зависят от эмоционального характера и определяющим является когнитивный элемент.

Основным критерием когнитивного компонента является умение ориентироваться в разных ситуациях в процессе общения. Когнитивный компонент направлен на адекватное реагирование, а также на умение прислушиваться и проявлять интерес во время общения [2].

По мнению О. Е. Баксанского, межличностные отношения складываются на основе эмоциональной реакции со стороны сверстников. Межличностные отношения могут быть деловыми, личными, приятельскими, товарищескими и семейными. Кроме того, межличностные отношения могут быть двух стилей: официальные (связаны с соблюдением каких-либо формальностей, правил, установленных официальным лицом) и личные (не ограничены заданными формальными правилами).

Межличностные отношения, как считает Г. В. Бороздина, могут быть выделены в две составные части. Первая часть представлена внешней стороной отношений, которая характеризуется через поведенческие аспекты личности. Вторая часть межличностных отношений построена на внутренней стороне. По утверждению М. Ю. Коноваленко, межличностные отношения обладают как

¹ © Копыльская О. С., 2023

формальной, так и неформальной стороной. Для формальных межличностных отношений характерна низкая эмоциональность, а также невозможность выбора партнера по общению. Для неформальных межличностных отношений характерна высокая эмоциональность, отсутствие правил, возможность выбора партнера.

Для межличностных отношений характерны два вида компонентов – вербальный и невербальный. Они формируются на основе психологического воздействия и направлены на передачу информации от одного человека другому. Основная составляющая межличностных отношений сводится к тому, чтобы оказать воздействие на изменения психологических характеристик в поведении партнера по общению [1]. Коммуникативная сфера направлена на процесс восприятия и понимания друг друга. Коммуникации могут быть преобразованы в качественные изменения и интерпретироваться согласно мотивации людей. Коммуникации зачастую связаны с уровнем развития психики [4]. К составляющим коммуникаций можно отнести: умение донести свое мнение, понять другого человека и договориться в процессе общения. К компонентам коммуникаций относятся мотивационно-личностный, когнитивный и поведенческий компоненты.

В результате общения можно увидеть и коммуникативные барьеры. При этом барьер – это препятствие, которое выражается в создании психологических преград к факторам внешней среды, и непосредственно связано с личностью и ситуацией [5].

Было проведено исследование, направленное на выявление уровня эмоционально-волевых качеств и стиля общения курсантов. В исследовании приняли участие 70 курсантов (35 девушек и 35 юношей).

Согласно результатам исследования, большая часть испытуемых – 45,7 % в группе юношей имеют низкий уровень адаптивности, 25,7 % имеют средний уровень адаптивности и 28,6 % – высокий уровень адаптивности.

Низкий уровень адаптивности среди юношей говорит о том, что данные курсанты не уверены в себе и в общении с другими людьми, они не верят в собственное будущее. Высокий уровень адаптивности характеризуется чувством социальной и физической защищенности.

В группе испытуемых-девушек большая часть – 51,4 % курсантов имеют высокий уровень адаптивности, 28,6 % имеют средний уровень адаптивности и 20 % – низкий уровень.

Также в ходе исследования было выявлено, что среди девушек-курсантов преобладают отчужденный и депрессивный типы социально-психологической адаптации. Среди юношей преобладают адаптивный и интерактивный типы.

Адаптивный тип характеризуется высокой активностью в достижении целей, чувством принадлежности и сопричастности к обществу, уверенностью в отношениях с социальным окружением, возможностью планирования будущего учитывая пережитый опыт.

Юноши-курсанты в данном случае адаптируются за счет намерения в достижении поставленных целей, уверенности в своих силах, а также за счет своего мировоззрения и принятия сложившихся обстоятельств.

Далее проанализируем результаты по методике «Шкала дифференциальных эмоций (ШДЭ) К. Изарда», согласно которым среди положительных эмоций

в обеих группах преобладает радость. Среди отрицательных эмоций у девушек преобладает горе, а у юношей – гнев.

Также было установлено, что для юношей-курсантов в основном характерен низкий уровень коммуникативной эмоциональности, средний уровень интеллектуальной эмоциональности и психомоторной эмоциональности, высокий уровень психомоторной эмоциональности показали 22 % юношей.

Средний уровень психомоторной эмоциональности показали 45 % испытуемых, низкий уровень характерен для 33 % юношей. Высокий уровень интеллектуальной эмоциональности характерно для 31 % юношей, средний уровень интеллектуальной эмоциональности показали 40 % сотрудников, низкий уровень характерен для 29 % юношей.

Высокий уровень коммуникативной эмоциональности характерно для 12 % юношей, средний уровень – 30 % юношей и низкий уровень – 58 % юношей.

Это говорит о том, что юноши менее общительны и коммуникабельны, при этом для них характерны эмоции, которые связаны с размышлениями.

Для девушек-курсантов в основном характерен высокий уровень коммуникативной эмоциональности, низкий уровень интеллектуальной эмоциональности и средний уровень психомоторной эмоциональности. Так, высокий уровень психомоторной эмоциональности показали 38 % девушек. Средний уровень психомоторной эмоциональности показали 49 % девушек, низкий уровень – 13 % девушек.

Высокий уровень интеллектуальной эмоциональности характерно для 30 % девушек, средний уровень интеллектуальной эмоциональности – 21 % девушек, низкий уровень – 49 % девушек.

Высокий уровень коммуникативной эмоциональности характерно для 54 % девушек, средний уровень коммуникативной эмоциональности – 28 % девушек и низкий уровень – 18 % девушек. Это говорит о том, что в группе девушек основном девушки более общительны и коммуникабельны.

Далее было проведено исследование волевых качеств курсантов, результаты которого выявили, что высокий уровень у девушек-курсантов преобладает в виде таких качеств, как ответственность (68 %), целеустремленность (59 %), внимательность (60 %), самостоятельность (63 %), энергичность (56 %).

Высокий балл ответственности говорит о том, что девушки в своей деятельности ответственные, при этом обязательны. Такие личности дисциплинированы и хорошо выполняют свои прямые обязанности. Высокий уровень самостоятельности говорит о том, что девушки курсанты не нуждаются в психологической поддержке, они могут сами принять решение. Высокий уровень энергичности свидетельствует о том, что девушки курсанты более активны, работоспособны и для них характерен оптимизм. Высокий уровень внимательности говорит о том, что девушки глубоко погружены в работу, собраны. Высокий уровень целеустремленности свидетельствует о том, что девушки-курсанты имеют хорошо осознаваемые цели жизни.

Высокий уровень развития волевых качеств у юношей преобладает в виде таких качеств, как ответственность (68 %), настойчивость (65 %), выдержка (67 %), решительность (68 %), инициативность (60 %). Высокий балл ответ-

ственности говорит о том, что юноши в своей деятельности ответственные. Такие личности дисциплинированы и хорошо выполняют свои прямые обязанности. Высокий уровень настойчивости говорит о том, что юноши могут преодолевать препятствия для достижения цели. Неудачи не выбивают таких людей из колеи. Высокий уровень выдержки свидетельствует о том, что юноши умеют контролировать свои эмоции, выносят длительные нагрузки. Высокий уровень решительности показывает, что юноши быстро принимают решения.

Библиографический список

1. Беляева Л. А. Человек и его потребности : учебное пособие. Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2003.
2. Иванников В. А. Общая психология : учебник для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2016.
3. Немов Р. С. Общая психология : учебник. М. : Юрайт, 2012.
4. Обухова Л. Ф. Возрастная психология : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2017.
5. Хилько М. Е., Ткачева М. С. Возрастная психология : краткий курс лекций. М. : Юрайт, 2016.

Веденеева Е. Л.¹,

старший преподаватель кафедры

физической подготовки

учебно-научного комплекса специальной подготовки

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

Кукало Е. В.²,

старший преподаватель кафедры

физической подготовки

учебно-научного комплекса специальной подготовки

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У СОТРУДНИКОВ ОВД ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ

Рассмотрев историю развития проблемы психических состояний, можно отметить, что ученые не пришли к единому мнению и существует множество различных определений данного понятия, которое со временем дополняется.

Психическое состояние – это сложное многообразное, относительно устойчивое, но сменяющееся психическое явление, которое дает целостную характеристику психики, за определенный период времени, повышающее или понижающее активность и успешность жизнедеятельности индивида в конкретной ситуации [1].

Выделяют следующие группы психических состояний, которые влияют на продуктивность деятельности сотрудников полиции:

1. Интеллектуальные – любопытство, заинтересованность, умственное напряжение у сотрудников.
2. Эмоциональные – настроение и напряжение у сотрудников.
3. Волевые – активность или пассивность, решительность или нерешительность, сдержанность или несдержанность, уверенность или неуверенность.
4. Ситуативные – выражаются особенностями ситуации, вызвавшей у сотрудника полиции те или иные психические реакции.
5. Продолжительные и кратковременные.

Ряд эмоциональных состояний являются ведущими, т. е. доминирующими в структуре личности сотрудника полиции и могут оказывать влияние на формирование его характера. В эмоциональных состояниях проявляется степень уравновешенности психики индивида с требованиями среды. Эмоциональные состояния являются, как правило, реактивными состояниями, т. е. системой реакций на определенную поведенческую ситуацию. При этом все эмоциональные состояния отличаются резко выраженной индивидуальной особенностью – текущей модификацией психики данной личности. Различные проблемные си-

¹ © Веденеева Е. Л., 2023.

² © Кукало Е. В., 2023.

туации в профессиональной деятельности сотрудника ОВД могут привести к кризисным состояниям личности, например, когда ему наносятся психические травмы различного вида: состояние негативизма, ситуационная оппозиция личности, социальная отчужденность, депрессия и др.

Деятельность сотрудников полиции протекает в экстремальных условиях, в которых присутствуют эмоционально-стрессовые нагрузки. Именно поэтому кандидаты проходят серьезный отбор, в том числе психологический, так как в ОВД нужны стрессоустойчивые сотрудники, у которых присутствует высокий уровень правосознания, социальная лабильность, адекватные мотивы, умение быстро оценивать ситуацию и общаться с гражданами, терпение и высокий интеллектуальный уровень. В кризисные для государства времена возникает стресс – эмоциональный или физический, в таких условиях это может привести к истощению психофизиологических ресурсов, вследствие чего у сотрудников могут развиваться нервно-психические расстройства, психосоматические заболевания или иные проблемы со здоровьем [2].

Была проведена экспериментальная работа по диагностике эмоциональных состояний у сотрудников ОВД при выполнении оперативно-служебных задач. Задача исследования: оценить влияние эмоциональных состояний на готовность к длительной работе сотрудников ОВД.

В эксперимент приняло участие 30 сотрудников полиции, в процессе было необходимо решить следующие задачи:

1) выявить выраженность эмоциональных состояний и готовность сотрудников ОВД к длительной работе с помощью методики определения доминирующего состояния, методики определения состояния фрустрации по В. В. Бойко, шкалы депрессии Э. Бека, шкалы ситуативной тревожности Ч. Д. Спилберга;

2) провести сравнительный анализ по готовности сотрудников к длительной работе в зависимости от степени выраженности эмоциональных состояний.

Таким образом, можно отметить, что большинство сотрудников подготовлены к выполнению длительной работы, что обусловлено низкой фрустрированностью, умеренной (полезной) тревожностью, которая необходима для эффективного приспособления к деятельности и низкой выраженностью депрессивного состояния.

Библиографический список

1. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. М. : Просвещение, 1964.
2. Русецкая Д. В. Особенности психологической коррекции негативных Психических состояний в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. М., 2021.
3. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1979.

Середа В. И.¹,

*командир отделения Института-факультета
психологии служебной деятельности
органов внутренних дел*

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:

Шашкова И. А.,

старший преподаватель кафедры

юридической психологии учебно-научного комплекса

психологии служебной деятельности

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя,

кандидат психологических наук

СТАНОВЛЕНИЕ В ПРОФЕССИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Правосознание – это социализация индивида в сфере права, именно она формирует правовую культуру личности. В противном случае общество сталкивается с проявлением правового нигилизма, который зачастую может запускать психологический механизм преступления.

Новизна исследования определяется отдельными аспектами правосознания в процессе личностного развития, например, курсантов ведомственных образовательных организаций, которые в процессе обучения приобретают новые знания о роли правового сознания [2].

Данное исследование направлено на изучение влияния когнитивных особенностей личности на особенности развития правосознания.

Исследование показало, что за счет повышения уровня профессиональной подготовки курсантов образовательных организаций МВД России у данных обучающихся повышается уровень правосознания.

Основным и самым главным для формирования высокого уровня правосознания курсантов является правовое образование. Учебная деятельность состоит из совокупности мероприятий, которые помогают курсантам изучить, реализовать и принять иные правовые и социальные нормы для того, чтобы эффективно выполнять свою трудовую и служебную деятельность [1].

Актуальность исследования влияния когнитивной личности на развитие правового сознания в процессе профессиональной подготовки включает анализ успешности учебной и воспитательной деятельности как условия, способствующего формированию и развитию необходимых личностных и деловых качеств сотрудников правоохранительных органов.

В исследовании приняли участие 94 курсанта 1 и 3 курсов, в возрасте от 17 до 22 лет (1 курс в количестве 49 курсантов, 3 курс – 45 курсантов). Для изуче-

¹ © Середа В. И., 2023

ния уровня сформированности правосознания курсантов и его динамики была использована анкета Л. М. Гайсиной (применена в модификации авторов). Для определения уровня правового сознания у курсантов в исследовании был использован тест-опросник, который состоял из 4-х критериев, и помогал изучить: уровень развития правосознания курсантов; особенности правовых взглядов курсантов; особенности правовых чувств курсантов; уровня развития компонентов правосознания у курсантов.

Для того, чтобы определить тип мышления курсантов в исследовании была использована методика «Тип мышления» в модификации Г. Резапкиной.

Согласно результатам проведенного исследования, среди курсантов 1 курса преобладает низкий уровень правосознания, среди курсантов 3 курса доминирует высокий и средний уровень развития. Проблема развития правового сознания курсантов требует особого внимания, так как изучение состояния правовых взглядов и идей в настоящее время является актуальным направлением психологии, тем более в контексте профессиональной юридической деятельности и среды.

Особенности правовых взглядов курсантов 1 курса имеют немного более дифференцированный характер по сравнению с результатами курсантов 3 курса.

Теперь рассмотрим полученные результаты испытуемых по компоненту правовые чувства, которые связаны с отношением к государственно-правовым идеалам. Курсанты 1 и 3 курса демонстрируют отрицательное отношение к вероятности появления в кругу их общения лица, обладающего противоправным поведением или намерением.

Следующий компонент правосознания – правовые иллюзии, проявляющиеся в дефектах, деформации правосознания в целом и отдельных правовых идей.

Полученные результаты об уровне развития компонентов правосознания у курсантов свидетельствуют о положительном значении правового обучения и патриотического воспитания курсантов не только в плане развития профессионально важных качеств, но и формирования активной гражданской и профессиональной позиции.

По результатам исследования были установлены преобладающие типы мышления среди курсантов 1 и 3 курсов. У курсантов 3 курса обучения преобладает словесно-логический тип мышления, затем креативность (творческое мышление) и предметно-действенный тип мышления. У курсантов 1 курса более всего преобладает предметно-действенный и словесно-логический типы мышления. Это означает, что данная группа обучающихся усваивает информацию через поведенческую активность и деятельность, направленные на выполнение четко обозначенной (предметной) задачи. Ведущей профессиональной деятельностью для них является взаимодействие с объектом изучения.

Согласно результатам проведенного исследования можно отметить, что с повышением уровня профессиональной подготовки курсанта образовательной организации МВД России происходит повышение уровня правового сознания, при этом когнитивные характеристики личности следует определять, как фактор развития правосознания.

Проведенным исследованием установлено, что:

1. В процессе изучения и приобретения профессионально значимых знаний и требований происходит обогащение правовых знаний и, соответственно, повышение правосознания;

2. Будущие сотрудники органов внутренних дел осознают всю ответственность, которая связана с нарушением правил служебной дисциплины и законности.

3. Курсанты 3 курса активно выражают свое негативное отношение к вероятности отклонения от требований закона, что говорит о том, что это является благоприятным проявлением с точки зрения профессиональной идентичности и пригодности для указанных обучающихся.

4. Курсанты 1 и 3 курсов проявляют негативное отношение к способности человека совершать противоправные действия или намерениям появиться в их кругу общения.

5. В ходе профессиональной подготовки формируется и развивается способность не только к реализации разработанного алгоритма действий, но и к анализу условий и обстоятельств профессиональной ситуации, к освоению новой, пересмотренной существующей системы знаний и умений, подтвержденной доминирующий тип мышления.

Следовательно, полученные результаты показали позитивное значение правового просвещения и патриотического воспитания. Кроме того, исходя из выводов проведенного исследования можно сказать, что по мере повышения уровня профессиональной подготовки менялся тип мышления, а когнитивные характеристики индивида определяют степень развития правового сознания.

Библиографический список

1. Калиниченко И. А. Образовательная среда как фактор и ресурс формирования профессионализма курсантов образовательных организаций МВД России // Вестник экономической безопасности. 2017. № 4. С. 282–288.

2. Лодкина Т. В., Дрянных Н. В., Лодкин А. Е. Правосознание как системообразующий фактор формирования профессиональной готовности будущих юристов для правоохранительной деятельности // Образовательные ресурсы и технологии. 2021. № 1 (34). С. 52–60.

Корнева Е. Ю.¹,

курсант Института-факультета психологии

служебной деятельности

органов внутренних дел

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:

Шашикова И. А.,

старший преподаватель кафедры

юридической психологии учебно-научного комплекса

психологии служебной деятельности

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя,

кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Учебная деятельность позволяет курсанту получить необходимые в дальнейшей жизни знания, умения и навыки и представляет этап подготовки к взрослой, самостоятельной жизни. Эмоциональные состояния неразрывно связаны с различными ситуациями учебной деятельностью и проявляются не только в адаптации к меняющейся обстановке, но и в воздействиях, оказываемых на различные компоненты структуры личности.

Эмоциональные состояния обучающихся и их влияние на результативность учебно-профессиональной деятельности были рассмотрены в многочисленных работах. Так, взаимосвязь эмоциональных состояний с функционированием когнитивных процессов, их влияние на эффективность обучения были отражены в исследовании А. О. Прохорова [3, с. 35]. А. Я. Чебыкин сделал вывод, что эмоциональные состояния оказывают непосредственное влияние на работу всех психических процессов тем самым определяя успешность познавательной деятельности [4, с. 140]. В исследовании Г. М. Лыдковой и А. Н. Панфилова были рассмотрены эмоциональные состояния обучающихся в процессе усложнения образовательного процесса [5, с. 28].

Для более детального рассмотрения проблемы исследования обратимся к реальным ситуациям учебно-профессиональной деятельности.

Ведущим когнитивным психическим процессом, который необходим курсантам в процессе освоения учебного курса, является внимание. Обучающийся ежедневно воспринимает достаточно большое количество информации в относительно длительный промежуток времени. Представим типичную ситуацию обучения – лекцию. Если курсант во время лекции начинает испытывать такие эмоциональные состояния, как раздражение, злость, скука по отношению к преподавателю или учебной дисциплине в целом, то его концентрация заметно снизится, внимание будет переключаться на отстраненные мысли и дей-

¹ © Корнева Е. Ю., 2023.

ствия. Справиться с рассеиванием внимания курсанта могут возникающие эмоциональные состояния положительной окраски: любопытство, заинтересованность, желание узнать что-то новое. При этом стоит помнить, что не всегда положительные эмоциональные состояния благотворно сказываются на учебном процессе, они способны снизить его эффективность, например, при сильной интенсивности (курсант слишком счастлив, думая о какой-либо ситуации из жизни, и отвлечен от учебного процесса).

Эмоциональные состояния способствуют лучшему запоминанию и сохранению необходимой информации в памяти. Доказано, что эмоциональное подкрепление запоминаемой информации в дальнейшем способствует ее более быстрому и легкому извлечению из памяти. Интересно, что эмоциональные состояния не обязательно должны быть положительными, обучающийся может легче запомнить информацию даже если в процессе ее восприятия испытывал злость или протест.

Мотивация к обучению. Многочисленные психологические исследования подтвердили, что мотивация к обучению повышается, если обучающийся в ходе учебно-профессиональной деятельности испытывает положительные эмоции. Такие обучающиеся готовы приложить больше сил и упорства для достижения поставленной цели. Отрицательные эмоциональные состояния действуют на обучающихся противоположным образом, они или ослабляют мотивацию, или в целом подавляют ее.

Эмоциональные состояния изменяют процесс восприятия информации. Если информация в процессе обучения подается оригинальным способом и привлекает внимание обучающихся, она приобретает положительную эмоциональную окраску и лучше усваивается. Если обучающийся воспринимает информацию, находясь в негативном эмоциональном состоянии, его кругозор становится гораздо уже и может вовсе отсекаать необходимые сведения.

Опираясь на теоретический анализ литературы по проблеме исследования и описанные выше реальные ситуации учебно-профессиональной деятельности, можно выделить следующие основные функции эмоциональных состояний в процессе обучения.

1. Подкрепляющая/тормозящая функция. Эмоциональная составляющая преподаваемого материала сама по себе не является информативной и не передает обучающимся каких-либо знаний, однако эмоциональная «атмосфера», которая возникает в ходе учебного процесса может способствовать или препятствовать эффективному усвоению необходимых знаний. При отсутствии каких-либо эмоций в процессе обучения обучающийся будет испытывать скуку и раздражение, что создаст неподходящую обстановку для восприятия и усвоения учебного материала.

2. Мотивирующая функция. Эмоциональные состояния, возникающие в ходе образовательного процесса способны побуждать обучающихся к действиям. Стоит отметить, что не только эмоциональные состояния положительной окраски способны подтолкнуть обучающегося к более старательному обучению, иногда в качестве движущей силы выступают такие эмоции как страх, гнев и т. д.

3. Коммуникативная функция. В процессе учебно-профессиональной деятельности курсанты вступают во взаимодействие с преподавателями, руководящим офицерским составом, однокурсниками, при этом эмоциональная сфера не только помогает оценить состояние и настрой собеседника, но и формирует ответные (реактивные) эмоциональные состояния. Так, внешний вид, настроение, вербальная и невербальная активность преподавателя могут вызвать положительные или отрицательные эмоциональные состояния курсанта, которые будут способствовать или препятствовать его учебной деятельности.

4. Оценочная функция. Эмоциональные состояния позволяют обучающимся оценивать значимость или незначимость для него ситуации, складывающейся в процессе обучения, ее полезность или не полезность, приятность или неприятность. В многочисленных исследованиях выявлено, что большую роль в формировании эмоциональных состояний обучающихся играет преподаватель: от того, какую форму подачи учебного материала и взаимодействия с обучающимися он выбирает; его характера, личностных характеристик, способа самовыражения; атмосферы, возникающей на его предмете; способности и склонности к обучению во многом зависят эмоциональные состояния обучающихся.

5. Регуляторная функция. В ходе учебно-профессиональной деятельности эмоциональные состояния позволяют обучающимся лучше понять себя, свое самочувствие, желания и потребности, на основании чего поведение обучающегося может направляться в нужную для него в данной ситуации сторону.

Таким образом, эмоциональные состояния являются одним из важнейших компонентов учебно-профессиональной деятельности и выполняют ряд значимых для эффективного обучения функций.

Библиографический список

1. Анохин П. К. Эмоции. Большая медицинская энциклопедия. М., 1964.
2. Прохоров А. О. Взаимодействие психических состояний и когнитивных процессов субъекта (на примере учебной деятельности студентов) // Экспериментальная психология. 2010. Т. 3. № 2. С. 33–44.
3. Прохоров А. О. Функциональные структуры психических состояний // Психологический журнал. 1996. Т. 17. № 3. С. 9–17.
4. Чебыкин А. Я. Об эмоциях, детерминирующих познавательную активность // Психологический журнал. 1989. Т. 10. № 4. С. 135–141.
5. Лыдкова Г. М., Панфилов А. Н. Психические состояния студентов в усложненных условиях учебной деятельности // Концепт. 2013. № 1. С. 19–29.

Бельчиков Н. С.¹,
 заместитель командира взвода
 Института-факультета подготовки
 сотрудников для органов
 предварительного расследования
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шашикова И.А.,
 старший преподаватель кафедры
 юридической психологии учебно-научного
 комплекса психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

К ПРОБЛЕМЕ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИИ НА ИМИДЖ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Профессиональная деятельность сотрудников полиции носит открытый характер. Спектр взаимодействия органов внутренних дел и общества широк и многообразен. Оно осуществляется при выполнении практически всех профессиональных задач сотрудниками полиции [4].

Имидж – это внешний образ, создаваемый субъектом, с целью вызвать определенное впечатление, мнение у других. Имидж формируется из визуального образа (внешний вид сотрудника), внутреннего образа (вербальное поведение – голос, интонация; невербальное поведение – манера поведения, жесты, мимика) и менталитета (интеллект, духовная практика) [3].

Неотъемлемую роль в формировании соответствующего образа полицейского играет мотивация – это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека [1].

Чем больше сотрудник замотивирован в служебной деятельности, тем ответственнее и качественнее он относится к созданию своего имиджа, что отражается и на результате его работы. Такой сотрудник следит за внешним видом, добросовестнее относится к выполнению поставленных задач, ответственнее подходит к требованиям руководителя и старается проявлять уважение и отзывчивость при взаимодействии с гражданами. В свою очередь сотрудник, который не проявляет интерес к своему делу, наоборот – халатно относится к поручениям, не следит за своим внешним видом, может проявлять грубость в общении с людьми.

Исследовательскую базу составили курсанты 1 и 3 курсов, в количестве 20 чел. Исследование проводилось по методике «Диагностика мотивационной структуры личности В. Э. Мильмана» [2].

¹ © Бельчиков Н. С., 2023.

По итогам исследования удалось разделить курсантов на четыре группы, а также выявить закономерность и причинно-следственную связь полученных результатов.

Первая группа включает в себя курсантов с наименьшим показателем мотивированности. Их процент составил 10,3 % от числа всех опрошенных. Ими была отмечена работа молодых офицеров, которые только начали свою службу в роли руководителя, следовательно, не имевшие еще опыта руководства и ввиду личных качеств, показывали неуверенность в своих действиях. В связи с этим курсанты начинали пользоваться данным положением и безответственно относятся к поручениям начальника, не следя за своим имиджем.

Вторая категория включает в себя наиболее замотивированных курсантов по сравнению с первой группой, и составляет 22,4 %. Командирами взводов данных курсантов также являются молодые сотрудники, но уже с более серьезной моральной подготовкой. Они стараются показать себя сразу как требовательного и достаточно строго руководителя, проводят больше воспитательной работы с коллективом. Благодаря тому, что такие руководители стараются сразу правильно показать себя, у курсантов возникает желание качественнее выполнять их поручения.

В третью группу входят курсанты с достаточно высоким показателем мотивированности, их процент составил 24,1 %. Руководителями данной категории являются уже опытные сотрудники. Данная категория начальников выстраивает доверительные отношения с курсантами, но при этом не занимаются должным воспитанием. Они делают упор лишь на «наиболее важные» на их взгляд поручения, а на остальные не требуют должного выполнения. У курсантов данной группы такое отношение входит в привычку, что в дальнейшем может плохо сказаться в профессиональной деятельности и их персональном имидже сотрудника полиции.

Четвертую группу составляют самые добросовестные и замотивированные курсанты, их процент составляет 43,2 %. В данном случае, руководителями также являются опытные сотрудники, знающие, как необходимо вести себя, чтобы коллектив с уважением относился к своему руководителю и безукоризненно выполнял все его требования. У таких курсантов высокий уровень ответственности, они не только должным образом относятся к поставленным задачам, но и проявляют повышенный интерес к службе, участвуют в различных олимпиадах и соревнованиях на различных уровнях, следят за своим внешним видом, тем самым формируя свой имидж.

Результаты анкетирования показали, что есть необходимость в повышении мотивации у отдельных групп курсантов. Для этого можно воспользоваться следующими методами: [5]

Расширить круг поощрений. Помимо официальных видов поощрений, указанных в законодательстве [6], начальник курса может применить иные различные способы поощрений наиболее успевающих курсантов. Например, освободить от уборки.

Указывать перспективы на будущее. Необходимо в полной мере информировать курсантов о различных мероприятиях и рассказывать о важности их проведения, о том, какие результаты – это может принести.

Выражение благодарности. Очень важно устно выражать курсантам значимость их деятельности, а также благодарить за проделанную работу. Необходимо хвалить, выделять отдельных курсантов, которые показывают наиболее высокий результат. Это осуществляется на собраниях курсов и факультетов при подведении итогов.

Регулярные опросы. Можно проводить данное анкетировать не менее одного раза в семестр, чтобы контролировать уровень мотивированности. Помимо анкетирования нужно проводить беседы со взводами и заслушивать предложения, недовольства каждого курсанта, у которого наблюдаются признаки, связанный с низкой мотивацией.

На основе вышесказанного и результатов анкетирования можно сделать вывод. Уровень мотивации, который необходимо постоянно повышать и который зависит от грамотных действий руководителей и от самого сотрудника, прямо влияет на состояние имиджа сотрудника полиции. Чем больше замотивирован сотрудник к службе, тем больше он следит за имиджем полицейского (его внешний вид, его поступки в присутствии других, его отношение к противоправным и преступным действиям граждан и др.).

Имидж в повседневной деятельности сотрудника формирует реакцию граждан на его требования и приказы, отношение к его словам, общее отношение общества или группы граждан при массовых мероприятиях и др., что является важной составляющей при соблюдении законности и правопорядка в государстве.

Библиографический список

1. Султанова М. В. Имидж сотрудников ОВД и пути его формирования // Вестник университета. 2014. № 2. С. 271–274.
2. Мильман В. Э. Мотивация творчества и роста: структура, диагностика, развитие: теоретическое, экспериментальное и прикладное исследование диалектики созидания и потребления. М. : Миря и ко, 2005.
3. Родин В. Ф., Лысова В. А. Особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 3. С. 376–379.
4. Султанова Р. М., Чуманов Ю. В. Роль имиджа сотрудников полиции при обеспечении общественной безопасности во время массовых мероприятий // Прикладная юридическая психология. 2018. № 4. С. 102–108.
5. Радионов Д. В. Способы мотивации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Академическая мысль. 2019. № 2 (7). С. 145–149.

Кузьмина А. И.¹,
 курсант Института-факультета подготовки
 сотрудников для органов
 предварительного расследования
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шашикова И. А.,
 старший преподаватель кафедры
 юридической психологии учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сотрудники ОВД сталкиваются с высоким уровнем опасности, напряженности и ответственности. Поэтому им необходимо осознавать свой профессиональный долг, обладать хорошей физической формой, психологической устойчивостью и профессиональными знаниями, навыками и качествами, способствующих осуществлению деятельности, особенно в экстремальных условиях.

В современном мире каждый день возникают новые угрозы для общества, вызванные распространением инфекционных заболеваний, нестабильностью политической ситуации, психологическим напряжением в обществе, что влечет за собой учащение случаев совершения правонарушений и преступлений гражданами.

Целью подготовки сотрудников к осуществлению возложенных на них обязанностей является формирование у них профессионально-значимых качеств, готовности к быстрому и грамотному решению комплексных рабочих задач, а также стимулирования стремления к постоянному самосовершенствованию в процессе осуществления служебной деятельности.

Первым аспектом, являющимся одной из важнейших современных проблем – это мотивация к обучению, совершенствованию навыков и добросовестному и компетентному осуществлению профессиональной деятельности. Мотивация как любой процесс имеет свои побудительные факторы, которые способствуют ее зарождению и жизнеспособности на протяжении максимально долгого времени, а при благоприятном стечении обстоятельств – на всю жизнь [1].

Вторым важнейшим аспектом, позволяющим улучшить эффективность обучения, является сформированность профессионально-значимых личностных качеств, то есть индивидуальных свойств личности, направленных на успешное выполнение профессиональной деятельности. Научные деятели выделяют раз-

¹ © Кузьмина А. И., 2023.

личные классификации профессионально-значимых личных качеств, которые разрабатываются применительно к определенным профессиям при этом отдавая первостепенное значение тем или иным чертам [2].

В деятельности сотрудников ОВД выделяют несколько видов профессиональной деятельности, которые характеризуют психологическую сторону: поисковая или познавательная, организационная, коммуникативная, удостоверительная, конструктивная и реконструктивная деятельность.

На практике все они функционируют в органическом единстве. Например, при беседе с лицом, представляющим оперативный интерес, оперуполномоченный уголовного розыска в одно и то же время получает необходимую ему информацию (познавательный компонент деятельности), планирует и организует ход дальнейшей беседы (конструктивный и организационный компоненты). Фиксирует в памяти важные для дела факты и обстоятельства (удостоверительный компонент), осуществляет воспитательное и коммуникативное влияния на собеседника и т. п. [3]

Третьим аспектом является знание нормативно-правовых актов, которые регламентируют права, обязанности, гарантии сотрудников ОВД и другие аспекты их профессиональной деятельности.

Четвертым элементом является готовность к экстремальным ситуациям. Поэтому необходимо проведение занятий, которые должны включать в себя не только отработку всевозможных экстремальных ситуаций и сценариев развития событий, но и психологическую подготовку, направленную на формирование психологической устойчивости и адекватности реагирования к этим условиям.

Было проведено исследование в форме опроса. В опросе участвовало 70 курсантов 3 курса. Полученные результаты позволяют отметить, что 30 % курсантов считают наиболее важным компонентом в своей деятельности мотивацию к обучению, совершенствованию навыков и добросовестному и компетентному осуществлению профессиональной деятельности.

Вторым компонентом по важности (отметили 20% испытуемых) является знание нормативно-правовых актов, так как будущая деятельность направлена на защиту жизни и здоровья, прав и свобод граждан.

Физическая и огневая подготовленность является третьим из наиболее важных компонентов (отметили 19 % испытуемых). По их мнению, это является эффективным средством воспитания волевых и других психологических качеств сотрудников полиции.

18 % испытуемых отметили значимость готовности к экстремальным ситуациям.

Хотелось бы отметить, недооцененность важности профессионально-значимых личностных качеств (отметили 13 % испытуемых), необходимых для успешного выполнения профессиональных задач. Так как без концентрации внимания и аналитического мышления нельзя эффективно осуществлять поисковую деятельность, без целеустремленности и навыков планирования – организационную, без эмоциональной устойчивости и способности ясно и четко выражать свои мысли – коммуникативную, а без навыков структурности и по-

следовательности переводить результаты вербальной коммуникации в письменной речи – деятельность по составлению документов.

Проведенное исследование позволило выявить, что по мнению испытуемых, факторами, повышающими мотивацию к самосовершенствованию в профессиональной деятельности, являются:

1. Атмосфера в коллективе.
2. Построение доверительных отношений между руководителем и подчиненным.
3. Условия труда.
4. Финансовая поддержка (заработная плата, премии).

Следовательно, чтобы поддерживать инициативность и должный уровень эффективности в коллективе, необходимо использовать данные методы мотивации сотрудников.

Библиографический список

1. Овчинников В. А., Якимович В. С. Профессионально-прикладная физическая подготовка курсантов и слушателей вузов МВД России: альтернативный подход // Вестник Волгоградской академии МВД России. 2013. № 2 (25). С. 137–142.
2. Сорокопуд Ю. В., Матюгин Н. Е. Структура профессионально важных качеств специалистов в сфере гостиничного бизнеса // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 6 (79). С. 39–41.
3. Устинова Л. Г., Султанова М. В. Психолого-педагогические аспекты формирования профессионально-значимых личностных качеств будущих сотрудников полиции в процессе профессиональной подготовки // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 67-2. С. 244–248.
4. Хвастунов А. А. Методика огневой подготовки в системе первоначального обучения сотрудников ОВД : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1995.
5. Витольник В. Н. Огневая подготовка курсантов вузов МВД России на основе современных технических средств обучения : дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2000.

Шашкова И. А.¹,

*старший преподаватель кафедры
юридической психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности*

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя,

кандидат психологических наук

Рисина А. С.²,

курсант Института-факультета психологии

служебной деятельности

органов внутренних дел

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Сегодня в мире и в стране можно наблюдать различные угрозы и вызовы современному обществу. Обучающиеся высших учебных заведений подвержены влиянию как внешних, так и внутренних факторов, последствия которых могут способствовать развитию внутриличностного конфликта.

Внутриличностный конфликт сказывается и на процессе самореализации, профессиональном росте, а также он приводит к снижению профессиональной активности. Внутриличностный конфликт считается самым сложным из всех конфликтов. Данный вид конфликта, по мнению И. Е. Ворожейкина, представляет собой конфликт внутреннего мира человека [1]. Внутриличностный конфликт может образовываться на основе внешних и внутренних условий. Внешние условия появления внутриличностного конфликта основаны на возникновении затруднений в удовлетворении каких-либо активных мотивов и отношений личности. Внутренние условия приводят к тому, что у человека возникают противоречия между разными сторонами жизни и столкновения мотивов потребностей, ценностей и интересов человека.

Согласно учению З. Фрейда, в человеке всегда есть два инстинкта, которые противоположны друг другу. Такими инстинктами являются инстинкты эроса и танатоса [2]. По мнению А. Адлера, внутриличностный конфликт возникает в результате процесса формирования воли человека к власти и в то же время данный конфликт сопровождается потребностями к компенсации комплекса неполноценности [3].

Внутриличностный конфликт имеет ряд особенностей, отличающих его от других. В структуре данного вида конфликта отсутствуют субъекты конфликтного взаимодействия, он характеризуется латентностью.

¹ © Шашкова И. А., 2023.

² © Рисина А. С., 2023.

При профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России необходимо учитывать не только профессиональные требования, предъявляемые к конкретной специальности, но и возрастные и индивидуально-психологические особенности личности курсантов.

Первые три года курсанты проходят учебно-академический период, который характеризуется освоением новых форм обучения. На следующих курсах они осваивают учебно-профессиональный уровень обучения, который характеризуется появлением и освоением дисциплин, связанных с профессиональной деятельностью, а также прохождением практики.

Внутриличностные конфликты у курсантов возникают на третьем и четвертом годах обучения. Это связано с тем, что именно в этот период курсанты направляются на практику по получению первичных знаний и умений профессиональной деятельности в территориальные подразделения ОВД [4].

Процесс возникновения и протекания у курсантов внутриличностных конфликтов характеризуется наличием объективных факторов, одним из которых является профессионализированный характер учебной деятельности. К субъективным факторам относятся неустойчивость ценностной ориентации, неадекватные мотивы выбора профессии, неадекватность образа «Я-профессиональное».

Внутриличностный конфликт среди курсантов зачастую сопровождается дезадаптацией в поведении, а также приводит к снижению активности в процессе обучения. Он может ярко выражаться в виде противоречий в мотивационной и когнитивной сферах.

Внутриличностные конфликты связаны с тем, что курсанты, приобретая теоретические знания, сталкиваются с проблемой их применения на практике, причиной которой является когнитивный диссонанс [6].

В исследовании приняли участие 50 курсантов. В первую группу вошло 25 курсантов начальных курсов, а во вторую группу – 25 курсантов последних курсов.

В ходе проведения методики «Личностный дифференциал», были полученные оценочные показатели «Я-реальное» по группам испытуемых.

Полученные результаты означают, что у курсантов преобладают тенденцию к уважению себя и удовлетворенность собой как личностью.

Высокие показания по фактору оценки свидетельствуют о нравственных качествах курсантов, то есть они положительно относятся к труду, а также к людям. Таким образом, можно сказать, что у курсантов обеих групп есть положительные качества – доброта, отзывчивость, справедливость и честность.

Фактор силы у курсантов начальных курсов равен 1,06, а у курсантов последних курсов – 1,21. В обеих группах средние значения фактора силы меньше стандартного отклонения. Это означает, что курсанты часто бывают неуверенными в себе, а также не могут себя контролировать, при этом часто они зависимы от обстоятельств. У таких курсантов присутствует нерешительность, они не могут держаться одной линии.

Среднее значение по фактору активности у курсантов начальных курсов – 1,07, а курсантов последних курсов – 0,98. Таким образом, среднее значение

фактора активности у курсантов начальных курсов выше, чем у курсантов последних курсов, т. е. для них характерны активность и общительность.

Таким образом, образ «Я-реального» у курсантов начальных и последних курсов характеризуется ответственностью, доброжелательностью и отзывчивостью. При этом курсанты начальных курсов отличаются неуверенностью в себе, а также они зависимы от внешних условий и поэтому могут быть раздражительными и нерешительными.

Далее проанализируем результаты исследования образа «Я-идеальное».

В целом, для всех курсантов характерны высокие оценки по всем трем факторам «Я-идеальное». Это свидетельствует о том, что образ «Я-идеальное» отличается высоким уровнем самоуважения, удовлетворенностью собой. Также его отличает уверенность в себе, независимость, склонность рассчитывать на собственные силы в сложных ситуациях. Это активная, общительная личность, легко устанавливающая социальные контакты.

По тесту-опроснику самоотношения В. В. Столина были получены результаты по четырем шкалам: самоуважение, аутосимпатия, самоинтерес, ожидание положительного отношения к себе.

Оценивая результаты диагностики по шкале самоуважения, мы можем отметить, что у курсантов последних курсов наиболее выражен средний уровень самоуважения (46 %), а у курсантов начальных курсов – низкий (42 %).

Опираясь на эти данные, мы можем сказать, что курсанты последних курсов реально относятся к своим способностям, возможностям и верят в себя, в отличие от курсантов начальных курсов.

По шкале аутосимпатии большинство курсантов последних курсов (48 %, $n = 24$) имеют высокий уровень выраженности, а вот у курсантов начальных курсов данная шкала представлена в основном низкими и средними показателями (42 % и 40 % соответственно).

По шкале самоинтереса, которая отражает меру близости к себе, интереса к собственным мыслям и чувствам, уверенность в собственном интересе для других.

Для курсантов начальных курсов более характерен средний уровень выраженности данного признака (46 %). Половина курсантов последних курсов имеет высокие показатели выраженности интереса к себе и уверенности в собственном интересе для других (50 %).

По итогам диагностики по шкале ожидания положительного отношения от окружающих 44 % курсантов последних курсов показали высокий уровень, средний уровень характерен для 32 %, низкий уровень по данной шкале показали 24 %.

Результаты испытуемых, направленных на измерение выраженности установки на внутренние действия в адрес «Я» показали, что для курсантов начальных курсов характерна тенденция к низким оценкам по шкале «самоуверенность», т. е. им свойственна неудовлетворенность своими возможностями, ощущение слабости, сомнения в способности вызывать уважение.

По шкале «отношение других» курсанты обеих групп обнаружили средние показатели, что можно расценить как предвосхищение преимущественно нейтрального отношения окружающих к себе.

Возможно занижение собственных достоинств, сомнение в ценности собственной личности. Для испытуемых характерна достаточно высокая выраженность принятия себя.

У курсантов последних курсов данный показатель несколько ниже, чем у курсантов начальных курсов (72,4 % и 77,3 % соответственно), т. е. им свойственно снисходительное отношение к своим недостаткам, чувство симпатии к себе, согласие со своими побуждениями, одобрение своих планов и желаний, дружеское отношение к себе.

По шкале «руководство» курсанты обеих групп показали средние значения выраженности признака, но у курсантов последних курсов он более выражен.

Данный признак расценивается как переживание испытуемыми собственного «Я» как внутреннего стержня, умеренная способность управлять и справляться со своими эмоциями, определенное чувство обоснованности и последовательности своих внутренних побуждений и целей, средняя саморегуляция.

По шкале «самообвинение» испытуемые обеих групп также показали средний уровень выраженности признака, с небольшим преобладанием у курсантов начальных курсов.

По факту расценивается нами как незначительная выраженность у курсантов установки на самообвинение.

При этом необходимо отметить, что 28 % курсантов начальных курсов обладают высокой выраженностью чувства самообвинения, что характеризует их как переживающих отрицательные эмоции в адрес своего «Я», обладающих готовностью винить себя за свои промахи и неудачи, собственные недостатки.

По шкале «самоинтерес» показатели обеих групп ярко выражены, что говорит о том, что курсанты, вне зависимости от того, на каком курсе учатся, ощущают ценность собственной личности, испытывают интерес к собственным мыслям и чувствам.

По шкале «самопонимание» также не наблюдается явных отличий между группами испытуемые. У курсантов обеих групп выявлены достаточно высокие показатели по данной шкале, что означает возможность осмысления и объяснения своих мыслей, чувств, мотивов поведения; умение обнаруживать смысл своих поступков.

Проанализируем показатели по методике Е. Б. Фанталовой. В группе курсантов как начальных, так и последних курсов обучения наблюдаются внутриличностные конфликты. Высокий уровень ценностей отмечен по таким шкалам, как здоровье, интересная работа, любовь, материальная обеспеченность, уверенность в себе.

Уровень субъективной оценки доступности находится на среднем значении. При этом высокий уровень внутриличностных конфликтов в основном присутствует у курсантов последних курсов. В группе курсантов последних курсов у 56 % наблюдается субъективное благополучие, у 35 % – нейтральный уровень благополучия, у 9 % – субъективное неблагополучие. Это говорит о том, что

курсанты последних курсов обладают субъективным благополучием, так как они уже заканчивают обучение и в ближайшее время станут специалистами.

Для курсантов начальных курсов характерен нейтральный уровень субъективного благополучия. Это говорит о том, что у курсантов начальных курсов нет полного эмоционального благополучия и, в то же время, нет критических ситуаций.

В заключение в качестве рекомендаций для предотвращения внутриличностных конфликтов хочется отметить следующие:

1. Преподавателям вуза необходимо обучать курсантов навыкам бесконфликтного поведения и саморегуляции.
2. Для снижений уровня внутриличностных конфликтов необходимо вести как индивидуальные, так и групповые беседы, в целях уменьшения чувства тревоги, а также выявлять проблемы курсантов и, по возможности, оказывать помощь в их преодолении.

Библиографический список

1. Адлер А. Наука о характерах: понять природу человека. М., 2011.
2. Анцупов Л. Я., Шипилов А. И. Конфликтология : учебное пособие для вузов. М. : Юнити, 2012.
3. Баннова М. А. Управление конфликтами в организации // Мировая наука. 2019. № 3 (24). С. 99–101.
4. Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология : учебник. М. : Инфра-М, 2001.
5. Грановская Р. М. Конфликт и творчество в зеркале психологии. М. : Генезис, 2016.
6. Шашкова И. А. Психологические методы саморегуляции как средство преодоления внутриличностного конфликта // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. С. 317–319.

Курбакова Д. О.¹,
*курсант Института-факультета подготовки
сотрудников для органов предварительного
расследования Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Шашикова И. А.,
*старший преподаватель кафедры юридической
психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА КУРСАНТОВ

Сегодня вопросы самоопределения, понимания своего предназначения среди курсантов и слушателей остаются очень важными и актуальными. Личность подвержена постоянным противоречиям и стрессам, но данная проблема еще и обуславливается тем, что индивид находится в профессиональной среде [1].

Вопросы профориентации молодежи ставятся еще на этапе ее школьной жизни, когда перед школьниками встает выбор экзаменов ОГЭ и ЕГЭ, и, как показывает практика, не прекращают своего возникновения и на этапе окончания института.

Что касается представлений курсантов о профессиональной деятельности сотрудников полиции на этапе поступления в университет, они сильно отличаются от представлений, которые складываются по факту прохождения службы на протяжении 4,5 лет в университете и полугодовой практики в отделах полиции. Возникают вопросы о готовности продолжения службы после окончания университета, наличии сил отработать контракт и др.

Все эти вопросы порождают внутриличностные конфликты у курсантов и слушателей. И порой его неразрешение в нужный момент приводит к проблеме массовых увольнений среди выпускников университета.

Внутриличностный конфликт представляет собой комплекс переживаний человека, существующим в совокупности с множественными противостояниями различными составляющими внутреннего мироощущения личности [2].

Стоит отметить, что внутриличностный конфликт затрагивает множество сферы самосознания личности человека и проявляется в каждой из них по-разному. Разумеется, внутриличностный конфликт являясь сложным по своей структуре и содержанию явлением не может быть во всех жизненных ситуациях одним и тем же. Поэтому сегодня существуют множественные классификации внутриличностных конфликтов.

¹ © Курбакова Д. О., 2023.

Психологи А. Я. Шипилов и А. И. Анцупов в своих исследованиях выделяют следующие виды внутриличностного конфликта:

- 1) мотивационный;
- 2) нравственный;
- 3) адаптационный;
- 4) ролевой;
- 5) конфликт неадекватной самооценки;
- 6) конфликт нереализованного желания или комплекса неполноценности [3].

Каждый из вышеперечисленных нами видов внутриличностного конфликта обладает своими особенностями. Рассмотрим каждый из них.

При развитии мотивационного внутриличностного конфликта личностью управляют множественные направленные мотивы, побуждения и желания. В результате такого количества внутренних мысленных воздействий в определенный момент у человека просто пропадает ясность в понимании своего желания. Нередко такая ситуация возникает у абитуриентов в момент выбора факультета университета.

Нравственный внутриличностный конфликт представляют собой противостояние реальных желаний человека и существующих моральных установок. Возникновение такого типа внутриличностного конфликта представляется возможным в ситуации, когда курсанты и слушатели пытаются реализовать себя в карьерном плане в рамках университета, например, когда перед ними встает выбор между тем, чтобы выдвинуть свою кандидатуру на какую-либо должность или уступить это место своему товарищу, с которым он находится в хороших отношениях, но который так же хочет занять данный пост.

Следующий вид внутриличностного конфликта – адаптационный. Здесь в основе конфликта лежит столкновение представления личности о необходимом осуществлении какой-либо деятельности с представлениями о наличии реальной возможности ее осуществлять [4]. Данный вид конфликта довольно часто встречается у курсантов университета. Зачастую курсанты и слушатели представляют деятельность сотрудника полиции слишком сложной и практически нереальной для осуществления. Такие мысли порой возникают после общения с выпускниками университета, которые только начали работать в качестве сотрудников полиции и юстиции и столкнулись на практике с некоторыми трудностями.

Ролевой внутриличностный конфликт связан с примерением на себя множественных профессиональных ролей. Такой внутриличностный конфликт так же может возникать на этапе поступления в университет, на этапе назначения на различные должности актива курса, а также на этапе окончания университета, когда появляется возможность выбора места работы.

Конфликт неадекватной самооценки обусловлен неумением личности объективно оценивать свои навыки, способности, знания [5]. Зачастую курсанты сталкиваются с данным видом внутриличностного конфликта при назначении на должность командира. Данная должность предполагает необходимость обладания лидерскими качествами личности. Поэтому не всегда желание быть командиром совпадает с реальной возможностью занимать данную должность.

Конфликт нереализованного желания или комплекса неполноценности является наиболее сложным и проблемным в разрешении, поскольку он основан на наличии глубинных внутренних проблем и комплексов личности.

Здесь представляются множественные вариации его проявления у курсантов, поскольку комплексы могут быть очень различными и от их вида и наличия у курсантов, зависит то, как он будет проявлять себя при возникновении внутриличностного конфликта.

В целях изучения проявления внутриличностного конфликта у курсантов и слушателей, нами было проведено исследование в рамках опроса курсантов 1 курса и слушателей 5 курса.

Данный опрос состоит из 14 вопросов, в содержании которых респондентам представляются различные утверждения, содержащие противоречивые мысли. Например, в одном из вопросов респондентам предлагается следующее утверждение: «У меня часто не получается справиться с возложенными на меня обязанностями, хотя я обладаю всеми качествами и способностями для того, чтобы с ними справляться». Данное утверждение направлено на выявление вида внутриличностного конфликта – конфликта неадекватной самооценки.

В каждом вопросе нашего опросника есть 5 вариантов ответа: «совершенно неверно», «скорее неверно», «частично и да, и нет», «скорее верно», «совершенно верно». Данные ответы выстроены по возрастающей по смыслу наличия внутриличностного конфликта у опрашиваемого. Каждый из ответов на одно утверждение оценивается от 1 до 5 баллов. В конце проведенного тестирования подсчитывается общее количество баллов. Чем больше баллов набрал респондент, тем сильнее выражен внутриличностный конфликт.

Как и было отмечено нами выше, данное тестирование проводилось у двух групп респондентов – 10 курсантов 1 курса и 10 слушателей 5 курса. В результате проведенного тестирования, нами были получены следующие результаты: 10 слушателей 5 курсов набрали в общей сложности 350 баллов. Анализируя ответы на вопросы тестирования, наибольшие баллы были набраны в вопросах, направленных на выявление мотивационного и ролевого внутриличностных конфликтов.

Что касается респондентов из числа курсантов 1 курса, то здесь общий балл ответов составляет 242. В данных ответах просматривается явная закономерность – практически на каждом из ответов курсанты выбирали между ответами «совершенно неверно» и «скорее неверно», и лишь в некоторых ответах были отмечены варианты «скорее верно», что говорит о том, что у большинства обучающихся на 1 курсе внутриличностный конфликт по поводу выбранной сферы профессиональной деятельности отсутствует, либо индивидуально возникают некоторые его составляющие в начальной стадии развития.

Стоит отметить, что составленный нами опрос должен способствовать своевременному выявлению внутриличностного конфликта по поводу профессиональной деятельности и будет являться первой стадией профилактики внутриличностных конфликтов такого рода.

В качестве следующего и основного этапа профилактики и разрешения внутриличностного конфликта мы считаем нужным выделить индивидуальную и групповую работу с психологом.

Также в своем исследовании мы предлагаем правила, направленные на самостоятельную профилактику внутриличностного конфликта у курсантов и слушателей:

- 1) выделяйте из всех мотивов приоритетные;
- 2) контролируйте свое поведение и эмоции;
- 3) старайтесь определить отношение окружающих в плане оценки осуществляемой Вами деятельности;
- 4) помните о своих внутренних желаниях, планируя свою деятельность;
- 5) развивайте те профессиональные качества, которых, на Ваш взгляд, Вам не хватает.

Таким образом, на сегодняшний день важным остается своевременная фиксация внутриличностного конфликта профессиональной направленности у курсантов и слушателей университета. Профилактика возникновения внутриличностного конфликта представляется возможной в рамках проведения психологических опросов, проведения бесед с действующими сотрудниками полиции на этапе окончания прохождения практической работы в органах внутренних дел в середине пятого года обучения в университете.

Библиографический список

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. СПб. : Питер, 2015.
2. Валеева А. С. Внутриличностный конфликт как социальное явление // Вестник Башкирского университета. 2007. № 4. С. 135–138.
3. Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология : учебник. М. : Инфра-М, 2001.
4. Громова О. Н. Конфликтология : курс лекций. М. : Экмос, 2000.
5. Конфликтология : учебник для вузов / [В. П. Ратников и др.] ; под ред. В. П. Ратникова. М. : Юнити-дана, 2001.

Титова А. И.¹,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шашикова И. А.,
старший преподаватель кафедры юридической
психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО «Я» КУРСАНТОВ

Профессиональная Я-концепция направлена на исследование профессиональных ожиданий, а также на выявление факторов при выборе профессии. Исследованием мотивационной готовности и профессиональной Я-концепции занимались Ю. М. Забродин, О. В. Ефимова, З. С. Акбиева, О. П. Терновская, Л. Б. Шнейдер, А. М. Рикель, Н. С. Пряжников, Э. Эриксон, Р. Бернс, Д. Сьюпер, А. Маслоу, К. Роджерс и др.

Современный подход к этой концепции основан на том положении, что она является одной из сфер гуманистического направления в психологии. Основная цель Я-концепции – это осознание своего собственного образа и раскрытие всех своих ресурсов для реализации их в практической жизни общества [2], а также осознание своего места в профессиональной деятельности,

При помощи Я-концепции можно реализовать развитие личностного потенциала курсантов и раскрыть важные профессиональные качества, которые необходимы в профессиональной деятельности [3].

Профессиональная деятельность оказывает влияние на развитие человека и на его самосознание и самооценку. Это и является основой для формирования образа «Я». Я-концепция построена на представлениях человека о самом себе. При этом важное значение в данной концепции отдается активности индивида через принятие себя и выделения себя из окружающих людей.

Для изучения уровня самосознания курсантов нами проведено исследование, в котором приняли участие 20 курсантов – 10 курсантов начальных курсов, 10 курсантов последних курсов.

На основе методики социометрических измерений Дж. Морено были получены следующие данные: что 75 % курсантов относятся к предпочитаемым, 15 % – к звездам, 5 % – принятые и 5 % – изолированные.

Результаты теста диагностики межличностных отношений по Т. Лири можно представить наглядно (рис. 1).

¹ © Титова А. И., 2023.



Рис. 1. Результаты исследования межличностных отношений

Для 40 % курсантов характерен властно-лидирующий тип межличностных отношений. Данный тип характеризуется доминантностью, а также стремлением к командованию, высоким уровнем притязаний. 20 % курсантов относятся к независимо-доминирующему типу. Для таких отношений характерно черты эгоцентричности, повышенный уровень притязаний, а также стремление к соперничеству.

10 % курсантов относятся к прямолинейно-агрессивному типу. Для таких отношений характерными признаками является недружелюбие, упорство, прямолинейность и стремление достичь цели.

Для 5 % курсантов характерен недоверчиво-скептический тип отношений. Такие отношения характеризуются недоверием к окружающим, а также подозрительностью.

Также для 5 % курсантов характерен покорно-застенчивый тип отношений. Такие курсанты покорны, испытывают чувство вины. Из 10 % курсантов также выделяется зависимый тип отношений. Такие отношения в группе характеризуются зависимостью от мнения окружающих.

5 % курсантов имеют сотрудничающе-конвенциональный тип межличностных отношений. Такие отношения строятся на основе восприимчивости к настрою группы.

5 % курсантов обладают ответственно-великодушным типом. Такие люди как правило, деликатные, добрые и отзывчивые.

Результаты исследования доминирующих ориентаций показали, что 50 % курсантов ориентировано на доминирование в группе в межличностных отношениях, 30 % – на враждебность в межличностных отношениях, 15 % – на дружелюбие и 5 % – на подчинение.

Таким образом, в группе курсантов преобладает стремление к лидерству и доминированию в межличностных отношениях.

Также исследование уровня общительности показало, что 60 % курсантов характерна гипербобщительность, нормальная коммуникабельность характерна для 13 % курсантов и 27 % курсантам – общительность.

При этом у 53 % курсантов наблюдается нормальная самооценка, высокая самооценка характерна для 20 % и низкая самооценка – 27 %.

Результаты проведенного анкетирования показали, что на вопрос: «Вы общительны в коллективе?» 50 % курсантов ответили, что они общительны, 20 % –

не общительны. На вопрос «Вы любите одиночество?» 50 % курсантов ответили, что не любят одиночество, 30 % предпочитают одиночество и 20 % сомневаются в ответе. 40 % считают себя общительными в незнакомой ситуации и такой же уровень курсантов считают себя недостаточно общительными в незнакомой ситуации. На вопрос «Как вы считаете, с вами легко в общении другим людям?» 60 % курсантов ответили, что они легкие в общении с другими людьми, 30 % курсантам тяжело в общении с другими людьми.

Анализ результатов диагностики уровня общительности позволяет отметить, что высокий уровень общительности характерен для 30 % курсантов, средний уровень общительности характерен для 50 % курсантов и низкий уровень общительности продемонстрировали 20 % курсантов.

Таким образом, результаты исследования показывает, что испытуемые стараются показать себя независимыми и самоутвердиться в межличностных отношениях. В заключение следует отметить, что в современных условиях особенно востребованным является изучение профессиональной Я-концепции.

Библиографический список

1. Александровский Ю. А. Состояние психической дезадаптации и их компенсация. М. : Наука, 2016.
2. Аникеева Н. В. Развитие волевой регуляции и волевых качеств сотрудников органов внутренних дел средствами психологического тренинга // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4. С. 15–18.
3. Бархаев Б. П., Сыромятников И. В. Введение в профессию: от социальной роли к профессиональной субъектности. М. : МВУ, 2003.

Слепцова А. А.¹,
*курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Шарафутдинова Н. В.,
*доцент кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук, доцент*

ВЛИЯНИЕ ТРЕВОЖНОСТИ НА ПОВЕДЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

На современном этапе исследований психики и поведения личности одной из актуальных проблем становится анализ эмоционального неблагополучия личности, в частности проблема тревожности, поскольку она является производной широкого круга нарушений психики личности и ее поведения в профессиональной сфере. Все события жизнедеятельности личности, имеющие отрицательную эмоциональную направленность, обеспечивают не только накопление негативного эмоционального опыта, который определяет дальнейшие проблемы личностного развития, но и способствует увеличению и сохранению тревожности, нарушению развитию, социализации личности.

Б. Г. Мещеряков и В. П. Зинченко пишут, что «тревожность – это индивидуальная особенность человеческой психики, проявляющаяся в тенденции чаще и интенсивнее остальных реагировать на различные жизненные ситуации переживаниями сильной тревоги» [2]. А. Л. Вегнер под тревожностью подразумевает «личностную особенность, которая заключается в легком появлении чувства тревоги» [1]. По мнению Г. М. Бреслава, «существенным отличием тревожности возможно выделить такую характеристику личности, которой присущая ей черта, как наличие низкого порога чувствительности к стрессу» [3].

Р. М. Грановская считает, что «тревожность – уже субъективное понятие, несущее в себя характеристику неблагополучия личности, тревожность, как устойчивое личностное образование, сохраняющееся на протяжении достаточно длительного периода времени, может сильно повлиять на преодоление барьеров и адаптацию в целом» [4].

Тревожность является достаточно устойчивым личностным качеством, которое характеризуется личностной тревожностью и тревожностью ситуативной или реактивной.

¹ © Слепцова А. А., 2023.

«Личностная тревожность – это устойчивая характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая тенденцию восприятия многих ситуаций как угрожающих». Реактивную (ситуативную) тревожность как состояние можно определить следующим образом: «это напряжение, беспокойство, нервозность, возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть различна по интенсивности и времени» [8].

Американский психолог Ч. Спилбергер также занимался изучением тревожности. В основу его работы вошли наблюдения эмоциональных предпосылок в периоды тревоги. На примере 177 признаков тревоги он создал шкалу измерения личностной и ситуативной тревожности, которая позволяет распознать выраженность тревожности человека в структуре его личности [10].

Ощущения, возникающие при возникновении тревоги, описаны Ф. Б. Березиным: присутствие ощущения смутной угрозы, в неожиданное время различным образом; возникновение неясных страхов, беспокойного ожидания неизвестности; наличие навязчивого беспокойного ощущения [5].

Перечисленные ощущения объединяются присутствием постоянной туманности, рассеянности. Этим тревога и отличается от страха. Его же характеризует наличие конкретного объекта и более интенсивное проявление. Это различие было сформулировано З. Фрейдом [6], согласно чьей теории, субъект ощущает тревогу без связи с конкретным стимулом, ее вызывающим, тогда как страх является конкретным, его мы соотносим с определенным источником.

Каждый человек имеет свою «полезную тревожность» – это определенное значение уровня тревожности, которое желательно или оптимально для конкретной личности и индивидуально для всех [10]. Исследования тревожности студентов в течение учебного года показывают, что во время подготовки к экзаменам в среднем они испытывают большую тревогу, что позволяет им добиться лучших результатов [5].

Слишком высокая тревожность может привести к ступору в принятии ответственных решений. Точно также слишком низкий показатель тревожности говорит о том, что человек не вполне серьезно относится к ситуации и может безответственно подойти к решению поставленных задач. Более того, каждый человек обладает своим индивидуальным порогом тревожности, который положительно влияет на его действия, и сочетание тревожности с различными индивидуально-психологическими чертами личности приводит к неодинаковым результатам в профессиональной деятельности [9].

Если человек относится к категории высокотрехотных личностей, то он склонен очень близко воспринимать угрозу своей жизнедеятельности и самооценке и проявлять ярко выраженную реакцию, связанную с состоянием тревожности. Если по показателям психологического теста у испытуемого оказывается высокий уровень личностной тревожности, то это является основанием для предположения, что у него состояние тревожности будет появляться в различных ситуациях, в особенности в тех, что касаются его карьеры или оценки компетенции [7].

Тревожность существенно увеличивается при нервно-психических и тяжелых соматических заболеваниях, а также у здоровых людей, которые пережи-

вают последствия предшествующих психологических травм. Повышенный уровень тревожности снижает успеваемость, сказывается негативно на развитии и отношений с окружающим миром. Тревожность отражается на поведении личности в разных формах, при этом она может маскироваться под другие проблемы. Многие авторы работ по психологии, проводившие диагностику признаков тревожности, пришли к выводу, что чаще всего ими являются скованность, пассивность, смущение при малейшем замечании. Тревожность имеет определенные вегетативные и физиологические проявления. Такие изменения, в свою очередь, влияют на самочувствие и работоспособность. Чем выше уровень тревожности, тем менее личность способна адаптироваться в изменяющейся ситуации, особенно в ситуации стресса.

Тревожность была выделена в ряду тех психических состояний, что оказывают крупное влияние на отношение человека к самому себе, жизни, готовность принимать решение, браться за трудные задачи, скорость его работы, способность воспринимать и усваивать новые знания и многое другое. Помимо проявлений в сфере умственной деятельности, тревожность имеет проявления и в виде агрессии, что оказывает деструктивное воздействие на поведение личности. Именно на этой ступени важно определить состояние повышенной тревожности, что оказывает негативное влияние на возможность оценки сложившейся ситуации, не позволяет субъекту правоотношений сознательно оценить ситуацию и принять взвешенное решение. В следствие этого поведение личности становится девиантным.

С целью изучения влияния тревожности на поведение и профессиональную деятельность личности нами было проведено исследование, в том числе по методике «Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера – Ханина» [10]. Было продиагностировано лица в возрасте 19–21 лет. В результате анализа ответов опрашиваемых, касаясь реактивной тревожности, были получены следующие результаты.

У 68 % испытуемых выявлен умеренный уровень тревожности, что составляет абсолютное большинство, из которых у 14 % опрошенных с тенденцией к высокому, а у 54 % – к низкому. У данной категории людей наиболее оптимальное восприятие окружающей среды. Умеренная тревожность позволяет занимать такое положение, при котором человек может адекватно относиться к различным ситуациям.

У 5 % испытуемых преобладает низкий уровень тревожности. Он так же является отхождением от нормы, как и высокий, поэтому оказывает некое негативное влияние на личность, ее профессиональную деятельность и поведение. Порой низкая тревожность может свидетельствовать об активном вытеснении личностью высокой тревоги для того, чтобы осветить свои только положительные качества. В таких случаях необходимо применение дополнительного диагностирования специалистом.

Высокий уровень тревожности обнаружен у 27 % опрошенных. Можно сделать вывод, предположение, что на момент диагностирования испытуемые находились в стрессовой ситуации. Данная категория людей проявляет склонность к восприятию заинтересованности ими в качестве потенциальной угрозы

себе, самооценке; тревога также возникает, когда появляется потенциальная возможность оценки компетентности личности. Высокий уровень тревожности негативно сказывается на внимании, иногда нарушает тонкую координацию, что может быть помехой в трудовой или учебной деятельности личности.

Что касается личностной тревожности, были получены следующие результаты: для 18 % испытуемых характерен низкий уровень тревожности. Данный показатель демонстрирует, что есть определенное количество испытуемых, у которых проявляется общее неактивное состояние, низкий уровень мотивации. Для таких личностей характерно: ярко выраженное спокойствие, умеренность, редкие конфликтность и эмоциональные срывы. Состояние тревоги может возникнуть лишь в личностно важных ситуациях. Низкая тревожность оказывает негативное влияние на мотивы деятельности, из-за чего представителям данной группы часто необходимо повышение чувства ответственности и внимания к этому показателю.

Для абсолютного большинства характерен умеренный уровень личностной тревожности (73 %): у 31 % испытуемых с тенденцией к низкому, а у 42 % – к высокому. При таком уровне личность находится в наиболее оптимальном положении, при котором физические и интеллектуальные возможности используются в полной мере.

Высокая личностная тревожность была выявлена у 9 % испытуемых. Она напрямую взаимосвязана с возникновением психосоматических заболеваний невротических конфликтов, эмоциональных срывов. Для таких людей характерна раздражительность, вспыльчивость, готовность к самообороне, даже при отсутствии объективных причин. Часто люди с повышенным уровнем тревожности воспринимают сомнительный тон, критику их результатов деятельности слишком категорично, что нередко приводит к возникновению конфликтов, срывов, создает барьеры, препятствующие эффективному взаимодействию.

В целях профилактики тревожности личности нами были разработаны рекомендации для обучающихся, включающие как элементы внутреннего самоконтроля, так и воздействия на окружающий мир.

Для этого необходимо знать простые способы работы над собой:

1. Не применять сравнение с другими индивидами. Акцентировать внимание на сравнении себя в прошлом и сейчас;
2. Овладеть тайм-менеджментом; исключить спешку – дефицит времени на выполнение задания часто вызывает тревогу;
3. Периодическое «проигрывание» мероприятий, вызывающих тревогу (например, экзамен, публичное выступление). Это избавляет от состояния непредсказуемости;
4. Необходимо знание простейших дыхательных упражнений, элементарных примеров релаксации, снятия мышечного напряжения;
5. Практика тренингов, нацеленных на снижение тревожности, например: «Фигура монстра», «Слепой танец», «Благодарность без слов» и т. д.

Также в образ жизни стоит добавить прогулки на свежем воздухе; занятия спортом, так как во время тренировок происходит выброс адреналина, вследствие чего, реже возникает беспричинное расстройство; занятия йогой (или ме-

дитацией); занятия хобби (с четко установленными временными границами); здоровый полноценный сон. Необходимо так же в состоянии повышения тревожности создать благоприятную, умиротворяющую окружающую обстановку: исключить раздражающие факторы, включить приятную спокойную музыку, сделать мягкое освещение, надеть комфортную одежду.

Таким образом, тревожность как устойчивое чувство при избытке приносит вред личности в физиологическом и психологическом аспектах. Это требует своевременной профилактики и коррективки.

Библиографический список

1. Вегнер А. Л. Выявление и коррекция неблагоприятных вариантов развития личности детей и подростков. М. : Наука, 2000.
2. Тревога. Тревожность. Явления тревожного ряда / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. М. : Педагогика-Пресс, 2009.
3. Бреслав Г. М. Психология эмоций : учебное пособие для вузов. М. : Смысл, 2007.
4. Грановская Р. М. Психологическая защита. СПб. : Речь, 2010.
5. Березин Ф. Б. Психическая адаптация и тревога. СПб. : Питер, 2001.
6. Фрейд З. Истерия и страх. М. : Фирма СТД, 2006.
7. Психологические тесты: в 2 т. / под ред. А. А. Карелина. М. : Владос, 2013.
8. Габдулхакова М. В. Соотношение толерантности к неопределенности, мотивации к успеху, мировосприятия и тревожности у студентов мужского и женского пола в высших учебных заведениях г. Казани // Образование и саморазвитие. 2019. Т. 14. № 1. С. 45–56.
9. Фанталова Е. Б. Ценности и внутренние конфликты: теория, методология, диагностика : монография. М. : Директ-Медиа, 2015.
10. Диагностика эмоционально-нравственного развития / ред. и сост. И. Б. Дерманова. СПб., 2002.

*Михайлова С. Ю.¹,
преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ САМОРЕАЛИЗАЦИЮ СОТРУДНИКОВ ОВД, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ЗАДАЧИ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

В ходе успешной профессионализации личность претерпевает многие изменения, это происходит за счет смены определенных жизненных позиций и мотивов, также смены ранее установленных целей на свой профессиональный путь.

Формирование высококвалифицированного и надежного кадрового состава, выполняющего задачи в особых условиях, отвечающего современным правовым и информационным требованиям, является одной из важнейших проблем кадровой службы на сегодняшний день. Проанализировав современную литературу, можно сделать следующий вывод – в настоящее время имеет место быть единство мнений по поводу психологического содержания профессиональной идентификации, данный момент касается и определения закономерностей данного процесса. Отметим и следующие категориальные понятия, имеющие непосредственное сходство с понятием «профессиональная идентификация» – «профессиональное развитие», «профессиональное становление», «самореализация в профессии». Данные понятия дают нам возможность поэтапной характеристики процесса продвижения личности сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях, в профессиональной сфере.

Вопросами профессионального самоопределения занимаются многие современные научные работники и целые центры, методисты, педагоги и психологи. Среди них особый вклад внесли Е. Климов, Ю. Забродин, Б. Теплов, Н. Пряжников и др. Принятие человеком профессии и выход на свой профессиональный путь рассматриваются в рамках разнообразных психологических подходов и теорий. При этом исследователи используют такие понятия как «профессиональный выбор», «профессионализация личности», «идентификация с профессией», «самореализация в профессии», «профессиональное самоопределение» и др.

В целях повышения профессионализма сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях, психологами подразделений уделяется большое внимание целенаправленному воздействию на сферу самореализации кандидатов, прошедших психологический отбор и поступивших на службу в те или иные спецподразделения. Преобладающим аспектом для психологов становится работа с дальнейшей профессионализацией личности сотрудника, в том числе сопровождением приобретаемых им профессиональных навыков, возвраща-

¹ © Михайлова С. Ю., 2023.

ние профессионально-важных качеств, работа с ценностно-смысловыми установками и осознанием сотрудника себя как эффективного специалиста.

Ценностно-смысловые детерминанты проявления ответственности и создание модели личностно-профессиональной самореализации должно убыстрять идентификацию с профессией, что в свою очередь усиливает мотивацию к формированию правосознания и законопослушности, способствует росту профессионального самосознания. Следовательно, готовность к профессионально-нравственной самореализации позволяет оптимизировать процесс и результативность выполнения служебно-боевых задач, стоящих перед подразделением.

Одной из важных характеристик готовности сотрудника к деятельности в особых условиях, будет приобретение им навыков управления пониманием своего жизненного пути удовлетворяющего собственные ценности, юридически-правомерного поведения с разными категориями граждан, установления морально-психологического превосходства в конфликтной ситуации, развития специфических качеств (внимание, принятие молниеносных решений в ситуации неопределенного выбора, способность управления своими эмоциональными состояниями, способность к быстрому восстановлению своих физических сил). Работа специалиста-психолога, отвечающего за вопросы обеспечения профессиональной надежности личного состава подразделения заключается в управлении ресурсами блоков по профессионализации, на работу с ценностями и смыслами личности сотрудников и их внутренним саморазвитием.

Необходимо отметить, что системно-ситуативный подход призван способствовать профессиональной идентификации сотрудника с его профессиональной средой и занимает важную роль в процессе формирования направленности личности, системы ценностных ориентаций, мировоззренческого поведения, профессионального становления и самоопределения.

Работа по целенаправленному воздействию на профессиональную составляющую самореализации сотрудников выстраивается так, что в центре находится модульная тренинговая программа, включающая процесс проектирования психологических ресурсов (путем диагностики, мотивирования, возвращение «Альтер-Эго» профессионала как субъекта труда) и организационных (обучение по созданию условий для нравственно-правовой самореализации).

Цель модульной тренинговой программы для сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях, – это работа с диагностикой причин и коррекции проблем профессионального становления, разработка методов осознания сотрудниками своих собственных потребностей и формированием социальной активности, обеспечивающей общую направленность своего эффективного поведения как фактора личностной надежности.

При составлении практико-ориентированных семинаров, тренингов, коуч-практикумов стоит учитывать разнообразие диагностически выявленных профилей участников данных мероприятий, их личностные смыслы и установки. Под личностным смыслом понимается отрефлексированный личностью собственный смысл жизни, представляющий собой некую жизненную задачу, которую человек решает путем каких-либо действий.

Технология внедрения моделей, способствующих развитию навыков грамотного применения психотехник, обеспечивается психологом с помощью подбора базы кейс методов, регламентирующих деятельность сотрудников и моделирующих ситуацию новизны, неопределенности, риска, опасности, выстраивания ситуаций тесно связанных с социализацией человека и проектированием своих действий и действий партнера в состоянии усталости, путем постепенного усложнения задач за счет введения непредвиденных нестандартных условий. Затем следует цикл практико-ориентированных модулей, общая цель и направленность которых направлена на преобразование мотивационной, интеллектуальной, аффективной и поведенческой структур личности сотрудника для самореализации его в профессии. В дополнение к модульной программе психологом подразделения вводится тренинг личностной готовности к профессионально-нравственной самореализации – «Основы профессионального самосознания в режиме времени «Здесь и сейчас»», включающий самодиагностический рефлексивный модуль до и после прохождения тренинга и систему видеопортфолио каждого участника.

В качестве фундаментального условия – переход на более высокий уровень профессионального самосознания комплексы методов воздействия (видеопортфолио, практико-ориентированные кейсы, рефлексивные схемы своей организационной деятельности) помогают участнику данных программ запустить и контролировать у себя такие внутриглубинные процессы как мотивационные, когнитивные, аффективные и поведенческие.

Перспективными с точки зрения дальнейшей разработки формирования процесса влияния на самореализацию личности сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях, в профессиональной сфере представляются следующие направления:

- работа не только с структурными компонентами профессиональной идентичности, такими как когнитивный, мотивационный, ценностный, но и особый упор осуществлять на работу с ведущим компонентом, а именно с компонентом принятия профессии (мотивационным компонентом);

- работа по коррекции *неадекватных установок и субъективного «образа» основных затруднений в работе* сотрудника во взаимосвязи с его развитием как личности, обусловленным переплетением личности и профессионально-служебной деятельности (чрезмерная сложность и неупорядоченность решаемых задач при их одновременном выполнении, ощущение дефицита знаний и умений);

- реализации технологий моделирования путем расширения базы кейсов направленных на обеспечение *деструктивных последствий стресса* при интенсивность рабочей нагрузки (недостаток одобрения и поощрений за работу, отсутствие перспектив развития, общение с разным неблагополучным контингентом граждан, внешние помехи, график работы, дефицит времени, сверхурочная работа).

Профессиональная идентификация – это один из возможных способов самоактуализации человеком себя в сфере профессиональной деятельности, данный процесс является одним из основополагающих аспектов жизненного и лич-

ностного самоопределения сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях. В настоящее время все большую актуальность набирает профессиональная идентичность с точки зрения социального фактора, следовательно, она является объектом активного изучения в отечественной и зарубежной психологии. Повышение уровня профессионального самоопределения среди сотрудников ОВД, выполняющих задачи в особых условиях, может быть достигнуто в результате планомерной и всесторонней деятельности психологов подразделений.

Библиографический список

1. Усачева И. В. Изучение образа будущей профессиональной деятельности курсантов вузов МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 2. С. 44–46.
2. Слесарева Е. А., Михайлова С. Ю., Мирзахмедов Д. Ш. Особенности взаимосвязи ценностно-смысловых факторов и ценностных ориентаций курсантов и слушателей Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 3. С. 262–266.
3. Крук В. М. Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 100–105.
4. Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Совершенствование психологической работы с личным составом в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности: актуальные вопросы и пути их решения : сборник научных статей научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2014. С. 68–78.

Бурякова Д. А.¹,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Веденеева Е. Л.,
старший преподаватель кафедры
физической подготовки учебно-научного
комплекса специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ФОРМИРОВАНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПОСЛЕДУЮЩЕЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ

Вне сомнения, крепкое физическое здоровье и хорошая трудоспособность считаются основой успеха в любой профессиональной деятельности. В связи с этим настоящие специалисты в любой области должны в полной мере обладать этими качествами.

Особенно остро данная проблематика актуально во время учебы в высших учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, так как в данных учреждениях спортивная культура считается не только учебным предметом, но и присущей сотрудникам полиции составной частью работы и жизни, которая напрямую связана с разрешением трудных и зачастую экстремальных ситуаций, для которых первостепенна отличная физическая подготовка.

Профессиональная деятельность сотрудников полиции сложна. При исполнении своих обязанностей они часто сталкиваются с ситуациями, которые угрожают жизни и здоровью их самих и окружающих. В такие моменты психологические факторы, такие как страх, стыд, опасность и стресс, могут повлиять на точность и своевременность процессов принятия решений сотрудниками полиции.

Профессиональная подготовка является частью высшего образования в образовательных учреждениях МВД России, и регулирует элементы, которые способствуют созданию и развитию важных профессиональных характеристик, которые необходимы курсантам как будущим сотрудникам полиции.

Процесс физической подготовки в образовательном учреждении МВД России – это система, использующая средства и методы, которые направлены на комплексное физическое развитие, совершенствование курсантов, чтобы сформировать у них, как у будущих сотрудников правоохранительных органов

¹ © Бурякова Д. А., 2023.

важнейшие в дальнейшей профессиональной деятельности физические и морально-психологические качества.

Основное содержание профессиональной подготовки заключается в следующем:

- формирование у курсантов понимания профессиональной ответственности и элементов, входящих в ее состав: высокого уровня правовой культуры, понятия ответственности, гуманности, нравственного развития, важность принятия во внимание общественной точки зрения, уважения конституционных прав и свобод гражданина, стремление к защите жизни и здоровья граждан, развитие самоуважение к самому себе, способности к самосовершенствованию, а так же стремление к повышению авторитета сотрудника полиции у гражданского населения;
- развитие психологической устойчивости и решимости брать на себя ответственность за свои поступки и их последствия, совершенных при выполнении служебных обязанностей;
- формирование высокого уровень знаний и соответствующей теоретической и правовой основы, построенной на точных научных знаниях, для выполнения сложных задач, сопряженных с профессиональной деятельностью;
- формирование базовых умений и навыков применения боевых приемов борьбы при экстремальных и опасных ситуациях, когда под угрозой жизнь и здоровье гражданских лиц и собственная безопасность;
- развитие основных физических качеств, уверенности в себе и объективности в принятии решений.

Цель физической подготовки – это формирование у курсантов готовности к эффективному выполнению оперативных и служебных задач на основе улучшения их физического и психического состояния и формирования определенного набора знаний, навыков и умений в случаях, где необходимо применить боевые приемы.

Для достижения этой цели определены следующие образовательные и воспитательные задачи:

- обучение теоретическим основам и методам физического развития и здорового образа жизни;
- обучение боевым приемам борьбы и развитие профессионально-прикладных двигательных навыков;
- развитие физических качеств для обеспечения необходимого уровня физической подготовки и работоспособности;
- формирование совокупности практических навыков, связанных с целесообразным (законным) применением физической силы и специальных средств для предотвращения преступлений в обычных и экстремальных ситуациях, возникших в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов;
- развитие психологической устойчивости и моральных качеств [2].

Для результативного достижения целей, сопряженных с развитием физической и морально-психологической подготовки курсанта к будущей профессио-

нальной деятельности, связанной с решением служебных задач, тренировки по физической подготовке формируют такие физические свойства, как сила, стойкость, маневренность, скорость и ловкость, профессиональное применение навыков боевых приемов, необходимых для пресечения антиобщественных действий и содействующих формированию физической и психологической готовности будущих сотрудников для предотвращения противоправных действий и успешного выполнения служебных задач, и в то же время умения поддерживать достаточно высокую эффективность в профессиональной деятельности, а также укреплять и поддерживать здоровье, развивать и сохранять высокий уровень возможностей своего тела [3].

Знания, навыки и компетенции в сфере физической подготовки, приобретенные в ходе обучения курсантами в образовательных учреждениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, составляют их основную подготовку и благоприятствуют поддержанию высоким показателям работоспособности и здоровья сотрудника полиции, что столь важно для эффективности профессиональной деятельности (в частности, для защиты жизни и здоровья граждан) [5].

Процесс занятий спортом и физическими упражнениями очень важен, поскольку он развивает силу воли и самоконтроль, координацию, способность быстро и точно ориентироваться в различных экстремальных ситуациях, принимать своевременные решения стоит ли рисковать.

Один из важных факторов физической подготовки – это не только обучение базовым боевым приемам и повышение качества физической подготовки, а также формулировка цели так, дабы каждый курсант имел возможность справиться с нагрузками на психологическом уровне, развивая этим свой профессионализм.

Как будущие сотрудники полиции, курсанты должны обладать более высоким уровнем умственных способностей. Они должны уметь быстро и в течение длительного периода времени переключать свое внимание, получать большие объемы информации и должным образом ее обрабатывать, а также четко координировать свои действия при обезвреживании и задержании правонарушителей.

Организация физической подготовки рассматривается с двух точек зрения: первоначальное формирование мотивации к совершенствованию физической подготовки и оценка уже сформированных мотивов. Неотъемлемой частью повышения психологической готовности является набор установок и мотиваций, которые побуждают сотрудника полиции принимать активные, а в некоторых случаях и героические действия, при этом принимая во внимание требования закона. Сотрудник полиции нейтрализует негативное психологическое воздействие с помощью собственной воли. Психологическая подготовка курсантов к дальнейшей профессиональной деятельности в органах внутренних дел понимается только через интеграцию физического и психологического. Физическая подготовка курсантов МВД России, организованная упорядоченно, благоприятствует развитию общей профессиональной подготовки сотрудника правоохранительных органов. Курсанту необходимо обладать навыками владения специальными средствами и огнестрельного оружия, правильно ими пользоваться

и уметь использовать психологические инструменты (вербальное общение, невербальное общение, профессиональное ролевое поведение). Важно, чтобы сотрудник был физически подготовленным, мог точно оценивать риски, действовать в состоянии значительного нервного возбуждения и справляться с негативным влиянием внешних и внутренних факторов на психику [4].

На занятиях по физической подготовке курсанты получают не только умение применять боевые приемы и физические навыки, но и воспитывают такие моральные качества, как решительность, выдержка, твердость характера, целеустремленность, мужество и взаимоподдержка.

При выполнении служебных задач сотрудник нередко сталкивается с трудными ситуациями. Согласно Федеральному закону «О полиции», сотрудники могут применять физическую силу, боевые приемы, спецсредства и оружием, но, если сотрудник полиции не обладает достаточной степенью психологического и эмоционального контроля, то он не сможет в полной мере применить имеющиеся навыки, поскольку может почувствовать страх при встрече с преступником, угрожающим его жизни и здоровью. Важно понимать, что для того, чтобы преодолеть противодействие преступника, необходимо иметь рычаг физического или психологического воздействия, и на занятиях по физической подготовке формируются и развиваются именно необходимые конкретные знания, навыки и умения важные при данных обстоятельствах [1].

Психологическая подготовка позволяет осознанно и быстро применять физическую силу и специальные средства при выполнении служебных задач.

Невозможно добиться результатов в физической деятельности если полностью устранить ту или иную форму стрессовых ситуаций. Нет никаких сомнений в том, что одним из важнейших профессиональных качеств полицейского является способность эффективно справляться со стрессом. Эта способность проявляется в сочетании психологического, умственного и эмоционального стресса или перегрузки, являющейся отличительной чертой деятельности правоохранительных органов, без неблагоприятных последствий для деятельности, жизни и здоровья сотрудника и граждан [6].

Стресс – это специфическая реакция организма на экстремальные ситуации, и он может нарушить спокойствие и эмоциональное равновесие человека.

Практические занятия по физической подготовке имеют особое значение для развития физической и морально-психологической готовности курсантов образовательных организации МВД России и включают в себя тренировку специальных двигательных способностей, умений и навыков в условиях физической и психологической усталости. Если по какой-либо причине ментальные ресурсы выведены из строя, то лишь благодаря непоколебимому, сформированному алгоритму действий и мышечной памяти есть возможность найти разумный выход из случившейся ситуации.

Вкратце, можно сделать вывод, что эффективность практических занятий по физической подготовке в значительной степени способствуют стабильному морально-психологическому развитию курсантов в образовательных учреждениях МВД России. Навыки, полученные в области физической подготовки и боевой подготовки, помогут будущим сотрудникам полиции быстро сориентироваться

в экстремальных ситуациях и выбрать верное решение при сложных служебных задачах.

Психологическая готовность очень важна при подготовке курсантов к дальнейшему прохождению службы, так как повседневная деятельность сотрудника связана со стрессовыми ситуациями. Курсанты учебных заведений МВД России должны применять комплексный подход при борьбе со стрессом и, по возможности, стараться избегать стрессогенных факторов.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 29.12.2022) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.

2. Алексеев Н. А., Кутергин, Н. Б., Кулиничев, А. Н. Совершенствование физической подготовки курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России // Физическое воспитание студентов. 2013. № 1. С. 3–6.

3. Баишев И. И. Педагогическое сопровождение формирования профессионально-личностных качеств будущих сотрудников правоохранительных органов на занятиях физической подготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Якутск, 2009.

4. Дорошенко И. С. Психологическая готовность к службе с оружием в органах внутренних дел // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 1 (2). С. 26–30.

5. Петров Д. А., Бобровик А. П. О необходимости специальной физической подготовки курсантов образовательных учреждений МВД к действиям в экстремальных условиях // Актуальные проблемы повышения эффективности профессиональной подготовки молодых специалистов в условиях реформы высшего образования : сборник научно-методических статей / под общ. ред. В. В. Миронова и В. Л. Пашуты. СПб. : Санкт-Петербургский государственная лесотехническая академия и Военный институт физической культуры, 2005. С. 3–6.

6. Полякова Я. Н. Содержание и специфика психологической готовности сотрудников к служебной деятельности : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03. Ярославль, 2017.

Шарафутдинова Н. В.¹,
доцент кафедры юридической
психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ

Актуальность работы в направлении развития личности, ее духовно-нравственного и профессионального самосознания определяется противоречиями между необходимостью комплексной оценки психики (сознания, самосознания, профессионального самосознания, духовно-нравственного самосознания и пр.) и поведения личности в меняющихся социальных, политических, экономических условиях жизнедеятельности и недостаточностью изученности в науке такого феномена, как самосознание. Актуальность исследования связана с необходимостью оптимизации образовательного, воспитательного процессов, требованиями в качественном изменении подходов к воспитанию, развитию личности, подбору актуальных психотехнологий для достижения положительной динамики и ожидаемых результатов.

Изучение психики и поведения курсантов и слушателей относится к наиболее сложным психологическим задачам, так как их основной вид деятельности на этапе обучения – учебная, требующая огромных временных затрат как на аудиторную деятельность, так и на самостоятельную работу.

«Самосознание (англ. *self-consciousness*) – это осознание человеком себя как индивидуальности. Сознание человека может быть направлено либо на внешний мир, окружающий человека (внешняя направленность), либо на сам субъект (это и есть самосознание) – тело, поведение, потребности, чувства, характер, в том числе само сознание (интроспекция, рефлексия)» [1].

«Профессиональное самосознание – это специфическая, избирательная, дифференцирующая и интегрирующая деятельность сознания, выступающая как подуровень общего самосознания и проявляющаяся в осознании себя как субъекта профессиональной деятельности и самоопределение в социально-профессиональной среде» [2].

Авторы по-разному раскрывают и трактуют научные понятия. Если не вступать в дискуссию по трактовкам научных определений понятия «профессиональное самосознание», то можно согласиться с Б. Г. Парыгиным, Е. Г. Ефремовым, что «профессиональное самосознание – это осознание человеком, субъектом профессиональной деятельности, своей принадлежности к профессиональной группе, самоопределение в социально-профессиональной среде».

¹ © Шарафутдинова Н. В., 2023.

Духовный аспект самосознания как один из системообразующих компонентов в структуре самосознания и современные подходы к понятию «духовно-нравственное самосознание» представлены в научных работах Н. В. Карповой и др. Духовно-нравственное самосознание личности как психологическая проблема освящается не только в статьях, но и затрагивается на научно-практических семинарах, культурно-массовых мероприятиях современного общества [3].

Анализируя научные исследования по проблеме самосознания личности, вопросы профессионального и духовно-нравственного самосознания, его развития, стоит отметить то, что на наш взгляд мало внимания им уделяется как теоретиками, так и практиками в области психологии. Уже предпринятые попытки в разработке структуры профессионального самосознания, описания духовно-нравственного самосознания также требуют продолжения исследований. Проблемой нерешенной остается и разработка рекомендаций по использованию имеющегося психодиагностического инструментария, и разработка нового инструмента для диагностики профессионального самосознания личности, ее духовно-нравственного самосознания и пр.

Несмотря на имеющиеся трудности в подборе психодиагностического инструментария, нами было проведено исследование духовно-нравственного самосознания личности курсантов и слушателей. Получены следующие результаты по четырем основным компонентам: когнитивно-онтологическому, мотивационно-ценностному, отношенческо-поведенческому, самооценочному компоненту духовного самосознания. Оценка результатов варьировалась от «очень низких» до «очень высоких».

По первому компоненту выявлены респонденты, ориентирующиеся как на правовые нормы, так и на религиозные нормы. По второму компоненту выявлены респонденты с узко прагматическими, гедонистическими мотивами и ценностями (16,6 %). По третьему компоненту выявлены отдельные респонденты, не способные к сопереживанию, сочувствию, состраданию, имеющие очень низкий уровень доброжелательности, дружелюбия, терпимости, толерантного отношения к другим (8,3 %). 100 % выборки продемонстрировали готовность подходить ко всему ответственно, брать на себя ответственность за свои поступки. 25 % выборки продемонстрировали низкий уровень по шкале «совестливость». 16,6 % выборки показали результаты, свидетельствующие о проблеме, заключающейся в самостоятельном-несамостоятельном принятии решений, следовании за духовным авторитетом (духовная зависимость-независимость). Средний и высокий уровни показателей выявлены по шкале уверенности в себе, в своих силах и возможностях. Достаточно высокие показатели у всей выборки по шкале «целеустремленность». Что касается четвертого компонента, то 25 % выборки неспособны в полной мере критически оценивать свое поведение с точки зрения нравственно-этических норм, быть честными перед собой и другими.

Данные результаты свидетельствуют о необходимости продолжения работы в рамках реализации основных профессиональных программ, внеаудиторной деятельности с обучающимися по профилактике и коррекции негативных явлений,

психических образований, свойств и качеств. В качестве основных направлений для дальнейшей психологической работы стоит отметить следующие: развитие самосознания личности (когнитивный, эмоционально-ценностный, регулятивный или поведенческий, операциональный и др. компоненты) и ее профессионального мировоззрения (целей, задач, специфики, предмета деятельности и пр.); развитие ценностного отношения к учебной, развивающей деятельности для достижения высокого уровня профессионального развития, сформированности профессиональной, коммуникативной компетентности и пр.; развитие личностных ресурсов, возможностей, образа «Я-специалист», «Я-профессионал», адекватной самооценки, уровня притязаний и пр.; развитие ценностного отношения к правовым, этическим, моральным и др. нормам общества; формирование навыков саморазвития и самосовершенствования и пр.

Таким образом, проведенный анализ используемых методов исследования, анализ научных разработок свидетельствует о недостаточности психологического диагностического инструментария по проблеме; нет ясности и однозначности в трактовках научных понятий по данной теме, нет единого подхода к определению структуры профессионального самосознания личности и четкости, целенаправленности в рекомендациях и программах по развитию профессионального, духовно-нравственного самосознания личности. Из-за сложности феномена (самосознание, в том числе профессиональное и др.) на данный момент времени наше общество испытывает затруднения и потребности в разработке методического, психологического материала для осуществления развивающих, психологических программ, коррекции психологических качеств и свойств личности, профессионального становления и развития ее профессионально-важных качеств, черт характера, направленности, воли и ценностного отношения к нормам нашего общества.

Библиографический список

1. Ефремов Е. Г. К определению понятия «профессиональное самосознание» // Сибирский психологический журнал. 2000. № 12. С. 110–118.
2. Карпова Н. В. Современные подходы к понятию духовно-нравственное самосознание // В мире научных открытий. 2015. № 1 (61). С. 405–417.
3. Шадриков В. Д., Кургинян С. С., Кузнецова М. Д. Тест рефлексии деятельности. М. : Университетская книга, 2015.

Федорец А. С.¹,
 курсант Института-факультета
 подготовки сотрудников для органов
 предварительного расследования
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шаикова И. А.,
 старший преподаватель кафедры юридической
 психологии учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ПОВЕДЕНИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

На сегодняшний день общество давно отошло от консервативного мнения о гендерном различии в выборе профессии. Однако некоторые до сих пор считают, что в традиционно мужских профессиях, женщина не справится и не завоеует должного авторитета. Когда говорят сотрудник полиции все невольно понимают именно мужчину, но не стоит забывать, что представительницы женского пола с каждым годом все больше и больше пополняют ряды российской полиции и порой невозможно представить органы следствия или дознания без них. По статистике МВД России за 2019 г. 30 % от общего числа служащих в российской полиции составляют женщины, статс-секретарь Министра МВД России Игорь Николаевич Зубов отметил, что «современную правоохранительную систему представить себе без участия женщины невозможно. Женские профессии незаменимы, и не только в обеспечивающих службах: в следствии, дознании, криминалистике, даже на оперативной работе многие офицеры – женщины» [1].

Мы считаем, что проблематика гендерных признаков и отражение данных особенностей в коллективе весьма нетривиальна и требует тщательного подхода к рассмотрению данного аспекта. Термин «гендер» (как и гендерная психология в целом) – весьма новое и актуальное течение в России. Психиатр, психолог и психоаналитик Роберт Столлер написал книгу «Пол и Гендер» в которой дает понятие данному термину и определяет точное разделение на биологические и половые характеристики [2]. Гендерными называют исследования социально сконструированных отношений, групп по признаку пола.

В современном обществе гендерные теории являются коллизией, поскольку выполнение конкретной деятельности наталкивается на порицание или пренебрежение [5]. Стоит отметить, что профессия, связанная с охраной правопорядка, характеризуется определенным риском, в которой нередко бывает примире-

¹ © Федорец А. С., 2023.

ние физической силы и навыков приемов борьбы. Как правило, деятельность, сопряженная с угрозой для жизни, рассматривается как прерогатива сотрудников мужского пола. Данные факторы нередко являются корнем проблемы гендера и препятствуют адекватному восприятию профессиональных качеств сотрудниц ОВД. Именно они влияют на психологическое изменение характера внутри коллектива, а также на изменение условий взаимодействия с населением в ходе осуществления непосредственных профессиональных действий в отношении сотрудников женского пола. Гендерные различия внутри коллектива – довольно спорный и неоднозначный вопрос, который, в первую очередь, зависит от социальных установок непосредственно внутри него. Ведь стереотип о том, что сотрудник правоохранительные органы – мужская профессия, дает женщинам стимул к самосовершенствованию, личностному и карьерному росту. Что касается взаимодействия с населением страны, данный аспект наиболее проблематичный, поскольку Россия является многоконфессиональной страной, в которой проживают граждане, исповедующие религии, основанные на теории гендерного разграничения, в следствии чего сотрудников женского пола недооценивают как достаточно компетентных и авторитетных. Также стоит отметить, что в отношении женщин Северного Кавказа, Закавказья и Средней Азии требуются особые ограничения со стороны правоохранительных органов. Поскольку допрос представительниц ислама должен осуществляться исключительно сотрудниками женского пола для обеспечения доверительного и эффективного общения, а также для необходимости получения полной информации. Данные факторы обусловлены некоторыми особенностями менталитета – с незнакомым мужчиной, женщина не будет откровенна. По нашему мнению, данный аспект только закаляет психологические особенности поведения женщин, делает их более стрессоустойчивыми и совершенствует профессиональный характер.

Исходя из конъюнктуры гендерного подхода очевидны неравноправные и неравноценные черты мужского и женского поведения, особенно это выражается в поведении их профессиональной деятельности. Поскольку сотрудникам мужского пола присущи такие черты как: твердость, грубость, решительность, суровость, хладнокровие, в отличии от сотрудников женского пола: усидчивость, организованность, ответственность, осторожность, высокий интеллект, эмпатия. Исходя из данных характеристик возникает чувство амбивалентности, так как теоретическая модель гендерных особенностей проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью представлена как мысленный образ психических процессов и явлений, имеющих место в конкретной реальной деятельности.

Таким образом мы считаем, что коллизия гендерных особенностей тривиальна в структуре правоохранительных органов, несмотря на то, что психотип женщины более ориентирован на усидчивость, расчетливость, внимательность, сосредоточенность, что является постулатом для предварительного следствия, ведь они придирчивы к деталям, и достаточно хорошо принимают в своей деятельности психологию транзитного анализа при допросе, что, в свою очередь, является эталоном компетентности и профессионализма. В отличии от сотруд-

ников мужчин, в поведении которых прослеживается яркая мускулинность, характерный для оперативной работы. Мужчины по своей природе мало сосредоточены и легко отвлекаются от деятельности требующей особого внимания. Но даже эти факторы весьма субъективны и зависят от личностных качеств сотрудника как мужского, так и женского пола. В противовес стоит отметить, что на психологическом уровне женщины более серьезно воспринимают преступления, связанные с изнасилованием, педофилией или убийством детей, поскольку в их биологической сущности заложены инстинкты материнства и порой молодые сотрудницы расценивают это слишком резко в отличие от мужчин, которые проявляют хладнокровие и абстрагируются от ситуации, чтобы предпринять все необходимые меры процессуального характера. Но даже с учетом данной парадигмы потерпевшая более доверится женщине, что позволит оперативно раскрыть обстоятельства уголовного дела и найти подозреваемого.

Известный тезис о том, что в системе МВД нет гендерных предрасположенностей, поскольку все считаются равноправными сотрудниками органов внутренних дел невольно воздействует на психологические особенности женщин, психологи утверждают, что на гендерное развитие личности влияет не только принадлежность к определенному полу, но и социальные факторы [3]. Ведь в системе МВД наблюдается искажение психофизиологических параметров личности девушек, связанные с высокими физическими нагрузками сильным эмоциональным давлением, единообразием форменного обмундирования, запретом ювелирных украшений, яркого маникюра, макияжа, ношение специальных средств все это приводит когнитивному диссонансу, что их внешность и поведение не совпадает с общепринятыми нормами того, как должна выглядеть девушка [4]. Исходя из данных факторов девушки курсанты с каждым годом все больше проявляют андрогенность, стоит отметить, что адаптивные возможности андрогенного типа, выше, чем у представителей мужского и женского пола, так же у них отсутствует резко выраженная доминантно-агрессивная тенденция, что помогает им мирно существовать с окружающими.

Исследовательскую базу составил социологический опрос среди курсантов 3 курса ощущают ли девушки гендерные различия как во взводе, так и на курсе. Опрос показал, что практически все девушки никогда не задумывались о гендерных предрасположенностях из-за равноправного распределения обязанностей и отсутствия коренных различий в общении, с учетом соотношения юношей – 108 чел., девушек – 172 чел. Также некоторые отметили, что замечали несобранность на дисциплинах и неорганизованность, при этом в стрессовых ситуациях мужская половина коллектива более хладнокровно оценивает ситуацию и не придают особого значения для паники. Девушки не ощущают нехватки общепринятой женственности и эталонов красоты, они отметили, что запрет яркого маникюра, изящных причесок только способствуют собранности и ответственности в профессиональной деятельности.

На психологическом уровне как женщины, так и мужчины чувствуют себя практически одинаково – боли, глубинные страхи, базовые потребности не имеют гендерного различия. В свою очередь жесткая система стереотипных взглядов наоборот делает человека менее счастливым, отдаляет его от принятия

себя и усложняет взаимоотношения в коллективе и реализацию в выбранной профессии. Именно поэтому в служебном коллективе специализация сотрудников ОВД должна осуществляться не на принадлежности его к тому или иному полу, а на принципах равноправия и с учетом личных качеств и способностей каждого конкретного сотрудника [6].

Библиографический список

1. В МВД России сообщили, что на службе в ведомстве растет число женщин // Сайт «РИА новости». URL: <https://ria.ru/20160902/1475976531.html>.
2. Что такое гендер (What is gender?) // Сайт YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=33qdbzK3EmI>.
3. Коротких В. Н. Гендер в деятельности органов внутренних дел: социальный анализ проблемы // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2016. № 4 (34). С. 153–156.
4. Гончарова Е. М. Гендерные особенности проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью : дис. ... канд. биол. наук. М., 1990.
5. Бендас Т. В. Гендерная психология : учебное пособие. СПб. : Питер, 2006.
6. Гончарова Е. М., Данилова Е. А. Проявление гендерной идентичности у курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 2. С. 24–30.
7. К проблеме гендерных отношений в коллективе сотрудников органов внутренних дел // Сайт «Евразийский Союз Ученых». URL: <https://euroasia-science.ru/psixologicheskie-nauki/k-problеме-гендерных-отношений-в-колл/>.

Кириллова Т. В.¹,

*главный научный сотрудник отдела
психологического обеспечения профессиональной
деятельности сотрудников уголовно-исполнительной
системы Центра исследования проблем исполнения
уголовных наказаний и психологического обеспечения
профессиональной деятельности сотрудников
уголовно-исполнительной системы
Научно-исследовательского института ФСИН России,
доктор педагогических наук, профессор*

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЛЯ СОДЕРЖАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ – БЫВШИХ РАБОТНИКОВ СУДОВ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

На современном этапе развития уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) в связи с ростом осужденных – бывших представителей правоохранительных органов увеличивается количество специализированных исправительных учреждений (далее – ИУ). Это связано, по нашему мнению, с ужесточением борьбы с коррупционными проявлениями.

Мы наблюдаем увеличение числа осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов – в сравнении с 2018 г., когда за различные преступления было осуждено около 6,7 тыс. сотрудников, сегодня в учреждениях исполнения наказаний содержится почти 12 тыс. сотрудников и работников правоохранительных органов и силовых структур.

В УИС России недостаточно мест для содержания этой специфической категории осужденных, что влечет за собой необходимость перепрофилировать колонии общего и строгого режима под специализированные ИУ, для содержания осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов [1]. В 2020 г. в Российской Федерации функционировало 21 пенитенциарное учреждение для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов: 3 колонии общего режима; 11 колоний строгого режима и 7 колоний-поселений. В соответствии с п. 3 ст. 80 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации [18], в них отбывают наказание в виде лишения свободы бывшие военнослужащие внутренних войск, сотрудники правоохранительных органов (МВД России, ФСИН России, ФСБ России), прокуратуры, следственного комитета, судов.

В период продолжающейся реорганизации учреждений уголовно-исполнительной системы, значительного увеличения учреждений для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов остро встает ряд вопросов по подготовке сотрудников УИС к работе в таких ИУ, по адаптации молодых специалистов к воспитательной деятельности с этой

¹ © Кириллова Т. В., 2023.

специфической и сложной категорией осужденных, к адаптации самих осужденных к условиям ИУ.

Для руководителей учреждений исполнения наказаний одним из важнейших направлений деятельности становится управление адаптационными процессами как сотрудников, так и осужденных. Мы считаем, что управленческое воздействие на адаптационные процессы в ИУ способствует позитивному результату и возможно на любом этапе адаптации. Процессы адаптации как осужденных, так и сотрудников необходимо контролировать, а в случае возникновения различного рода затруднений, осуществлять корректирующие управленческие воздействия.

Следует отметить, что управление адаптационными процессами в пенитенциарной науке системно еще не рассматривалось. Можно выделить различные уровни управления адаптационными процессами, включая макро- и мезоуровни. Однако в данной публикации мы не ставим себе такие глобальные цели, лишь обозначаем эти направления исследований.

Рассматривая адаптационные процессы на уровне отдельно взятого ИУ для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов, мы полагаем выделить следующие направления:

- адаптация сотрудников (к воспитательной работе с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов, к условиям несения службы, к коллективу и к руководству ИУ и т. д.);
- адаптация осужденных (к персоналу ИУ, условиям отбывания наказания в виде лишения свободы, общности осужденных данного конкретного ИУ и т. д.);
- адаптация всего коллектива ИУ к новым условиям в случае его полного перепрофилирования.

Это направление является наименее изученным и требует отдельного научного дискурса. Его можно рассматривать в контексте теории управления и с опорой на понимание адаптации коллектива ИУ как широкого и универсального понятия, предполагающего внесение изменений в деятельность коллектива с целью обеспечения его сохранения и работоспособности.

Изменения затрагивают не только стратегические цели деятельности перепрофилируемого ИУ, но и вызывают сопровождающие изменения в структуре, подразделениях и всех подсистемах в ответ на изменение категории содержащихся в учреждении осужденных.

При этом коллективу необходимо не только пройти процесс адаптации к новым условиям деятельности, но и получить в ходе служебной подготовки и самоподготовки все необходимые для этого знания, сформировать у сотрудников компетенции, позволяющие успешно осуществлять служебную деятельность в изменившихся реалиях.

Мы согласны с мнением ученых, утверждающих, что «управление адаптацией – это процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия. Основная задача управления адаптацией персонала состоит в устранении причин и снижении негативных моментов, неизбежно возникающих при приспособлении работника к условиям новой внешней и внутренней среды. Технология эффективного

управления процессом адаптации предполагает составление соответствующего алгоритма, определение способов и методов воздействия на процесс адаптации, качественных и количественных показателей, позволяющих контролировать процесс адаптации нового работника» [6].

Таким образом, процесс адаптации может быть управляемым. Однако в случае отсутствия системности и комплексности управления адаптационными процессами структурные подразделения и внутренние подсистемы ИУ остаются неприспособленными к изменениям условий профессиональной деятельности, что значительно снижает эффект проводимых мероприятий по адаптации.

В наших предыдущих публикациях нами освещались результаты исследования адаптации сотрудников ИУ. В частности, для выявления закономерностей влияния различных факторов на процесс адаптации молодых сотрудников ИУ – выпускников образовательных организаций ФСИН России к воспитательной деятельности с осужденными мы условно разделяем факторы на ускоряющие и замедляющие.

Среди ускоряющих процесс адаптации молодых специалистов к воспитательной деятельности выделены следующие основные факторы:

- наличие стажа службы (работы) в органах уголовно-исполнительной системы;
- сформированность ориентации на воспитательную деятельность в процессе обучения в вузе;
- устойчивая мотивация выпускников на воспитательную деятельность в колонии;
- оказание действенной помощи начинающим специалистам сотрудниками региональных УФСИН, руководством учреждения, наставниками, коллегами;
- удовлетворенность результатами своего труда по исправлению осужденных [4].

Однако в ИУ для осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов существует целый комплекс малоизученных факторов, влияющих на процессы адаптации, которые необходимо выявлять в каждом конкретном случае дезадаптированности сотрудника и учитывать при проведении работы по управлению адаптационными процессами в целом.

В заключении кратко коснемся проблемы управления адаптационными процессами в ракурсе адаптации осужденных. Мы полностью согласны с мнением Х. У. Арзамиевой, которая считает, что «быстрая и коренная ломка жизненных планов, образа жизни путем социальной изоляции порождает у человека комплекс специфических проявлений, называемых “синдромом лишенного свободы”. Данное явление заключенный может преодолеть лишь путем адаптации к местам лишения свободы и тому режиму, который в них установлен. Осужденному приходится приспосабливаться к требованиям режима отбывания наказания, к условиям труда, среде осужденных, жизни и быту в ИУ» [2]. Особенно сложно этот процесс проходит у осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов, еще недавно имевших властные полномочия.

При управлении адаптационными процессами таких осужденных необходим учет их специфических личностных, психологических и иных особенностей.

Эти особенности в достаточной мере раскрыты в трудах А. Д. Пашуковой. Очевидно, что данная категория осужденных существенно отличается от остальных знанием юридических норм. Многие из них имеют представление об организации деятельности ИУ. А. Д. Пашукова отмечает, что «осужденные – бывшие сотрудники силовых структур до осуждения занимали определенные должности в правоохранительных органах и имели значимый социальный статус. В связи с этим у многих сохраняются амбиции, которые влияют на отношения в коллективе, что, в свою очередь, может приводить к конфликтным ситуациям, способствующие совершению противоправных действий в ИУ» [5]. Процесс адаптации у данной категории осужденных может протекать с затруднениями, поэтому управленческие и коррекционные воздействия как со стороны руководства ИУ, так и со стороны действующих сотрудников воспитательных и психологических служб крайне важны.

Мы считаем, что каждое направление процесса адаптации в исправительном учреждении является важным, и общий положительный итог возможен только при комплексном, системном видении всей картины процессов, происходящих в ИУ.

Каждое направление адаптации требует своего комплекса мероприятий, связанный с организацией сопровождения процесса адаптации. С помощью данного комплекса мероприятий, отслеживания динамики процесса и внесения необходимых корректив возможно оказывать управленческие воздействия, управлять адаптацией.

Управление адаптационными процессами в ИУ для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов предусматривает мониторинг ситуации в целом, воздействие на факторы, замедляющие адаптационные процессы, определение действенных подходов, смягчение неблагоприятных последствий.

Технология эффективного управления адаптационными процессами в ИУ для содержания осужденных – бывших работников судов и правоохранительных органов предполагает подготовку алгоритма организации этого процесса, определение методов и средств воздействия на него, качественных и количественных показателей, позволяющих управлять им. Система управления адаптацией должна быть разработана, четко спланирована и реализована.

Библиографический список

1. Антипов А. Н., Строгович Ю. Н. Отдельные проблемы отбывания лишения свободы бывшими работниками правоохранительных органов // Вестник Кузбасского института. 2022. № 1 (50). С. 9–17.
2. Арзамиева Х. У. Типология осужденных в процессе социально-психологической адаптации в условиях изоляции // Современные технологии в образовании : материалы XIX Всероссийской научной. конференции, посвященной 95-летию СОГПИ / под ред. канд. пед. наук, доц. Л. В. Газаевой. Владикавказ : Северо-Осетинский государственный педагогический институт, 2019. С. 13–17.

3. Кириллова Т. В., Пашукова А. Д. Историко-педагогические аспекты исполнения наказаний в отношении осужденных – бывших сотрудников судов и правоохранительных органов // Глобальный научный потенциал. 2020. № 2 (107). С. 20–23.

4. Кириллова Т. В. Практико-ориентированное обучение в образовательных организациях ФСИН России в контексте адаптации курсантов к профессиональной деятельности // Вопросы педагогики. 2020. № 10-2. С. 113–117.

5. Пашукова А. Д. Осужденные – бывшие работники судов и правоохранительных органов как особая социальная категория при организации воспитательного процесса // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 6. С. 19.

6. Юдина Я. О. Управление адаптацией нового сотрудника // Молодой ученый. 2020. № 48 (338). С. 575–577.

Павлова С. А.¹,
 заместитель начальника кафедры
 социально-гуманитарных дисциплин
 Краснодарского университета МВД России

Семенова Н. А.²,
 доцент кафедры
 социально-гуманитарных дисциплин
 Краснодарского университета МВД России

ТРЕНИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Проблема готовности к осуществлению педагогической деятельности приобретает особую актуальность в образовательных организациях МВД России в связи с необходимостью привлечения в профессорско-преподавательский состав сотрудников из территориальных органов, имеющих практический опыт. В связи с этим возникают следующие проблемы: разный уровень практической и методической подготовки преподавателей; имеющийся практический стереотипный опыт по преподаваемым дисциплинам, затрудняющий мотивацию к саморазвитию в области педагогики высшей школы; преобладание внешних мотивов преподавательской деятельности; искаженность представлений преподавателей о профессиональной успешности.

Эффективное решение данных проблем возможно в рамках интерактивного обучения. В частности, тренинговых технологий. Тренинг наиболее конструктивно позволяет реализовать принцип интерактивности [2]. Интерактивность предполагает диалог, в котором формируется личность. Интеракция, в данном случае, выступает как средство структурирования практического опыта, определения его значимости и целесообразности с точки зрения применения в педагогической деятельности. Основной характеристикой тренинга как разновидности интерактивного социально-психологического обучения является высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия, эмоциональное, духовное единение участников за счет пребывания субъектов в одном смысловом пространстве, совместном погружении в проблемное поле решаемой задачи, включения в единое творческое пространство, совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние, переживание созвучных чувств, сопутствующих принятию и осуществлению задачи [5].

Рассмотрение готовности как психологического феномена осуществляется в различных походах, где одним из наиболее продуктивных является интегративный [1]. В рамках данного похода готовность представляет собой важный ресурс личности, который позволяет ей наиболее успешно реализовываться

¹ © Павлова С. А., 2023.

² © Семенова С. А., 2023.

в профессиональной деятельности [2]. В понимании готовности к осуществлению педагогической деятельности мы исходим из следующих положений:

- готовность представляет собой субъектную характеристику профессионала, являющуюся фундаментом для формирования профессиональных компетенций;
- готовность как интегративное образование включает в себя мотивационный, регулятивный и деятельностный компоненты, которые позволяют наиболее успешно справляться с профессиональной деятельностью за счет мобилизации психологических ресурсов личности и осознания значимости своего труда [4].

Решение проблемы развития готовности возможно в рамках образовательной организации посредством применения тренинговых технологий в рамках модуля программы переподготовки педагогических работников «Психологическое сопровождение формирования готовности к педагогической деятельности»

Реализация тренинга включает в себя несколько этапов: диагностический, формирующий и рефлексивный.

Целью диагностического этапа является определение особенностей мотивационной и регулятивной сфер, а также уровня выраженности педагогических способностей. Сочетание мотивационной иерархии, индивидуально-стилистических особенностей саморегуляции и уровня выраженности способностей будет характеризовать актуальную готовность преподавателя к педагогической деятельности.

В процессе реализации диагностического этапа тренинга выявлены наиболее часто встречающиеся проблемы начинающих преподавателей: проблема понимания ценностей педагогической деятельности, мотивационная направленность «на себя» с преобладанием общежитейских мотивов, заниженные показатели эмоционального интеллекта, низкая выраженность информационной компетентности. Выявленные проблемы требуют дальнейшего статистического обоснования на более широкой выборке, при этом данные результаты были учтены при содержательном наполнении формирующего этапа тренинга.

Формирующий этап включает в себя три направления в соответствии со структурой готовности. Направления реализуются последовательно: развитие внутренней мотивации профессиональной деятельности, формирование эффективного стиля саморегуляции в педагогической деятельности и развитие педагогической рефлексии.

Упражнения, направленные на формирование внутренней мотивации профессиональной деятельности, обеспечивают осознание значимости собственной педагогической деятельности, структурирование целевой иерархии, актуализацию внутренних ресурсов, способствующих эффективному осуществлению педагогической деятельности, моделирование профессионально важных качеств педагога.

Формирование навыков саморегуляции педагога происходит за счет ознакомления со способами саморегуляции, повышения стрессоустойчивости, работы с деструктивными убеждениями и разрушающими переживаниями в контексте профессиональной деятельности, развития компонентов эмоционального интеллекта (распознавание и управление собственными эмоциями), формирования механизмов социальной перцепции.

Формирование педагогических способностей и педагогической рефлексии происходит за счет решения педагогических ситуаций, их группового обсуждения, анализа собственного педагогического опыта, освоения техник саморегуляции, формирование психологического аспекта технологической готовности посредством демонстрации эффективности применения технических средств обучения (рис. 1).

	Направления	Примерные упражнения	Планируемый результат
Этап 1. Диагностический			
1	Диагностика мотивационной сферы	Методика изучения профессиональных ценностей педагога (О.С. Ноженкина) Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (автор В. Э. Мильман) Изучение направленности личности (Методика В.Смекала и М.Кучера)	Мотивационный профиль
2	Диагностика регулятивной сферы	Методика Н. Холла оценки «эмоционального интеллекта» (опросник EQ) Опросник «Способы совладающего поведения» (Р.Лазарус) «Личностный опросник на готовность к переменам» PCRS (Personal change readiness survey) С. Ролник, В. Халл, Н. Хезер, Р. Голд, (адаптация Н.А. Бажановой, Г.Л. Бардиер) «Диагностика особенностей самоорганизации» (ДОС) (А.Д. Ишков)	Индивидуальный стиль саморегуляции
3	Диагностика педагогических способностей	Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (Е. Е. Рукавишников) «Профессиональные компетенции преподавателя высшей школы» (С.А. Павлова, Н.А. Деева) «Индекс технологической готовности (TRI)» (А. Парасураман, К. Колби)	Степень общей способности к педагогической деятельности
Этап 2. Формирующий			
4	Развитие внутренней мотивации профессиональной деятельности	Кейсы Упражнения «Символы мотивации», «Стратегии мотивации», «Вертикаль роста», «Образ Я педагога»	Формирование факторов внутренней мотивации
5	Развитие навыков саморегуляции	Упражнение «Управление дыханием», релаксация, аутогенная тренировка, майндфулнесс, работа с разрушающими переживаниями и иррациональными убеждениями	Формирование механизмов саморегуляции
6	Развитие педагогических способностей и педагогической рефлексии	Упражнение «Рефлексивное интервью», «Соблюдение времени», «Тренировка наблюдательности»	Совершенствование компонентов педагогических способностей
Этап 3. Рефлексивный			
7.	Подведение итогов, анализ полученного опыта	Эссе, групповое обсуждение, графическое построение индивидуальной траектории профессионального развития.	Осознание себя в роли преподавателя

Рис. 1. Примерное содержание тренинга, направленного на формирование готовности к педагогической деятельности у начинающих преподавателей

Предложенный тренинг способствует наиболее эффективной реализации обучающих модулей программы переподготовки начинающих преподавателей и способствует не только формированию готовности, но снятию психологических барьеров осуществления педагогической деятельности, за счет выявления собственных ресурсов, раскрытия сильных сторон.

Таким образом, проведенная работа открывает дальнейшие перспективы по изучению и решению проблемы формирования готовности к педагогической деятельности и создание на основе исследований программ индивидуального профессионального развития преподавателя высшей школы.

Библиографический список

1. Белоусова С. С. Психологические особенности готовности личности педагогов к изменениям // Самореализация личности в современном мире : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. М. : Российский университет дружбы народов, 2018. С. 25–31.
2. Брынза И. В. Готовность к изменениям как психологический ресурс личности в достижении благополучия // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2015. № III (31). С. 69–73.
3. Михайлова Т. В. Морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел: современное состояние // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы XXIV Всероссийской научно-методической конференции. Иркутск, 2019. С. 210–214.
4. Павлова С. А., Деева Н. А. Ведущие профессиональные компетенции преподавателя высшей школы и их ключевые индикаторы // Гуманизация образования. 2022. № 1. С. 58–70.
5. Снеткова Т. А., Маркарьян С. Э. Актуальные методы обучения для формирования профессиональных умений и навыков экономиста // Учет и статистика. 2017. № 3 (47). С. 60–68.

Николаева Ю. В.¹,
 заместитель начальника кафедры
 психологии учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат педагогических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ КЛИЕНТОВ С РЕАКЦИЯМИ СТРАХА И ФОБИЯМИ В ПРАКТИКЕ РАБОТЫ ПСИХОЛОГА ОВД

Процесс психологического консультирования по вопросам, связанным с реакциями страха и фобиями основывается на первоначальном делении видов реакций на адекватные страхи, являющиеся адаптивными и в какой-то мере эффективными для организма человека, и на патологические, негативно влияющие на поведение и состояние личности, которые чаще всего называют фобиями. Особенное значение изучения данной темы имеет для психолога-консультанта в системе ОВД, потому как запросы, связанные с реакциями страха у сотрудников ОВД, могут быть более сложными и комплексными, т. е. включать в себя и иные проблемы, подкрепляться спецификой их профессиональной деятельности.

Одним из основоположников изучения феномена страха и фобий является З. Фрейд. В его исследованиях страх является состоянием аффекта, т. е. совокупностью различных ощущений категории удовольствия-неудовольствия, с соответствующими процессами изменения напряжения и их непосредственное восприятие, а также в некоторой степени отраженная реакция на произошедшее значимое событие. Ученый одним из первых предпринял попытку классификации страхов и выделил две основные группы. В первую из них включены реальные страхи, которые характеризуются рациональностью и понятностью, а также отражают особенности воспринятых внешних опасностей. Ко второй группе З. Фрейд отнес невротические страхи, которые возникают на почве личных, индивидуальных особенностей самоощущения и взаимодействия с окружающим миром, не имеющие видимой причины и подкрепляемые интенсивными эмоциональными реакциями. Действие подобных страхов приводит организм человека к состоянию аффекта, которое влечет возбуждающие реакции и резкие изменения в работе внутренних органов [4].

Обобщая существующие в науке определения феномена страха зарубежных и отечественных исследователей (Дж. Уотсон, В. Франкл, Д. Айке, Э. Эриксон, Г. Крайг, А. Адлер, Дж. Селли, Дж. Боулби, Л. С. Выготский, Е. П. Ильин, П. Ф. Каптерев, И. П. Павлов, Р. В. Овчарова, Ю. В. Щербатых и др.), можно констатировать, что данная эмоция несет не только негативное значение. Приводя организм человека в соответствующее состояние, ощущение страха слу-

¹ © Николаева Ю. В., 2023.

жит предупреждающим сигналом и изменяет поведение и мышление человека для более эффективных действий.

Факторы, которыми может быть вызвано у человека чувство страха, можно разделить на четыре категории: внешние процессы и события, окружающие человека; влечения и потребности; эмоции; когнитивные процессы человека. Стоит отметить, что причины, которые могут быть отнесены к каждой из этих категорий, могут быть как врожденными, так и приобретенными.

Феномен фобий как таковой рассматривается практически идентично определению страха, но все же имеются некоторые существенные различия в данных понятиях, которые стоит рассмотреть для конкретизации в рамках применения в психологическом консультировании. Фобией принято считать устойчивое, иррациональное и неконтролируемое чувство страха, которое не поддается критическому осмыслению человеком и возникает в конкретных условиях, индивидуальных для каждого человека, или при появлении рядом с человеком какого-либо конкретного объекта, живого существа или предмета, также индивидуально негативно значимого для конкретной личности.

Исследованием данного феномена занимались К. Ф. Вестфаль, С. Минека, М. Селигман, Дж. Грэй, Р. Комер, Б. Д. Карвасарский, И. А. Хрущ и др. Среди ученых существует мнение, что фобия может возникнуть и без угрожающих жизни и здоровью человека факторов. Чаще всего в таком случае фобия является быстро развивающимся страхом и закрепляется в сознании и поведении человека не менее чем на шесть месяцев. При закреплении такой закономерности личность использует любые методы для избегания предметов и объектов, которые вызывают подобные эмоции, и чаще всего предосторожность человека становится излишней и в соотношении превышает действительный уровень опасности.

Среди фобий выделяют три основных вида. Первый – специфические фобии, которые характеризуются возникновением эмоций в ответ на конкретный предмет, обстоятельство или объект такие как высота, пауки, кровь или замкнутое пространство. Ко второму виду относятся страхи социального характера и называются общим термином «социофобия», к которым относятся страхи публичных выступлений, большого скопления людей и другие. К третьему виду относится совокупность различных страхов, связанных с безысходными ситуациями, которые могут привести к смерти человека. К данной категории относятся страхи, которые могут относиться и к другим видам, а именно страх нахождения в толпе, общественного транспорта, замкнутых пространств и тому подобное.

Одним из основных отличий фобии от страха является ее неосознаваемый и неконтролируемый характер, что означает ее свободное развитие независимое от здравого смысла и сознания человека. Именно данный факт осложняет и делает практически невозможной самостоятельную работу человека по исправлению данной фобии. Также отличие фобии от страха заключается в ее зачастую множественном характере, т. е. наличием у человека комплекса различных фобий, что объясняется отсутствием конкретного фактора угрозы жизни и здоровью человека, и соответственно иррациональным характером чувства страха.

В более критичных и патологических случаях комплексные фобии перерастают в боязнь практически всех окружающих объектов и предметов.

Наличие фобии, особенно в более усложненных ее формах значительно сказывается на жизнедеятельности человека в целом. Данный факт влияет на многие аспекты, в том числе препятствует нормальному развитию профессиональной сферы в жизни человека, ограничивает контакты в социальной жизни, а также затрачивает значительные энергетические ресурсы для продумывания человеком своей жизни и действий для избегания попадания в ситуации, которые являются триггерными по отношению к фобиям и соответственно вызывают панические состояния и другие негативные последствия. В совокупности все значительные влияния фобий на жизнь человека в конечном счете могут привести к вынужденной изоляции личности от социума, развитию депрессивных состояний и даже невротических расстройств.

Для использования информации, полученной в ходе многих исследований на данную тему, в процессе психологического консультирования клиентов по соответствующим вопросам необходимо обобщить наиболее частые признаки развития фобий.

1. Наличие травмирующего психику события. Подобное событие могло произойти с человеком как в раннем возрасте, так и в последующие годы его жизни, характеризуется негативными последствиями в виде закрепления соответствующего объекта или обстоятельства как триггерного для возникновения обостренного чувства страха и последующего развития фобии.

2. Особенности воспитания и психологический анамнез членов семьи клиента. Увеличивает предрасположенность человека к возникновению фобий общая наследственная предрасположенность, т. е. если в роду клиента имеются представители с одной или несколькими фобиями, то необходимо учитывать данный факт, как увеличивающий вероятность возникновения фобии у данного человека в несколько раз. К особенностям воспитания в семье в данном случае можно отнести проявления повышенного внимания, ограничение свободы и гиперопеки в семье. Стоит отметить, что приобретении какой-либо фобии не всегда вызвано стрессовым травмирующим событием или наследственным фактором. На появление подобных эмоций и чувств может повлиять наличие фобий у знакомых и близких людей, в том числе и членов семьи, но не переданное по наследству, а возникшее в результате психологического «заражения» по причине постоянного наблюдения и как бы проживания триггерных ситуаций совместно с людьми, непосредственно имеющими конкретные фобии.

3. Пониженная способность человека к адаптации к изменяющимся условиям среды, особенно в ситуации экстренного и опасного характера. Также по мнению исследователей в области психиатрии большую склонность к возникновению и обострению проявления фобий имеют люди шизоидных и астенических типов личностей, поэтому необходимо уделять внимание психологическим особенностям и акцентуациям характера клиентов.

4. Особенности развития клиента. Особое внимание необходимо уделять акцентуациям клиента, возможным задержкам его психического развития, особенно с проявлениями инфантилизма.

С целью изучения отношения и готовности людей с подобными симптомами к работе с психологом в рамках психологического консультирования был проведен опрос 19 человек в возрасте от 17 до 51 года, имеющие какие-либо страхи или фобии. Испытуемым предлагалось ответить на следующие вопросы анкеты: «У Вас уже был опыт обращения за помощью к психологу-консультанту?», «Если Вы когда-либо обращались за помощью психолога-консультанта, то насколько эффективна и значима для Вас была помощь в отношении страха (фобии)?», «Желаете ли Вы когда-либо вновь обратиться за помощью к психологу-консультанту по данному запросу?», «Применяли ли Вы какие-либо иные способы помимо психологического консультирования для решения вашей проблемы?», «При сравнении используемых Вами иных методов в работе со страхом (фобией) с помощью, полученной от психолога-консультанта, какой вариант Вы выберете в качестве наиболее эффективного?».

На основе изложенных результатов проведенного анкетирования можно сделать следующий вывод: испытуемые, отвечающие на предложенные вопросы в большинстве своем осведомлены об особенностях процесса психологического консультирования как одного из видов психологической помощи и в общем плане представляют себе специфику взаимодействия клиента с психологом-консультантом в данном формате психологической работы. Но стоит обратить внимание на последующие результаты ответов испытуемых, которые свидетельствуют о том, что большинство опрошенных никогда не обращались за помощью к психологам-консультантам и также присутствуют испытуемые, которые имеют опыт единоразового обращения к психологическому консультированию. Данная особенность может свидетельствовать о недостаточной готовности испытуемых к индивидуальной работе с психологом, страх перед обсуждением или работой с непосредственными страхами или фобиями, а также об отрицании возможности исправления негативных эмоций, связанных с какими-либо страхами и улучшения своей жизни.

Проанализировав полученные результаты анкетирования и предполагаемые причины подобных ответов возрастает актуальность изучения, разработки и улучшения рекомендаций и соответствующих методов для повышения эффективности и готовности психологов-консультантов к работе с клиентами, имеющими реакции страха и фобии.

На современном этапе развития направления психологического консультирования, связанного с разрешением и преодолением страхов и фобий, имеется множество комплексов методов, приемов и техник, используемых также и в других направлениях психологической помощи. Выбор методов работы, как и в целом организация всего процесса консультирования, зависит от общего теоретического направления, в котором работает конкретный специалист и чаще всего работа с реакциями страха и фобиями проводится в рамках гештальттерапии, когнитивно-поведенческой терапии и психодинамического направления психологии.

На выбор направления и в последующем конкретных методов влияют два основных фактора. Сам психолог-консультант должен иметь достаточный опыт работы в данном направлении и иметь необходимый уровень квалификации в области применения конкретных методов и приемов. А также необходимым

условием является подбор методов работы для каждого клиента индивидуально. Методы должны соответствовать требованиям эффективности и надежности установленному совместно психологом и клиентом запросу, а также удовлетворять потребности клиента в комфортном состоянии во время работы.

В целом процесс консультирования должен основываться на совместном изучении психологом и клиентом личности клиента, рассмотрение его индивидуальных стереотипов поведения и реагирования, и иных личностных особенностей, в том числе влияющих на возникновение и развитие страхов и фобий. И неотъемлемой частью процесса консультирование должно быть обучение клиента, к которому можно отнести как обучение методам эффективной самопомощи, так и выстраивание новой системы когнитивных, поведенческих и эмоциональных ресурсов и навыков, которые также будут служить клиенту эффективными методами преодоления подобных трудностей и проблем.

Одним из основных критериев успешности психологического консультирования в данном направлении является тщательный и грамотный подход к постановке главной задачи процесса консультирования конкретного клиента, которая должна основываться главным образом на представлении человеком желаемого результата от проделанной работы, включающего в себя образ собственного «Я» и будущий образ жизни, которого человек стремится достичь с помощью работы с психологом. Желаемый образ может быть выстроен в процессе консультирования, либо основываться на собственном образе прошлой жизни до возникновения страха или фобии.

Также стоит отметить, что для преодоления таких критически негативных явлений как страх или фобия в процессе консультирования необходимо делать основной акцент на использовании источников субъективно положительных ресурсов человека. Основным средством в данном случае может стать любой положительный опыт в различных сферах жизнедеятельности клиента будь то сфера детско-родительских отношений, личностных достижений или социальных взаимодействий. Данный критерий особенно необходим при проработке этапа принятия клиентом ситуации и самого себя, а также при планировании дальнейших действий и целей, успешность постановки которых напрямую зависит от позитивного подкрепления личностно-значимыми образами.

Библиографический список

1. Карвасарский Б. Д. Психотерапия : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. СПб. : Питер, 2002.
2. Линде Н. Д. Психологическое консультирование: Теория и практика : учебное пособие для студентов вузов. М. : Аспект Пресс, 2010.
3. Овчарова Р. В. Практическая психология. М. : Сфера, 1996.
4. Фрейд З. Психология бессознательного. М. : АСТ : Хранитель, 2007.
5. Хухлаева О. В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции. М. : Академия, 2011.
6. Gray J., McNaughton N. The activation and regulation of fear and anxiety. R. A. Dinstrier. Perspectives on anxiety, panic and fear. Nebraska Symposium on Motivation, 1996, vol. 43, pp. 61–134.

7. Mineka S. Animal models of anxiety-based disorders: Their usefulness and limitation. A. Tuma J. Maser (eds.). *Anxiety and anxiety disorders*, 1985, pp. 199–244.
8. Seligman M. E. P. Phobias and preparedness. *Behavior Therapy*, 1971, vol. 23, pp. 307–320.

Сухарева В. А.¹,
*курсант Института-факультета
 психологии служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Нижниченко Н. Б.,
*старший преподаватель кафедры
 иностранных языков
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

АДАПТАЦИЯ АБИТУРИЕНТОВ, ПОСТУПИВШИХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ МВД РОССИИ

Адаптация представляет собой сложный психофизиологический процесс, который сопровождается значительным напряжением систем организма учащих. И от адаптации зависит дальнейшая успешная деятельность студентов. Успешное прохождение адаптации в дальнейшем благоприятно скажется на обучении, повысив активность учащихся в учебно-познавательной деятельности. Адаптация к учебному процессу – процесс многогранный, требующий включения всех ресурсов организма, но у первокурсников он сформирован не в полной мере. Кроме того, первые месяцы обучения являются началом формирования адаптационных реакций на условия вуза и, в зависимости от индивидуальных особенностей организма, условия обучения в вузе могут быть вызваны благоприятными реакциями, тренирующими организм, или неблагоприятными, приводящими к снижению резистентности организма. Адаптация может занять довольно много времени. По этой причине, одной из общетеоретических проблем является проблема адаптации курсантов к условиям обучения в образовательной организации МВД России. Адаптация в данном контексте определяется как многогранный процесс активизации социально-биологических резервов молодежи, находящихся на этапе развития и становления, и в связи с этим требующий повышенного внимания педагога к первокурсникам, необходимость их психолого-педагогической поддержки. в условиях высшего образования. Для выявления особенностей адаптации студентов первого курса необходимо уточнить понимание термина в психолого-педагогической науке. «Адаптация – совокупность психологических и физиологических реакций организма, лежащих в основе приспособления его к окружающим условиям, направленных на сохранение относительного постоянства его внутренней среды, при котором происходит социальное взаимодействие индивида, социальной группы и социальной среды» [1].

Первые годы обучения резкий переход вчерашних школьников к новым условиям жизни и обучения вызывает вначале активную мобилизацию, а затем

¹ © Сухарева В. А., 2023.

истощение физических резервов и адаптационных механизмов организма учащихся.

Начальный период обучения в образовательной организации МВД России достаточно важен как в социальном, так и в физиологическом отношении в жизни курсанта. Новые условия обучения, наличие распорядка дня, высокая общая учебная и физическая нагрузка, большой объем, новизна и сложность материала, который должен усвоить курсант, предъявляют к организму повышенные требования.

Говоря именно об полицейской подготовке, стоит отметить, что она играет решающую роль в развитии сотрудников полиции. По сравнению с другими профессиями, сотрудники полиции проводят все начало своей полицейской карьеры, обучаясь и готовясь к работе. Курсанты могут потратить до пяти лет на базовую подготовку, прежде чем они будут считаться сотрудниками полиции и самостоятельно столкнутся с любыми ситуациями, связанными с конкретной работой. Этот сравнительно длительный период начальной подготовки имеет смысл, если учесть, что сотрудники полиции ежедневно реагируют на разнообразные и сложные требования при исполнении служебных обязанностей [2].

Многие первокурсники испытывают трудности, связанные с отсутствием навыков самостоятельного обучения, неумением конспектировать лекции, работать с учебниками, анализировать большие объемы информации, четко излагать свои мысли.

В свою очередь, перед сотрудниками полиции стоит задача обеспечения соблюдения законов, защиты жизни и имущества гражданского населения, реагирования на (экстренные) вызовы, а также задержания и арест преступников, и это лишь некоторые из них. Следовательно, будущие сотрудники полиции, скорее всего, столкнутся со сложными ситуациями высокого риска. Адекватное реагирование на эти ситуации высокого риска требует обширных знаний и навыков, которые сотрудники полиции должны приобрести в ходе профессиональной подготовки. Образовательные организации МВД России несут ответственность за оснащение сотрудников соответствующими навыками для успешного выполнения любых требований, предъявляемых к ним при исполнении служебных обязанностей.

Процесс успешной адаптации курсантов во многом влияет на их академические достижения. Поступление в университет часто происходит в юном возрасте, а юность является неотъемлемой частью социализации. Абитуриент, поступающий в высшее учебное заведение, сталкивается не только с академическими проблемами, но и попадает в совершенно новую среду незнакомцев. Помимо адаптации к новой системе, курсантам необходимо адаптироваться к своим коллегам по взводу, преподавателям и руководству.

На протяжении многих лет полицейская деятельность требовала от сотрудников владения навыками самообороны, задержания, стрельбы и вождения, что нашло отражение в обучении, которое было сосредоточено главным образом на обучении физических упражнений. Современная полицейская деятельность уделяет особое внимание дополнительным навыкам, таким как коммуникация, решение проблем и принятие решений. Чтобы развить эти навыки в контексте

полицейской деятельности, образовательным организациям МВД России необходимо было скорректировать структуру, содержание и организацию своей официальной подготовки. Преподаватели данных учреждений обучали своих курсантов знаниям и навыкам, используя единый, линейный подход к обучению. Например, обучение курсантов навыкам самообороны потребует от тренеров объяснения точных приемов и иллюстрации фиксированного набора движений, которые курсанты должны наблюдать и применять в статической обстановке с низким давлением. Учитывая, что сотрудники полиции сталкиваются со сложными и динамичными инцидентами, где принятие решений, ситуационная осведомленность и коммуникативные навыки могут иметь решающее значение для результата, традиционный единообразный подход к обучению, по-видимому, имеет мало общего с реалиями полицейской работы.

Проанализировав теоретический материал, можно сделать вывод, что обучающиеся первого курса не всегда успешно овладевают знаниями, умениями и навыками. Это связано не с тем, что они получили недостаточно знаний, а с тем, что у них не сформированы определенные черты личности. Первокурсники не готовы к самостоятельному обучению, не могут себя контролировать и вести рефлекссию. На начальном этапе обучения в вузе для них важна социальная адаптация, что играет важную роль в нашем исследовании. В процессе общения индивид приспосабливается к определенным моделям поведения, действующим в данной микросфере, подчиняется социальным требованиям и контролируется взрослыми. Общение является неотъемлемой частью совместной учебной деятельности.

Первокурсник должен адаптироваться к системе высшего образования социально, психологически, мотивационно и интеллектуально. Начальство, однозвонники и преподаватели имеют огромное влияние на адаптацию курсантов, ведь адаптация – это «живой» процесс.

Очень часто организация учебной деятельности на первом курсе не обеспечивает должной адаптации курсантов к специфическим условиям высшей профессиональной школы. В результате неверных подходов к организации педагогического процесса, непоследовательных действий преподавателей, недостаточного внимания к решению этой проблемы со стороны руководства и преподавателей вуза, поступившим абитуриентам достаточно сложно адаптироваться к специфическому образовательному процессу.

Самое ответственное время для будущего специалиста – первый курс, когда курсант уходит от одной социальной роли, заменяя ее другой. На данном этапе большое внимание следует уделить адаптации курсантов не только в учебной деятельности, но и в личностной и профессиональной адаптации.

«В процессе адаптации первокурсников могут возникнуть следующие трудности, не зависящие от них:

- несоответствие между высоким уровнем притязаний и низким социальным статусом, которое задается возрастом;
- несоответствие между стилем общения в родительской семье и необходимостью взаимодействия с преподавателями и начальством в образовательной организации МВД России;

- несоответствие между повышенной направленностью на самостоятельность и зависимостью от мнения сверстников.

Хорошо развитые личностные качества курсантов определяют, насколько будущий специалист будет иметь возможность общаться внутри коллектива» [3].

Таким образом, педагоги должны развивать критическое мышление у выпускников школ, чтобы процесс адаптации обучающихся не был в дальнейшем столь длительным и проблематичным [4]. Стоит отметить, что успешный специалист сегодня – это человек, в совершенстве знающий азы педагогической деятельности, видящий политические цели страны, имеющий богатую научную и практическую подготовку, хорошо разбирающийся в своей профессии, на высоком уровне. Педагоги формируют успешного, конкурентоспособного, критически мыслящего специалиста, развивая в нем лучшие личностные качества, в том числе развитие уровня адаптивности в постоянно меняющихся условиях внешней среды.

Библиографический список

1. Антипова Л. А. Педагогические технологии успешной адаптации личности студента в процессе обучения в вузе // Казанский педагогический журнал. 2008. № 2. С. 52–56.
2. Молодцова Т. Д. Диагностика адаптации студентов первого курса к требованиям вуза // Международный журнал экспериментального образования. 2012. № 5. С. 13–17.
3. Настольная книга инспектора по делам несовершеннолетних : методическое пособие / [А. В. Аносов и др.] М., 2014.
4. Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 1. С. 12–16.

Новикова А. А.¹,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Нижниченко Н. Б.,
старший преподаватель кафедры
иностранных языков
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ МВД РОССИИ

Актуальность проблемы, рассматриваемой в статье, заключается в недостаточном освещении в отечественной психологической литературе вопросов совладающего поведения в контексте связи с эмоциональным интеллектом. Эмоциональный интеллект понимается как способность понимать эмоции, управлять ими, выстраивать адекватные межличностные отношения. В ходе теоретического и эмпирического исследования были выявлены закономерности формирования и функционирования поведения, направленного на преодоление стресса, обозначена взаимосвязь между совладанием и спецификой компонентов эмоционального интеллекта. Была дана качественная характеристика совладания, которая сочетает в себе важные показатели личностной компетентности и успешности взаимодействия в профессиональной деятельности; определена взаимосвязь между совладающим поведением и эмоциональным интеллектом сотрудников правоохранительных органов с точки зрения системного подхода. Рассмотрена взаимосвязь психологических условий успешности социальной адаптации через систему совладающего поведения [5]. Доказано, что поведение, направленное на преодоление стресса, является одним из важных психологических факторов обеспечения эффективности профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Выявлено, что структура и содержание стратегий преодолевающего поведения находятся под определяющим влиянием способностей и умений, формирующих эмоциональный интеллект личности. Фундаментальные изменения, происходящие в современном обществе, научно-технический прогресс, широкое внедрение информационных технологий, автоматизация и компьютеризация производства привели к усложнению производственных процессов, к повышению требований к предмету труда. Глобальный характер таких изменений и неоднозначность их последствий обостряют внимание научного сообщества к проблеме профессионального стресса. Увеличение числа стрессовых заболеваний, в частности, психосомати-

¹ © Новикова А. А., 2023.

ческого характера, рост безработицы, различные формы нарушения психологического благополучия человека, связанные с профессиональным выгоранием и деформацией личности, включая профессиональные отклонения, оцениваются как серьезная угроза как качеству жизни отдельного человека и функционирования общества в целом. Для курсантов образовательных организаций МВД России место их учебы является не только местом самопознания или самосовершенствования, но и местом, где они испытывают стресс и напряженность.

Университеты – это уникальные глобальные институты. При разумном проектировании, управлении и финансировании они являются структурами в нашей демократии и в нашем глобальном обществе. Они должны создавать уникальную среду, которая готовит студентов к тому, чтобы они стали «мастерскими мыслителями», способными овладевать широким спектром навыков и включающими в себя наиболее адаптируемые качества. Инновации и адаптация необходимы сейчас, как никогда ранее, в нашей международной инфраструктуре высшего образования. современных условиях психологическая работа – один из востребованных и динамично развивающихся видов морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД России.

Во-первых, большинство предыдущих исследований были посвящены адаптации детей младшего возраста к школе, в то время как лишь немногие были посвящены адаптации студентов колледжей. Успешный переход и адаптация к университету могут принести пользу студентам во многих отношениях, например, обеспечить им прочную академическую базу, чтобы они были готовы к поступлению в колледж, а также повысить их способность контролировать и регулировать себя, чтобы они могли избегать проблемного поведения. Учитывая недавний спрос на интернационализацию и глобализацию нашего мира, а также последовавшую за этим трансграничную студенческую мобильность по всему миру, приток иностранных студентов в значительно увеличился. Иностранные студенты не могут избежать культурного шока и перемен, с которыми они сталкиваются во время учебы. Эти изменения происходят во всех физических, биологических, культурных, Можно сказать, что сотрудники полиции проявляют замечательные эмоциональные способности перед лицом событий, вызывающих отвращение. Однако тот факт, что они в значительной степени и периодически подвергаются травмирующим ситуациям на протяжении всей своей профессиональной карьеры, подвергает их риску постепенного приведения этих сотрудников полиции к эмоциональному дисбалансу и прогрессирующей эрозии их первоначального темперамента. Помимо какого-либо явного положительного воздействия, некоторые сотрудники полиции могут быть более восприимчивы к неблагоприятным событиям [7], чем другие, в долгосрочной перспективе. Поэтому необходимо предвидеть эти индивидуальные различия, чтобы иметь возможность оказывать поддержку сотрудникам полиции, находящимся в группе риска, с самого начала их карьеры и наилучшим образом сохранять их профессиональный потенциал.

Эти трудности включают, но не ограничиваются ими, языковые трудности, трудности с адаптацией к академической культуре, непонимание и сложности в общении с преподавателями и сверстниками; стресс, беспокойство, чувство

изоляции, социальный опыт, культурный шок, финансовые трудности, отсутствие надлежащего жилья, изоляция и одиночество, а также любая адаптация в их повседневной жизни. Язык считается одной из самых серьезных академических проблем, препятствующих плавной адаптации иностранных студентов. Туссен и Кроусон изучили негативное отношение студентов к иностранным студентам.

На академическую, социальную и эмоциональную адаптацию влияет целый ряд факторов. Поскольку первокурсники поступают в университет с разным личным, социальным, культурным и языковым происхождением и характеристиками, факторы, влияющие на процесс адаптации, обязательно варьируются от одного студента к другому. Однако пол, самооценка и ожидания студентов от университетской жизни были определены как важные факторы, влияющие на успешную адаптацию.

Покажите, что жизнь в новой культуре означает множество изменений в жизни студентов, включая разлуку с семьей и друзьями, знакомство с новыми друзьями и налаживание связей, изучение новых социальных обычаев и моделей поведения, знакомство с другим климатом и другими видами пищи [5]. Они также дают ряд стимулов всему педагогическому и непедагогическому персоналу университета для размышления о том, как улучшить адаптацию в более широком контексте.

Прежде всего, необходимо создать так называемый «адаптационный университет», которая была бы основана на концепции творчески-гуманистического образования и процесса обучения. Это подразумевает совершенствование различных организационных форм преподавания, мотивацию учащихся, развитие их стремления к образованию [6], самореализации, самосовершенствованию и саморефлексии в процессе формального и неформального обучения [3].

Однако стремление к успешной адаптации, конечно, не может быть делом только школы, но это должно быть личным делом каждого ученика. Адаптация новых учащихся к условиям средней школы должна осуществляться как запланированный процесс, который постоянно контролируется и оценивается. Если студенты не приложат определенных усилий, они не смогут извлечь выгоду из работы своего педагогического и непедагогического персонала, и адаптация становится довольно длительным процессом.

Юридическая психология при изучении профессионального труда работников в области права также рассматривает проблему совладающего поведения. Интерес к этой проблеме связан с особенностями деятельности работников юридической отрасли, которая протекает в специфических, порой экстремальных условиях и подвергается воздействию различных негативных факторов. К таким факторам относятся: непредсказуемость и избыточность выполняемых задач, высокая социальная ответственность за результаты работы юриста, работа при нехватке времени и информации, тесное личное общение с различными группами населения, строгая регламентация работы законодательством и общественными нормами и т. д. Таким образом, профессиональная ориентация юриста носит стрессовый характер, требуя от сотрудника мобилизации всех имеющихся психологических ресурсов.

Колледжи и университеты сталкиваются с растущим давлением со стороны законодательных органов штатов, федерального правительства и широкой общественности, включая самих студентов, с требованием повысить ответственность за улучшение адаптации, среди прочих мер.

Мы склонны полагать, что достижение общего улучшения адаптации студентов потребует значительных усилий, ресурсов и системных подходов отдельных кафедр, факультетов, руководства университета, а также педагогического мастерства, профессоров колледжа. Во многом степень прогресса будет зависеть от того, будут ли образовательные учреждения уделять вопросам адаптации больше внимания и весомости, чем они уделяли до сих пор, и в какой степени.

В связи с этим научно-психологическое обоснование феномена совладающего поведения специалистов юридического труда, определение основных стратегий совладения, внутренних и внешних копинг-ресурсов сотрудников, разработка психодиагностических процедур и психокоррекции совладающего поведения относятся к числу наиболее актуальных вопросов.

Выбор способа снятия стресса зависит от многих факторов. Среди них характерологические особенности субъекта, его социальное окружение, когнитивные особенности, ценностно-смысловая сфера личности [2]. Одним из ключевых факторов при выборе стратегии преодоления является успешность социальной адаптации человека, как в повседневной, так и в профессиональной жизни. Другими словами, социальный ресурс совладающего поведения зависит от уровня сформированности субъекта эмоционального воздействия.

Полицейская деятельность – многогранная деятельность.

Полицейская организация должна предоставлять результаты сообществу, обеспечивая безопасность и порядок. При оценке и обработке этих результатов на карту часто ставятся жизни людей. И это делает эту профессию уникальной, если рассматривать эмоциональный интеллект. Поэтому вовремя служебной деятельности сотрудники посещают психологический кабинет.

Психологи, работающие с правоохранительными органами, оказывают целый ряд непосредственных психологических услуг офицерам и подразделениям, которые они обслуживают. До 1960-х гг. дисциплины психологии и правоприменения казались взаимоисключающими. Однако с тех пор практика оказания психологических услуг правоохранительным органам не только эволюционировала, но и расширилась. Это расширение произошло благодаря дальновидным руководителям правоохранительных органов, осознавшим, что многократное воздействие сложных условий негативно сказывается на человеке. Кроме того, они признали, что уникальная культура полицейской работы создает свой собственный набор стрессовых факторов и что мало кто может не пострадать на протяжении всей карьеры. Следовательно, многие из тех, кто отвечает за общественную безопасность, осознали необходимость упреждающих подходов для оптимизации психологического функционирования и личностной адаптации офицеров и заместителей, а также для снижения профессионального стресса. Первоначально традиционные правоохранительные органы не в полной мере принимали психологические услуги, и психологам приходилось рабо-

тать, чтобы завоевать доверие. Однако, чтобы завоевать доверие, психологам также приходилось решать вопросы профессиональной практики. Возникли вопросы относительно того, кто был клиентом: соискатель работы или организация; или, в случае программ консультирования, должностное лицо или организация? Последнее повлияло на конфиденциальность сообщений, обычно определяемую как краеугольный камень психологических служб, но концепция, которая не была полностью понята в организациях, не связанных с здравоохранением, которые функционировали как закрытые системы. Хотя многие из этих вопросов были решены законами штатов, регулирующими практику и выдачу лицензий психологам, Секция Международной ассоциации начальников психологических служб полиции недавно выпустила руководящие принципы для полицейских психологических служб. Следовательно, информация об управлении некоторыми из наиболее сложных проблем теперь находится в общественном достоянии [1].

Широкому признанию психологов правоохранительными органами способствовала первоначальная готовность Академии подготовки Федерального бюро расследований взять на себя роль организатора, что помогло полиции и психологам найти точки соприкосновения. Собрав их вместе на профессиональных встречах, участники смогли определить, обсудить и написать об основных проблемах, которые необходимо было решить. Эти встречи помогли решить уникальные профессиональные проблемы, с которыми сталкивается полицейская психология, создали сеть психологов, работающих с правоохранительными органами по всей стране, и в целом способствовали улучшению взаимопонимания между полицией и правоохранительными органами.

Полицейский психолог выполняет целый ряд обязанностей; однако главная цель каждого полицейского психолога – пролить свет на внутреннюю работу человеческого разума в ситуациях, когда это не очевидно. Они применяют психологические принципы при работе с людьми внутри и за пределами полицейских управлений, собирают доказательства и данные для выработки рекомендаций, уточняют показания свидетелей, консультируют офицеров во время допросов и, в целом, предлагают заглянуть в скрытые отделы человеческого мозга, когда к этому призывают.

Библиографический список

1. Ferenez V., Hrehova D., Senova A. Higher education require adaptation of students study abroad programs // Website of Conferences 74, 02003 (2020). URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2020/02/shsconf_glob2020_02003.pdf.
2. Psychology and the police // Website «What-when-how in Depth Tutorials and Information». URL: <https://what-when-how.com/police-science/psychology-and-the-police/>.
3. Emotional wellness and suicide prevention for police officers // Website of Police by Lexipol. URL: <https://www.police1.com/health-wellness/articles/emotional-wellness-and-suicide-prevention-for-police-officers-hjv8xb3j1f9wrej6/>.

4. Real-time Imaging of Stress-induced Cardiac Autonomic Adaptation During Realistic Force-on-force Police Scenarios / [Brisinda D. and etc.] // *Journal of Police and Criminal Psychology*, 2015, vol. 30, pp. 71–86.

5. Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // *Психология и педагогика служебной деятельности*. 2020. № 1. С. 12–16.

6. Базулина А. А. Современные подходы к повышению качества высшего образования в системе МВД России // *Актуальные вопросы совершенствования деятельности правоохранительных органов внутренних дел Российской Федерации : сборник тезисов и статей Международной научно-практической конференции*. 2019. С. 14–16.

7. Дорошенко О. М. Подготовка выпускников вузов МВД к воспитательной деятельности по профилактике асоциального поведения несовершеннолетних // *Сборник научных трудов. Выпуск 4. Российская академия естественных наук, Международный фонд «Знамя Победы» / под ред. Ю. В. Сысоева*. М. : Смоленск : Смядынь, 2008. № 4. С. 208–215.

Рязанова Е. О.¹,

курсант Института-факультета психологии

служебной деятельности

органов внутренних дел

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

Буравлева А. К.²,

заместитель заведующего кафедрой

иностранных языков

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя

АДАПТАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Сегодня актуализируется проблема адаптации и самоадаптации личности, формирования ее социальной и профессиональной идентичности. Проблема адаптации находится сегодня в центре внимания многих исследователей и практиков, работающих в сфере образования. Об этом свидетельствует большое количество публикуемых статей, методических пособий, диссертаций.

Студентам не хватает различных навыков и умений, которые необходимы в вузе для успешного овладения программой. Попытки компенсировать это усидчивостью не всегда приводят к успеху. Проходит немало времени, прежде чем студент приспособится к условиям обучения в институте. Многими это достигается слишком большой ценой. Отсюда и низкая успеваемость на первом курсе и большой отсев по результатам сессии. Приспособление к новым условиям требует много сил, из-за чего возникают существенные различия в деятельности и результатах обучения в школе и институте. Одной из причин низких темпов адаптации студентов является несогласованность в педагогическом взаимодействии между преподавателем и студентом при организации способов учения. Но мы рассмотрим и другой немаловажный фактор. Обучение можно определить, как постоянные изменения в поведении, вызванные жизнью. Согласно теории эмпирического обучения, обучение – это процесс, посредством которого знания создаются посредством трансформации опыта. Содействие этому процессу является основной целью обучения. Понимание учебного поведения обучающихся считается частью данного процесса. Таким образом, концепция стилей обучения стала популярной темой в современной литературе, и было выдвинуто множество теорий о стилях обучения, чтобы лучше понять динамический процесс обучения. Стиль обучения относится к предпочтительному способу обработки новой информации для эффективного обучения. Понимание стилей обучения может упростить создание, изменение и разработку более эффективных учебных планов и образовательных программ. Это также может стимулировать участие студентов в этих программах и мотивировать их к получению профессиональных знаний. Поэтому определение стиля обучения

¹ © Рязанова Е. О., 2023.

² © Буравлева А. К., 2023.

весьма ценно для достижения более эффективного обучения. Исследование стилей обучения позволяет получить данные о том, как студенты учатся и находят ответы на вопросы.

Концепция образования, а также его методы, инструменты и цели менялись на протяжении веков. Возникнув из монастырских школ, направленных на обучение элементарной грамоте, образование теперь разрослось в сложную систему методов, служащих цели передачи знаний учащимся. Чтобы быть более конкретным, образование не делает учащихся умнее, но дает им возможность стать умнее. Педагоги прилагают много усилий, чтобы представить информацию студентам, а они, в свою очередь, упорно трудятся, чтобы запомнить информацию, которую им дают. Действительно, знания являются ключевым элементом образования, а получение знаний является главной целью любого учебного процесса.

Сама по себе адаптация – это предпосылка активной деятельности и необходимое условие ее деятельности. В этом заключается положительное значение адаптации для успешного функционирования индивида в той или иной социальной роли. Термин «адаптация» используется в литературе взаимозаменяемо с «аккультурацией», «приспособлением», «ассимиляцией» или «интеграцией». Понимаемая как состояние, культурная адаптация относится к степени, в которой люди вписываются в новую культурную среду, что отражается в их психологической и эмоциональной реакции на эту среду. С процессуальной точки зрения адаптация – это процесс реагирования на новую среду и развития способности функционировать в ней. Через адаптацию мы можем принять новые модели поведения, которые позволяют нам справляться с изменениями.

С конца 2019 г. мир столкнулся с пандемией коронавируса (*COVID-19*), которая представляет собой большой вызов для человечества и серьезную угрозу для жизни, представленную в быстрых и тревожных темпах эпидемии, которая в некоторых случаях может привести к смерти. Весной 2020 г. университеты по всему миру были вынуждены перевести очное обучение в онлайн из-за вспышки коронавируса. Изо дня в день студенты университетов проходили обучение онлайн, либо в изоляции, в студенческом общежитии, либо в семейной обстановке, что подвергало их множеству отвлекающих факторов. Кроме того, тревога и неуверенность в беспрецедентной ситуации могли вызвать дополнительный стресс. В целом, этот внезапный переход к онлайн-обучению, названный экстренным дистанционным обучением, поставил перед студентами множество задач.

В то же время переход к экстренному дистанционному обучению дал учащимся больше самостоятельности и усилил потребность в контроле над собственным учебным процессом. Как в очной, так и в онлайн-среде высшего образования студенты университетов уже обладают значительной автономией. Им необходимо планировать, отслеживать и контролировать свой собственный процесс обучения во время самообучения и, таким образом, участвовать в саморегулируемом обучении. Учитывая внезапный переход к экстренному дистанционному обучению в начале пандемии *COVID-19* в сочетании с внешними стрессовыми факторами, такими как неуверенность в ситуации, отвлечение

внимания дома и снижение социального взаимодействия, а также более высокие уровни автономии, стратегии управления ресурсами могли сыграть важную роль в успешной адаптации к дистанционному обучению в чрезвычайных ситуациях. Адаптация к университетской атмосфере считается краеугольным камнем в формировании положительного или отрицательного опыта студента по отношению к университету, так как обучение в университете является важным и критическим этапом для студента, где он сталкивается со многими трудностями, представленными в переходе от ограниченной школьной среды и небольшого сообщества и четких ожиданий и известных требований к другой среде, особенности которой превышают конкретные, неясные ожидания и требования, неизвестные и более разнообразные, а с другой стороны, университетская среда налагает на студента большую свободу, за которой следует принятие многих обязанностей и принятие многих решений, особенно в условиях, в которых живут студенты во время пандемии коронавируса [1].

Часто проблемы плохой адаптации к университетской жизни проявляются на первых курсах университета, так как уровень тревожности достигает своего максимума, и эти проблемы плохо влияют на личность студентов, поэтому плохая адаптация студентов к университету приводит к их отсеву или отчислению. Учебная деятельность способствует развитию у студентов инновационных способностей и навыков, а также стимулирует позитивное отношение к синергетическому сотрудничеству и любви к работе и развлечениям, так как она направлена на развитие социальных ценностей, таких как сотрудничество, конкуренция, диалог, принятие чужого мнения и умение слушать других, все это способствует улучшению адаптации студентов к университетской жизни. Стало очевидным, что комплексное построение личности обучающихся в умственном, эмоциональном и физическом аспектах может происходить только через среду, которая позволяет им двигаться и взаимодействовать, будь то внутри или вне аудитории, внутри или вне университета.

Тема адаптации – одна из важных тем, изучением и анализом которой занимается психология и педагогика в целом, особенно в свете пандемии, и это также одна из самых важных тем психического здоровья, настолько, что некоторые определяют психическое здоровье как способность к адаптации, когда человек сталкивается с новыми ситуациями и опытом, и он должен научиться справляться с ними. И он приспосабливается к этому, иначе будет страдать от беспокойства и тревоги, и от этих новых установок и опыта вступления в университет, где характеристики человека играют большую роль в его адаптации к университету. Поэтому всякий раз, когда есть особенности, которые помогают человеку адаптироваться, есть и особенности, которые мешают его адаптации, поскольку университет отличается по своим академическим требованиям в плане того, что он требует от студента – самостоятельности, исследований и поиска информации.

И поскольку задача университета – подготовить студента к социальному росту путем изменения его поведения и предоставления ему навыков и опыта, которые помогут ему успешно адаптироваться, и поскольку школьные программы не включают в себя весь опыт и установки, необходимые студентам, одним

из методов, помогающих университетам достичь своих целей, являются аудиторные и внеаудиторные занятия.

Внеклассная деятельность – это любая деятельность, которой обучающиеся занимаются вне класса, включающая умственные, психологические, социальные и физические аспекты и помогающая выразить мнение и раскрыть таланты и способности студентов. Она также известна как художественные, спортивные, культурные и социальные работы, не включенные в академические учебные планы, которые студенты практикуют добровольно в соответствии со своими способностями, предпочтениями, желаниями и хобби вне аудитории и под наблюдением университета, с целью, чтобы эта деятельность способствовала достижению целей университета. Учебная деятельность – это деятельность, осуществляемая преподавателем и обучающимся как неотъемлемая часть системы обучения, которая происходит в аудитории.

Адаптация к университету это прежде всего способность студента установить хорошие отношения с преподавателями и однокурсниками, чтобы сосуществовать с университетской средой и удовлетворять потребности. Адаптация у студентов имеет две основные категории: социальная адаптация, включающая некоторые формы замены и обновления компонентов социализации и академическая адаптация, которая требует серьезных изменений в академическом поведении и будущих ожиданиях человека.

Адаптация имеет два основных измерения:

1. Личная адаптация. Она включает в себя счастье с самим собой, удовлетворенность собой и удовлетворение первичных мотивов.

2. Социальная адаптация. Она включает счастье с другими, следование законам общества, ценность правильного социального взаимодействия, работу, супружеское счастье и профессиональный комфорт, и этот тип адаптации проявляется в следующих областях, сфера учебы и называется академической или академической адаптацией, которая представляет собой успешность индивида в учебных заведениях и когнитивно правильный рост в социальном плане, а также соответствующую успеваемость и решение различных академических проблем, сфера семьи: она называется семейной адаптацией, которая заключается в том, если между мужем, женой и детьми царит гармония, сфера работы и она называется профессиональной адаптацией и включает в себя выбор профессии, соответствующей его способностям, подготовку, принятие и удовлетворение ею и его постоянные попытки развиваться и внедрять инновации в ней и его чувство счастья и удовлетворения.

Существует ряд исследований, связанных с адаптационным процессом студентов. На основании литературы и исследований, посвященных адаптации студентов, можно сделать следующие выводы:

– большая часть исследований, посвященных адаптации студентов университета, сосредоточена на студентах первого курса или последнего года обучения в школе, так как эти обучающиеся сталкиваются со многими проблемами, возникающими в результате изменения учебной среды, которые могут встать на пути большинства студентов;

– большинство исследований, посвященных проблемам адаптации студентов, основаны на изучении проблем, которые возникают у студентов, мешающих адаптации, а затем большинство исследований основаны на измерении текущей ситуации, что означает, что большинство исследований являются качественными, и исследования не опирались на экспериментальный метод в поиске решений проблем;

– отсутствие адаптации говорит о том, что дезадаптация может вызывать проблемы, последствия которых невозможно предсказать, наиболее важными из которых являются неприятие университетской жизни и уход из университета в целом.

В заключение, отметим, что было установлено, что студенты в первые годы обучения имеют более низкий уровень адаптивности, что создает проблемы на академическом уровне. Снижение способности к адаптации приводит к последствиям на поведенческом уровне и уровне принятия решений. Дефицит способности студентов к адаптации тесно связан с сужением сферы осознания, неявно психофизиологических состояний. Следовательно, происходит блокировка в проявлении творческого и интеллектуального потенциала. Для улучшения ситуации необходимо предложить студентам практические способы развития творческого потенциала и стимулирования адаптации психофизиологического состояния. Исходя из ранее изложенных фактов, кажется очевидным, что адаптация к университетской среде – это обширный процесс, который в основном осуществляется в течение первого университетского года и особенно в первом семестре, что подразумевает множество возможностей и личных ресурсов. Адаптация должна иметь в виду как конечный результат – адаптированное функционирование – так и сам процесс, который означает переход от начальной стадии, порождающей эмоциональное напряжение и стресс, к конечной стадии, в которой преобладает состояние благополучия и функционирование, адекватное новым требованиям. Именно поэтому настоящее исследование включает как адаптивные компоненты, так и те, которые связаны с негативной стороной адаптации, а именно со стрессом. Следовательно, измерение адаптации связано с корреляционными конструктами стресса. Также можем сделать вывод о том, что для решения данной проблемы в будущем рекомендуется больше внимания уделять преподавателям и лучше структурировать программу обучения. Этот переход должен быть институционально поддержан, чтобы уменьшить количество студентов, испытывающих трудности в адаптации. В связи с этим есть предложение, чтобы студенты получали практические вмешательства для развития навыков адаптации, а именно, проводить тренинги по вопросам развития навыков коммуникации, креативности, креативности и программу тренинга релаксации.

Библиографический список

1. Cherry K. Adaptation in Piaget's Theory of Development // Website «Verywell mind». URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-adaptation-2794815>.

Смирнова А. В.¹,
 курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Дорошенко О. М.,
 заместитель начальника кафедры
 педагогики учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат юридических наук

АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ К СЛУЖЕБНОЙ И УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Одной из общетеоретических проблем ведомственного высшего образования является проблема адаптации курсантов к условиям обучения в вузе. Адаптация в данном контексте определяется как многогранный процесс активизации социальных и биологических резервов, находящихся на стадии развития и становления, и в связи с этим требующий повышенного внимания, необходимости их психопедагогической поддержки. Для выявления особенностей адаптации первокурсников следует уточнить понимание этого термина в психолого-педагогической науке.

Адаптация – это совокупность психологических и физиологических реакций организма, лежащих в основе приспособления его к окружающим условиям, направленных на поддержание относительного постоянства его внутренней среды, при котором происходит социальное взаимодействие индивида, социальной группы и социального окружения. Первые годы обучения, представляя собой резкий переход вчерашних школьников к новым условиям жизни и обучения, вызывают вначале активную мобилизацию, а затем истощение физических резервов и адаптационных механизмов организма учащихся. Начальный период обучения в высшем учебном заведении довольно социально и физиологически важен в жизни курсанта. Новые условия обучения, высокая общая учебная нагрузка, большой объем, новизна и сложность материала, который должен освоить курсант, предъявляют к организму повышенные требования. Основной целью данной статьи является изучение и установление психофизиологических особенностей курсантов, которые влияют на адаптацию к учебному процессу [2].

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- определить уровни адаптации у курсантов первого года обучения;

¹ © Смирнова А. В., 2023.

- выявить уровни тревожности у курсантов;
- изучить уровни основных характеристик нервной системы курсантов.

Одной из основных систем организма курсантов, которая непосредственно влияет на адаптацию, является нервная система. Основные нервные процессы обеспечивают основу для формирования характера и способностей. Поэтому следующим шагом стало исследование свойств нервной системы курсантов путем диагностики типологических свойств нервной системы (Я. Стреляу) [3]. Эта методика предназначена для определения трех основных характеристик нервной системы: уровня возбуждения, торможения и подвижности.

Результаты исследования выявили, что у курсантов преобладает высокий уровень возбуждения, средний уровень торможения и средний уровень подвижности. Высокий уровень возбуждения обеспечивает способность выполнять эффективные действия в ситуации, требующей энергичных действий. Для курсантов с таким уровнем возбуждения характерны стимул, быстрое включение в работу, работоспособность и достижение высокой производительности; низкая утомляемость; высокая работоспособность и выносливость. Для курсантов с низким уровнем возбуждения характерны слабая и замедленная реакция на возбуждение, быстро достигаемое защитное торможение, медленное включение в работу, работоспособность и низкая производительность труда; высокая утомляемость; низкая работоспособность и выносливость [1].

Курсанты с высоким уровнем торможения, процесс возбуждения и раздражители легко гасятся; быстрая реакция на реагирование на простые сенсорные сигналы, хорошая реакция; высокий самоконтроль, концентрация, бдительность, хладнокровие в поведенческих реакциях.

В заключение, подводя итоги исследования, можно сделать вывод, что у курсантов 1 курса было выявлено 3 уровня адаптации: низкий (13 %), удовлетворительный (70 %) и высокий (17 %). Преобладает удовлетворительный уровень. Мы обнаружили, что уровни адаптации курсантов совпадают со следующими уровнями психофизиологических особенностей: тревожность, основные характеристики нервной системы, уравновешенность нервной системы. Таким образом, можно сказать, что психофизиологические особенности курсантов оказывают влияние на их адаптацию к учебному процессу.

Библиографический список

1. Andreassi J. L. Psychophysiology: Human Behavior and Physiological Response. Hillsdale, N. J. : L. Erlbaum Associates, 1989.
2. Boot C. R. L., Meijman F. J., Vonk P. Problem perception in Dutch university students using tobacco, alcohol and drugs // Commun Med, 2010, vol. 7 (1), pp. 33–42.
3. Нижниченко Н. Б. Использование различных средств и технологий воздействия на людей // Актуальные проблемы развития личности в современном социокультурном пространстве : сборник. М. : Кнорус, 2019. С. 101–106.

Широкобокова А. А.¹,
 курсант Института-факультета
 психологии служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Дорошенко О. М.²,
 заместитель начальника кафедры педагогики
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат юридических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ

Адаптация – это сложный психофизиологический процесс, который сопровождается значительным напряжением различных систем организма курсантов. Успешное прохождение адаптации в дальнейшем благоприятно скажется на обучении, повышая активность учащихся в учебно-познавательной деятельности [2]. Адаптация к учебному процессу – многогранный процесс, требующий включения всех ресурсов организма, но у первокурсников он сформирован не полностью. Кроме того, первые месяцы обучения являются началом формирования адаптивных реакций к условиям университета и, в зависимости от индивидуальных особенностей организма, условия обучения в университете могут детерминировать благоприятные реакции, тренирующие организм, или неблагоприятные, приводящие к снижению активности и стрессоустойчивости организма. Адаптация может занять довольно много времени. По этой причине учащиеся могут испытывать психофизиологическое перенапряжение, в результате которого снижается активность, и перед ними встает проблема с формированием нового способа поведения [5], а также выполнением обычных для учащихся видов деятельности [4].

Проблема адаптации курсантов к системе высшего образования является актуальной темой не только на теоретическом уровне, но и на практическом. Во многом их адаптация на первом году обучения в университете играет огромную роль в формировании будущих специалистов, компетентных в своей области. Адаптация учащихся к новой системе – сложный и отнимающий много времени процесс, поскольку учащиеся сталкиваются с новыми целями и задачами, с которыми они не были знакомы во время учебы в школе.

Многие курсанты первого курса испытывают трудности, связанные с отсутствием навыков самостоятельного обучения, неумением конспектировать лек-

¹ © Широкобокова А. А., 2023.

² © Дорошенко О. М., 2023.

ции, работать с учебниками, анализировать большие объемы информации и четко выражать свои мысли.

Процесс успешной адаптации курсантов во многом влияет на их успеваемость. Курсант первого курса, поступая в университет, попадает в совершенно новую среду, где необходимо адаптироваться к новому коллективу.

Основываясь на теоретическом анализе, можно сделать вывод, что курсанты-первокурсники не всегда успешно овладевают знаниями, навыками и умениями. Это связано не с тем, что они получили недостаточные знания, а с тем, что у них не сформировались определенные черты личности. Курсанты первого курса не готовы к самостоятельному обучению, они не могут контролировать себя и проводить рефлексию. На начальном этапе обучения в университете для них важна социальная адаптация, которая играет важную роль в нашем исследовании. В процессе общения индивид приспосабливается к определенным моделям поведения [5], которые действуют в этой микросфере, подчиняется социальным требованиям. Общение является неотъемлемой частью совместной учебной деятельности.

Курсант должен адаптироваться к системе высшего образования социально, психологически, мотивационно и интеллектуально. Офицерский состав, преподавательский состав и однокурсники оказывают огромное влияние на адаптацию, потому что адаптация – это «живой» процесс [1]. Очень часто организация образовательной деятельности на первом курсе не обеспечивает должной адаптации курсантов к специфическим условиям профессиональной деятельности. В результате неправильных подходов к организации педагогического процесса, непоследовательных действий преподавателей, недостаточного внимания к решению этой проблемы со стороны администрации и преподавателей университета курсантам довольно сложно адаптироваться к образовательному процессу [3].

Во время адаптации курсантов-первокурсников могут возникнуть следующие трудности, которые не зависят от студента: несоответствие между высоким уровнем притязаний и низким социальным статусом, который определяется возрастом; несоответствие между стилем общения в родительской семье и необходимостью взаимодействовать с преподавателями и сотрудниками университета; несоответствие между повышенным вниманием к независимости и зависимостью от мнения сверстников.

Проанализировав литературу по исследуемой проблеме, можно составить рекомендации для высших учебных заведений системы МВД России по повышению уровня социально-психологической адаптации курсантов: создание правильного представления о будущей профессии; принятие во внимание индивидуальные качества и способности отдельного курсанта; применение форм и методов обучения, направленных на групповую работу, тем самым ускоряя процесс адаптации внутри группы; использование различных методов проверки знаний, замените устный опрос письменным и наоборот, чтобы уменьшить стрессовую ситуацию во время публичного выступления; проведение кураторских часов и тренингов, на которых будут использоваться методы психологической коррекции, такие как техники арт-терапии для сплочения группы; разработка диагностических методов для определения уровня адаптации курсантов.

Необходимо помнить, что во время адаптации курсантов ведомственных вузов важная роль должна отводиться личности курсанта [2]. Основой успешно сформированного коллектива является личность человека, которая напрямую зависит от уровня образования и самостоятельности каждого курсанта. Полагаем, что необходимо развивать уровень адаптивности учащихся уже в школе, готовя учащихся к самостоятельному обучению, к анализу и синтезу информации, навыкам дедукции и индукции.

Библиографический список

1. Бекк А. А. Адаптация обучающихся вузов системы МВД России к служебной и учебной деятельности как организационно-педагогическая проблема // Образование и социализация личности в современном обществе: материалы XI Международной научной конференции. М., 2018. С. 370–372.
2. Нежкина Л. Ю., Ярославцева И. В. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3 (71). С. 210–214.
3. Нижниченко Н. Б. Использование различных средств и технологий воздействия на людей // Актуальные проблемы развития личности в современном социокультурном пространстве : сборник. М. : Кнорус, 2019. С. 101–106.
4. Нижниченко Н. Б. К вопросу о деятельности проблемно-ориентированной политики Великобритании // Актуальные проблемы деятельности участковых уполномоченных полиции : сборник материалов Внутриведомственной научно-практической конференции. М., 2018. С. 151–153.
5. Нижниченко Н. Б., Дорошенко О. М. Теоретическое изучение дилемм поведенческих отклонений в молодежной среде // Вестник экономической безопасности. 2021. № 1. С. 314–317.

Косыгина С. В.¹,
*преподаватель кафедры психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В. Я. Кикотя*

ПОЗИТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ

Успешная адаптация занимает важное место в становлении молодого специалиста. Вопросы психологической адаптации молодых сотрудников, интересовали многих психологов. В своих работах Е. В. Михалкина, В. Л. Цветков, А. Г. Караяни, И. О. Котенев, Н. В. Волкова, А. С. Лобачева, А. В. Маслова, Л. Г. Дикая, В. Т. Климова, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский и др. обращали особое внимание на условия и факторы, которые способствуют успешной адаптации начинающих профессионалов.

Профессиональную адаптацию можно определить, как приспособление к требованиям и профессиональным возможностям человека. Овладение необходимыми профессиональными навыками и умениями, формирование профессионально значимых качеств личности. Для достижения успешной адаптации важно иметь хорошее образование, профессиональную подготовку, определенный жизненный опыт, мировоззрение, эмпатию, самоконтроль.

По мнению Н. С. Хрустальной «особенности личности не только влияют на адаптацию субъекта, но и сами изменяются в ходе адаптационного процесса. Особенно важным для успешной адаптации является изменение направленности личности, ее мотивационной структуры» [9].

Профессиональная деятельность сотрудника полиции требует своевременного формирования определенных личностных качеств, умения вырабатывать профессиональные качественные привычки и сохранять оптимистичный настрой.

О. В. Коржова обращает внимание на такие «факторы успешной адаптации сотрудников к служебной деятельности:

- формирование позитивного отношения к выбранной профессии, стремление к самосовершенствованию и достижению профессиональной идентичности;
- развитие профессионально важных качеств и свойств;
- обучение молодых сотрудников навыкам психической саморегуляции состояний с целью формирования психологической устойчивости, уверенности в своих силах и способностях, что позволяет реализовать мотив самопринятия и самопознания;
- создание и поддержание атмосферы сплоченности и слаженности в коллективе, позволяющей молодым сотрудникам успешно адаптироваться и чувствовать себя принятыми своими коллегами» [3].

¹ © Косыгина С. В., 2023.

Успешно адаптироваться к условиям служебной деятельности помогает и позитивное мышление сотрудника.

Дж. Кехо определил три варианта позитивного мышления:

- аффирмации – это краткое позитивное утверждение, направленное на конкретный аспект вашего сознания и закладывающее новую программу, согласно которой подсознание строит свою работу и создает жизненные ситуации, соответствующие данной аффирмации по смыслу;
- позитивный настрой – это привычка сосредоточиваться на хлопотах в связи с делами, важными для жизни человека, и отстраняться от нежелательных обстоятельств;
- визуализация – свойство человеческого сознания, способного воспроизводить видимые и невидимые образы визуального (зрительного) ряда в своем сознании [2].

Сознательно каждый человек формирует позитивную мотивацию в важной для него сфере деятельности, учитывая личностные качества, и выбирает эффективную стратегию поведения. В этом и состоит пролонгированная ориентация на положительный результат, которая оказывает значительное влияние на решение жизненно важных задач. Адекватная и позитивная форма мышление является важным условием формирования мотивации как целенаправленного процесса. Если у субъекта приоритетными являются позитивные мысли, то формируется, как правило, желание, стремление достигнуть успеха.

Существует ряд исследований, изучивших позитивное мышление и его влияние на адаптацию молодых специалистов.

Исследование О. С. Виндекера показало, что «существует взаимосвязь мотивации достижения и оптимизма. Чем выше у респондентов мотивация достижения, тем выше оптимизм» [1].

Благодаря исследованиям Е. А. Перовой, выяснилось, что «индивиды с оптимистическим стилем объяснения в университете показывают результаты выше, а с пессимистическим – ниже, чем предсказывают тесты интеллекта. Оптимисты рассматривают все желательные результаты как достижимые, несмотря на неудачи. Они настойчивы в продвижении к цели и даже умножают свои усилия, если на пути возникает препятствие» [7].

Как оставаться оптимистом даже в сложных ситуациях? Как научиться мыслить позитивно? Позитивное мышление – это проявление положительных эмоций и интеллекта одновременно. В этот момент человек мыслит позитивно. Он адекватно управляет эмоциями. Ранжируя возникшие препятствия, преодолевает их, достигая цели и приобретая позитивный опыт. Благодаря такому мышлению человек полностью доверяет себе, не сомневается в своих победах, способен себя поддержать. Ему интересно все, что происходит в его жизни и жизни других.

Очень часто понятие позитивного или успешного мышления рассматривается через оптимизм и пессимизм как качеств личности, которые влияют на мотивацию, цели, уровень стресса человека. В исследовании оптимизма и пессимизма ученые предлагают: концепции диспозиционного оптимизма и теорию атрибутивного стиля.

К. Муздыбаев, изучая явления оптимизма и пессимизма, опирается на подход Ч. Шейера и М. Карвера. «Эти явления как личностные диспозиции, которые отражают позитивные или негативные ожидания субъекта по отношению к определенному событию или будущему в целом. Эмоциональные особенности оптимистов и пессимистов являются следствием определенного избирательного восприятия и понимания мира» [6].

Такой подход обращает внимание на ценность полученного результата, к которому человек стремится, и веры в успех. Таким образом, сотрудник в процессе адаптации учится преодолевать трудности, пока верит и ждет хороших результатов в деятельности.

Согласно теории атрибутивного стиля М. Селигмана, «корни пессимизма и оптимизма в том, как люди интерпретируют события из своего прошлого, как объясняют себе причины тех или иных событий, произошедших ранее. Если человек расценивает свое прошлое как в основном положительный опыт, то у него позитивный атрибутивный стиль: он воспринимает все плохое, что сейчас с ним происходит, как случайность и временное явление, а удаchi – как то, что зависит только от него. Если же человек считает свое прошлое скорее источником негативного опыта, то у него негативный атрибутивный стиль, и он думает, что все плохое закономерно, а хорошее – случайность» [8].

Позитивное мышление развивает эмпатию, коммуникацию, уверенность в себе, независимость, открытость новому. Помогает формировать адекватную самооценку. Снижает риск заболеваний, тревожность и стресс. А самое главное человек способен радоваться жизни и этим заражает окружающих.

Как научиться мыслить позитивно? Рекомендации психолога:

1. Благодарность. Записывайте все хорошее, что случилось с вами в течение дня, за что вы можете поблагодарить себя и других людей. Тренируйте память на позитивных моментах, пережитых вами. Говорите: «Спасибо!».
2. Осознанность. Замечайте и контролируйте свои эмоции. Медитируйте, это улучшает самочувствие.
3. Верь в себя. Придумайте положительную формулировку через «Я-концепцию», например: «Я сильный и независимый», «У меня все получится».
4. Думайте позитивно. Стремитесь видеть хорошее в окружающем мире. Радуйтесь всему, что с вами происходит.
5. Визуализируйте свои желания. Это поможет в достижении целей.
6. Рефлексируйте. Учитесь видеть себя в любой ситуации со стороны. Запоминайте свое состояние в момент успеха. Делайте акцент на ваши сильные стороны.

Чтобы позитивное мышление принесло нужные результаты, его необходимо тренировать. Кропотливая внутренняя работа способна сформировать навык быть счастливым и радовать своими успехами себя и окружающих. Позитивное мышление повлияет на жизнь и обстоятельства. Управляя своими эмоциями и мышлением, изменяя их, молодой специалист сможет успешно адаптироваться к самым сложным условиям деятельности.

Библиографический список

1. Виндекер О. С. Взаимосвязь мотивации достижения с показателями оптимизма-пессимизма // Психологический журнал. 2009. № 5. С. 15–35.
2. Кехо Дж. Подсознание может все! Минск : Попурри, 2012.
3. Коржова О. В. О психологическом сопровождении профессионального становления молодых сотрудников отдела специального назначения // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2015. № 6. С. 11–14.
4. Муздыбаев К. Оптимизм и пессимизм личности (опыт социолого- психологического исследования) // Психологический журнал. 2003. № 12 С. 87–96.
5. Перова Е. А. Оптимизм как одна из составляющих субъективного благополучия // Вопросы психологии. 2009. № 7. С. 12–19.
6. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М. : София, 2006.
7. Хрусталева Н. С. Психология эмиграции (социально-психологические и личностные проблемы) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. М., 2002.

Титова М. О.¹,
*адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических и научных кадров
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Агапов В. С.,
*профессор кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
доктор психологических наук, профессор*

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ САМОРЕГУЛЯЦИИ УЧАСТКОВЫХ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПОЛИЦИИ

Служебная деятельность участкового уполномоченного полиции является одной из сложных и стрессовых. Процесс выполнения задач связан с необходимостью достаточно быстро принимать решения, которые могут повлиять на жизнь и здоровье, не только сотрудника, но и окружающих лиц. В связи с чем сотрудник испытывает ежедневный стресс, затрачивает колоссальные физические и моральные ресурсы.

Вышеизложенное в совокупности негативно сказывается на эффективности служебной деятельности: снижение качества работы, рост числа профессиональных ошибок. Однако самым страшным является то, что все это уничтожает физическое и психологическое здоровье сотрудника: возникает хроническое чувство усталости, возможны эмоциональные срывы и т. п.

Отпечатком становится и необходимость общения с различным контингентом населения. Участковый уполномоченный полиции по роду своей деятельности ежедневно сталкивается с большим числом людей. И не всегда это добропорядочные и законопослушные граждане. Зачастую совсем наоборот. Такое общение сказывается на психологическом состоянии сотрудника не лучшим образом. Пропуская через себя проблемы и трудности обратившихся граждан, сотрудник рискует потерять интерес к своей служебной деятельности и приобрести такие качества как безразличие, равнодушие, отсутствие желания помогать, сопереживания, сочувствие и тому подобное.

В психологии существует значительное количество различных методов, приемов, методик и модификаций психорегуляции, которые могут оказать влияние на изменение психического и физического состояния, как при помощи воздействия извне (при помощи педагога и психолога), так и посредством усилий самого человека (саморегуляция).

¹ © Титова М. В., 2023.

Одним из качеств личности, которое должно быть присуще сотруднику, является самообладание (саморегуляция). Тема его развития является довольно актуальной, так как работа участкового уполномоченного полиции сопряжена с комплексом факторов, оказывающих стресс для организма. В частности, задержание правонарушителей и преступников, общение с различным контингентом граждан, возможность применения огнестрельного оружия и т. д.

Личностные ресурсы довольно хорошо развиваются у людей, которые могут регулировать свое состояние, свои эмоции. Это принято называть саморегуляцией – управление психоэмоциональным состоянием, которое может быть достигнуто путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием [1].

В зависимости от скорости протекания процесса саморегуляции, существующие методы можно разделить на «слоу» и «экспресс» методы. Слоу-методы (*slow* – длительный, долговременный) – группа методов и приемов саморегуляции, на реализацию которых требуется продолжительный временной ресурс. В данную группу входят: аутотренинг, релаксационные, медитативные и дыхательные техники, техники самокодирования, психологические настрои и др.

Наиболее популярными методами и приемами саморегуляции, которые может использовать участковый уполномоченный полиции в своей деятельности, являются:

- дыхательные техники (дыхание на счет, задержка дыхания, глубокое дыхание, частое дыхание, абдоминальное дыхание);
- самовнушение (внушение мыслей, идей, образов);
- самоубеждение (использование приемов логики, индивидуально-значимое самоубеждение, самоприказ, самоподкрепление, самоотчет, самоконтроль);
- визуализация (создание в сознании внутренних образов, активизация воображения с помощью слуховых, зрительных, вкусовых, обонятельных, осязательных ощущений, а также их комбинаций);
- управление мышечным тонусом (чередование напряжения и расслабления мышц тела);
- идеомоторная тренировка (планово повторяемое, сознательное, активное представление и ощущение осваиваемого действия);
- визуомоторная тренировка поведения (зрительное представление события во время контролируемого сна);
- аутогенная тренировка (применение специальных формул самовнушения, позволяющих воздействовать на психофизиологические процессы) [2].

Следует обратить внимание, что саморегуляция является таким качеством, которое требует постоянной тренировки. При этом существует ряд факторов, которые могут снижать эффективность от использования методов саморегуляции. К таким факторам можно отнести:

- личное отношение сотрудника к выполнению упражнений;
- чрезмерная самоуверенность;
- отсутствие систематичности в тренировках;

- отсутствие спокойной обстановки, способствующей расслаблению;
- неверный подбор метода саморегуляции [3].

Одним из основных способов развития самообладания, в том числе у сотрудников органов внутренних дел следует считать копинг-стратегию. Основываясь на данных различных исследований по психологии, понятие «копинг» можно определить, как стратегию действий, которые предпринимаются человеком в ситуации психологической угрозы, в частности в условиях приспособления к болезни как к угрозе физическому, личностному и социальному благополучию.

Развитая возможность самообладания позволяет сотруднику поддерживать психосоциальную адаптацию по время стресса.

Копинг-стратегий довольно много. Но одной из наиболее действенных и значимых является использование психометрических методов. С их помощью можно установить уровень тревожности и стрессоустойчивости организма, а также определить возможные пути тренировки и развития самообладания.

«Золотым стандартом» среди них считается метод *MBI* [4], разработанный изначально для изучения выгорания медицинских работников, а затем распространенный на другие профессии, в которых общение с людьми составляет основную часть рабочего времени (в частности и деятельность сотрудников полиции). Метод *MBI* представляет собой тестовую методику, которая проводится для диагностики профессионального выгорания. Данная методика создана в 1986 г. К. Масlach и С. Джексон, в России адаптирована Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ имени Бехтерева.

Стоит обратить внимание, что такие способы следует доверить специалисту. Под его наблюдением необходимо выполнить тестовые задания, а затем получить их расшифровку и наметить определенные действия. Полученные результаты могут многое сказать об эмоциональном состоянии сотрудника в определенный период времени, а также об уровне его самообладания или его отсутствии. Отсутствие самообладания чревато потерей контроля над своими действиями, эмоциями. В деятельности участкового уполномоченного полиции такое поведение является непрофессиональным и может не решить проблему или конфликт, а наоборот усугубить.

При этом не стоит пренебрегать помощью специалистов. В случае, когда ситуация слишком сложная, когда сотрудник понимает, что сам справиться со своей проблемой он не в состоянии, стоит подумать о визите к психологу. Он поможет выбрать правильный способ для расслабления и тренировки саморегуляции, поможет получить правильный настрой. Проработка проблемы с психологом может помочь в повышении эффективности служебной деятельности, а также в улучшении физического и психического здоровья.

Таким образом, саморегуляция является одним из свойств личности, которое требует постоянного развития. Участковый уполномоченный полиции должен обладать высоким уровнем саморегуляции, чтобы быть максимально стрессоустойчивым. Саморегуляцию можно развивать как самостоятельно, с помощью существующих психологических методов и способов, так и при помощи специалистов (психологов).

Библиографический список

1. Самойлова А. А. Важность саморегуляции для профилактики эмоционального выгорания // Молодой ученый. 2017. № 4 (138). С. 350–351.
2. Рыбин Д. Н., Хромов В. А., Тюкин В. Г. Формирование готовности сотрудника полиции к пресечению противоправных действий посредством использования методов психологической саморегуляции // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 1. С. 145–151.
3. Рыбин Д. Н., Степанищев А. Г. Методы психологической саморегуляции в деятельности участковых уполномоченных полиции : учебно-методическое пособие. Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России, 2020.
4. Сорокин Г. А. Синдром профессионального выгорания : информационно-методическое письмо. СПб., 2018.

Никитина Л. М.¹,
*преподаватель кафедры криминалистики
Военного университета
имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации*

УЧЕТ ВЕДУЩИХ ТЕНДЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ

Основная задача высшего учебного заведения – это качественное образование, подготовка компетентных и конкурентоспособных специалистов. Цель образования молодого поколения должна заключаться в том, чтобы сделать их способными развиваться и дальше без помощи наставника, самим строить профессиональный сценарий. И здесь без грамотного психолого-педагогического подхода не обойтись.

Понимание психологии и педагогики имеет важное общекультурное и общечеловеческое значение, поскольку обогащает антропоцентрическими представлениями, раскрывает возрастную периодизацию человечества, дает характеристику поведенческих реакций, массового сознания, командообразования и др. Соответственно, для обеспечения успеха преподавателю мало быть ученым, исследователем и владеть специальными технологическими приемами. Очень важно понимать индивидуальную психологию личности с целью распознавания ведущих тенденций («черта», «свойство», «состояние») обучающегося которая положена в основу психодиагностической структуры личности.

Ведущая тенденция – это не просто черта, свойство или состояние. Она включает врожденные (генетически переданные, психофизиологические) и характерологические особенности личности, определяя ее социальную и мотивационную направленность; тип эмоционального реагирования; когнитивный стиль (преобладающий тип мышления); стиль межличностного поведения (конформность-неконформность, компромиссность-конфликтность, коммуникативность-индивидуализм, лидерство-зависимость); а также, психологические защиты, возможные варианты состояния дезадаптации (конфликтах мотивационной сферы, уходе в защиту, неадекватной самооценке, депривациях (отчуждении), фобиях (тревожности), фрустрированности и прочих причинах, которые не проявились в поведении))

Обрисовывая личность как структурное целое, К. К. Платонов, включал в эту структуру биологически обусловленный темперамент, возрастные и половые особенности. В. Дубровин в своей книге «Психические явления и мозг» отмечал, что «одна и та же среда порождает поразительное разнообразие личностей, диаметрально противоположные характеры и склонности, психологически несовместимые свойства, что вовсе не вытекает из общих установок окружающей среды» [1].

Выявить ведущие тенденции обучающегося можно путем тестирования или безинструментального метода – профайлинг который рассматривает психотип

¹ © Никитина Л. М., 2023.

человека в основе четырех аспектов: биология, поведение, психология, социология.

Предполагая базовый психотип и его сопутствующие характерологические особенности, можно предположить какой формат доведения информации наиболее доступен для восприятия обучающегося. Как быстро или медленно он усваивает информацию. На что направлен его интерес. Какая его мотивация (на достижение успеха или избегание неудачи). Какой уровень его социально-психологической адаптации на каждом курсе обучения, потому как успешность в самом начале не гарантирует сохранение такого же результата по завершении обучения в образовательном учреждении, так как одни дезадаптирующие факторы сменяются другими и каждый семестр курсантам приходится приспосабливаться к разным стилям преподавания, меняя модальность восприятия в ряде случаев недоступным для понимания в полном объеме (рис. 1).

Курсанты 3 курса

(прокурорско-следственного факультета)

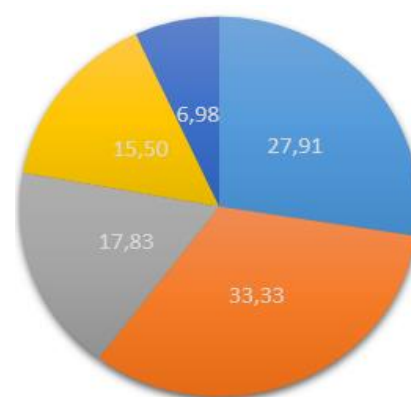
6,98 % – любой формат;

27,91 % – зрительно-схематично;

33,33 % – зрительно с использованием мультимедиа;

17,83 % – на слух через практические примеры;

15,50 % – чтение учебника



Курсанты 4 курса

(прокурорско-следственного факультета)

14,15 % – любой формат;

30,19 % – зрительно-схематично;

29,25 % – зрительно с использованием мультимедиа;

21,70 % – на слух через практические примеры;

4,72 % – чтение учебника

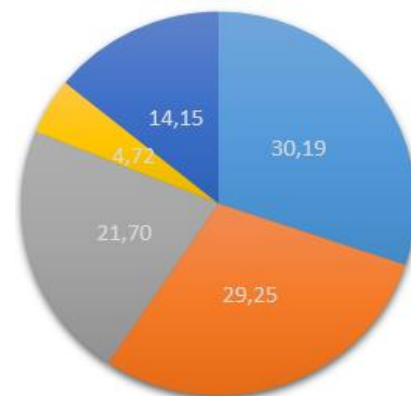


Рис. 1. Опрос курсантов прокурорско-следственного факультета по модальности восприятия информации на занятиях согласно ведущей тенденции

В методе профайлинг специалисты выделяют различное количество психотипологий: пять, семь, девять. Среди обучающихся Военного университета (прокурорско-следственного факультета) чаще всего наблюдается пять видов психотипов с ведущей тенденцией: эпилептоидный, истероидный, гипертимный, шизоидный, эмотивный.

Эпилептоидная ведущая тенденция говорит о стремление к безопасности, прогнозируемости, контролю, гарантии, надежности, стабильности, последовательности и целенаправленности. Обучающийся с эпилептоидной тенденцией надежен, ответственен, пунктуален (время для него очень ценный ресурс), но с ослабленной нервной системой. Это связано с описанными в физиологии

органическими изменениями нервных клеток [2], что значительно влияет на скорость обработки информации. В результате большого объема информации мыслительный процесс происходит медленно, но прочно. Если материал подается хаотично, с большим текстом на слайдах, обучающийся не успевает структурировать и систематизировать в голове поток данных. Это приводит к накоплению стресса.

Преподавателю рекомендуется преподносить информацию дозированно структурировано, схематично. На слайдах выделять только ключевые моменты. Чаще задавать вопрос, все ли понятно и уточнять, что именно мешает восприятию учебного материала, потому как в понимании обучающегося с эпилептоидной ведущей тенденцией, нет осознания что это его проблема, он перекладывает ответственность на преподавателя.

Истероидная ведущая тенденция встречается чаще всего, учитывая инфантилизацию современного поколения. Такая личность эмоционально не зрелая, импульсивная, с завышенной самооценкой и отсутствии склонности к вдумчивому анализу. На занятиях быстро утомляются. Неусидчивы, склонны к частым переменам в своих предпочтениях и изменчивые в сфере интересов.

Тем не менее они способны производить наиболее выигрышное впечатление с первых же минут общения, так как с самого начала выставляют напоказ лучшее, что в них есть. Обладают хорошей интуицией и задатками лидера, но из-за того, что в основе лежит слабая нервная система, не позволяющая выдерживать длительные интеллектуальные нагрузки, глубоко погружаться в какую бы то ни было проблему, не способны бороться с реальными трудностями и добиваться осязаемых результатов. Наблюдается прерывистая, нестабильная работоспособность, повышенная истощаемость. В состоянии стресса уходят в болезнь.

Во время занятия необходимо переключать внимание на короткие видеофрагменты с последующими примерами из практики. Это позволит обучающему смоделировать ситуацию и «примерить» ее на себя, так как лицам с истероидной и гипертимной ведущей тенденцией осознание свойственно только через личный опыт.

Рекомендуется создавать условия соперничества. Подобный «вызов» поможет решать трудные задачи, при этом проверять, или как-то особо стимулировать нет необходимости. Главное его достижение отметить публично.

Шизоидная ведущая тенденция. Ведущая потребность – поисковая активность нового и нестандартного, но наряду с высоким уровнем стресса, с которым не умеет совладать вынужден быть инвертированным, недоверчивым, даже несколько параноидным и считающий, что лучше наблюдать, а не действовать.

Стиль мышления абстрактно-аналитический и формально-логический. Такие обучающиеся склонны к широким обобщениям. Проявляется это в способности воссоздавать целостный образ на основании минимальной информации [3]. Такие обучающиеся ориентированы на факты, цифры, детали, концентрируются на логике.

В его поведении наблюдается спокойствие, безэмоциональность, независимость, дистантность, избирательность в людях и занятиях. Не смотря на способность глубоко погружаться в исследование интересующего вопроса, бывает

неисполнительным. Считает, что ничего критичного не произойдет если вовремя не сдаст обещанный материал (статью, научную работу и т. п.), поэтому требует тщательного контроля.

На занятиях преобладает высокий уровень ожидания от новизны занятия. Часто погружается в анализ и перестает слышать преподавателя. В этом случае можно попросить повторить все то, что было озвучено по озвученной теме, чтобы понять в каком месте обучающийся потерял нить и стал додумывать сам [4]. Для успешного усвоения информации на занятиях необходимо методический материал иллюстрировать изображением, схемами, видеофрагментами. Подстройка под таких людей простая – уметь слушать и не пытаться в диалоге применять какую-либо критику.

Эмотивная ведущая тенденция. Обучающемуся с эмотивной тенденцией свойственна высокая интуиция, чувствительность, гармоничность, эстетичность, сотрудничество и также как у шизоидной тенденции завышенный уровень ожиданий от занятий. Базовая потребность эмотива – саморазвитие и желание делиться накопленным опытом с другими, но инициативу проявляет редко, больше ждет ее от других, поэтому преподавателю желательно самому предлагать иногда даже настаивать на какой-либо интеллектуальной деятельности подталкивая его к сотрудничеству или какому-либо решению, с помощью поддерживающих слов, например, «Тебе это под силу», «Никто не справится лучше тебя», «Мы на тебя очень рассчитываем» и т. п. Учитывая, что эмотив человек социальный, он на многое готов ради команды, главное не оставлять наедине с трудно решаемой задачей.

Тип мышления преимущественно словесный (опора на смысл, высокий уровень обобщения, абстрактный стиль), то что отражает эмоциональное отношение к ситуации, поэтому информация воспринимается лучше в формате диалога. В тоже время, речь не должна быть гипертимной (громкая, быстрая, интенсивная и т.п.), а уравновешенной и последовательной.

Гипертимная ведущая тенденция объединяет в себе сильные и слабые стороны истероида и шизоида. Сильная сторона предполагает: адекватную введливость в увлеченные темы, гибкость, переключаемость, подвижность, эмоциональность, коммуникативность, небрежность. Слабые стороны: отвлекаемость и не очень высокая способность к контролю эмоций и желаний. Гипертимы обладая сильной нервной системой, которая предполагает энергичность и предприимчивость, в тоже время прославлены неустойчивостью интересов. Их внимание не задерживается надолго на одной теме. В работе не хватает выдержки, а предприимчивость ведет к построению воздушных замков и грандиозных планов редко доводимым до конца начинаниям. Особенно утомительна для них рутинная работа.

На занятиях ориентированы на эмоции, возможности и разнообразие. Презентации должны быть яркими и динамичными. Материал усваивает через обращение к личному опыту и возможности применение в профессиональной деятельности.

При анализе ведущей тенденции (темперамента) важно понимать, что все люди мозаичны и не может быть одной базовой части, выполняющую роль

биологического фактора. Существуют характерологические особенности сформированные в процессе воспитания и социализации, которые выступают в качестве средств достижения цели. Например, истероидная ведущая тенденция наряду с эмотивными и шизоидными характерологическими особенностями позволяет обучающемуся лучше понимать ситуацию, быть увлеченным в научной деятельности и брать ответственность за результат.

Применение безинструментальной диагностики позволит раскрыть профессионально важные качества обучающегося, и своевременно менять тактику и стратегию подачи учебного материала, повышая тем самым заинтересованность и эффективность обучения курсантов и слушателей.

Библиографический список

1. Дубровин Д. И. Психические явления и мозг. Философский анализ проблемы в связи с некоторыми актуальными задачами нейрофизиологии, психологии и кибернетики. М. : Наука, 1971.
2. Пономаренко В. В. Практическая характерология: методика 7 радикалов (практический тренинг). М. : АСТ, 2021.
3. Собчик Л. Н. Управление персоналом и психодиагностика : практическое руководство. М. : БОРГЕС, 2010.
4. Никитина Л. М. Применение метода «Профайлинг» в преподавании учебной дисциплины «Юридическая психология» // Научно-методический бюллетень Военного университета Министерства обороны Российской Федерации. 2022. № 1 (17). С. 265–272.

Бортникова К. М.¹,
курсант факультета подготовки
курсантов (слушателей) Калининградского филиала
Санкт-Петербургского университета МВД России

Научный руководитель:

Кодоева А. Ч.,
доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Калининградского филиала
Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат филологических наук

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ В ФОРМИРОВАНИИ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КАЛИНИНГРАДСКОГО ФИЛИАЛА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ)

В современных реалиях при подготовке сотрудников органов внутренних дел особый интерес представляет изучение мотивационной готовности сотрудников к службе. Мотивационная готовность курсантов к профессиональной деятельности стала предметом внимания исследователей сравнительно недавно и поэтому относится к той группе понятий, которые являются недостаточно разработанными [3].

В первую очередь, при профессиональной подготовке основным элементом является мотивационная готовность. Это одна из главных составляющих качественного обучения, как условие достижения успехов в профессиональной деятельности, оказывает влияние на карьеру и профессиональный рост.

В 2021 г. Министр внутренних дел Российской Федерации Владимир Колокольцев на расширенной коллегии министерства отметил, что «некомплект подразделений ОВД увеличился в среднем на 25–30 %. Учет психологических особенностей мотивации как важнейшей характеристики личности сотрудника ОВД поможет решить многие кадровые проблемы, связанные с текучестью, сменяемостью, профессиональной деформацией» [1].

В качестве основных показателей мотивационной готовности обучающихся системы образовательных организаций МВД России к профессиональной деятельности многие исследователи выделяют, несколько элементов:

- внутренние мотивы, показывающие стремление к профессиональной самореализации, внутренняя мотивация и желание достичь успеха;
- проявление тех самых внутренних мотивов, посредством активных действий, направленных на достижение профессиональных задач, стремление улу-

¹ © Бортникова К. М., 2023.

чить свои служебные навыки, проявление своих качеств во внеучебной деятельности.

В нашей работе для выявления уровней мотивационной готовности выпускников филиала к профессиональной деятельности мы разработали и протестировали систему критериев. Выборка исследования составила – 40 слушателей 5 курса. Анкета включала более 20 вопросов, респонденту необходимо было выбрать один из вариантов, либо предложить свой.

При выявлении уровня мотивационной готовности, мы выделили две группы критериев, внешние и внутренние. К первой группе мы отнесли такие факторы, как профессиональная деятельность слушателя; дисциплинированность; стремление к профессиональному самосовершенствованию и самоутверждению, к выполнению служебных обязанностей; уровень овладения знаниями и умениями, необходимых для профессиональной деятельности; готовность к четким, своевременным и целесообразным действиям при выполнении служебных задач, работоспособность на службе. Данная группа критериев в целом влияет на достижение высоких результатов служебной деятельности.

Внутренние критерии – это основная составляющая мотивационной готовности, которая состоит из личностных стремлений достижения высоких результатов в служебной деятельности, уровня самооценки, взаимоотношения в служебном коллективе, оценка со стороны сослуживцев.

Результатом действий внутренних критериев мотивационной готовности выступает удовлетворенность результатами своей деятельности и своим положением в коллективе. В связи с этим особую значимость приобретает учет всех внешних и внутренних критериев мотивационной готовности.

Для подтверждения вышесказанного, представляем результаты анкетирования по ряду вопросов. На вопрос «Чувствуете ли Вы уверенность и готовность к своей профессиональной деятельности?», более 75 % слушателей готовы к своей профессиональной деятельности и чувствуют в себе уверенность. Необходимо заметить, что ни один слушатель не ответил «нет» на поставленный вопрос.

Ответы на вопрос «Размышляли ли Вы о смене выбранной профессии?» свидетельствуют нам о том, что при поступлении в Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России 46 % слушателей осознанно выбрали профессию (мотивационная готовность на начальном этапе сформирована на достаточном высоком уровне). 37 % в ходе обучения изменили решение в рамках узкой специализации. Однако, безусловно, большая часть опрошенных – 75 % слушателей готовы работать в полиции. Также необходимо обратить внимание, что ответов «я сразу не хотел работать в полиции» нет, что так же говорит об осознанном выборе и мотивационной готовности к службе в ОВД.

«Что на Ваш взгляд имеет смысл оптимизировать в организации образовательного процесса в нашем филиале?» Ответы на данный вопрос, дают возможность сделать вывод о том, что большинству слушателей не хватило практической направленности обучения. Так же 20 % опрошиваемых ответили, что им не хватает свободы в принятии решения.

«Как Вы думаете, если у Вас не получится работать по профессии, то это произойдет, потому что»: причиной отказа, неготовности к службе 73 % опрошенных слушателей считаю сложность, ригидность, несправедливость в организации служебной деятельности, распределении должностных обязанностей, сложный график работы и т. д. Данный факт говорит о том, что слушатели недостаточно адаптированы к системе ненормированного рабочего графика, не готовы выйти из зоны комфорта, хотя это является одним из факторов профессиональной готовности к службе.

Таким образом, по результатам исследования можно сделать следующие выводы. Во-первых, уровень мотивационной готовности выпускников Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России на достаточно высоком уровне; слушатели уверены в выполнении будущих функциональных обязанностей в своих силах и способностях, в правильности выбранного жизненного пути.

Во-вторых, в нашей образовательной организации имеются все условия, необходимые для качественной подготовки будущих сотрудников органов внутренних дел, включающие в себя теоретическую подготовку и готовность в последующем к применению полученных знаний, умений, навыков в практике.

Мотивационная готовность будущих сотрудников органов внутренних дел является основной для развития и укрепления профессиональных качеств сотрудников, что в последующем позволяет влияет на всю служебную деятельность в целом [4, с. 152].

Библиографический список

1. Андруник А. П., Лымарев В. Н. Сущность и содержание военно-профессиональной мотивации курсантов вузов ВВ МВД России // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5.
2. Грабовский И. В. Мотивационная готовность молодых офицеров к военной службе : учебно-методическое пособие. М. : Военный университет, 2004.
3. Кучерявенко И. А., Шкилев С. В., Зиборова Е. И. Проблема мотивационной готовности курсантов учебных заведений МВД к профессиональной деятельности // Молодой ученый. 2015. № 24 (104). С. 1086–1088.
4. Сорокин И. В. Социально-профессиональная адаптация учащихся начального профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук. Калуга, 2003.

Погорелова К. Р.¹,

курсант факультета

подготовки курсантов (слушателей)

Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России

Научный руководитель:

Кодоева А. Ч.,

доцент кафедры социально-экономических

и гуманитарных дисциплин

Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России,

кандидат филологических наук

ВЛИЯНИЕ НЕЙРОЛИНГВИСТИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ

Предварительное следствие – это сложный процесс, в котором следователь постоянно сталкивается с противодействием со стороны подозреваемого, обвиняемого. Для установления истины по уголовному делу, ему постоянно приходится общаться с разными людьми, зачастую это вызывает определенные трудности, так как не каждый желает давать именно те показания, которые необходимы для расследования. Более того, деятельность следователя ограничена сроками, за два месяца необходимо установить все обстоятельства дела, найти и приобщить вещественные доказательства, допросить свидетелей и потерпевших, а также найти и задержать преступника. Такая работа требует огромных усилий и стрессоустойчивости, особенно в существующей политической обстановке, когда граждане подвержены панике и негативному влиянию.

Следует сказать, что и сам характер преступности изменился. Так, оперативная обстановка за январь 2023 г. показывает: снижение преступлений против личности и собственности, в то время как количество зарегистрированных убийств возросло на 6,8 %, наблюдается увеличение регистрации фактов сбыта наркотических средств на 42,2 %, на 14,2 % возросли показатели киберпреступности. Приведенные статистические данные позволяют нам подчеркнуть актуальность правильной организации работы следователя в настоящее время. Именно от того, как следователь будет относиться к своей деятельности, какое эмоциональное и психическое состояние будет его сопровождать зависит результат работы как следственного подразделения, так и правоохранительных органов в целом.

Помощь в организации деятельности следователя может помочь нейролингвистическое программирование, которое занимается проблемой влияния, которое оказывает язык на программирование психических процессов и других функций нервной системы, а также изучает, каким образом психические процессы и нервная система формируют наш язык и языковые шаблоны и находят

¹ © Погорелова К. Р., 2023.

в них отражение [1]. С помощью языка мы можем передавать наш опыт другим людям, а также изменять свои убеждения.

Влияние убеждений на нашу жизнь огромно. Помимо этого, они почти не поддаются воздействию обычной логики или рационального мышления. Именно убеждения напрямую влияют на нашу деятельность. Если мы убеждены в том, что мы успешны, то поставленные цели будут достигаться, а идеи будут реализовываться на практике. Но если мы уверены в том, что это нам не по силам или мы не заслуживаем этого, то достичь чего-то будет гораздо сложнее.

В качестве примера приведем историю о человеке, лечившемся у психиатра, которую любил рассказывать А. Маслоу. Герой истории отказывался есть и ухаживать за собой, ссылаясь на то, что он труп и ему уже не надо выполнять эти действия. Психиатр потратил немало часов, чтобы убедить его в обратном, однако безуспешно. В конце концов он спросил у пациента, может ли из мертвого тела идти кровь. «Конечно же, нет, – ответил пациент, – ведь у трупа прекращаются все физиологические функции». Тогда психиатр предложил в порядке эксперимента уколоть его булавкой, чтобы посмотреть, пойдет кровь или нет. Пациент согласился – ведь он и без того «труп». Разумеется, кровь пошла. На что потрясенный пациент воскликнул: «Черт меня подери, у трупов тоже идет кровь!». Этот пример нам показывает, что убеждения имеют огромную силу, если человек искренне верит в свои мысли и идеи, то никто и ничто не может переубедить его в обратном.

Для подтверждения силы убеждений приведем еще один пример о «миле за четыре минуты». До 6 мая 1954 г. считалось, что четыре минуты – абсолютный рекорд скорости, с которой человек способен пробежать милю. На протяжении девяти лет его никто не мог побить. Р. Баннистер побил недостижимый. Через шесть недель после рекорда, австралийский бегун Дж. Ланди улучшил результат еще на одну секунду. На протяжении следующих девяти лет около двухсот спортсменов побили когда-то недостижимый барьер.

Все эти примеры подтверждают, что наши убеждения напрямую формируют и определяют уровень нашего интеллекта, здоровья, взаимоотношений, даже меру нашего счастья и личного успеха.

Если сила убеждений на столько велика, то необходимо использовать ее и в такой сложной, трудоемкой деятельности как правоохранительная. Как известно, в настоящее время на следственные подразделения ОВД ложится огромная нагрузка, которая становится зачастую непосильной, причинами такого положения является недостаток кадров, а также психологическая неподготовленность сотрудников ОВД, касается это не только что прибывших на службу, а также сотрудников, которые имеют огромный стаж работы. Более того, следователь в своей деятельности постоянно сталкивается с криминальным миром, что, безусловно, негативно сказывается на его мировосприятии. Также, он общается с потерпевшими, которых нужно успокаивать, тратя свои эмоциональные ресурсы. Кроме того, по делам об изнасиловании, убийстве следователь, как и обычный человек, проявляет сочувствие и переживает за состояние потерпевшего. В таких ситуациях сложно собраться с силами и продолжать выполнять свои служебные обязанности, отодвигая эмоции на задний план.

Если следователь при производстве по уголовному делу изначально убежден, что лицо установить не получится, доказательств вины нет и собрать их нереально, продолжая «оставаться на месте», то вполне очевидно, что расследование данного преступления затянется и скорее всего, никто не будет привлечен к уголовной ответственности, соответственно, преступник продолжит совершать противоправную деятельность на свободе, причиняя гражданам и обществу все больший вред. Но если, сотрудник уверен в своих силах и профессиональных навыках, предпринимает активные действия по установлению обстоятельств дела, активно взаимодействует с оперативными и иными подразделениями, то безусловно, работа даст положительный результат: лицо будет привлечено в качестве обвиняемого и уголовное дело будет направлено в суд, где в отношении виновного вынесут приговор, и он понесет наказание.

Следует сказать, что человек не может постоянно работать в одном и том же ритме, его должно, что-то мотивировать, чтобы он не бросал свою деятельность и постоянно совершенствовался. Но убеждения человека, как мы уже выяснили, играют ключевую роль в продуктивности сотрудника, ограничивающие убеждения мешают идти к цели, создавая внутренние барьеры, которые остаются непреодолимыми. Этим «мотиватором» для сотрудника следственного подразделения должен стать его непосредственный руководитель, который как никто другой способен влиять на убеждения сотрудника и преобразовывать их, а также он сам, потому что именно мы сами формируем свое эмоциональное состояние, и только мы можем повлиять на свое поведение и заставить что-то делать.

Такие ограничивающие убеждения подобны мыслям-вирусам, они заполняют сознание человека и создают неразрешимую, тупиковую ситуацию при попытках что-то изменить [2]. Р. Дилтс в своих трудах сравнивает их с биологическими и компьютерными вирусами, говоря о том, что они обладают той же разрушительной способностью [1].

Следует сказать, что основной причиной появления ограничивающих убеждений является отсутствие подходящего ответа на вопрос «как?», т. е. если человек не знает, как изменить сложившуюся ситуацию, например, как найти вещественные доказательства, указывающие на причастность данного лица к совершенному противоправному деянию, то легче сказать: «это невозможно сделать», «у меня не получается», «в этом нет смысла».

Для того, чтобы деятельность подчиненного сотрудника была продуктивной и приносила результат, необходимо изменить приведенные выше ограничивающие убеждения, превратив их в надежду на достижение цели, уверенность в своих силах, чувство собственной необходимости и значимости, то есть помочь найти ответ на вопрос «как?». Но не стоит сводить это к даче ответа, следует сделать так, чтобы сотрудник сам пришел к решению на поставленный вопрос. К этому могут привести следующие процедуры:

1. Определение любого невысказанного, неосознанного допущения или предположения, лежащего в основе убеждения, т. е. под словами «Это невозможно, у меня не получится», может лежать обычный страх не справиться. Исходя из этого, необходимо убедить сотрудника в безопасности и возможности

допущения ошибок. Ведь как говорится, не ошибается лишь тот, кто ничего не делает.

2. Предоставление информации о том, как это можно реализовать, создание альтернативных вариантов. Это может выражаться в анализе похожих уголовных дел, выражении своего мнения на этот счет.

3. Получение позитивной поддержки. Сотрудник при обращении к начальнику должен испытывать не страх, а уважение, знать, что ему помогут и поддержат его. Именно руководитель должен мотивировать своих сотрудников на дальнейшую деятельность, поощрять их заслуги и не оставлять незамеченными ошибки, но относится к ним с точки зрения «учителя», который является наставником для своих подчиненных.

4. Прояснение или обновление новых взаимоотношений. Можно привести в пример другого знакомого вам сотрудника, которые отличился в служебной деятельности и имел похожий опыт, возможно, организовать встречу с ним.

В заключении хотелось бы еще раз сказать о том, что убеждения играют огромную роль в нашей жизни, именно от того какие они, зависит успешность нашей деятельности. Как писал Р. Дилтс: «Прописная истина – если ты действительно веришь в то, что способен достичь цели, ты достигнешь ее, если же веришь в то, что это невозможно, никакие усилия не убедят тебя в обратном». Данное выражение подчеркивает важность и влияние убеждений на продуктивность человека.

Библиографический список

1. Дилтс Р. Фокусы языка. Изменение убеждений с помощью НЛП. СПб. : Питер, 2022.
2. Якушева Т. В. Горовая В. Ю. Горовой С. А. Применение методов нейролингвистического программирования в уголовном процессе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 10. С. 221–224.

Финаева А. А.¹,

курсант факультета подготовки

курсантов (слушателей)

Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России

Научный руководитель:

Копылова Г. К.,

доцент кафедры социально-экономических

и гуманитарных дисциплин

Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России,

кандидат психологических наук, доцент

МЕТОДИЧЕСКИЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Коррупция является одной из наиболее серьезных проблем в современном обществе, которая причиняет значительный вред не только экономике, но и обществу в целом. Она угрожает безопасности государства и одновременно становится причиной скопления бедности и неравенства в обществе, что делает уроки противостояния коррупции важными на всех уровнях.

Профессиональные специалисты в области борьбы с коррупцией – необходимы для того, чтобы не только пресекать коррупцию, но и интегрировать антикоррупционные принципы в различные сферы жизни общества. В рамках вузов МВД России можно увидеть эту проблему на практике, поскольку сотрудники ведомства работают в условиях высокого риска коррупции и должны быть сознательными в своих действиях в рамках профессии.

В связи с этим, актуальной задачей становится формирование антикоррупционного поведения курсантов и слушателей в образовательном процессе вузов МВД России. Для этого необходимо создать условия, при которых будут формироваться навыки эффективного противодействия.

Перед тем, как перейти к определению наиболее эффективных мер, связанных с воспитанием среди курсантов высших учебных заведений системы МВД России культуры непринятия коррупционных проявлений, следует сформулировать основные социально-психологические причины и условия, влияющие на распространение вышеуказанного негативного явления

К ним следует отнести:

- низкий уровень морали и этики в обществе – это может привести к тому, что люди будут считать коррупцию нормой поведения;
- отсутствие ответственности, когда люди не несут никакой ответственности за свои действия, они могут легко поддаться соблазну получить незаконную выгоду;

¹ © Финаева А. А., 2023.

– бедность – люди, живущие в бедности, могут считать коррупцию единственным способом выжить;

– проблемы в системе правосудия, когда система правосудия неэффективна, это может привести к тому, что люди будут использовать коррупцию для получения справедливости и защиты;

– бюрократическая *red tape* – это может привести к тому, что люди будут использовать коррупцию, чтобы обойти лишние государственные процедуры и получить то, что им нужно [4].

Важно определить, что огромную роль при формировании антикоррупционных программ составляет аспект личности, и непосредственное влияние на основные ценностные ориентиры. Работа с курсантами в данном направлении наиболее эффективна, начиная еще с начальных курсов, когда будущий сотрудник еще только входит в процесс адаптации к новому виду деятельности, и его сознание активно воспринимает новую информацию [5].

Основная роль в выявлении у курсантов зачатков деструктивного поведения лежит непосредственно на самих преподавателях, которые как своими знаниями, так и собственным примером могут воздействовать на формирование определенной позиции на те или иные вопросы.

Нами проведено исследование среди курсантов двух взводов 1 курса. В одной группе, активно проводилась просветительская работа, курсанты привлекались к деятельности научных кружков, где проводились еженедельные дискуссии, организовывались дебаты, кейс-стади и иные формы деятельности, направленные на формирование у обучающихся собственной позиции, касательно вопроса коррупции, а также на дачу ответов на их вопросы.

И так, по результатам проведенного контрольного опроса мнения курсантов 111 учебной группы с курсантами 112 группы разделились, группа, которая активно участвовала в дискуссиях, касательно вопросов коррупции стала более развернуто отвечать на ответы, на вопрос, «Могли ли Вы дать/взять взятку», 100 % опрошенных респондентов, обучающихся в 111 учебной группе ответили отрицательно, аргументируя это ответом на следующий вопрос «Почему бы Вы не согласились дать взятку должностному лицу?», где 37,5 % опрошенных ответили, что «можно решить проблему другими путями», 12,5 % ответили, что «боятся ответственности», 12,5 %, что «принципиально не берут взятки», а остальные 37,5 % опрошенных решили ответить на вопрос более развернуто, где выразили примерно общую мысль о том, что коррупция – это разрушительный феномен, который ни в коем случае нельзя поддерживать.

Касательно 112 учебной группы, при их опросе ответы были более сжатые и пассивные, отсутствовала аргументация в виде развернутых ответов. При ответе на вопрос «Что бы являлось причиной, подтолкнувшей Вас дать взятку должностному лицу?», 33,3 % опрошенных ответили, что «отсутствие времени решить вопрос законно», 11,1 %, равное число выбрало варианты «лицо само вымогало у меня взятку», «ну все же дают взятки». 22,2 % ответили, что «хотят добиться благосклонности со стороны должностного лица».

При ответе на вопрос, касательно влияния коррупции на их жизнь, 46,2 % опрошенных ответили, что влияние действительно оказывается, при этом

30,8 % заявляют, что влияния на их жизнь нет, либо 15,4 % указывают на его незначительность, 7,7 % затрудняются в ответе. Это указывает на ошибочное мнение подавляющего большинства, что если коррупция не затронула их в какой-то конкретной ситуации, то ее влияние не может коснуться конкретно их жизни.

Далее, мы бы хотели более подробно описать меры, принимаемые при формировании антикоррупционного поведения курсантов, в процессе их образовательной адаптации и приобщения к научной деятельности.

1. На конкурсной основе осуществлялся отбор лучших научных работ, а также статей, направленных на исследование коррупции в формате различных дисциплин, с привлечением к работе с курсантами наиболее опытных преподавателей и курсантов старших курсов, работавших в данном направлении, для формирования собственной позиции по вопросу.

2. Организация научных кружков и собраний, с еженедельным проведением развивающих мероприятий, таких как *Case-study*, где курсантам предлагается конкретное событие, либо вымышленное, либо из юридической практики, где предлагается ответить на вопросы общеправового характера, а также сформулировать пути решения, основываясь на общих знаниях изучаемых первоначальных дисциплин, с относительным углублением в отдельные правовые нормы.

3. Дебаты на представленную тему, где курсанты учатся подбирать информацию, аргументировать свою точку зрения, опираясь на различные факты.

4. Внедрение определенной модели тренинговых занятий, направленной на занятия, связанные с выработкой стрессоустойчивости; тренинги, посвященные теме самоконтроля и ответственности; тренинги на тематику формирования профессионально-служебных качеств; тренинги, направленные на создание позитивных установок.

5. Плановые конференции, направленные на создание практических рекомендаций и методик противодействия коррупции, для изучения курсантами не только теоретической составляющей вопроса, но и его практической значимости, а также возможности реализации на будущих местах прохождения службы.

В завершение необходимо сказать, что воспитание антикоррупционной культуры в ведомственных университетах является одной из первоочередной задач, в виду будущей специфике работы выпускающихся офицеров, которая создает весьма критическое положение, связанной в первую очередь с теми властными полномочиями, которыми они будут обладать после выпуска, при реализации своих уже непосредственно правоохранительных функций. Основой всего является концепция разъяснения, с помощью которой ценностные ориентиры человека формируется не только под влиянием страха наказания со стороны государства, или просто без объяснения, основываясь на простом «нельзя», а еще и с пониманием всех негативных последствий для общества.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 06.02.2023) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/.
2. Анцупов А. Я., Кириченко А. В. Психолого-акмеологические технологии противодействия коррупции в профессиональной деятельности госслужащих // Психолого-акмеологические технологии противодействия коррупции в системе государственной службы : учебное пособие / под общ. ред. А. А. Деркача. М. : РАГС, 2010.
3. Воронова Ю. В. Ценностно-смысловая сфера личности как ресурс формирования антикоррупционного поведения : монография. СПб. : Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации, 2018.
4. Романова К. С. Социально-психологические факторы, определяющие существование коррупции // Актуальные проблемы научного обеспечения государственной политики Российской Федерации в области противодействия коррупции. 2016. № 1. С. 265–278.
5. Суколенко Е. А., Митракова Е. Н. Актуальные аспекты формирования антикоррупционного поведения курсантов и слушателей в образовательном процессе вузов МВД России // Философия права. 2022. № 1 (100). С. 79–83.

Кузнецова И. А.¹,
*доцент кафедры социальной психологии
и социальной работы
психологического факультета
Академии ФСИН России,
кандидат педагогических наук*

ТРУДНОСТИ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Абитуриенты, поступающие в ведомственные вузы, имеют уже сформированную систему ценностей, установок на общественно-полезную деятельность, сложившийся характер, умеют налаживать отношения в коллективе. Всему этому их научили в семье и школе. Однако, вступив в курсантскую жизнь, они испытывают определенные трудности и нуждаются в помощи, поддержке и сопровождении старших товарищей и командиров. Вопрос адаптации курсантов является важным для руководства учебного заведения. Это актуально благодаря целому ряду факторов. Так, быстрая адаптация к новым условиям и успешное преодоление возникших трудностей будут способствовать самоопределению курсанта в профессиональном плане. Скорость и полнота адаптационного процесса к учебной и служебной деятельности будет являться залогом успеха и профессионального роста. Ученые связывают продуктивную адаптацию с предпосылками к успешной адаптации по прибытию на место службы. Для того чтобы понять, какие факторы способствуют быстрой адаптации курсантов к условиям ведомственного вуза, необходимо изучение и учет их индивидуальных особенностей. Грамотное и целенаправленное управление процессом адаптации является задачей психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса [2].

Так, курсанты с позитивной направленностью ценностных ориентаций быстрее адаптируются в служебной среде. Курсанты с отрицательной направленностью личности, адаптируются медленнее, в силу того, что их установки не совпадают с общей направленностью учебной группы. Основой адаптационного взаимодействия и взаимной адаптированности группы выступают совпадения или несовпадения ценностных ориентации ее членов.

Социально-психологическая адаптированность личности – это определенная степень принятия ею правил, установок, норм, обычаев и ценностных ориентаций учебной группы. Важным является установление контактов с одноклассниками и командирами. Отмечают и уровень удовлетворенности установленными взаимоотношениями и своим положением в служебном коллективе.

Еще одной особенностью ведомственных вузов является строгая нормативная регламентация процесса обучения. Такая повышенная требовательность дисциплинирует молодежь и требует от нее высокой стрессоустойчивости. Навыки преодоления стрессовых ситуаций способствуют успешному проте-

¹ © Кузнецова И. А., 2023.

канию адаптационного процесса в вузе и в дальнейшем при непосредственном участии в служебной деятельности [1].

Оптимизация жизнедеятельности курсанта первокурсника напрямую зависит от его адаптационных способностей. Если адаптация проходит с определенными трудностями, курсант будет испытывать проблемы в построении взаимоотношений с членами учебной группы, станет неуравновешенным, слабоуспевающим в учебе.

Наиболее сложным является для недавних школьников начальный период адаптации. Новая среда, непривычные бытовые условия, новые обязанности, смена социального окружения, распорядок дня – все это является стрессогенным фактором и вызывает сложности в адаптации.

Необходимо отметить, что в разное время вопросы, связанные с адаптацией и ее трудностями изучали такие ведущие ученые, как А. А. Бодалев, П. В. Гуревич, А. Н. Леонтьев, А. Г. Маклаков, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн, Д. В. Сочивко, Н. А. Тюгаева и др. Они раскрыли характерные черты феномена социально-психологической адаптации в обществе.

Изучая теоретико-методологические исследования в области социально-психологической адаптации, отметим, что в гражданских вузах процесс адаптации студентов проходит значительно легче, чем у курсантов в ведомственных вузах. Это объясняется тем, что курсанты совмещают учебу со служебной деятельностью, которая предполагает организацию службы в нарядах, строго определенную регламентацию служебной деятельности, постоянное нахождение в рамках служебного коллектива, испытывают нехватку личного времени.

Среди периодов адаптации наиболее острыми являются: период прохождения первоначальной подготовки в загородном учебном центре, возвращение из отпуска и возобновление служебных обязанностей.

Отметим, что не все курсанты, поступившие в ведомственный вуз, готовы к бесприкословному выполнению приказов командиров и руководства, тесному взаимодействию внутри служебного коллектива. Такая нормативная регламентация оказывает сильное давление и нередко вызывает нервное напряжение и стресс. Убывая в отпуск, курсанты отвыкают от установленных правил и ограничений, и испытывают стрессовые ситуации в начале очередного семестра.

Позитивной адаптации способствует глубокое понимание своего предназначения в профессиональном плане, сформированность компетенций будущего офицера, осознание правильности выбора профессии, понимание ее значимости для общества. Личностное развитие и рост курсанта в процессе обучения представляют собой прохождение этапов, многообразие которых обусловлено не столько последовательностью овладения учебным материалом, сколько динамикой входа в новую среду, усвоения всех ее требований.

Многочисленные исследования психологической готовности курсантов к служебной деятельности показали, что готовность к службе повышается с уровнем усвоения компетенций, то есть, чем старше курс обучения, тем выше психологическая и профессиональная готовность. При этом большее внимание, конечно, уделяется первокурсникам. Постоянный и своевременный мониторинг процесса адаптации новобранцев, позволяет командирам оперативно реагиро-

вать и решать имеющиеся проблемы. Изучая индивидуально-личностные особенности курсантов, командиры и наставники, при необходимости взаимодействуют с психологической службой учебного заведения, особенно если какие-либо вопросы вызывают опасение.

Поступая в ведомственное высшее учебное заведение, все абитуриенты в обязательном порядке проходят психологическое тестирование в Центре психологической диагностики. Это один из элементов профессионального отбора кандидатов на службу, наряду с медицинским освидетельствованием, сдачей нормативов по физической подготовке, результатами ЕГЭ и вступительных испытаний. Психологическое тестирование позволяет оценить общее интеллектуальное развитие абитуриента, правильность профессионального выбора, адаптивные способности, отклонения и склонности. Руководство факультетов и учебно-строевых подразделений применяют результаты психологического обследования при формировании учебных групп в соответствии с индивидуально-личностными особенностями, интересами и адаптивностью обучающихся. С учетом данных показателей, а также при наличии психологической устойчивости и лидерских качеств, проводится и профессиональный отбор на должности командиров отделений и командиров учебных групп из числа курсантов. Результаты психологического обследования также дают информацию о склонности курсантов к конфликтному поведению, повышенной тревожности, что дает возможность избежать в дальнейшем многих проблем.

Заметим, что анализ психического здоровья абитуриентов и курсантов ведомственных вузов показывает тенденцию к снижению нервно-психической устойчивости. Данный факт повышает значимость профессионального психологического отбора. На пути взросления подросток встречает множество препятствий, соблазнов и различных опасностей, от несчастных случаев до социальных опасностей в лице сверстников или старших товарищей с девиантным поведением. К нарушению психологической безопасности приводят сложности во взаимодействии со сверстниками, отсутствие взаимопонимания с родителями и учителями.

Адаптивную функцию здесь выполняют механизмы психологической защиты. Однако сами механизмы не способны решать стоящие перед личностью проблемы, а лишь помогают снизить напряженность и улучшить самочувствие для того, чтобы помочь человеку мобилизоваться и оптимальным образом приспособиться к ситуации. Эффективному преодолению стрессовой ситуации способствует снижение ситуативной тревожности, которое обеспечивается благодаря механизмам психологической защиты. Чувство тревоги замедляет скорость протекания когнитивных процессов [3]. Исследование процесса адаптации курсантов к службе показало достаточно высокую адаптивность 5 курса по сравнению с 1 курсом, что обусловлено качественным профессиональным отбором, организацией работы психологами, кураторами и индивидуальными наставниками курсантов и учебных групп, их индивидуальное и групповое сопровождение на протяжении всего периода обучения.

Подводя итог, необходимо отметить, что сущность социально-психологической адаптации курсантов к служебной деятельности состоит в диаде установления отношений между личностью и коллективом на начальном этапе их взаимодействия: служебных (официальных) и личных (неофициальных). Основой данного процесса являются ценности, содержание и организация совместной учебной и служебной деятельности, результатом которого является, с одной стороны, адаптированность входящей в коллектив личности, а с другой – принятие коллективом этой личности на основе взаимопонимания, согласования ценностных ориентации.

Библиографический список

1. Баурова Н. Н., Рудой И. С. Прогностическая модель развития невротических расстройств у курсантов военных вузов // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2012. № 3. С. 76–78.
2. Колесов В. И. Поведение человека в реализации уровня активности как целенаправленной деятельности // Мир психологии. 2020. № 2 (102). С. 89–95.
3. Воробьев В. М., Шаповал В. А. О взаимосвязи психофизиологического стресса с психодинамическими свойствами личности курсантов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 1. С. 146–158.

Агапов В. С.¹,
 профессор кафедры юридической
 психологии учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 доктор психологических наук, профессор

Новосельская С. Р.²,
 адъюнкт факультета подготовки
 научно-педагогических
 и научных кадров
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЯ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ У КУРСАНТОВ В УСЛОВИЯХ УЧЕБНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время кадровая политика МВД России все больше актуализирует работу с курсантами образовательных организаций МВД России по повышению мотивации к выполнению служебных обязанностей, а также профилактику увольнения со службы в органах внутренних дел. Решение данных задач может обеспечить исследование образа профессии курсантов и его своевременная коррекция.

Проблема образа профессии исследовалась учеными в разных научных концепциях. К примеру, Н. В. Курбет образ профессии толковала как целостное представление о базовых компонентах профессии, которые выступают как связанные фрагменты единой структуры [6]. Иная точка зрения отображена в работах Л. Б. Шнейдер, которая описала образ профессии как «один из основных элементов, способствующих профессиональной идентичности» [11].

В нашем исследовании образ профессии курсантов представляет собой совокупность таких показателей как: информации о профессии и себе как профессионале, мотивационной направленности в профессиональной сфере, эмоциональных проявлений относительно профессии, а также действий, направленных на достижение успеха в профессиональном развитии [9].

Данное определение сформировано на основе структуры образа профессии, которая была нами построена в ходе анализа имеющихся в психологической науке структур образа профессии. Нами были выявлены наиболее часто встречающиеся компоненты в структуре образа профессии: когнитивный (С. В. Зиброва, И. Н. Тимченко, Д. Н. Канюков, Н. В. Курбет, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, В. А. Толочек и др.), эмоциональный (В. Н. Дружина, Ю. П. Солодонилов, Д. Л. Любенко и др.); мотивационный (И. И. Богданова, М. Н. Рыбникова, Е. Ф. Платаш, К. А. Володина и др.) и пове-

¹ © Агапов В. С., 2023.

² © Новосельская С. Р., 2023.

денческий (И. И. Богданова, И. В. Дурманова и др.). Компонентами структуры образа профессии курсантов являются следующие: когнитивный, мотивационный, эмоциональный и поведенческий [1–2].

Для достоверного и полного исследования процесса изменения образа профессии курсантов на основании теоретического анализа нами был подобран психодиагностический комплекс, включающий такие методики: Опросник диагностики профессионального самоотношения (К. В. Карпинского, А. М. Кольшко), методика «Отношение к себе как профессионалу» (С. В. Духновского), краткая версия *Big five inventory – 2 (BFI-2-S)*, методика «Профессиональная готовность» (А. П. Чернявской), методика «Якоря карьеры» (Э. Шейна, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова), тест-опросник «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха» (Ю. М. Орлова), методика изучения мотивации обучения в вузе (Т. И. Ильиной).

В эмпирическом исследовании приняло участие 224 курсанта, сформированных в три группы. Первую группу испытуемых составили 84 курсанта (67 мужчин и 17 женщин) 1 курса. Вторую группу испытуемых составили 79 курсантов (60 мужчин и 19 женщин). Третью группу испытуемых составили слушатели 5 курса (61 человек, из них 49 мужского пола, 12 женского пола), обучающихся по специальности правоохранительная деятельность; направление подготовки – оперативно-разыскная деятельность;

Представим результаты эмпирического исследования. Сравнительный анализ когнитивного компонента образа профессии у курсантов первого, третьего и пятого курсов показал, что, оценивая свой *личностный рост в профессии*, у всех исследуемых респондентов обнаружены средние баллы по шкале. При этом у слушателей 5 курса наблюдается тенденция к высоким показателям *представления о себе как профессионале, открытость опыту, информированность, планирование*. По нашему предположению, высокие результаты когнитивного компонента во многом может обеспечить формирование адекватного образа профессии курсантов.

Статистически более высокие показатели курсантов 3 курса по сравнению с 5 и 1 курсами указывают на более высокую субъективную *положительную оценку образа себя*, а также готовности к *принятию решений* в профессиональной сфере.

Сравнительный анализ когнитивного компонента образа профессии 1 курса показал, что по сравнению с 3 и 5 курсами у исследуемых курсантов выражены более высокие баллы по шкале *доверие*.

Обнаружены отличия в мотивационном компоненте образа профессии курсантов по всем исследуемым показателям, наиболее значимые из них: шкала оценки потребности в достижении, приобретение знаний, овладение профессией, получение диплома. *Первокурсники* имеют более высокий уровень притязаний в профессиональной сфере в отличие от курсантов, обучающихся на третьем и пятом курсах. *Курсанты 3 курса* отличаются более высокими показателями по анализируемым шкалам, процесс обучения в вузе для них является, прежде всего, этапом профессионализации и *приобретения знаний*, успешно завершив который намерены оптимально *овладеть профессией*. Также результа-

ты по шкале оценки потребности в достижении успеха по уровню выше, чем у первокурсников и слушателей.

Выявлены отличия по показателю *получение диплома* при исследовании мотивационного компонента. По мнению *первокурсников*, окончание вуза значимо в меньшей степени, чем получение знаний и формирование необходимых профессиональных умений, что на данном этапе профессионального развития оправдано. *Курсанты третьего курса* в получении соответствующего документа об окончании образовательной организации заинтересованы больше, чем *первокурсники*, при этом для них максимальное значение имеет овладение будущей профессией и обогащение знаниями. Результаты *слушателей* по указанному показателю свидетельствуют об их приоритетной направленности успешно закончить обучения в образовательной организации и получить диплом, приступить к выполнению служебных обязанностей.

Показатели *эмоционального компонента* образа профессии значимо отличаются (на уровне значимости $p \leq 0,05$ или $p \leq 0,01$) в выборке курсантов *первого курса* (высокие средние значения по показателям негативной эмоциональности (нейротизма), тревожности, эмоциональной изменчивости, эмоционального отношения, самообвинения в профессии), *третьего курса* (высокие значения по показателю внутренней конфликтности профессионального самоотношения), *пятого курса* (высокие средние результаты по показателям самоуверенности в профессии, самопривязанности в профессии и принятии себя как профессионала).

При этом установлено, что *эмоциональное отношение* к профессии во всех анализируемых выборках проявляется на среднем уровне. Достоверные различия обнаружены между выборками курсантов первого и третьего курсов. Между выборками курсантов первого и пятого курсов различий по данному показателю нет.

По показателю *принятие себя как профессионала* обнаружены различия между всеми исследуемыми выборками, при этом наибольшие значения выявлены у выборки курсантов пятого курса.

Негативная эмоциональность значимо различается между выборками курсантов первого и пятого курсов. Различия между выборками курсантов первого и третьего курсов менее выражены. При этом исследуемые первокурсники имеют самые высокие результаты по данному показателю.

Сравнительный анализ показал, что курсанты высоко оценивают такие показатели поведенческого компонента образа профессии как: доброжелательность (склонность к согласию), добросовестность (контроль импульсивности), а также автономность. Показатели ответственности, продуктивности и организованности оценивались курсантами на среднем уровне.

Таким образом, сравнительный анализ с помощью *U*-критерия Манна-Уитни данных тестирования курсантов первого, третьего и пятого курсов показал, что имеются статистически значимые различия, наблюдается изменение структуры образа профессии в условиях учебно-служебной деятельности.

Библиографический список

1. Дружинина В. Н. Динамика образа профессии в структуре Я-концепции сотрудников полиции : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. М., 2022.
2. Зиброва С. В. Профессиональное сознание: репрезентация и образ профессии : дис. ... канд. психол. наук. Красноярск, 1999.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2002.
4. Канюков Д. Н. Структура образа профессии и динамика ее изменения у студентов-психологов в процессе обучения // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2011. № 1 (9). С. 104–112.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М. : МГУ, 1988.
6. Платаш Е. Ф. Организационно-педагогические условия формирования образа будущей профессии у студентов специальностей экономического профиля : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Ставрополь, 2011.
7. Солодовников Ю. П. Формирование образа профессии у студентов: к постановке проблемы // Актуальные вопросы социальной теории и практики : сборник научных статей. Вып. 3. Ставрополь: СКСИ, 2004. С. 283–286.
8. Тимченко И. Н. Введение в педагогическую профессию. Новосибирск, 1997.
9. Цветков В. Л., Новосельская С. Р. Особенности формирования образа профессии у курсантов образовательных организаций МВД России. // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 2. С. 88–92.
10. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. М. : МОСУ, 2001.

Евраев Л. О.¹,
доцент кафедры огневой подготовки
учебно-научного комплекса
специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Коваленко Е. Е.²,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КУРСАНТОВ МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В. Я. КИКОТЯ НА ТЕХНИКУ СТРЕЛЬБЫ

В процессе учебной деятельности курсанты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя посещают занятия по дисциплине «Огневая подготовка», в ходе изучения которой получают практические умения и навыки в стрельбе. Поскольку данная дисциплина является одной из основных дисциплин данного высшего учебного заведения, практический каждый курсант стремится достичь положительного результата. Выявление способностей и построение обучения огневой подготовке курсанта представляет собой понимание закономерностей психических процессов, присущих каждому человеку, и их индивидуально-неповторимое сочетание, определяющие реакцию и поведение индивида.

Практически каждый курсант испытывает стресс, зачастую не понимая, что это всего лишь реакция организма на неблагоприятные и негативные факторы окружающей среды, с которыми можно справиться посредством самообладания и асертивности, так как от эмоционального состояния зависит качество стрельбы. Под эмоциональным состоянием принято понимать различные внутренние состояния индивида, возникающие вследствие переживаний человеком его отношения к окружающему миру и самому себе. Такие состояния могут оказать влияние и на результат стрельбы, так как они способствуют дезорганизации мышления и действий. Осуществляя взаимодействие с оружием, нередко курсанты сталкиваются с такими эмоциями как страх, тревога и замкнутость, которые, в свою очередь, оставляют след на центральной нервной системе. Возникшие чувства побуждают психику испытывать напряжение. Тревога, беспокойство и возбуждение – признаки такого состояния, которые выступают в качестве помех для хороших результатов в стрельбе. Особое значение приобретает подсознание. В различных научных исследованиях можно наблюдать показательные данные, свидетельствующие о том, что на психологическое со-

¹ © Евраева Л. О., 2023.

² © Коваленко Е. Е., 2023.

стояния любого человека оказывают влияние стресс-факторы. В качестве таковых могут выступать внешние и внутренние раздражители. К внешним мы относим погодные условия, шум, различные помехи и все то, что мешает произвести выстрел с «внешней» стороны. К внутренним раздражителям относятся эмоции, самочувствие, моральный настрой, ожидание выстрела, не до конца разобранный техника стрельбы и другое то, что также способно ухудшить работоспособность и в дальнейшем качество стрельбы.

Результаты проведенной методики А. Уэссман и Д. Рикса «Самооценка эмоциональных состояний» показали, что 5 курсантов высоко оценивают свое эмоциональное состояние, что составляет примерно 28 % всех испытуемых. У 10 курсантов средняя оценка эмоционального состояния, что составляет 55 % всех испытуемых и лишь у 3 курсантов наблюдаются низкие показатели, что составляет 17 % от числа всех испытуемых.

У курсантов, набравших высокие баллы, имеется оценка «отлично» по дисциплине «Огневая подготовка». Курсанты, набравшие среднее количество баллов, – оценку «хорошо» и набравшие минимальное количество баллов – оценку «удовлетворительно» или «не удовлетворительно».

Таким образом наличие тревожности, усталости, подавленности и чувство беспомощности, оказывают влияние на технику стрельбы, что сводит к минимуму ее эффективность и результативность.

Важно понимать, что во время выполнения техники стрельбы нужно уметь блокировать собственные ощущения, не воспринимая внешние и внутренние раздражители. Поскольку внешние условия мы устранить не можем, важно не давать своим ощущениям переместиться в эмоции и моральное состояние, так как эмоции вызывают лишнюю мышечную активность и мешают процессу мышления активно работать. Дабы избежать эмоционального напряжения во время стрельбы, необходимо сформировать у курсантов навык абстрагирования, умение контролировать собственные действия, правильно дышать во время выстрелов, привычку правильной и удобной позы; воспитать уверенность в оружии и своих действиях.

Также важно сформировать психологическую стабильность курсантов посредством:

- выполнения упражнений, сопряженных с силовыми нагрузками (в приказе МВД России № 880 «Об утверждении наставления по организации огневой подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» такое упражнение называется «упражнение 3с» и выполняется после физической нагрузки) [4];
- ведения огня не на время, а на результат;
- создания курсанту внешних условий, мешающих произвести качественный выстрел (световые и шумовые эффекты, стрельба в составе смены);
- ознакомления с техникой аутогенной и идеомоторной тренировки и их активное применение.

Выполняя упражнения на расслабление и напряжение, а также дыхательные практики, имеется возможность влиять на все части эмоциональных реакций, в том числе и характер эмоций. Когда человек находится в состоянии стресса или же на него влияют некие факторы из вне, то мысли, ощущения и эмоции

зашкаливают и попасть в цель невозможно. Всем известно о состоянии нервного возбуждения и непроизвольные сокращения мышц. Если рассматривать проблему стрельбы в широком спектре, то можно понять, что основная задача – преодоление со страха. Для этого существуют следующие варианты: самовоспитание, личностного и профессионального, формирование уверенности в себе, в личную безопасность; развитие уверенности в правильности своих действий в критических ситуациях, перехода от тревожности к собранности; воссоздание опасных ситуаций на занятиях; поддержание бодрости духа и отторжение негативных эмоций после успешных действий, которые были выполнены с риском.

Таким образом, эмоциональное состояние курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя оказывает влияние на технику стрельбы, поэтому важно сформировать у курсантов стрессоустойчивость и самообладание, которые необходимы для оказания противодействия стрессовым факторам во время огневой подготовки.

Библиографический список

1. Ахметов Р. С. Психологические особенности подготовки спортсменов // Эпоха науки. 2016. № 5. С. 106–110.
2. Колесников А. С. Психологическая подготовка стрелка // Молодой ученый. 2019. № 23 (261). С. 367–371.
3. Медведев А. В., Ветрова Ю. В., Мяснищева Ю. В. Психологическая подготовка курсанта стрелка // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2017. № 2. С. 83–85.
4. Приказ МВД России от 28 ноября 2017 г. № 880 «Об утверждении наставления по организации огневой подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292172/.
5. Солоницкая Э. В., Митракова Е. Н. Психологические аспекты предстартового состояния стрелка: проблемы и пути решения // Юрист – Правоведь. 2015. С. 34–38.

Смык Е. И.¹,

*заместитель начальника кафедры деятельности
органов внутренних дел в особых условиях
учебно-научного комплекса
специальной подготовки
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук*

Губайдуллина А. К.²,

*командир отделения Института-факультета
психологии служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К ДЕЙСТВИЯМ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ ОБСТАНОВКЕ В УСЛОВИЯХ НЕГАТИВНОГО ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Непростые и достаточно ответственные задачи по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан и общества, охрана общественного порядка, собственности, противодействие преступности и обеспечение общественной безопасности возложены на сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Следует также сказать, что нередко сотрудники ОВД выполняют свои профессиональные задачи в условиях, отличающихся от повседневной профессиональной деятельности, когда к сотруднику предъявляются нестандартные, психологические требования.

Такие условия называются экстремальными (особыми) условиями. Характеризуются такие условия внезапностью наступления неблагоприятных последствий, дефицитом времени, неоднозначностью происходящих событий, наличием опасности для жизни, чести и личного достоинства, активным внешним противодействием, высокой ответственностью и т. д.

И такие факторы могут существенно возрастать в случае применения против сотрудников ОВД различных методов негативного информационно-психологического воздействия.

Осознавая всю сложность действий в подобных экстремальных условиях необходимо вырабатывать соответствующую готовность сотрудников ОВД к действиям в таких условиях, формируя при этом соответствующие качества, такие как:

- 1) стрессоустойчивость;
- 2) готовность и верность принимаемых решений;

¹ © Смык Е. И., 2023.

² © Губайдуллина А. К., 2023.

3) успешное преодоление оказываемого воздействия;

4) контроль над эмоционально-волевыми качествами;

5) выработка навыков адаптации к новым возникающим ситуациям, т. е. внутренняя готовность, уверенность, позволяющие применить профессиональные умения и навыки в возникших неожиданных ситуациях.

Морально-психологическая подготовка – это комплексное личностное внутреннее воспитание, включающее в себя ряд различных взаимосвязанных элементов. Среди которых следует выделить:

1) когнитивный компонент, представляющий собой профессиональное восприятие, гибкость, быстроту мышления, а также реализацию системы знаний о специфике профессиональной деятельности и самой ситуации;

2) морально-ценностный компонент – система ценностно-нравственных координат, следуя которым сотрудник выполняет свои профессиональные задачи добросовестно;

3) мотивационный компонент включает в себя совокупность установок и мотивов, заставляющих каждого сотрудника в момент выполнения оперативно-служебных задач действовать четко, быстро, решительно, следуя требованиям законодательства Российской Федерации.

Следует сказать, что на успешное развитие морально-психологической готовности сотрудника органов внутренних дел оказывают влияние несколько направлений:

- профессиональная служебная и физическая подготовка;
- воспитание;
- самовоспитание;
- накопление опыта участия в экстремальной деятельности;
- уклад повседневной жизни и профессиональной деятельности;
- морально-психологическая подготовка.

С целью устойчивого реагирования к различным ситуациям информационно-психологического воздействия, необходимо уметь:

- выявлять и классифицировать возможные источники реальной негативной информации и психологического воздействия;
- выявлять факторы, способствующие разрастанию негативной информации;
- выявлять граждан, склонных к негативному восприятию [1–2].

Умелое применение указанных выше факторов позволит сотрудникам ОВД эффективно выполнять профессиональные задачи в особых (экстремальных) условиях, в том числе умело противостоять к различного рода негативному информационно-психологическому воздействию.

Библиографический список

1. Караяни А. Г., Корчемный П. А. Психологическая подготовка боевых действий. М. : Военный университет, 2016.

2. Караяни А. Г., Караяни Ю. М., Зинченко Ю. П. Противодействие информационно-психологическим акциям противника в современной войне. М. : Военный университет, 2016.

Ковалев Д. Н.¹,
*старший преподаватель кафедры
 деятельности органов внутренних дел
 в особых условиях учебно-научного комплекса
 специальной подготовки
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя.*

Третьякова Н. В.²,
*командир отделения Института-факультета
 психологии служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя.*

РОЛЬ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Для сотрудников полиции, как для стражей порядка, крайне важная роль отводится морально-психологической подготовке, поскольку выполнять профессиональные задачи сотрудникам полиции приходится в тяжелых условиях и условиях, которые отличаются от повседневной профессиональной деятельности.

Осуществлять подготовку сотрудников полиции к действиям в особых условиях следует еще на стадии их обучения в образовательных организациях МВД России.

Кроме того, важно не только обучать их теоретически и практически, но и целесообразно перенимать опыт старших товарищей, и при возможности применять его на практике, тем самым повышая свою моральную и психологическую готовность для действий в особых условиях.

С целью повышения уровня морально-психологической готовности сотрудников полиции был издан приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Так, ст. 2 данного приказа регламентирует, что морально-психологическая работа в органах внутренних дел, это управленческая деятельность всех руководителей (начальников) органов, организаций и подразделений МВД России по работе с личным составом, которая направлена на формирование и поддержание морально-психологического состояния личного состава на уровне, позволяющем эффективно выполнять возложенные служебные задачи, как в повседневных, так и в особых условиях [2].

Следует сказать, что соответствующее морально-психологическое состояние сотрудника полиции создается и поддерживается путем осуществления мер

¹ © Ковалев Д. Н., 2023.

² © Третьякова Н. В., 2023.

морально-психологической поддержки, которые развивают его профессионально важные личностные качества.

Надлежащее морально-психологическое состояние сотрудников обеспечивает хороший психологический климат в коллективе и позволяет эффективно выполнять задачи, возложенные на ОВД.

К факторам, обеспечивающим высокий уровень морально-психологической подготовки можно отнести:

- 1) обучение сотрудников выработке высоких личных и профессиональных стандартов и добросовестному отношению к выполнению служебных обязанностей;
- 2) ответственность руководства за дисциплинарные взыскания подчиненных;
- 3) осуществление соответствующих психологических тренингов;
- 4) высокий уровень профессиональной подготовки и постоянное стремление к его повышению и др.

Таким образом, морально-психологическая подготовка играет важную роль в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Морально-психологическая подготовка помогает сотруднику сохранить высокую функциональную активность и в разных условиях качественно выполнять поставленные задачи.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 29.12.2022) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.
2. Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // НПП «Гарант-сервис». URL: <https://base.garant.ru/400791288/>.
3. Гирин А. В. Организация морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах : лекция. М. : ДГСК МВД России, 2012.
4. Кубышко В. Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел. // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 95–103.

Давыдошкина С. В.¹,
доцент Института-факультета подготовки
государственных и муниципальных служащих
Академии права и управления ФСИИ России,
кандидат технических наук, доцент

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ С БУДУЩИМИ СОТРУДНИКАМИ ФИНАНСОВЫХ СЛУЖБ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РОССИИ

Цифровая трансформация высшей школы на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений развития образования, в связи с чем перед высшими учебными заведениями встает задача внедрения новых организационных форм и методов учебной работы, предполагающих активное использование различных цифровых инструментов [1], в том числе и применения мультимедийных образовательных технологий, среди которых особой популярностью пользуются различные презентации, разработанные, в частности, с помощью приложения *Microsoft Power Point* [2].

Подобные презентации представляют собой последовательность информационных слайдов, наполненных текстовым, графическим, а, иногда, и видеоконтентом, и являются одним из наиболее эффективных инструментов преподавателя при подаче материала на лекционных и практических занятиях [3]. Они позволяют повысить качество демонстрируемых графиков и таблиц, использовать сложные рисунки, схемы и анимацию, привнося динамику и эффект наглядности в свое объяснение, тем самым помогая обучающимся усвоить материал более полном объеме [4].

А. В. Антонова и Л. М. Романова подробно описали преимущества организации лекционных занятий, построенных на базе программы презентаций *Power Point* и привели пример разработанной лекции по теме «Поверхности второго порядка» из курса дисциплины «Высшая математика» [5]. Данная статья убедительно доказывает, что использованный ими во время лекции-презентации наглядный иллюстративный материал выигрышно отличает ее от традиционной, при которой объяснение нового материала проводится с помощью доски и мела. Однако, несмотря на преимущества подобного изложения новой для обучающихся темы, оно практически не отличается от иллюстративного материала учебника. Таким образом, организация лекционного занятия с помощью подготовленных слайдов хоть и повышает эффективность усвоения новых знаний, но технические возможности и компьютерные технологии задействуются здесь в недостаточной степени.

Такой недостаток как статичность слайдов при большой трудоемкости их формирования, встречающийся при разработке преподавателями лекций-презентаций, отмечается и в монографии [6]. Ее авторами рекомендуется более широкое использование возможностей приложения *Power Point*, в частности,

¹ © Давыдошкина С. В., 2023.

задействование эффектов анимации и гиперссылок, с помощью которых непосредственно в процессе лекции можно сделать небольшой экскурс по изученному ранее или вывести на экран дополнительную справку, не прерывая при этом текущее изложение. Анимация при этом может помочь при доказательстве теорем, построении графиков, структурных схем, детальной, посимвольной прорисовке аналитических выражений и т. д.

Но, к сожалению, раскрытие в полной мере всех возможностей *Microsoft Power Point* приводит не только к повышению наглядности излагаемого материала, но и значительно увеличивает трудоемкость подготовительной работы к занятию, что для многих преподавателей является неприемлемым [7]. Кроме того, такая презентация игнорирует некоторые возможности, которые могут дать преподавателям современные компьютерные технологии, из-за чего потребности именно математики остаются удовлетворенными не в полной мере. Очевидно, что во время аудиторных занятий эффективность усвоения математических дисциплин во многом зависит от глубины разбора лектором того или иного материала. И здесь бывает недостаточно не только вывода на экран готового аналитического выражения, таблицы или графика, но и посимвольной записи формулы, которую можно получить с помощью анимации [8]. Часто в процессе лекции требуется вернуться в некоторую опорную точку и начать разбор выражения заново, делая акценты на неоговоренные ранее моменты, или расписывая какие-либо промежуточные расчеты более развернуто [9].

При традиционной организации лекционного занятия и изложении материала посредством аудиторной доски и мела, у преподавателя не возникает проблем с объяснением новой темы. Поэтому можно было бы совместить традиционную подачу материала с презентацией, но тогда возникнет проблема проработки логики перехода от ноутбука (или другого устройства) к аудиторной доске, так как подобные переходы от одного способа подачи материала к другому, во-первых, неудобны, а, во-вторых, необходимость в них не очевидна и демонстрирует слушателям недостаточную организованность лекционного занятия.

Во избежание подобной ситуации в идеале желательно было бы иметь возможность вывода слайдов презентации непосредственно на аудиторную доску, оставляя рядом с изображением рабочую зону для дополнительных записей или делая их поверх готовых рисунков и формул [10].

Создать презентацию, наиболее приближенную к описанному выше способу подачи материала, можно с помощью совместного использования программы *Microsoft Power Point*, текстового редактора *Microsoft Word* и цифрового пера. Первая позволяет использовать эффекты анимации (в виде проявляющихся деталей изображения, всплывающих блоков текста, «печатающихся» формул, gif-анимации и т. д.) во время лекционных занятий, что значительно сокращает затрачиваемое на объяснения материала время, и, в то же время, облегчает его понимание и восприятие. Вторая дает возможность проводить подробный разбор отдельных моментов, возвращаться к некоторым опорным точкам, делать более развернутые пояснения, дополняя ранее выполненные расчеты. При этом использование страниц текстового редактора Word в качестве доски позволяет лектору, как уже отмечалось ранее [11], быстро перемещаться по стра-

нице информационных блоков в соответствии с логикой излагаемого материала, изменять их размеры, форму, положения графических объектов, уменьшать уже «отработанный» текст с целью очистки рабочей зоны и т. д.

Приведем пример организации лекции с комбинированием презентаций в *Power Point* и *Word* на одном экране. При этом первая запускается в режиме показа слайдов «Управляемый пользователем» (или при запуске презентации в режиме чтения), как показано на левой половине рисунка. На правой половине открыта страница *Word* с заранее подготовленными рисунками и блоками текста. В качестве цифрового пера при работе используется небольшая утилита *gInk*, панель которой закреплена в нижней части экрана (рис. 1). Данное цифровое перо позволяет делать небольшие записи и пометки как в окне текстового редактора, так и поверх слайдов презентации. Последнее бывает необходимо при акцентировании внимания обучающихся на каком-либо моменте в процессе изложения лекции.

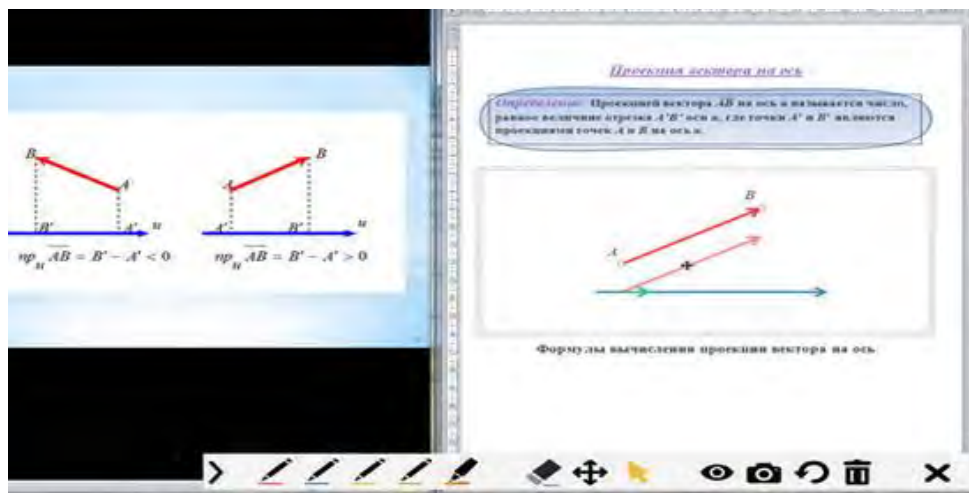


Рис. 1. Пример организации лекции с комбинированием презентаций в *Power Point* и *Word* на одном экране

Отметим, что работа в *Microsoft Word* при создании презентаций почти полностью идентична операциям в *Power Point*, исключение составляют эффекты анимации, недоступные в текстовом редакторе. Однако последний дает пользователю и ряд преимуществ, в частности:

- связь всего материала в единую непрерывную структуру: на странице текстового редактора сохраняется изложение материала со всеми пояснениями, дополнительными выкладками и примерами, благодаря чему преподаватель всегда может вернуться к требуемому моменту лекции;
- бесконечная доска: все изложенное остается на листе и для поиска нужного пункта можно просто прокрутить страницу;
- возможность изменения отдельных деталей изображения непосредственно во время чтения лекции. На рис. 1 продемонстрировано, как в процессе объяснения предварительно нарисованный вектор параллельным переносом опускают на ось u . Впоследствии здесь изменяют и угол наклона вектора к оси, «подцепив» его конец мышкой и развернув в требуемое положение, сохраняя начало вектора в исходной точке.

Очевидно, что лектору в текстовом редакторе *Word* доступны и другие операции. При этом «эффекты анимации» можно реализовать с помощью «скрытого текста», выбрав цвет текста, сливающийся с фоном страницы, например, белый, и меняя его по мере необходимости в процессе лекции. Так же можно скрыть и заранее подготовленные формулы и рисунки, наложив на них различные геометрические фигуры (круги, треугольники, прямоугольники, и т. д.) и постепенно удаляя последние.

Параллельно с работой в *Word* осуществляется и демонстрация слайдов в *Power Point*. Окно этой программы служит для передачи аудитории фиксированных блоков информации, которые желательно сохранять в визуальном доступе на протяжении какой-либо части лекции. Кроме того, именно в *Power Point* размещают анимацию и гиф-изображения, что повышает наглядность представления теоретических выкладок, разбираемых преподавателем на странице текстового редактора.

Как было отмечено выше, цифровое перо позволяет работать поверх всех открытых окон на экране монитора, в том числе, и на страницах с презентацией, причем не только со статическими картинками, но и с анимацией. Это помогает давать дополнительные пояснения, делать отметки на уже готовых блоках информации и графиках, поэлементно выводить формулы, решать примеры и т. д. На *рис. 2* показана работа таким пером: здесь в процессе изложения материала записываются свойства проекции вектора на ось u . Как видно, использование пера имитирует работу мелом на аудиторной доске.

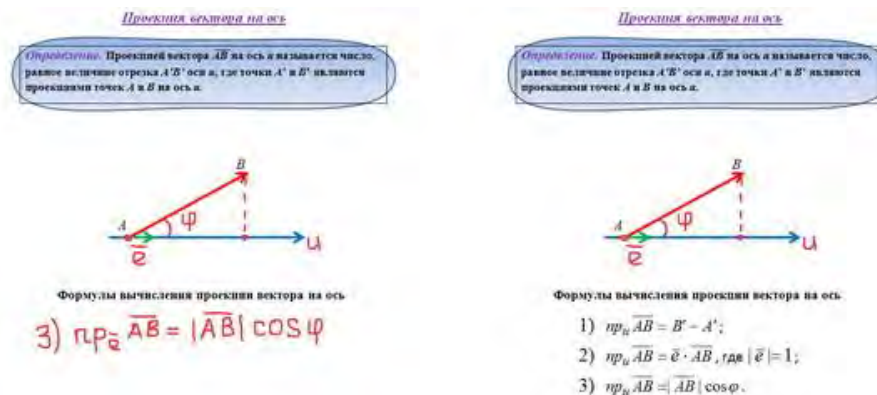


Рис. 2. Демонстрация работы пером

При разработке лекции-презентации, рассчитанной на цифровое перо, можно в редакторе формул *Word* заранее записать решение примера и скрыть его под белым прямоугольником-«ширмой». В процессе лекции на такой ширме подробно разбирают весь ход решения, а после усвоения обучающимися материала все записи удаляют вместе с закрывающей текст фигурой (*рис. 2*), оставляя готовые выкладки, которые могут понадобиться как тем, кто не успел зафиксировать изложенное в своих тетрадях, так и для того, чтобы к ним при необходимости можно было вернуться позже.

Как видно из *рис. 2*, цифровое перо обладает некоторыми недостатками: работа с ним требует определенных навыков и при его использовании скорость записи формул несколько снижается. Однако оно дает и целый ряд преимуществ.

ществ по сравнению со схожими инструментами как в известных программных приложениях, так и с самим мелом. В том числе:

- быстрый вызов «пера» и переключение нужных режимов работы;
- удаление записей, нанесенных поверх изображений на слайдах презентации или в текстовом редакторе, не приводит к повреждению последних;
- нарисованное цифровым пером можно копировать, перемещать в нужную область, сжимать или увеличивать.

Обобщая вышесказанное можно сделать следующее заключение:

- предлагаемая форма лекции-презентации позволяет повысить эффективность лекционного занятия и улучшить визуализацию отдельных вопросов как по сравнению как с традиционной лекцией (с аудиторной доской и мелом), так и с презентацией, подготовленной с использованием только *Power Point*;
- трудоемкость разработки такой лекции ни по времени, ни по затратам труда не отличается от работы только с *Power Point*, так как благодаря схожести редакторов обеих программ (*Power Point* и *Word*) при разработке презентации выполняются одни и те же операции, а весь объем работы делится на две части.

Кроме того, в распоряжении преподавателя остается еще и аудиторная доска с мелом, на которой, при необходимости или возникновении затруднений с цифровым пером, логично продолжить пояснения или разобрать сложный для восприятия материал.

Библиографический список

1. Маскина М. С., Давыдошкина С. В. Организация педагогического общения при электронном обучении математическим дисциплинам // Профильная школа. 2021. Т. 9. № 2. С. 41–47.
2. Давыдошкина С. В., Маскина М. С. Опыт организации электронного обучения курсантов и студентов Академии ФСИН России дисциплинам математического цикла // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2021. № 5. С. 26–34.
3. Моисеев С. А., Маскина М. С. Работа в малых группах как интерактивная форма обучения // Информационные технологии и математические методы в деятельности УИС и образовании : материалы Межвузовского круглого стола. Рязань, 2014. С. 50–53.
4. Маскина М. С. Введение пропедевтического курса наглядной геометрии для обеспечения требований ФГОС // Профильная школа. 2017. Т. 5. № 1. С. 44–49.
5. Антонова А. В., Романова Л. М. Интеракция и визуализация в лекциях по высшей математике // Вестник Казанского государственного энергетического университета: научно-технический журнал. 2018. № 1 (37). С. 105–114.
6. Поташев А. В., Поташева Е. В., Сулейманов Д. Ю. Интеграция математического моделирования и инновационных подходов к обучению в образовании. М. : Русайнс, 2015.
7. Маскина М. С., Купцов М. И., Теняев В. В. Интегральный критерий оценки качества математического образования выпускника школы // Профильная школа. 2016. Т. 4. № 3. С. 46–52.

8. Маскина М. С., Видов С. В. Выявление и учет акцентуаций в педагогическом общении // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2018. Т. 7. № 1. С. 49–53.

9. Маскина М. С., Видов С. В. Учет индивидуальных психологических особенностей курсантов академии ФСИН России при обучении дисциплинам информационно-технической и математической направленности // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2019. № 8 (207). С. 22–29.

10. Купцов М. И., Маскина М. С. Применение метода проектов при преподавании математических дисциплин для экономических специальностей // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2017. Т. 6. № 1. С. 77–81.

11. Давыдочкина С. В., Маскина М. С. Применение технологии полного усвоения при организации занятий по дисциплинам математического цикла // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2019. Т. 8. № 2. С. 60–65.

Пустовитова Д. А.¹,
*преподаватель кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

Соловьев А. О.²,
*командир отделения факультета
подготовки сотрудников для оперативных
подразделений полиции
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Стрессоустойчивость – это способность человека эффективно справляться со стрессом и сохранять психологическую устойчивость в экстремальных ситуациях. Она формируется в течение жизни и зависит от многих факторов, таких как генетическая предрасположенность, социальный статус, психологический климат в семье, образование и опыт работы. Данная способность является неотъемлемой частью жизни каждого человека, когда он противостоит трудностям. Однако, курсанты, которые начинают обучение в ведомственном учебном заведении, сталкиваются с непривычной для них средой и дополнительными стрессовыми факторами. Влияние стресса на учебный процесс и социально-психологическую адаптацию курсантов является актуальной проблемой, которая требует особого внимания.

Стрессоустойчивость играет важную роль в процессе социально-психологической адаптации курсантов к профессиональной среде. Курсанты, как правило, испытывают сильный стресс в первые месяцы обучения, связанный с рядом новых задач, правил поведения, требований. Низкая стрессоустойчивость может привести к определенным трудностям в процессе адаптации, а в некоторых случаях – к досрочному прерыванию обучения т. е. увольнению и органов внутренних дел.

Особенности адаптационных возможностей курсантов связаны с различными факторами, такими как возраст, социальный статус, уровень профессиональной подготовки, опыт работы и личностные особенности. Стрессоустойчивость, по мнению большинства исследователей, является ключевым качеством, способствующим эффективной адаптации курсантов к профессиональной среде [1].

Анализ факторов, оказывающих влияние на развитие стрессоустойчивости у курсантов, показал, что ключевыми являются следующие факторы:

¹ © Пустовитова Д. А., 2023.

² © Соловьев А. О., 2023.

- осознание личностных качеств;
- знание о симптомах и последствиях стресса;
- поведенческие привычки и опыт реагирования на ситуации;
- личностные особенности;
- уровень саморегуляции;
- умение устанавливать межличностные связи.

Эти факторы включают как физиологический, поведенческий, субъективный, социально-психологический факторы, так и психологические факторы, связанные со стрессом.

Характеристика понятия «стрессоустойчивость». Стрессоустойчивость зависит от многих факторов, в том числе от наличия у человека позитивных установок, оптимистичного восприятия жизни. Современное общество ставит перед курсантами множество требований и ожиданий в связи с их будущей профессиональной деятельностью. Успех в карьере зависит от многих факторов, среди которых не последнюю роль играет стрессоустойчивость. Она оказывает влияние на эффективность и производительность труда, при этом способствуя укреплению здоровья и благополучия человека.

Одним из главных симптомов стресса является увеличение уровня тревожности и нервозности человека. Как показывают исследования, ряд факторов может повышать уровень стресса у курсантов. В первую очередь это ограниченность свободного времени, низкие доходы, трудности с коммуникацией, непривычный режим дня и другие стрессовые факторы. В результате курсанты могут страдать от выраженных психологических нагрузок и физических заболеваний.

Один из главных способов повышения уровня стрессоустойчивости – развитие навыков психологической саморегуляции. Важно, чтобы курсанты научились понимать свои эмоции и находить способы справляться со стрессом. Во время тренингов по развитию навыков психологической саморегуляции курсанты могут овладеть методами расслабления, медитации, дыхательных упражнений и других техник, которые помогут им управлять своим состоянием в любых условиях.

Кроме того, важно, чтобы курсанты имели возможность общения и поддержки со своими товарищами. Коллективная поддержка и чувство взаимной ответственности могут помочь курсантам пережить трудные периоды обучения и адаптации к новым условиям.

Таким образом, стрессоустойчивость становится ключевым фактором в процессе социально-психологической адаптации курсантов к профессиональной среде. Развитие навыков психологической саморегуляции и рабочая атмосфера, способствующая коллективной поддержке, помогут курсантам управлять своим состоянием в любых моментах жизни и легче пережить переходные периоды.

Курсанты должны справляться со стрессом как во время учебного процесса, так и во время нахождения службы после выпуска, если они хотят успешно выполнять свои задачи и оставаться стрессоустойчивыми. В начале обучения курсанты заполняли анкеты для самооценки, охватывающие психологический дис-

тресс (депрессия, соматизация, тревога, межличностная чувствительность и враждебность) и стили совладания. Результаты были сопоставлены между теми курсантами, которые находились на четвертом курсе. Итог этого показало, что курсанты, находящиеся на первом курсе, имели более низкие баллы по депрессивным симптомам и враждебности. Дисфункциональное и функциональное совладание были связаны с более высоким и более низким уровнями дистресса соответственно. Результат старших курсов показал меньший психологический стресс. Он также показал более эффективное преодоление трудностей, чем те курсантов, которых показали слабый результат. Эти когнитивно-эмоциональные особенности не только способствуют жизнестойкости, но и согласуются с исследованиями в области лидерства, указывая на важность эмоциональной стабильности и просоциального поведения для успешных лидеров [2].

По определению, курсанты, окончившие университет, выполняют опасную и напряженную работу, и в связи с этим они подвергаются повышенному риску возникновения расстройств, связанных со стрессом.

Стрессоустойчивость является предиктором выполнением успешно поставленные задачи. Кроме того, чем эффективнее курсант оценивал свое умение справляться с трудностями на базовом тренинге, тем больше вероятность того, что он будет заниматься проблемно-ориентированным совладением, и тем меньше вероятность того, что он будет заниматься эмоционально-ориентированным совладением.

Следует так же учитывать возможности развития стрессоустойчивости, потому что это влияет на быструю адаптацию к совершению каких-нибудь служебных задач, где предстоит преодолеть себя. Почему важно знать, как курсанты испытывают стресс во время нахождения на службе и как они с ним справляются? Если курсант в целом должен быть способен выдерживать тяготы службы, то это особенно верно в отношении потенциальных лидеров среди них. Младший начальствующий состав, то есть командиры отделений и взводов, должны соответствовать высоким требованиям. С одной стороны, они несут ответственность за проведение мероприятий в взводе и должны отчитываться перед своими вышестоящими офицерами, с другой стороны, они являются первым контактным лицом своих подчиненных по дисциплинарным и личным вопросам. Такое сочетание технических и социальных требований само по себе является стрессом и требует, чтобы они демонстрировали как ориентацию на задачи, так и ориентацию на людей, два основных поведенческих измерения в классической теории лидерства.

Переходя к сущности лидера, как человека способного вести за собой людей, принимать ответственные решения в значимых ситуациях следует изучить возникновения лидерства, т. е. психологических предпосылок, которые предсказывают возникновение лидерства в группах, также указывают на стрессоустойчивость как отличительный фактор. Начинающие лидеры лучше приспосабливаются к стрессовым ситуациям и демонстрируют более высокий уровень сговорчивости и открытости к новому опыту. Таким образом, курсанты, сообщившие о меньшем психосоциальном стрессе, будут испытывать меньший стресс, а более активные и ориентированные на решение проблем стили пове-

дения были бы восприняты их начальством как многообещающие кадры. В эксперименте с курсантами было выявлено, что социальный стресс негативно влияет на затруднение в общении с людьми, ухудшение учебных показателей. Старшие курсы демонстрировали как эффективное решение проблем, так и эмоционально ориентированное совладение (например, используя социальную поддержку и вовлечение в физическую активность, юмор и рационализацию) во время службы, хотя должность, возраст и опыт также, по-видимому, влияют на выбор человеком стиля совладения. Результаты показывают, что подчиненные оценивали лидеров как эффективных, если они проявляли активное совладение, которое характеризуется использованием собственных ресурсов для решения проблемной ситуации, улучшением характера стрессовой ситуации или изменением своих эмоциональных и/или когнитивных реакций. (например, решение проблем, переосмысление смысла проблемы и поиск информации). Курсантов, которые занимались простым эмоционально-ориентированным совладением, однако, были оценены своими сверстниками как менее квалифицированные для того, чтобы стать офицерами или сержантами. Наконец, было показано, что мягкие факторы, такие как навыки социального суждения и сговорчивость, предсказывают эффективность руководства у курсантов [3, с. 35].

Подводя итоги можно сказать, чтобы достичь высокого уровня готовности будущих офицеров к своей профессиональной деятельности, необходима всеохватная и индивидуально ориентированная система подготовки во время учебы в ведомственном вузе. Она должна учитывать каждый элемент готовности, начиная с исходного уровня развития профессионально важных качеств, до наличия материально-технической базы и индивидуальных характеристик каждого курсанта. Психологическая готовность играет важную роль в обеспечении эффективности деятельности, самоконтроля и адаптации к новым условиям.

Библиографический список

1. Хартманн Х. Эго-психология и проблема адаптации личности. М. : Институт общегуманитарных исследований, 2002.
2. Феденко Н. Ф. Психологическая характеристика педагогической деятельности. Пути совершенствования профессионального мастерства преподавателя. М., 1975.
3. Корчемный П. А. Психические состояния личного состава в экстремальных ситуациях и управление ими // Гуманизация взаимоотношений военнослужащих, разрешение конфликтов и психотерапия. 1995.

Кравцова Л. В.¹,
*старший преподаватель кафедры психологии
Военного университета
имени князя Александра Невского
Министерства обороны Российской Федерации,
кандидат психологических наук*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕТЕРМИНАТОВ ЛИДЕРСТВА В КУРСАНТКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ

В настоящее время остро стоит необходимость совершенствования профессиональной подготовки офицеров Вооруженных сил Российской Федерации (далее – ВС РФ), реформирования высшей военной школы, с целью комплектования войск специалистами, способными в сложных современных условиях умело руководить подразделением, завоевать доверие и авторитет у личного состава, быть неформальными лидерами своих коллективов [2].

Служебно-боевая деятельность офицера ВС РФ требует наличия комплекса определенных качеств, которые, образуя профессиональную структуру его личности, являются в тоже время основой лидерства в служебном коллективе. Каждый выпускник военного вуза потенциально готов к роли официального руководителя воинского коллектива, к исполнению определенных, юридически закреплённых в руководящих документах обязанностей, но лидерский потенциал развит у них не одинаково.

Требования руководящих документов к новому облику Вооруженных сил Российской Федерации дают четкое понимание того, что армии нужны профессионалы высокого уровня, обладающие развитыми организаторскими, командными, психологическими, педагогическими и лидерскими качествами. Обладая лидерскими качествами командир подразделения сможет успешно реализовывать командно-организаторские навыки работы с личным составом [3]. Несмотря на то, что лидерские качества присущи большинству военнослужащих их все равно необходимо развивать и совершенствовать. Лидерские качества – это группа личностных качеств, формирующихся у военнослужащих на протяжении их работы с личным составом. Основным методом развития и формирования лидерских качеств военнослужащих является личный пример командира подразделения. Именно поэтому к личности командира подразделения предъявляются высокие требования.

Анализ научных публикаций позволяет получить представление о лидерских качествах, которые должны быть, сформированы у военнослужащего, но единого подхода к процессу формирования лидерских качеств у военнослужащего в рассмотренных источниках не нашлось [4]. Поэтому в ходе исследования была разработана и предложена собственная программа развития лидерских качеств методом социально-психологического тренинга. Недостаточное развитие лидерских качеств приводит к несостоятельности руководителей во-

¹ © Кравцова Л. В., 2023.

инских коллективов и к их неспособности противостоять негативному влиянию неформальных лидеров. Необходимость качественного улучшения лидерских качеств военнослужащих обуславливает актуальность данной проблемы.

Изучение феномена лидерства пришлось на конец XIX в. Особое внимание уделялось личностным качествам, позволяющим человеку становиться лидером. В это время началось исследование харизматического лидерства, однако все исследования носили поверхностный характер. Лидерство – это проявление индивидуальности или характера человека. В настоящее время, указанные теории не потеряли своей актуальности и активно используются практикующими психологами [5].

В XX в. исследователи стали рассматривать лидерство как групповой феномен. Большой вклад в стили лидерства, которые популярны и сейчас: демократический, авторитарный, попустительский или либеральный. Концепция К. Левина больше относилась к политике, развитие внесла школа К. Левина, который совместно с Р. Липпитом и Р. К. Уайтом выделили, так как время ее развития пришлось на время становления фашистской Германии [6]. Классиком в исследованиях лидерства стал Ф. Фидлер, пришедший в социальную психологию из психиатрической практики. В настоящее время активно изучается командное лидерство. В военной психологии и педагогике исследованию развития лидерских качеств военнослужащих посвящены труды ученых: С. И. Съедина, Н. Ф. Феденко, М. И. Дьяченко, П. А. Корчемного, Э. П. Утлика [7] и др.

Проблеме лидерства в воинском коллективе посвящены работа В. К. Луценко, А. И. Вендова, В. П. Каширина, В. П. Лазарева, Н. В. Махназаряна, Н. Н. Маслянова, О. И. Скрыпникова, М. С. Полянского [8].

А. Г. Маклаков рассматривал лидерство во взаимосвязи с личностными качествами военнослужащих на основе чего им была разработана классификация военнослужащих – лидеров [9].

Н. С. Александрова и В. И. Коцарева рассматривали теоретические аспекты формирования лидерских качеств военнослужащих по призыву.

А. В. Вальков свои исследования посвятил лидерским качествам, которыми должны обладать офицеры.

Л. П. Ильченко, О. В. Фомичева и Г. П. Писаренко определили основные направления формирования лидерских качеств военнослужащих, провели соответствующие эмпирические исследования.

С целью выявления психологических особенностей проявления лидерства в подразделениях курсантов, обучающихся в вузах Министерства обороны и обоснования значимости социально-психологического тренинга как метода развития управленческого потенциала, было проведено исследование.

Для проведения исследования использовались несколько эмпирических методов, в первую очередь акцент сделан на формирующий эксперимент (социально-психологический тренинг) и психодиагностические методы:

1. Методика межличностных отношений Т. Лири.
2. Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС).
3. Социометрия непараметрическая.

4. Шкала приемлемости.

5. Методика оценки делового и эмоционального лидерства (ДЭЛ).

Выборку исследования составил выпускной курс Военного университета имени князя Александра Невского, в количестве 83 человек, а именно четырех учебных групп, которые были целно по две учебные группы разделены на Экспериментальную группу (численность 44 человека, гомогенный состав, юноши) и Контрольную группу (численность 39 человека, гомогенный состав, юноши). Исследование проводилось в 4 этапа:

Этап 1 – Организация выборки респондентов, проведение диагностических мероприятий. Методики, использованные для первичного диагностического этапа: Методика КОС и методика ДЭЛ.

Для наиболее продуктивного отслеживания динамики предполагаемых изменений исследования предполагается, что в основе развития лидерства лежит уровень (уровень организаторских склонностей далее – УОС).

Применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена для выявления взаимосвязи между показателями лидерства по методикам ДЭЛ и КОС.

Степень взаимосвязи шкалы делового лидерства и (уровень коммуникативных склонностей – далее УКС) в контрольной группе составила $0,439 > 0,404$ ($p\text{-level } 0,05$), в экспериментальной группе $0,491 > 0,433$ ($p\text{-level } 0,05$). Аналогичного уровня взаимосвязь была выявлена между показателями УОК и шкалой эмоционального лидерства в контрольной группе $0,511 > 0,404$ ($p\text{-level } 0,05$), в экспериментальной группе $0,521 > 0,433$ ($p\text{-level } 0,05$). Выявленная взаимосвязь подкрепляет концептуальную основу исследования.

Также, формирующая часть исследования была направлена на формирование лидерских качеств с помощью социально-психологического тренинга (далее – СПТ), наиболее предпочитаемые и отвергаемые коллективом не принимают участия в эксперименте, потому как их ролевая позиция относительно наиболее стабильная, с учетом времени сплоченности группы, что, как правило, не предполагает существенных изменений ролевого статуса.

Для создания т-групп были сопоставленные данные по указанным методикам. По итогу проведения отбора в т-группы численность Экспериментальной т-группы составила 8 респондентов, контрольной т-группы – 7 человек.

Второй этап, согласно составленной теоретической модели качеств лидера, состоял из следующих методик: Лири (показатель властности, показатель самодостаточности), социометрия непараметрическая (индекс взаимной приемлемости, индекс взаимной конфликтности и сплоченности), шкала приемлемости. Проверка полученных данных с помощью U-критерия Манна Уитни подтвердила, что полученные результаты не имеют существенных различий

Программа СПТ проводилась на протяжении двух месяцев и двух недель, каждые 2 недели с респондентами проводилось занятие СПТ после заключительного занятия через 2 недели было повторно проведен диагностический этап всей группы по методике ДЭЛ, также для т-группы и контрольной отобранной группы по остальным методикам.

Полученные данные по Т-критерию позволяют сделать вывод о наличии изменений, именуемых сдвигами, до и после проведения формирующей части исследования с экспериментальной выборкой.

Полученные результаты попали в зону значимости, соответственно принимается гипотеза Н1 о различии результатов до и после проведения программы СПТ, гипотеза Н0 об отсутствии различий отклоняется.

Аналогичный сравнительный анализ был проведен по результатам контрольной выборки, воздействие на которую не оказывалось.

Данные контрольной выборки свидетельствуют о том, что значимых изменений по выбранным параметрам не произошло, следовательно, в отношении признаков в контрольной выборке принимается гипотеза Н0 о сходстве. Что бы проанализировать результативность проводимых мероприятий, а именно действительно ли социально–психологический тренинг может оказывать воздействие на выбранные признаки, в частности лидерские качества.

Полученные результаты подтверждают наличие различий между итоговыми данными контрольной и экспериментальной выборок по показателям: УКС и УОС, деловое лидерство, эмоциональное лидерство, шкала самодостаточности Лири и индексы взаимной приемлемости и взаимной конфликтности – на 0,05% уровне, различия между выборками на уровне 0,01 % отразились в шкале властности Лири.

Следовательно, полученные данные по перечисленным выше показателям соответствуют Н1 о различии.

Проведенное исследование свидетельствует об успешности применения социально-психологического тренинга для формирования лидерских качеств. Выявлена взаимосвязь между проявлением лидерства в группе и интернальной локализацией контроля, также отмечается значимость различий между контрольной и экспериментальной выборкой, что говорит о возможности дальнейшего использования формирующего метода в практической деятельности по направлению формирования лидерских качеств.

Выведена структура тренинговой программы, основанная на теоретической модели качеств лидера в служебном коллективе курсантов. Подробно разобраны этапы исследования, позволяющие наиболее полно проанализировать последовательность действий тренера и расставить акценты.

Библиографический список

1. Крук В. М. Современное состояние и перспективы совершенствования психологической подготовки военных специалистов // Человеческий капитал. 2020. № 54. С. 45–53.
2. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 31 октября 2019 г. № 640 «Об утверждении Инструкции об организации и проведении профессионального психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации» // НПП «Гарант-сервис». URL: <https://www.garant.ru/>.
3. Лунева Д. Ю. К вопросу о феномене лидерства в психолого-педагогической литературе // Инновационные научные исследования. 2021. № 6. С. 245–251.

4. Тягунова Е. А. Теоретические основы изучения лидерства в психологии // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2014. № 10. С. 122–131.
5. Шелудько Е. А. Теория лидерства Курта Левина // Молодая наука. 2018. № 5. С. 418–419.
6. Утлик Э. П. Психологическая подготовка и военная психология // Аппаратные средства в психологической подготовке. 2018. № 2. С. 11–21.
7. Полянский М. С. Предупреждение отрицательного лидерства в первичных воинских коллективах : дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
8. Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : дис ... д-ра психол. наук. СПб., 1996.

Горбаренко Е. А.¹,
*старший преподаватель кафедры
социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Ленинградского областного филиала
Санкт-Петербургского университета МВД России*

СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И МОТИВЫ ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ И ГРАЖДАНСКИХ ЛИЦ

В 2014 г. Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин подписал указ «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)» [1]. Этот и другие нормативные документы направлены на укрепление физического здоровья населения России, на развитие осознанности при занятии физкультурой и спортом.

Можно отметить, что для целого ряда профессиональных групп хорошая физическая форма, удовлетворительное состояние здоровья выступают в качестве важного условия полноценной реализации задач профессиональной деятельности. Сотрудников ОВД, безусловно, можно отнести к обозначенным профессиональным группам.

Следует так же отметить, что психологические аспекты отношения к спорту, психологический смысл занятий спортом у сотрудников ОВД и гражданских лиц раскрыты крайне скупо в современных психологических исследованиях, что и обуславливает актуальность данной статьи.

Итак, нами была выдвинута гипотеза о том, что смысловое отношение к занятиям спортом у сотрудников ОВД и гражданских лиц имеет специфические особенности.

Практическая значимость работы обусловлена возможностью применения результатов исследования для решения задач организации психологической работы с полицейскими с целью повышения их компетентности, соответствия требований профессиональной деятельности интересам, склонностям и мотивам сотрудников полиции, обеспечения морально-психологической подготовки к реализации основных задач служебной деятельности.

Для получения результатов нами был использован тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (Д. А. Леонтьев). Следует отметить, что достоверно значимых отличий в показателях методики между респондентами сравниваемых групп не обнаружено. Все полученные значения входят в диапазон нормативных значений по методике. В выборку вошли 30 сотрудников полиции и 30 гражданских лиц (все мужчины).

В целом, можно отметить, что как обследованные полицейские, так и гражданские лица имеют четко выраженные, осмысленные цели в жизни. Они имеют конкретные, осознанные, обширные представления о том, на что должна быть направлена их жизнь и какие пути реализации намеченной цели существуют.

¹ © Горбаренко Е. А., 2023.

Удовлетворенность эмоциональной насыщенностью жизни как у сотрудников, так и у гражданских лиц находится на верхних границах. среднестатистической нормы. Так, обе группы испытуемых могут быть охарактеризованы как удовлетворенные сложившейся жизненной ситуацией, воспринимая жизнь как нечто осмысленное и эмоционально наполненное. Жизнь представляется испытуемым как явление, представляющее интерес, увлекательное, яркое.

Показатели удовлетворенности самореализацией как у гражданских лиц, так и у сотрудников полиции приблизительно равны и соответствуют среднестатистической норме. Можно сделать вывод о том, что все обследуемые имеют достаточно высокий уровень удовлетворенности прожитым отрезком жизни, считают его осмысленным, осознают собственные достижения за прожитое время и испытывают чувство удовлетворенности относительно этих достижений.

Говоря о показателях по шкале Локус контроля «Я», можно также отметить наличие показателей, близких к среднестатистической норме как в группе полицейских, так и в группе гражданских лиц. Это позволяет констатировать наличие у обеих групп обследуемых устойчивых представлений о самих себе как сильных, свободных личностях. Имеет место здоровая критичность, адекватная самооценка, полное осознание возможностей выстраивать свою линию поведения и деятельность в соответствии именно с теми целевыми установками и стремлениями, которые считаются наиболее уместными и приносят наибольшее удовлетворение.

Как гражданские лица, так и полицейские имеют в рамках данной шкалы показатели, близкие к среднестатистическим. Так, можно прийти к выводу о том, что все обследуемые ощущают собственную жизнь как нечто контролируемое, подвластное изменениям.

Обобщая все рассмотренные выше аспекты, можно охарактеризовать выборку следующим образом. Как сотрудники, так и гражданские лица отличаются: сформированностью, осмысленностью, конкретностью жизненных целей и путей их достижения; удовлетворенностью жизненной ситуацией, наличием интереса к жизни в целом, увлеченностью процессом самореализации; наличием чувства удовлетворения уже прожитым отрезком жизни, осознанием его смысла и пониманием достигнутых целей; отношением к жизни как к нечто контролируемому, регулируемому, подвластному преобразованиям, которое возможно и необходимо изменять в соответствии с выбранными установками и имеющимися предпочтениями.

Стоит отметить, что данные, полученные нами в ходе обследования, расходятся с результатами исследования, проведенного Ю. Ю. Неяскиной. В то время, как автору удалось констатировать у полицейских сниженную удовлетворенность жизнью, слабое ощущение ее осмысленности и эмоциональной насыщенности, в данном случае, наблюдается обратная ситуация. В целом, сотрудники ОВД отличаются интересом к жизни, чувством ее эмоциональной и смысловой наполненностью, четко осознают свои цели и имеют устойчивые интересы. Данное обстоятельство может объясняться разными причинами, такими как малый объем выборки или время проведения обследования – данные Ю. Ю. Неяскиной были получены восемь лет назад, в связи с этим, могло иметь

место изменение условий службы, либо же территориальный фактор – в разных регионах специфические особенности личности полицейских могут различаться.

Были представлены среднее значение и стандартные отклонения для групп полицейских и гражданских лиц по методике «Мотивы занятия спортом» А. В. Шаболтас по показателям: мотив эмоционального удовольствия, мотив физического самоутверждения, социально-моральный мотив, гражданско-патриотический мотив.

Выявлено, что у обследованных сотрудников полиции по сравнению с гражданскими лицами более выражены социально-моральный мотив и гражданско-патриотический мотивы занятия спортом. Таким образом, можно отметить, что полицейские в большей степени ориентированы при занятии спортом на стремление внести вклад в успех команды, для них большее значение имеет командный дух, желание не подвести товарищей, поддержать престиж своего отдела. Это объясняется тем, что у сотрудников полиции более развит командный дух, ведь за действия одного члена отдела ответственность несут все остальные тоже. При выполнении служебных задач от физической подготовки каждого члена взвода, слаженности действий зависит успех всего подразделения.

У гражданских лиц по сравнению с сотрудниками полиции более выражены такие мотивы занятия спортом как: мотив эмоционального удовольствия и мотив физического самоутверждения. Таким образом, гражданские лица чаще занимаются спортом ради повышения настроения для того, чтобы отдохнуть от проблем и выплеснуть все негативные эмоции, они делают это по собственному желанию и с удовольствием. Для респондентов данной группы важно совершенствовать свою физическую форму, чтобы чувствовать себя привлекательным внешне, закалять свой дух и характер.

Таким образом, у гражданских лиц в большей степени выражены мотивы занятий спортом, отражающие потребность в самосовершенствовании и самоутверждении.

Тогда как для полицейских в большей степени актуальны социальные мотивы занятия спортом.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе “Готов к труду и обороне” (ГТО)» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160703/.

Нежкина Л. Ю.¹,
доцент кафедры философии
и социально-гуманитарных дисциплин
Восточно-Сибирского института МВД России,
кандидат педагогических наук

ЖИЗНЕННЫЕ РЕСУРСЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО РАВНОВЕСИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Современный мир наполнен разными событиями и потрясениями, которые порой кардинально меняют сложившуюся обыденную жизнь людей. Однако, как сказал русский поэт Александр Кушнер: «Времена не выбирают, в них живут и умирают. Больше пошлости на свете нет, чем кланяться и пенять. Будто можно те на эти, как на рынке, поменять...». Происходящие изменения ориентируют человека и в целом все человечество к новым подходам преобразования мира и неизбежно влияют на каждого из нас, от некоторых требуется непосредственная включенность. В частности, от людей сложных профессий, в том числе сотрудников правоохранительных органов. Такая включенность предполагает выполнение своих профессиональных обязанностей в экстремальных условиях, которые провоцируют возникновение стресса. В психологической теории и практике накоплен большой опыт изучения стресса, представленный в трудах таких ученых как Г. Селье, Р. Лазарус, Дж. Гринберг, Л. А. Китаев-Смык, Ю. В. Щербатых, Н. Е. Водопьянова и др. Исследователи отмечают, что реакция организма человека, которую Г. Селье назвал стрессом (напряжение), на воздействие внешних негативных факторов, может нарастать и вызывать перенапряжение [1]. Последствия перенапряжения могут проявляться у человека в таких симптомах как бессонница, быстрая утомляемость, боли в разных частях тела, снижение работоспособности, нервозность, раздражительность, эмоциональная неустойчивость и др.

Поэтому сотруднику необходимо справляться со стрессом, сохранять свое эмоциональное равновесие, позволяющее выполнять поставленные перед ним сложные задачи. Для этого необходимы жизненные ресурсы. У каждого человека свои ресурсные возможности, различные по отношению к условиям конкретной деятельности и требующие своевременного восстановления.

Жизненные ресурсы представляют собой взаимообусловленные внутренние и внешние возможности, которые облегчают агрессивное воздействие внешней среды и способствуют успешной адаптации к жизненным и профессиональным трудностям, стрессовым ситуациям. К внутренним возможностям личности можно отнести положительные черты характера, интеллект, мотивацию к саморазвитию, самореализации, сотрудничеству с другими людьми и др. Внешние возможности представляют собой взаимодействие с другими людьми (социальная поддержка, помощь, сочувствие, сопереживание и др.), а также специально созданные условия социальной среды (мероприятия, занятия). Важно чтобы эти

¹ © Нежкина Л. Ю., 2023.

занятия приносили удовольствие, вызывали положительные эмоции. Их систематическое выполнение предполагает волевых усилий, которые в последующем станут основанием для формирования положительной привычки, а значит устойчивой черты характера, способствующей, в частности, преодолению трудностей и восстановлению эмоционального равновесия.

В психологической практике предлагается большой арсенал методов улучшения психофизиологического состояния, восстановление эмоционального равновесия человека. К ним относятся психологические методы (аутотренинг, медитация, рациональная терапия и т. д.); физиологические (массаж, физические упражнения и т. д.); биохимические (фитотерапия, фармакотерапия и т. д.); физические (баня, закаливание, водные процедуры и др.).

В нашей статье мы предлагаем метод восстановления эмоционального равновесия с помощью накопления жизненных ресурсов. Данный метод представляет собой систему занятий (приятных дел) направленных на формирование привычек. Например, контрастный душ, зарядка, позитивные мысли, чтение книг, прогулка на природе, медитация, рисование и многие другие. Важно планировать эти мероприятия каждый месяц с учетом своей профессиональной деятельности и жизни в целом. Выполнять занятия необходимо ежедневно (21 день, возможно больше), делать записи о выполнении в специальном дневнике самоконтроля. Дневник может быть оформлен в зависимости от предпочтений и значимости в формировании той или иной привычки. Примерный дневник самоконтроля представлен в *табл. 1*.

Таблица 1

Дневник самоконтроля

Список привычек	Месяц										Самочувствие	Настроение
	Число											
	11	22										
Подъем												
Зарядка												
Контрастный душ												
Завтрак												
Чтение												
Массаж												
Сон												

В дневнике самоконтроля необходимо делать записи о своем физическом (самочувствие) и психическом (настроение) состоянии, поскольку это позволяет контролировать свои внутренние ощущения, мысли и эмоции. В целом помогает получить навыки владения приемами психорегуляции.

Кроме того, необходимо составить список из своих сильных личностных качеств и достижений – минимум 50 пунктов или больше. Их необходимо перечитывать каждый день и пополнять. Это способствует укреплению веры в себя и свои возможности, мотивирует в сложных ситуациях на достижение цели.

Таким образом, предложенный метод восстановления эмоционального равновесия с помощью накопления жизненных ресурсов можно рассматривать как процесс, направленный на формирование способности адаптироваться к трудным и экстремальным ситуациям, в частности, в деятельности сотрудника правоохранительных органов. Формирование привычки здорового образа жизни и управления своим психоэмоциональным состоянием

Библиографический список

1. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1979.

Шацкая Е. А.¹,
доцент кафедры философии
и социально-гуманитарных дисциплин
Восточно-Сибирского института МВД России,
кандидат социологических наук

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСТАНОВОК ПРИ ПОДГОТОВКЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

На протяжении длительного исторического периода исследователи обращаются к вопросу эффективности профессиональной деятельности сотрудников полиции. Изучается общественное мнение, подготавливаются отчетные документы подразделениями МВД России, исследуются факторы, влияющие на результат служебной деятельности. Осуществляется комплексный подход к рассмотрению данной проблемы. Совокупность научных наблюдений охватывает социальную сторону, психологические компоненты, организационные условия, техническую оснащенность. Множество факторов оказывают влияние на удовлетворенность своим профессиональным трудом: уровень вознаграждения за труд, престижность выбранной профессии, эмоциональное удовлетворение и др. Перечисленные факторы формируют психологические аспекты, влияющие на эффективность профессиональной деятельности сотрудников полиции.

В научной литературе представлен достаточный перечень работ по проблемам эффективности профессиональной деятельности. Заслуживают особого внимания труды зарубежных исследователей, являющиеся основой социального управления. Это теория «человеческих отношений» (Э. Мэйо), двухфакторная теория мотиваций (Ф. Херцберг), концепция долговременной эффективности (Р. Лайкерт), теория эффективности организации (Б. Басс) и др. Среди российских исследователей известен А.А. Богданов, сформулировавший «закон наименьших», в силу которого прочность цепи определялась наиболее слабым из ее звеньев [1]. В современной интерпретации эффективность деятельности может быть оценена исходя из вклада наименее подготовленного специалиста, не имеющего достаточного опыта выполнения служебных обязанностей, при условии, что профессиональная адаптация длится ориентировочно три года. Поэтому можно предположить, что сотрудники в течение первых трех лет службы приобретают необходимые знания, навыки и умения.

В одной из работ рассматривали взаимосвязь базовых категорий: потребность, интерес и мотив [3]. Имеет значение и анализ личностных ресурсов, влияющих на трудовую активность [2]. К личностным ресурсам можно отнести: психологические ресурсы устойчивости, саморегуляцию, мотивационные ресурсы, инструментальные ресурсы. Кроме этого, нельзя не брать во внимание индивидуально-личностный потенциал: умение преодолевать стрессовые ситуации, реакция на трудность, состояние здоровья человека, жизненный оптимизм и др. В общем виде мотив может быть внутренним (желание сделать что-либо) и внешним (когда вынуждают нас делать что-либо). Иными словами, мо-

¹ © Шацкая Е. А., 2023.

тивы – это то, что ставит человека перед необходимостью действовать. Цель – это, с одной стороны образ предполагаемого результата, с другой стороны, осознанная потребность. Рефлексия – это анализ или самоанализ каждого действия. Таким образом, на эффективность деятельности сотрудника полиции оказывают воздействие психологические компоненты. Благодаря личностно-ориентированному подходу к своей профессиональной деятельности, у сотрудника полиции появляется возможность достичь высокий результат. Одним из таких компонентов предлагаем рассмотреть психологические установки.

Под установкой следует понимать привычный для конкретного человека алгоритм действий, который применяется в повторяемых или схожих ситуациях. Совокупность установок определяет мировоззренческую сторону личности.

Формирование психологических установок (программы действий, поведенческие реакции и др.) длительный процесс, требующий переосмысления, анализа, саморазвития, умения посмотреть на жизненные обстоятельства с разных позиций.

В практической психологии используется принцип психологической установки для коррекции мышления и поведения. Считаем, что при проведении занятий по морально-психологической подготовке с гражданами, впервые принятыми на службу в органы внутренних дел, использование подобных практик представляется возможным и необходимым.

Обозначим некоторые психологические установки, о которых часто говорят сами сотрудники:

- общие-стереотипные, сформулированные о сотрудниках полиции и принимаемые самими сотрудниками: «Служители правопорядка плохие, коррупционеры»;
- поведенческо-смысловые, определяющие зачем, что и как делает человек. Раз о сотрудниках сложилось негативное мнение, возникает вопрос: «Зачем быть хорошим, если все равно ты «плохой»? И это тоже психологическая установка, которая находит свое проявление в ходе учебных занятий с сотрудниками;
- стимулирующие к развитию или тормозящие, которые связаны с потребностной базой и мотивацией. Известная пословица «Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом» отражает стремления человека к чему-либо. В служебной деятельности сотрудника полиции это может быть очередное специальное звание, повышение по должности, желание быть лучшим в своем деле, помогать людям и др.

В процессе профессиональной подготовки возможно формирование следующих психологических установок:

- выход «из зоны комфорта» – это не разрушение личности, а поиск новых путей для ее развития;
- нет плохих людей, есть плохие поступки и действия;
- при несении службы оскорбляют не самого сотрудника как сформировавшуюся личность, а в целом правоохранительную систему;
- в отношениях нет места насилию и агрессии;
- любые эмоции и чувства должны быть выражены и отработаны;

- нужно хорошо выполнять свою работу, в каком бы состоянии ты не находился, в противном случае не берись за работу;
- у каждого человека есть достоинства и недостатки;
- важно поддерживать внутренний баланс (совесть), следить за гармонией между мыслями и действиями (эмоциями и разумом);
- в любой неприятной ситуации нужно искать возможности для роста.

Таким образом, эффективность деятельности сотрудников полиции следует рассматривать не только с позиции соотношения результата и затрат, но и с позиции реализации личностных ресурсов. Субъектно-объективные психологические компоненты ориентированы на мотив, цель, действия, результат, рефлексию и установки.

Библиографический список

1. Богданов А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука. М. : Экономика, 1989.
2. Иванова Т. Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85–121.
3. Шацкая Е. А. Мотивационно-личностные ориентиры профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел // Социальные и психологические проблемы современного образования : материалы Всероссийской научно-практической конференции.. – Иркутск : ВСИ МВД России : Иркутский национальный исследовательский технический университет, 2018. С. 363–366.

*Москвин М. М.¹,
преподаватель кафедры огневой подготовки
Ставропольского филиала
Краснодарского университета МВД России*

*Лазарев Д. А.²,
старший преподаватель кафедры
физической подготовки и спорта
Ставропольского филиала
Краснодарского университета МВД России*

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ К ДЕЙСТВИЯМ, СВЯЗАННЫМ С ПРИМЕНЕНИЕМ ОГНЕСТРЕЛЬНОГО ОРУЖИЯ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Ни у кого не вызывает сомнения, что правоохранительная система России, а именно органы внутренних дел, являются основой обеспечения и защиты прав и свобод каждого человека, которые представляют высшие ценности любого государства. В свою очередь государство, чтобы выполнить обязательства по охране и защите прав и свобод человека, возложило данное обязательство на Министерство внутренних дел Российской Федерации, а именно на полицию. Наделило сотрудников полиции правами на применение физической силы, специальных средств, а в исключительных случаях и огнестрельного оружия, для предотвращения преступлений, обезвреживания опасных преступников и защиты данных прав любого гражданина [1].

Для успешной борьбы с преступностью и эффективному выполнению поставленных задач к каждому сотруднику полиции должны предъявляться самые высокие требования профессионализма в различных направлениях его подготовки. К таким направлениям относятся хорошая физическая форма сотрудника полиции, умение обращаться с различными видами огнестрельного оружия и специальными средствами, стоящими на вооружении полиции, а также строгие знания правовой базы действующего законодательства Российской Федерации по применению данного оружия, способность практически повседневно применять данные навыки в своей служебной деятельности.

Первоначальным источником приобретения, будущими сотрудниками полиции всех необходимых базовых знаний и практических умений являются различные образовательные организации МВД России. Где каждый сотрудник полиции в лице слушателя или курсанта проходит первоначальную подготовку. Во время первоначальной подготовки сотрудник полиции изучает правовую базу и правовые аспекты действующего законодательства, регламентирующего деятельность полиции. Тренирует и совершенствует свои физические данные, необходимые в профессиональной служебной деятельности. А также изучает

¹ © Москвин М. М., 2023.

² © Лазарев Д. А., 2023.

теоретическую основу правомерности применения оружия стоящего на вооружении полиции, формирует и тренирует навыки обращения с данным оружием и боеприпасами.

Конечно же, в своей служебной деятельности не каждый сотрудник столкнется с необходимостью применения огнестрельного оружия, но это не должно стать поводом к халатному изучению такой жизненно-важной дисциплины, как «Огневая подготовка» [4]. Ведь любые пробелы в знаниях правовых аспектов законодательства слушатели могут восполнить в часы самоподготовки, при изучении соответствующих кодексов, законов и нормативно правовых документов. Физические данные могут подтянуть на тренировках в свободное время, а вот навыки владения огнестрельным оружием они могут получить только на занятиях по огневой подготовке, что ставит именно дисциплину «Огневая подготовка» на одно из первых мест профессиональной подготовки сотрудников полиции. Ведь только грамотное и умелое обращение с оружием сотрудника полиции поможет обезопасить его же и окружающих от преступного посягательства, качественно задержать, а при необходимости уничтожить преступника, сохранив при этом свою жизнь и жизнь окружающих граждан. Соответственно, сотрудник полиции, который не владеет теоретическими знаниями правомерности применения оружия и определенными практическими умениями, и навыками обращения с оружием, не сможет выполнить задачи, определенные ему Федеральным законом «О полиции», и поразить преступника (противника) в случаях, предусмотренных законом. А также, в виду своей не компетенции может быть опасен как для себя, так и для окружающих граждан. Здесь имеется в виду точно поразить заданную цель (противника, преступника), а не случайного прохожего.

Таким образом, очевидно, что на занятиях по огневой подготовки, основной уклон необходимо делать на обучение именно практической стрельбе слушателей и курсантов.

Прежде всего, необходимо отметить, что производство выстрела, даже в идеальных условиях тира, не говоря уже о случаях применения оружия в отношении реальных людей, очень сложный и многогранный процесс, включающий в себя различные психологические, моральные, физические и прочие аспекты.

Даже если полицейский по всем параметрам готов открыть огонь на поражение противника, следует учесть, что на результативность стрельбы будет влиять еще дополнительно множество факторов, это окружающая обстановка (населенный пункт, помещение, открытая местность, автотранспорт и т. д.), время года, время суток, освещенность, погодные условия и прочее. А также психологическое состояние самого сотрудника в стрессовой экстремальной ситуации. Ведь применение оружия уже подразумевает само собой экстремальную ситуацию и требует мгновенной реакции и ответных действия, чтобы обезопасить себя и окружающих граждан от преступных посягательств. Следует так же учесть, что любое применение оружия должно быть соизмеримо угрозе, а так как сотрудник должен минимизировать ущерб, для этого ему необходимо точно попадать в цель.

Напрашивается однозначный вывод, что точное попадание в заданную область цели в любой экстремальной ситуации может обеспечить только доведенная до автоматизма техника стрельбы сформированная и закреплённая на практических занятиях по «Огневой подготовке».

Производство выстрела включает в себя следующие основные элементы, это обнаружение цели, выбор положения для стрельбы (стоя, с колена, лежа, дополнительно указанные положения из-за укрытия), приведение оружия в боевую готовность, прицеливание, нажатие на спусковой крючок далее умелые действия с оружием в зависимости от сложившейся обстановки.

Если обратиться к содержанию рабочих программ различных категорий обучаемых, то можно прийти к выводу, что по программе первоначальной подготовки на дисциплину «Огневая подготовка» в среднем выделяется от 80 до 100 учебных часов. Из которых 10–20 ч изучения данной дисциплины занимает теоретическая часть и сдача зачетов, после сдачи зачета слушатель переходит непосредственно к тренировке и отработки навыков практической стрельбы по условиям выполнения курса стрельб, предусмотренных приказом МВД России от 23 ноября 2017 г. № 880 [2].

Во время практической подготовки слушателей, основной упор делается на упражнение № 2а «Скоростная стрельба с места по неподвижной цели с заданной зоной поражения (прямоугольный контур размером 21 на 29. расположенной вертикально). Расстояние до цели 10 м, количество патронов 4 шт., время на стрельбу не более 10 с, положение для стрельбы стоя». В случае поражения обозначенной зоны двумя, тремя и четырьмя пулями выставляется оценка «удовлетворительно, хорошо и отлично» соответственно. Именно данное упражнение выполняется при сдаче итогового экзамена по «Огневой подготовке» [3].

Из порядка выполнения упражнения видно, что условия для тренировки идеальны, отсутствуют различные раздражительные факторы. А ведь, в реальной жизни, любое нападение преступника будет являться экстремальной ситуацией и, в случае применения сотрудником оружия, таких условий в принципе никогда не будет. Осложняющими факторами являются: дистанция, разделяющая сотрудника и преступника (не всегда она будет 10 м), его движение (вряд ли преступник будет оставаться на месте во время нападения), а также движение самого сотрудника (в первую очередь, увидев угрозу оружия, сотрудник должен уйти с линии огня), да и само психологическое воздействие преступника на сотрудника, все это намного затрудняет применение оружия сотрудником полиции. И если, опять-таки, вернуться к упражнению 2а, то после нескольких тренировок, каждый обучаемый будет его выполнять хотя бы на оценку «удовлетворительно», что, по их мнению, достаточно для сдачи экзамена. И на этом целеустремленность некоторых обучаемых пропадает. Практика показывает, если обучаемому, успешно выполняющему данное упражнение даже на оценку «отлично», поставить некоторые дополнительные условия, к примеру: уйти с линии огня, развернуться, или же выполнять стрельбу после физической нагрузки, а также стрелять по движущейся мишени, то результаты упадут в некоторых случаях до неудовлетворительных. Потому что, некоторые не способны, или не имеют достаточной практики, выполнять несколько действий одно-

временно, в связи чем и возникают проблемы с поражением цели. И лишь единицы, наиболее подготовленные или смысленные, справляются с поставленной задачей.

Еще одной проблемой является то, что обучаемый во время выполнения учебных стрельб сконцентрирован на необходимости выстрелить в принципе, все его внимание сосредоточено на самом пистолете. На второй, а может, и последний план отодвигается сама суть выполнения упражнения, заключающаяся в поражении заданной области мишени необходимым количеством пуль. Стрелок думает только о том, чтобы не пораниться от движущихся частей и работающих механизмов пистолета; не оглохнуть от громкого звука выстрела; не ослепнуть от его вспышки и вылетающих горящих частиц пороха; не пострадать от вылетающей из окна выбрасывателя раскаленной гильзы и т. д. Из этого видно, что психологический фактор играет значительную роль в процессе обучения.

Таким образом, на основании выше изложенного напрашивается следующий вывод в том, что для успешного поражения сотрудником полиции цели в любой сложившейся экстремальной ситуации, его следует готовить к этому уже с первых занятий по огневой подготовке. Преподавателю необходимо идентифицировать профессиональный уровень каждого обучаемого, учесть технологии обучения, полученные из реальной жизни – разобрав чрезвычайные происшествия, связанные с применением оружия сотрудниками полиции. За мотивировать обучаемого не просто выполнять упражнения, согласно курса стрельб, достаточного для сдачи итогового экзамена, а вводить в процесс обучения различные моделированные ситуации, поэтапно и постепенно добавлять различные вводные, такие как изменение положения стрелка, а также голосовое сопровождение применения оружия. выполнять упражнения после различных физических нагрузок. Именно благодаря разнообразию тренировок страх применения оружия со временем уйдет, появится желание не только стрелять, но и попадать, разовьется спортивный азарт. Так же, на занятиях по физической подготовки, с использованием учебного оружия, необходимо тренировать и отрабатывать навыки быстрого извлечения пистолета и отражения нападения от надвигающегося преступника с имитацией оружия.

Конечно же невозможно обыграть все и смоделировать все жизненные ситуации, возникающие в служебной деятельности сотрудника полиции в случае применения оружия. Но преподавателю, по крайней мере необходимо постараться заложить слушателям алгоритм восприятия и принятия решения в своих первоначальных действиях и с учетом приобретенных навыков и знаний, в последствии стараться строить занятия в этом ключе.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 29.12.2022) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.
2. Приказ МВД России от 23 ноября 2017 г. № 880 «Об утверждении Наставления по организации огневой подготовки в органах внутренних дел

Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292172/.

3. Гоннов Р. В., Иноценко В. А., Калинин В. В. Проблемы огневой подготовки курсантов и слушателей вузов МВД России // Кант. 2019. № 4 (33). С. 238–242

4. Малофей А. О., Москвин М. М. Актуальные вопросы огневой подготовки в части требований законодательства и практики применения оружия сотрудниками полиции // Эффективное противодействие преступности в условиях глобализации: проблемы и перспективы : сборник. М., 2021. С. 456–461.

Синицын Е. И.¹,

преподаватель кафедры огневой подготовки

Тюменского Института повышения квалификации

сотрудников МВД России

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОХРАННО-КОНВОЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОЛИЦИИ НА ОСНОВЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ ОГНЕСТРЕЛЬНОГО ОРУЖИЯ

Чрезвычайное происшествие, связанное с побегом, нападением, вооруженным нападением или вооруженным сопротивлением, оказываемым сотруднику охранно-конвойных подразделений полиции, увеличивает риск применения огнестрельного оружия в отношении подозреваемых и обвиняемых. Главной особенностью перечисленных угроз будет являться внезапность их наступления. Данное обстоятельство требует от сотрудника охранно-конвойных подразделений полиции быть в постоянной готовности к любым активным действиям, вплоть до применения огнестрельного оружия на поражение.

Критерии для формализованного описания условий применения огнестрельного оружия сотрудниками полиции, выполняющими задачи по охране и конвоированию подозреваемых и обвиняемых.

По критерию «место совершения побега (нападения)» условия возможно дифференцировать следующим образом: по вероятности применения огнестрельного оружия в зале суда, в конвойном помещении суда, в специальном автомобиле (при посадке-высадке подозреваемых и обвиняемых; во время охраны и конвоирования из бокса), в здании ОВД, на лестничном марше, при производстве следственных действия на открытой/закрытой местности, в медицинском учреждении.

По критерию «степень общественной опасности» условия возможно дифференцировать на простые (побег, без оказания сопротивления и нападения на сотрудника) и квалифицированные (с нападением, вооруженным сопротивлением).

По критерию «круг участников» условия возможно дифференцировать на одиночные и групповые. Соответственно, применение огнестрельного оружия вероятно в отношении одного или нескольких участников нападения (побега).

По критерию «форма содержания побега» условия дифференцированы на тайные и открытые (нападение, вооруженное нападение, вооруженное сопротивление).

По критерию «категория охранявших сотрудников» условия, связанные с возможностью применения огнестрельного оружия могут быть дифференцированы на применение оружия сотрудниками изоляторов временного содержания (далее – ИВС), применение оружия сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции (штатный конвой) или применение оружия сотрудниками территориальных органов МВД России, включенных в резерв для выполнения охранно-конвойных функций (внештатный конвой).

¹ © Синицын Е. И., 2023.

По критерию «категория бежавших (нападавших) лиц». Условия дифференцированы на задержанных лиц в порядке ст.ст. 91–92 УПК РФ; подозреваемых и обвиняемых; осужденных.

По критерию «наличие судимости» условия вероятного применения оружия дифференцированы на ранее судимых лиц и не судимых.

Так, согласно данным МВД России представленным в обзоре о чрезвычайных происшествиях за 2021 г., допущенных в деятельности изоляторов временного содержания подозреваемых и обвиняемых органов внутренних дел, подразделений охраны и конвоирования, отмечается резкое увеличение случаев нападения на сотрудников полиции – на 500 % (рис. 1).

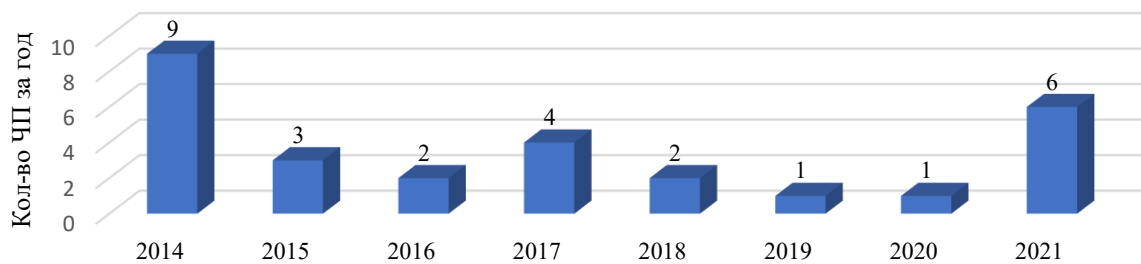


Рис. 1. Динамика побегов, сопряженных с нападением на сотрудников полиции, выполняющих задачи по охране и конвоированию подозреваемых и обвиняемых

Наибольшее количество чрезвычайных происшествий допущенных в деятельности изоляторов временного содержания подозреваемых и обвиняемых органов внутренних дел, подразделений охраны и конвоирования 2020–2021 гг. было допущено по вине сотрудников резервного, внештатного конвоя – сотрудников территориальных органов МВД России, входящих в резерв для выполнения охранно-конвойных функций.

Доля допущенных чрезвычайных происшествий сотрудниками ИВС и охранно-конвойных подразделений полиции за 2014–2021 гг. составила 57 %, а доля допущенных чрезвычайных происшествий сотрудниками непрофильных подразделений – резервного, внештатного конвоя, за аналогичный период, составила 43 %. Если учесть, что около 90 % от общего числа отконвоированных лиц приходится на профильные подразделения охраны и конвоирования, а 10 % приходится на сотрудников иных подразделений, непосредственные обязанности которых, не связаны с выполнением охранно-конвойных функций, то доля допущенных чрезвычайных происшествий непрофильными подразделениями является весьма существенной.

Данное обстоятельство можно объяснить отсутствием специальных знаний, умений и навыков работы у сотрудников непрофильных подразделений, отсутствием прочных навыков противодействия в ситуациях, связанных с оказанием вооруженного сопротивления или нападения подозреваемых и обвиняемых, а также отсутствием опыта и навыков работы в специфических условиях служебной деятельности охранно-конвойных подразделений полиции (рис. 2).

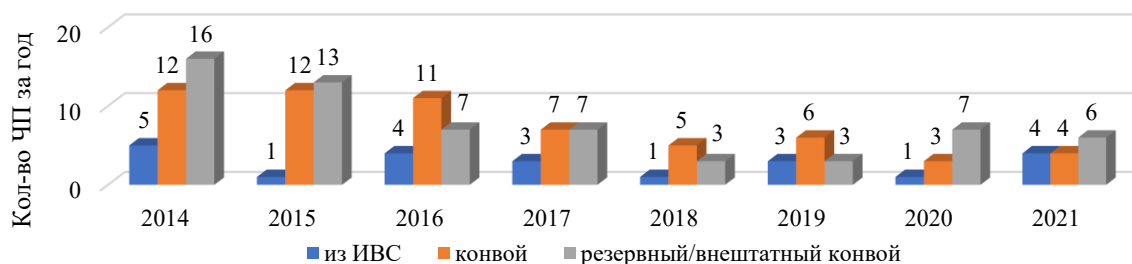


Рис. 2. Сведения о нападениях (побегах) подозреваемых и обвиняемых, в зависимости от категории охранявших сотрудников полиции

Таким образом, данные, представленные на рисунке 2, свидетельствуют об актуальности обеспечения адресного (для конкретных физических условий выполнения оперативно-служебных задач) и современного уровня подготовленности, как сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции, так и сотрудников других подразделений территориальных органов МВД России, в чьи должностные обязанности входит выполнение охранно-конвойных функций [1].

При анализе сведений о нападениях (побегах) подозреваемых и обвиняемых, в зависимости от места их совершения [6] в период с 2014–2021 гг., 31 % – было допущено в ИВС и конвойном помещении суда, 22 % – в спецавтомобиле (при посадке-высадке подозреваемых и обвиняемых лиц, во время охраны и конвоирования из бокса), 24 % – в зданиях органов внутренних дел, 5 % – при производстве следственных действий, 18 % – в медицинских учреждениях (рис. 3).

При оценке вероятности применения оружия сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции, стоит учесть, что профессионально-служебная деятельность сотрудников этих подразделений осуществляется преимущественно в здании суда или в специальном автомобиле, при доставлении подозреваемых и обвиняемых для очного участия в судебном процессе или ознакомления с материалами дела (доля случаев нападений (побегов) составила 53 %).

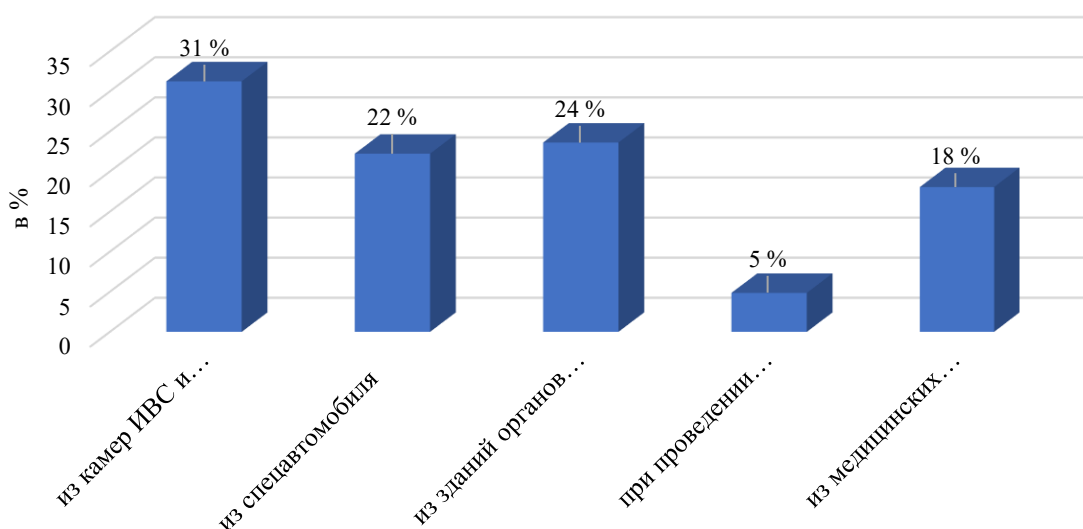


Рис. 3. Сведения о нападениях (побегах) подозреваемых и обвиняемых, в зависимости от места их совершения

—При анализе остальных критериев для формализованного описания условий применения огнестрельного оружия сотрудниками полиции, выполняющими задачи по охране и конвоированию подозреваемых и обвиняемых, были получены данные, которые представлены на *рис. 4*.

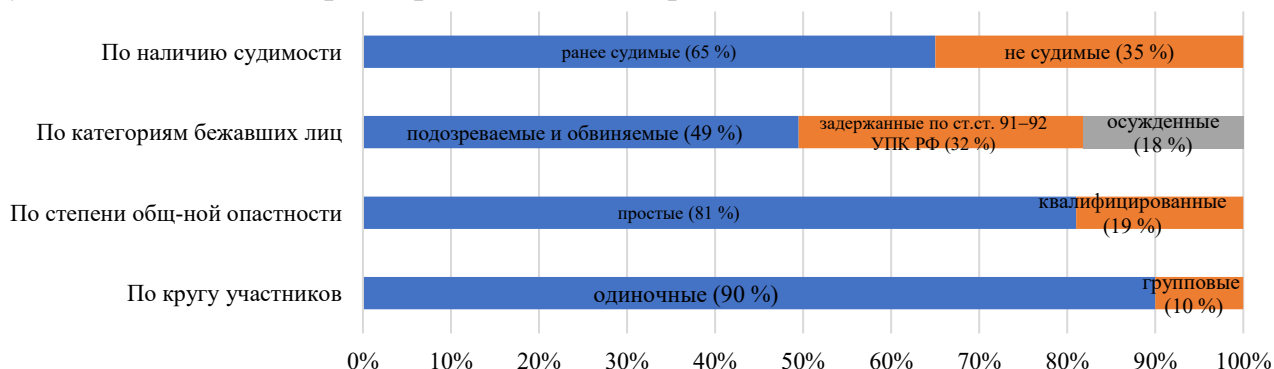


Рис. 4. Сведения о нападениях (побегах) подозреваемых и обвиняемых, классифицированные по различным критериям

На основании представленных сведений можно сделать вывод о том, что применение огнестрельного оружия сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции будет наиболее вероятным в отношении ранее судимых граждан, которые имеют статус подозреваемого или обвиняемого. Каждый 5 случай побега будет сопряжен с нападением на сотрудника полиции, а каждый 10 случай побега будет носить групповой характер.

Поэтому, в рамках тактической огневой подготовки, разрабатываемые нормативы должны включать в себя приемы и способы действий сотрудников полиции, как в одиночном порядке, так и в составе служебного наряда. Также, могут отрабатываться действия по приведению оружия в готовность к стрельбе различными способами и из различных положений; уход с линии встречного огня; перемещение с оружием и коммуникация между составом служебного наряда с подачей голосовых команд и условных сигналов.

Полученные знания об условиях применения огнестрельного оружия сотрудниками охранно-конвойных подразделений полиции позволят разработать практико-ориентированные нормативы и специальные упражнения стрельб, которые могут быть использованы в образовательных организациях МВД России, при реализации программ профессиональной подготовки (в рамках учебной дисциплины «Огневая подготовка» и профессионально-специализированного цикла «Актуальные вопросы деятельности сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции»), в системе профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции (огневая подготовка, служебная подготовка), при проведении тренажа перед заступлением на службу.

Библиографический список

1. Астафьев Н. В. Нормирование способов действий сотрудников органов внутренних дел с применением средств физического принуждения : монография. Тюмень : Тюменский институт повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2020.

2. Астафьев Н. В., Гросс И. Л. Назначение и название нормативов по огневой и тактической подготовкам для сотрудников, служебных нарядов и подразделений органов внутренних дел, привлекаемых к проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации // Вестник экономической безопасности. 2019. № 4. С. 348–356.

3. Астафьев Н. В., Егошин И. В. Разработка нормативов по служебной подготовке для сотрудников органов внутренних дел // Научные труды Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2019. С. 16–22.

4. Синицын Е. И., Николаев Н. О. Принципы разработки специальных упражнений стрельб для сотрудников строевых подразделений полиции (на примере охранно-конвойной службы) // Организация образовательного процесса в учреждении высшего образования: научные и методические аспекты : сборник статей. Могилев : Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь, 2022. С. 192–197.

Пелих В. В.¹,
*преподаватель кафедры огневой подготовки
Ставропольского филиала
Краснодарского университета МВД России*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И НЕКОТОРЫЕ МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ КУРСАНТОВ ПЕРВЫХ КУРСОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

В настоящее время развитие общества идет стремительно во всех сферах жизни. Огромное влияние на развитие общества оказывают информационные компьютерные технологии. Образование, являясь неотъемлемой частью развития современного общества, так же идет вперед в своем развитии, а именно в плане повышения качества обучения, за счет внедрения в методы обучения именно информационных технологий. В данной статье рассматриваются особенности внедрения современных информационных технологий в образовательный процесс, на примере обучения курсантов первых курсов образовательных учреждений МВД России.

В процессе обучения курсанты образовательных учреждений МВД России изучают большое количество дисциплин и зачастую, особенно на первых курсах они просто не в состоянии усваивать материал, который им преподают преподаватели, так как они пришли из средней школы, где два года 10 и 11 класс они просто натаскивались на сдачу ЕГЭ по определенным предметам, как учителями средней школы, так и репетиторами, а на остальные предметы они зачастую просто ходили и не предавали им должного значения при изучении в школе, а на первом курсе образовательного учреждения МВД России они изучают некоторые из этих предметов. Преподаватели образовательных учреждений в большинстве случаев уверены, что школьный курс курсантами усвоен еще в школе. Несомненно, преподаватели действуют согласно рабочим программам, разработанным в образовательном учреждении, и они ориентируются по временным графикам, которые эти программы отводят на изучение каждой дисциплины. Стоит отметить, что в последнее время наблюдается небольшой крен в сторону практических и семинарских занятий в образовательном процессе. Таким образом преподаватели делают акцент на саморазвитие курсантов, но в данном случае предлагается обратить внимание на то, что это вчерашние школьники, которые только что закончили школу. Они не понимают, что полученные неудовлетворительные оценки необходимо отрабатывать, что занятия, пропущенные по уважительной причине (наряд, командировка, служебная необходимость, болезнь), так же необходимо отрабатывать, а именно если это лекции переписать ее и показать преподавателю, а если семинарское или практическое занятие, то обязательно прийти и разобравшись в материале рассказать, что понял. И первый год, они не просто не могут понять, что от них требуют, но и не понимают, как всю эту новую информацию уместить у себя в го-

¹ © Пелих В. В., 2023.

лове и выучить. Курсанты испытывают колоссальный стресс и не справляются зачастую с теми учебными и физическими нагрузками, которые им приходится переносить на первом курсе обучения. Как раз в этот момент преподавателю необходимо максимально доступно доносить до курсантов тот материал, который необходимо им изучить по данной дисциплине. И вот здесь в первую очередь на помощь преподавателю и должны прийти современные технологии. Основной проблемой в системе образовательных организаций МВД России при подготовке курсантов первых курсов на сегодня, на наш взгляд, является формирование у обучаемых знаний, умений и навыков на занятиях как по новым дисциплинам, так и по дисциплинам, которые они изучали в школьной программе; систематизация знаний, которая достигается при правильном выборе и разработке методов обучения и воспитания; закрепление полученных навыков. Зачастую на первом курсе курсанты изучают гуманитарные дисциплины и основы специальных дисциплин, которые в дальнейшем и станут тем фундаментом, на котором будет формироваться будущий офицер полиции. Чем быстрее и проще он пройдет этот процесс адаптации, тем выше будет его оценка социальной значимости профессиональной деятельности, как будущего сотрудника органов внутренних дел. В основной своей массе данные занятия являются теоретическими, и преподаватель, чтобы улучшить понимание лекционных занятий сопровождает их мультимедийными презентациями, этим уже никого не удивишь, но как быть курсанту на самоподготовке, когда в век информационных технологий они зачастую вынуждены идти в библиотеку и брать бумажные учебные пособия. Навыки, которые необходимы для получения нужной информации, сегодня не ограничиваются простыми операциями пользователя, а требуют определенных технических условий и усилий для овладения ими. Современные методы обучения, в том числе в вузах МВД России должны способствовать формированию подобных навыков у будущего сотрудника полиции.

В современном обществе изменения происходят быстрее, чем появляются печатные учебные пособия, поэтому в настоящее время более популярны электронные учебные пособия. Использование электронных учебных пособий способствует тому, что в них преподаватель включает только необходимую и важную информацию, она располагается в том порядке, в котором курсанту будет проще ее изучить по мнению преподавателя, а также в той последовательности, которую установил преподаватель согласно рабочей программы изучения дисциплины. В электронное учебное пособие после изучения каждой темы преподаватель может включать тесты, которые курсанты будут проходить самостоятельно в режиме самоконтроля, и которые могут включать все вопросы, которые преподаватель дает в качестве вопросов для изучения на самоподготовке и для самоконтроля изучения пройденного материала. Так же в учебных пособиях можно разместить ссылки на выполнение практических заданий в игровом виде. Если рассмотреть все выше перечисленные плюсы электронных пособий, то кажется, что все так просто и вроде лежит на поверхности, но на самом деле все эти плюсы перевешивает один большой минус, а именно время, которое преподавателю необходимо потратить для создания одного электронного посо-

бия. За преподавателем зачастую закреплено несколько учебно-методических комплексов по нескольким дисциплинам, и на разработку электронных учебных пособий у него практически нет времени. Так же создание электронных учебных пособий требует знания основ информационных технологий и программного обеспечения.

В статье мы рассмотрели один из вопросов использования современных информационных технологий в обучении курсантов первых курсов образовательных учреждений МВД России. Надо сказать, что в современном понимании образования, все зависит в большинстве случаев от преподавателя и его индивидуального подхода к процессу обучения курсантов. Не должно быть общих шаблонов в процессе обучения, есть только общие направления, и каждый преподаватель должен самостоятельно разрабатывать свой собственный подход с постановкой определенных задач в процессе изучения дисциплины и решением этих задач в соответствии с конкретной ситуацией и временем в целом. Представленный в статье опыт - пример повышения педагогического мастерства и подхода за счет освоения, разработки и внедрения электронных учебных пособий для обучения курсантов первых курсов образовательных учреждений МВД России, что является на сегодняшний день наиболее важной задачей для любого преподавателя.

Библиографический список

1. Сунгатуллина Р. М. Использование информационных технологий в образовании // Вестник научных конференций. 2018. № 10-1 (38). С. 114–115.
2. Арутюнян В. Н., Стручков А. С., Лионтер В. В. Формирование системы методических навыков обучения на занятиях по физической подготовке у курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России // Молодой ученый. 2020. № 35 (325). С. 182–185.

*Гусева С. Д.¹,
преподаватель кафедры административной
деятельности и охраны общественного порядка
Волгоградской академии МВД России*

ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ БЕСКОНФЛИКТНОГО УЧЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА

Система взаимоотношений включения личности в процесс коллективизма весьма сложный и глубоко индивидуальный процесс. В коллективе формируется развитие многих человеческих качеств. Индивид в своих интересах через сформированные обществом нравственно-этические модели определяет для себя эффективные нормы поведения в профессиональной деятельности.

Одной из задач стоящей перед руководством вузов системы МВД России, является создание бесконфликтного курсантского коллектива как фактора развития личности успешного специалиста. А это обучение и выстраивание отношений на основе эмпатии, умении внимательно выслушать оппонента, пытаться понять его точку зрения, а затем аргументировано в тактичной форме сформулировать свою позицию. Данный психологический задел, необходим для дальнейшей успешной работы сотрудника полиции, сопряженной с рисковыми условиями служебной деятельности и решением сложных жизненных ситуаций граждан, попавших в трудное положение.

«Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций является основной приоритетной программой до 2024 г.» [1]. И так, профессиональное образование в системе МВД России – это вид образования, нацеленный на достижение усвоения курсантами и слушателями, во время обучения «основных образовательных программ, знаний, умений, навыков и компетенций» [2], необходимых для службы в органах внутренних дел.

Особенности «условий адаптации курсантов ведомственных высших учебных заведений по сравнению с гражданскими, имеет ряд отличий» [3, с. 19], связанных с прохождением различных служебных испытаний на полигонных (полевых) условиях, особенностей в виде строгого соблюдения служебных традиций и ритуалов, сложившихся на основе прошлых боевых героических будней сотрудников ОВД, кодекса этики, в должностное и досуговое (личное) время.

О. А. Быковым и А. П. Шарухиным указано, что «процесс воспитания коллективизма у курсантов проходит из соображений убеждений о необходимости единения коллектива как индивидуальной черты личности будущего выпускника» [4].

Средний возраст поступивших начальных учебных курсов составляет 17–19 лет. Знаменуется субъектной активностью, индивидуальностью, способностью к саморазвитию, на основе собственного опыта и внутреннего потенциала, с формированием гносеологического, коммуникативного, операционно-

¹ © Гусева С. Д., 2023.

деятельностного и творческого характера [5]. Конфликтные случаи возникают при несовместимости взглядов сопровождающиеся агрессивным поведением, выходящим за рамки правил и норм служебной деятельности. Ведь поступающие лица, зачастую приезжают с разных уголков России, естественно, имеют свой особый менталитет, отражающийся на эмоциональном фоне всего коллектива и определенных личностей.

Существенное значение приобретают методики, помогающие адаптировать курсантов младших курсов, изложенные И. В. Ревковым, определяющие на начальном этапе диагностики и анализе исходного состояния, выявленных проблемных сфер и факторов дезадаптации в коллективе, взятия под контроль сложных курсантов. С решение проблемных учебных и личных вопросов в ходе частных бесед, а по необходимости совместных обсуждений с группой на занятиях по морально-психологической подготовке [5].

Для формирования личностных качеств и выработки у курсантов навыков внетиповых практических действий в типичных ситуациях, с умением нестандартно мыслить, используя знания из различных отраслей юридической и технической наук, в период обучения отдается предпочтение в воспитательном процессе, обязательному соблюдением поставленных перед ними задач, значимости уважения старшего военного состава, и возможности обладания свободой выбора для проявления своего творческого, научного или спортивного потенциала.

Особую роль в организационном единстве играет актив. А. С. Макаренко [6], перемещая определенных членов коллектива учебной группы, повышая их статус, добился положения, когда актив группы мог осуществлять направляющее воздействие на весь коллектив. Поскольку именно актив, оказывает влияние на определение целей группы и их достижения.

Созданный в группе соревновательный эмоционально-здоровый доброжелательный между курсантами процесс, раскрывает в некоторых курсантах организаторские способности, объединяющие силой духа весь коллектив. Своим поведением и отношением к коллегам по группе формируют не только привязанность, а и совместную психологическую совместимость, исходя из:

- единомыслия в одном заданном ключе;
- равнозначности точек зрения при совместной деятельности, в принятии решений по достижению указанных целей и задач.

Обычно, остальные участники коллектива на эмоциональном уровне, как правило, отождествляют себя с этим сильным активом, бессознательно перенимают и копируют их поведенческий образ жизни. Когда в индивиде преобладают высоконравственные принципы межличностного партнерства, а это: честность, взаимовыручка, сохранение верности и дружбы, то их назначают командирами группы. Своим положительным примером они демонстрируют, несомненно, высокие результаты на сплоченность всего коллектива.

Однако, практически в каждой учебной группе встречаются агрессивно настроенные курсанты, выражая в процессе обучения к одному или нескольким членам коллектива физическую и вербальную агрессию. Обычно это межличностные кратковременные проходящие по горизонтали конфликты [6], проявляющиеся на фоне межэтнических национальных и религиозных споров, реша-

емые начальствующим составом на профилактических беседах или постановкой для конфликтующих совместных учебных задач.

Полагаем, что организованная система взаимодействий внутри коллектива с принципами доброжелательности и единения указывает на сильнейшие стороны качеств обучающихся необходимых для «адаптивности выпускника в динамичном течении различных сфер социальной и профессиональной жизни, формирующим систему отношений с этими сферами и решающим жизненную позицию человека» [9].

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 17.02.2023) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
2. Ревков И. В. Технология адаптации курсантов к профессионально-служебной деятельности в военном ВУЗе : дис. ... канд. пед. наук. Орел, 2015.
3. Быков О. А., Шарухин А. П. Воспитание коллективизма у курсантов вузов внутренних войск МВД России в ходе обучения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 4 (52). С. 160–163.
4. Финикова О. В. Индивидуальная образовательная траектория курсанта образовательной организации системы МВД России : учебно-методическое пособие. Белгород : Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина, 2019.
5. Ревков И. В. Педагогическая технология адаптации курсантов к профессионально-служебной деятельности в условиях военного вуза // Ученые записки Орловского государственного университета. 2014. № 2 (58). С. 340–345.
6. Макаренко А. С. Методика организации воспитательного процесса. М. : Академия педагогических наук РСФСР, 1950.

Костина Е. В.¹,
*начальник отдела психологической работы
 управления по работе с личным составом
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

Деулин Д. В.²,
*декан факультета экстремальной
 психологии Московского государственного
 психолого-педагогического университета,
 кандидат психологических наук, доцент*

ИЗУЧЕНИЕ ДИНАМИКИ ФАКТОРОВ РИСКА ДЕВИАНТНОГО (ОБЩЕСТВЕННО ОПАСНОГО) ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕТОДА СПЕЦИАЛЬНЫХ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПОЛИГРАФА

В настоящее время процедуру специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа необходимо рассматривать как установленный законодательством алгоритм действий специалиста в области инструментальной детекции лжи. Содержание процедуры включает в себя этапы предтестового собеседования, инструктажа, установки датчиков, подготовки и реализации специальных методик и тестов, оценку и анализ полиграмм, а также составления заключения по итогам проведения обследования. Принцип оценки реагирования центральной нервной системы на предъявляемую информацию с учетом ее социальной значимости для обследуемого лица является основой проведения тестирования на полиграфе [5].

Полиграф имеет широкое применение, его использование связано со служебными проверками, отбором и расстановкой кандидатов на работу. В некоторых работах подробно излагаются принципы применения полиграфа, в рамках так называемого скрининга (профессионального психологического отбора), описываются наиболее оптимальные методики специальных психофизиологических исследований, а также психодиагностические тесты, анкеты, инструкции, положения, практические инструменты и конкретные рекомендации для проведения опросов с применением полиграфа в рамках системы кадровой безопасности [2].

В других исследованиях подробно излагается последовательность «скрининговой интервенции» в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на работу. Под скринингом понимают использование полиграфов в рамках отбора кандидатов (персонала) в организации. Как отмечает Ю. И. Холодный, в случае выполнения скрининговых опросов с применением полиграфа информация для формирования перечня факторов иска выступает служба безопасности, служба кадров, которые осуществляют соответствующие контроль-

¹ © Костина Е. В., 2023.

² © Деулин Н. В., 2023.

ные функции. При скрининге проверка на полиграфе никогда не используется в качестве единственного средства для принятия решения. Отклонение от указанного принципа неизбежно влечет за собой методически необоснованное завышение значимости результатов скрининга [6].

В рамках профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел законодательством устанавливается перечень факторов риска, которые подлежат выявлению в ходе комплексных обследований.

Общие факторы риска при проведении скрининговых проверок: наличие алкогольной и наркотической зависимостей; отрицательные мотивы поступления на службу (работу); наличие иных противопоказаний к службе (работе) медицинского характера; искажение анкетных данных; наличие некоторых особенностей негативного поведения; выявление скрываемого криминального прошлого; выявление возможных контактов (деловых и личных) с преступными элементами [7].

В МВД России использование полиграфа в профессиональной деятельности регулируется многочисленными нормативными правовыми актами. Обязанность прохождения полиграфа в рамках профессионального психологического отбора сотрудником полиции, а также кандидатом, поступающим на службу в органы внутренних дел, устанавливается п. 6 ст. 17 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Указанное положение декларирует, что граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, психофизиологические исследования (обследования) [8].

В отдельных исследованиях, посвященных анализу статистической выраженности факторов риска, выявленных как у кандидатов на службу в ОВД, так и у сотрудников за период с 2011 по 2020 гг. авторы отмечают выраженность факторов, которые позволяет обоснованно сместить акцент на пяти из них, которые описаны в методических рекомендациях ГУРЛС (ДГСК) МВД России и подлежащие обязательному изучению в рамках специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа с сотрудниками, перемещаемыми на иные должности в системе МВД России [1].

В рамках нашего исследования мы изучали проблему динамики выявления факторов риска в образовательной организации МВД России в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел.

Анализ динамики выявления факторов риска в образовательной организации МВД России в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел в период с 2018 по 2022 гг. в образовательной организации МВД России позволяет отметить стабильные показатели по выявлению факторов риска. Ежегодно, в среднем этот показатель составляет около 10–12 % от лиц, поступающих на службу.

Что касается динамики выявления непосредственно конкретных факторов риска, то на *рис. 1* можно наблюдать, что наибольшую выраженность получают

такие факторы как: потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; злоупотребление алкоголем или токсическими веществами и склонность к совершению суицидальных действий [3]. Возраст поступления на службу (обучение) регулируется законодательством и устанавливается порогом в 25 лет.

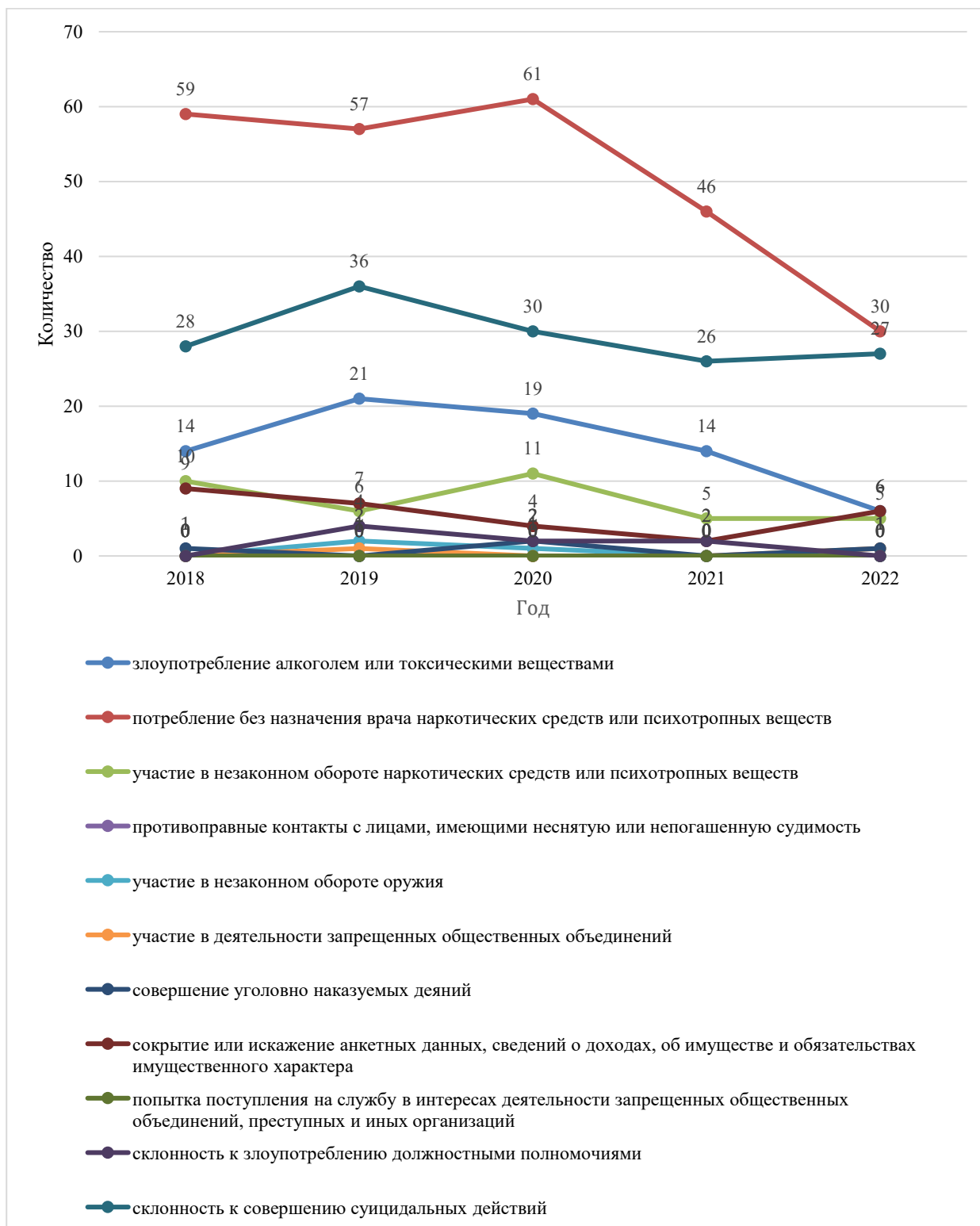


Рис. 1. Динамика факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения

Средний возраст кандидатов, поступающих на службу в образовательную организацию МВД России составляет 18–19 лет, соответственно, именно этому возрасту соответствует выявление рассматриваемых факторов риска.



Рис. 2. Распределение факторов риска в 2022 г.

На рис. 2 проиллюстрированы числовые значения факторов риска, выявленные в 2022 г. в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в одну из образовательных организаций МВД России. Наиболее выраженными являются факторы «Потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ» (39 %) и «Склонность к совершению суицидальных действий» (36 %).

На основе проведенного исследования важной рекомендацией может выступать расширение практики использования медицинских (наркологических и психиатрических) методов объективной оценки выявления указанных факторов риска и корреляции их результатов с данными тестирования на полиграфе.

Библиографический список

1. Виноградов М. В., Ульянина О. А. Особенности проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в отношении сотрудников органов внутренних дел, назначаемых на иные должности в системе МВД России // Психология и право. 2022. Т. 12. № 2. С. 141–160.
2. Жирнов С. И. Скрининг персонала. М. : Перо, 2018.
3. Костина Е. В. Ресурсы эффективности профессионального психологического отбора в системе профилактики текучести кадров образовательных организаций МВД России // Прикладная психология и педагогика. 2023. Т. 8. № 1. С. 161–168.
4. Методические рекомендации по проведению психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на иные должности в системе МВД России // Приложение к письму ДГСК МВД России от 16 декабря 2019 г. № 21/8/15646.
5. Основы проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа в кадровой работе : учебное пособие для организационных психологов / [Д. В. Деулин и др.] ; под общ. ред. В. Д. Серякова. М. : Спутник +, 2021.
6. Холодный Ю. И. Полиграф в России: 1993–2008 гг.: Ретроспективный сборник статей. М. : МГТУ имени Н.Э. Баумана, 2008.
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. URL: <http://rg.ru>.
8. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 05.12.2022) // Российская газета. URL: <http://rg.ru>.

Кузнецов М. И.¹,
 доцент кафедры юридической психологии
 и педагогики психологического факультета
 Академии права и управления ФСИН России,
 кандидат педагогических наук, доцент

ОРГАНИЗАЦИЯ КУРАТОРСТВА УЧЕБНЫХ ГРУПП КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИЛОВЫХ СТРУКТУР (НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИИ ФСИН РОССИИ)

В переводе с латинского, слово *curator* подразумевает попечитель, опекун, другими словами – человек, выполняющий поручение по наблюдению за кем-либо [1]. В настоящее время термин используется в двух значениях: во-первых, как лицо, которому поручено наблюдение за ходом какой-либо работы; во-вторых, как преподаватель, воспитатель, наблюдающий за обучением школьников или студентов [2]. Деятельность куратора понимается как целенаправленная, мотивированная профессионально-педагогическая работа преподавателя вуза с группой студентов в учебное и внеучебное время, ориентированная на создание педагогических условий успешного профессионального и личностного становления каждого обучающегося [3]. Деятельность педагога-куратора предусматривает не пассивное наблюдение, а активное и целенаправленное корректирование деятельности курсантов в решении повседневных организационных проблем и учебно-служебной деятельности по направлениям профессиональной подготовки (специализации).

Деятельность куратора учебной группы в ведомственных вузах, осуществляющих подготовку кадров и интересах правопорядка и безопасности, способствует обеспечению дидактического принципа единства обучения, воспитания и развития, организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, ведомственными и локальными нормативными актами образовательных организаций.

Целью деятельности куратора учебной группы является планирование, организация и непосредственное проведение воспитательной работы с курсантами в процессе обучения.

Основными задачами кураторской работы в учебной группе курсантов являются:

- укрепление служебной дисциплины;
- развитие морально-психологических качеств личности курсантов;
- способствование высокой успеваемости обучающихся;
- формирование сплоченных, организованных коллективов;
- повышение эффективности правового, патриотического, нравственного, эстетического и иного воспитания обучающихся.

Мы солидарны с мнением В. С. Бялт и С. Н. Трипутина о том, что важнейшим педагогическим приемом в работе куратора с подопечными должен быть

¹ © Кузнецов М. И., 2023.

личный пример воспитателя [3]. Как показывает практика, личный пример применяется в различных видах жизнедеятельности:

- служебной (соблюдение установленных правил ношения форменного обмундирования, выполнение уставных требований и др.);
- учебной (своевременное прибытие на занятия, требования по соблюдению правил ношения обмундирования и обуви, оформления учебно-методической литературы и пр.);
- коммуникативной (соблюдение культуры речи, избегание жаргонизмов в общении, выполнение элементов воинского приветствия на занятиях и в повседневной жизни, соблюдение установленных правил общения в цифровой среде и др.);
- досуговой (культура общения с гражданами, исключение курения и сквернословия в общественных местах, культура следования в общественном транспорте, безусловное соблюдение правил дорожного движения и т. п.).

Как показывает опыт учебно-воспитательной работы Академии ФСИН России, назначение кураторов учебных групп целесообразно осуществлять сроком на один год по рекомендации руководства факультетов, с учетом профессионального и педагогического опыта, морально-нравственных качеств сотрудника.

Общее руководство работой куратора учебной группы осуществляется отделом по воспитательной и социальной работе с личным составом, руководством факультетов, учебно-строевых подразделений. Непосредственная организация работы кураторов и контроль за их деятельностью возлагается на руководство кафедр.

В настоящее время основными формами в деятельности куратора учебной группы стали: групповая беседа, индивидуальная беседа, индивидуальный контроль, индивидуальные задания и поручения, индивидуальная помощь, посещение курсантов по месту жительства, заслушивание отчетов курсантов, изучение мнения курсантского коллектива, встречи с членами семьи и родственниками курсанта, использование средств дисциплинарного и морального воздействия, личный пример куратора.

Куратор учебной группы еженедельно встречается с закрепленным за ним коллективом обучающихся, каждый понедельник проводит час куратора с подведением итогов учебы и дисциплины, каждый вторник проводит занятия по общественно-политическому и государственно-правовому информированию, осуществляет контроль успеваемости и служебной дисциплины членов курируемой группы, проводит профилактические беседы по фактам нарушения служебной дисциплины, допущенными курсантами. Кроме того, куратор проверяет жилищно-бытовые условия курсантов, проживающих за пределами образовательной организации, оказывает содействие в их улучшении, вносит предложения руководству учебно-строевых подразделений по совершенствованию учебной и воспитательной работы.

Кураторы организуют культурно – досуговые мероприятия не реже одного раза в месяц для курсантов младших (1–3) курсов и не реже 1 раза в квартал для курсантов старших (4–5) годов обучения.

С целью всестороннего изучения индивидуально-личностных особенностей учебной группы, оценки достоинств и недостатков каждого курсанта, его интересов и склонностей, поведения, отношения к учебе, избранной специальности, семье, товарищам и других особенностей, куратор учебной группы ведет дневник установленной формы, в котором делает записи о списочном составе учебной группы, успеваемости, дисциплине, семейном положении, участии в общественной жизни, увлечениях, проведенных мероприятиях воспитательного характера, результатах индивидуально-воспитательных бесед.

Локальными документами образовательной организации установлено, что кураторы учебных групп проводят индивидуально-воспитательную работу с каждым курсантом учебной группы не реже двух раз в семестр, в том числе – не менее одной проверки жилищно-бытовых условий, обязательно – по каждому факту нарушения служебной дисциплины, а также проверяют аккаунты социальных сетей обучающихся.

Эффективность деятельности куратора учебной группы Академии ФСИН России оценивается на заседаниях советов факультетов не реже одного раза в семестр, как правило, при подведении его итогов: морально-психологическое состояние личного состава учебной группы, успеваемость, служебная дисциплина, участие курсантов в общественной жизни, научно-исследовательской работе, разнообразие проведенных воспитательных мероприятий. Эффективность кураторской работы учитывается при аттестации сотрудников, представлении их к поощрению, перемещении на вышестоящую должность.

По нашему мнению, для объективности оценивания деятельности кураторов учебных групп необходима разработка новых критериев. В качестве основных предлагаем следующие:

- показатели успеваемости учебной группы по итогам семестров и учебного года;
- состояние служебной и учебной дисциплины курсантов;
- показатели научно - исследовательской деятельности обучающихся;
- служебная деятельность (результаты несения службы караулов и внутренних нарядов, служба по охране общественного порядка и др.);
- показатели вовлеченности курсантов в общественно-полезные виды деятельности в свободное от учебных занятий и выполнения служебных обязанностей время (участие в группах спортивного совершенствования, участие в волонтерском и добровольческом движении, работе педагогических отрядов и пр.).

В заключение стоит подчеркнуть, что Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401, 2023 г. в нашей стране объявлен Годом педагога и наставника. Особую значимость это имеет для образовательных организаций силовых ведомств, так как все сотрудники, независимо от занимаемой должности, в той или иной степени осуществляет функции воспитателя и наставника обучающихся.

Библиографический список

1. Панкратова Е. П. Формирование нравственно-патриотической направленности личности курсантов образовательных организаций МВД России в про-

цессе воспитательной деятельности педагога-куратора : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019.

2. Горшкова М. А. Модель воспитательной деятельности куратора студенческой группы в педагогическом вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М. : Московский государственный областной гуманитарный институт, 2011.

3. Бялт В. С., Трипутин С. Н. К вопросу об институте кураторства в образовательных учреждениях МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 4 (60). С. 156–160.

Слободчикова Ю. В.¹,
доцент кафедры гуманитарных
и социальных наук Института технологий
управления МИРЭА,
кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНИКИ МЕДИАЦИИ В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТАХ В ОРГАНИЗАЦИИ

Психология управления персоналом в последнее время становится все более актуальным инструментом эффективности управления организацией в целом. Эффективность работы любой организации опирается на персонал, который продуктивно взаимодействует с руководством и друг с другом. Создание благоприятного психологического климата в рабочем коллективе, грамотное воздействие на сотрудников для оптимизации профессионального общения, это первоочередные задачи для кадровой и психологической службы любой организации.

В профессиональном общении наиболее часто встает проблема трудовых споров и коммуникативных конфликтов между сотрудниками как по вертикали, так и по горизонтали. На помощь руководителям приходят новые психологические технологии разрешения конфликтов. Медиация - это достаточно новый метод урегулирования любых споров как между людьми, так и между человеком и организацией. Медиация – одна из альтернативных технологий независимого урегулирования любых споров. Это происходит с участием третьей, нейтральной стороны. Термин «медиация» произошел от латинского *mediare*, что означает – посредничать. Данная процедура применима практически к любым межличностным спорам, спорам между гражданином и организацией, между организациями. Такая процедура открывает перспективы конструктивного конфликта. Спорящие стороны быстрее и точнее доносят друг другу свои претензии и условия погашения конфликта. Это позволяет выбрать более успешную линию поведения, учитывать разнонаправленные интересы сторон. Медиация увеличивает скорость и поднимает уровень эффективности урегулирования споров и конфликтов.

В нашей стране данная процедура узаконена сравнительно недавно. Только с начала января 2011 г. вступил в силу Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1]. Медиация в современной России – новое явление. Большинство наших сограждан не знают о данном институте, либо не доверяют, предпочитая разрешать конфликты самостоятельно. Не хотят выносить «сор из избы». Это касается как бытовых конфликтов, так и производственных. Здесь ситуация схожа с отношением к психологической помощи в нашей стране. Обращаться за помощью к стороннему специалисту, особенно к психологу, считается неприличным, проявлением слабости, даже болезненности.

¹ © Слободчикова Ю. В., 2023.

Так в каких же случаях уместна данная методика в условиях профессиональной деятельности? Каким образом можно применять медиацию в условиях трудовых споров, в ситуации межличностных конфликтов между сотрудниками, между руководителем и подчиненным? Кто тот специалист, который займется межличностной медиацией в организации? Это самые актуальные вопросы в отношении применения медиации как технологии разрешения споров на практике в отечественных организациях.

Урегулированием конфликтов в служебном коллективе обычно занимаются непосредственные руководители. В такой ситуации есть две крайние точки. Во-первых, если начальник не вмешивается в межличностный спор подчиненных, то это может привести к неуправляемому разрастающемуся конфликту в рабочем коллективе организации. Во-вторых, если руководство пытается навести порядок в отношениях сотрудников, то приходится принимать одну сторону, что автоматически усиливает противостояние в рабочем коллективе. Здесь на помощь можно призвать медиацию. Преимущество медиатора в беспристрастности и автономности. Эту функцию может выполнять даже корпоративный психолог, прошедший специальную подготовку и обучение.

В настоящее время процедура медиации активно применяется в Австралии, в северной Америке и некоторых странах Европы. Эффективность разрешения споров и конфликтов с помощью данной технологии может достигать восьмидесяти процентов. Исполнимость медиативных соглашений в российской практике так же показывает очень высокие результаты. Однако в нашей стране медиация в различных областях носит эпизодический, разовый характер. Однако, следует отметить динамику роста применения медиативной технологии в отечественных организациях. Последнее время все более популярно обучение медиации, семинары, обучающие тренинги, что существенно обогащает практику разрешения межличностных конфликтов в организации. Функции медиатора в нашей стране может выполнять независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора, согласно п. 3 ст. 2 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1].

В законе прописаны основные принципы работы медиатора: добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, равноправие сторон, беспристрастность, независимость [3].

Медиатор в современных условиях может осуществлять свою деятельность как на непрофессиональной, так и на профессиональной основе (необходимо иметь высшее профессиональное образование и пройти курс обучения по программе подготовки медиаторов) (ст.ст. 15–16 Закона) [1].

В решении межличностных конфликтов в организации роль посредника должен выполнять авторитетный человек, но не руководитель, независимый медиатор. Причины межличностных споров в организации могут быть самыми разнообразными. Это и распределение функциональных обязанностей, и распределение поощрения и наказаний в трудовом коллективе, и, конечно же, личные взаимоотношения между сотрудниками.

Данную технологию разрешения конфликта следует применять в ситуациях, где нет высокого уровня гнева и агрессии, где разногласия носят нечеткий, неявный характер. Не эффективно применять медиацию в случае, если есть дисбаланс конфликтующих сторон. Актуальна медиация в случае, если коллеги готовы оставаться в рабочем профессиональном пространстве данной организации. Тогда создается потенциальное поле эффективного взаимодействия между данными сотрудниками. Однако, на первом этапе конфликтующие стороны не готовы напрямую коммуницировать друг с другом.

Медиация позволяет конфликтующим сотрудникам не только оставаться в этическом и правовом поле, но и соблюдать нормы поведения в общении как между собой, так и с другими членами коллектива. В дальнейшем это помогает сохранить партнерские отношения. А главное сохраняет рабочий настрой и благоприятный социально-психологический климат в организации.

Приведенная ниже методика позволяет применять технологию медиации в практически любой организации. Осуществлять данный вид работы может как корпоративный психолог, так и сторонний приглашенный специалист. Консультация проводится в три этапа. Время проведения примерно два часа. Оба сотрудника, находящиеся в конфликте присутствуют на консультации.

Первый этап – беседа с одним сотрудником. Ему предлагается сформулировать десять претензий к противоположной стороне, переформулировав их в конкретные требования. Причем, крайне важно именно раздробить одну большую претензию на более мелкие, конкретные. Чаще всего, на этом этапе сотрудник испытывает сильные негативные эмоции по отношению к своему оппоненту. Обвиняет его и обобщает предмет спора. Поэтому очень важно раздробить предмет межличностного конфликта на части (по инструкции не менее десяти).

Например, сотрудник на вопрос о претензиях к противоположной стороне отвечает, что тот мешает ему работать. Далее специалист, проводящий процедуру межличностной медиации, предлагает ответить на вопрос «что именно он делает для этого, опишите минимум десять пунктов «Претензий – Требования – Уступок»». Например, «претензия» сотрудника заключается в том, что вторая сторона конфликта без спроса пользуется его рабочим компьютером. Тогда он выдвигает требование, в котором категорически запрещает работать на своем рабочем месте другому сотруднику. В свою очередь, «уступкой» может служить санкционированное с его стороны определенное время или действие другой стороны. Например, два раза в неделю, или в период отчета.

Второй сотрудник получает задание самостоятельно написать десять претензий к противоположной стороне межличностного спора. При этом он находится в отдельном помещении, ожидая своей очереди для разговора с медиатором. Очень важно проводить данную процедуру одновременно с сотрудниками, находящимися в конфликте. Иначе есть вероятность нарушить конфиденциальность и опасность вовлечения в конфликт других членов коллектива.

Второй этап. сотрудники меняются местами и на основе записей вторая сторона выполняет такое же упражнение «Претензии – Требования». Но, еще добавляется графа «Уступки». В это время первый сотрудник самостоятельно за-

полняет графу «Уступки», на которые он согласен пойти со своей стороны, если будут выполнены его требования. Таким образом, на первом и втором этапе конфликтующие сотрудники независимо друг от друга заполняют таблицу.

На третьем этапе сотрудники вдвоем присутствуют в кабинете психолога. Зачитывают по очереди свои «Претензии – Требования – Уступки». Обсуждают. Заполняют одну совместную таблицу «Требования – Обязательство». В данную таблицу попадают по пять требований от каждой стороны. И обязательства, с которыми согласны оба сотрудника. Часто этот этап является открытием для конфликтующих сторон, мне не раз приходилось наблюдать как люди впервые в данной ситуации услышали аргументы друг друга. Эти маленькие компромиссы способствуют общему изменению стиля общения людей в конфликте. Этот бланк стороны могут подписать, поставить дату. Данный бланк, конечно же не является юридическим документом, но очень значим психологически. Фактически это медиативное соглашение.

Психологические технологии и формы работы семейной медиации разнообразны. Этот список варьируется у каждого специалиста, в зависимости от его профессиональных компетенций и взглядов. Данные направления работы и подходы, по моему мнению, наиболее эффективно использовать в межличностной медиации в организации.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. от 26.07.2019) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/.
2. Карпенко А. Д. Термины медиации как элемент развития практики в России // Третейский суд. 2011. № 3. С. 120–128.
3. Баймолдина С. М. Перспективы внедрения медиации в России // Законодательство об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиации): опыт, проблемы, перспективы : сборник материалов международной научно-практической конференции. СПб. : Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, 2011. С. 34–38.

Зуйкова А. А.¹,
*доцент кафедры педагогики учебно-научного
 комплекса психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук*

Барабошина А. С.²,
*курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

ВЛИЯНИЕ ОБУЧЕНИЯ В КАДЕТСКИХ КЛАССАХ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ПЕРВОГО КУРСА К УСЛОВИЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МВД РОССИИ

Термин «адаптация» фигурирует во многих современных науках. В переводе с латыни адаптация означает приспособление. Социально-психологическая адаптация подразумевает под собой такую взаимосвязь, при которой личность функционирует без каких-либо конфликтных проявлений во внутренней и внешней среде, а, следовательно, является способной выполнять свою роль и удовлетворять личностные и социальные потребности.

Период адаптации курсантов 1 курса к новым для них условиям учебной и служебной деятельности является особенно важным этапом профессионального становления будущего специалиста. Адаптационный процесс у данной категории обучающихся в зависимости от характера направленности и динамики развивается, как правило, в двух направлениях:

1) постепенное вхождение в образовательную среду системы МВД России и приспособление к ее требованиям, а равно проявление положительной динамики адаптационного процесса;

2) нарастающий внутриличностный конфликт, который, в свою очередь, может привести к дезадаптации первокурсника.

Во многих научных исследованиях по проблеме адаптации курсантов к условиям образовательной организации МВД России данный процесс рассматривается с точки зрения перестройки функциональной и психологической системы курсанта, которая проявляется в приспособлении к требованиям вуза МВД России, его нормам и правилам. В данном контексте под адаптацией курсантов 1 курса к учебной и служебной деятельности в системе МВД России понимается, непосредственно, трудоемкий и психологически осложненный процесс приспособления к образовательной среде системы МВД России.

Важно отметить, что далеко не все молодые люди и девушки, решившие служить своему Отечеству, сталкиваются с проблемами в адаптации к требова-

¹ © Зуйкова А. А., 2023.

² © Барабошина А. С., 2023.

ниям и новым обязанностям, связанных с обучением в учреждениях высшего образования МВД России.

Прослеживается стойкая тенденция поступления в университеты МВД России юношей и девушек, закончивших кадетские классы, которые ориентированы на патриотическое и нравственное воспитание обучающихся, становление культуры личности и формирование модели будущей профессии, которая направлена на служение Родине. В кадетских классах, в отличие от обычных, существует особая образовательная программа, которая ориентирована на детальное и глубокое изучение основ права, нормативно-правовых актов, истории становления и развития МВД России. В таких условиях весь базис, вложенный в кадета во время обучения формирует окончательную ориентацию на военную карьеру и позитивный образ современной полиции.

Для того, чтобы практическим путем доказать то, что у курсантов, прошедших обучение в кадетских классах при поступлении в вузы МВД России уровень адаптации выше, чем у курсантов, обучавшихся в общеобразовательных учреждениях, я использовала в своей работе методику диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Результаты проведенной методики разделены на две таблицы. В *табл. 1* представлены результаты, полученные в ходе сбора данных у курсантов, обучающихся в кадетских классах, а в *табл. 2* – результаты респондентов, обучающихся в обычных школах.

Таблица 1

Результаты опроса курсантов, обучавшихся в кадетских классах

№	Адаптация	Принятие других	Интернальность	Самовосприятие	Эмоциональная комфортность	Стремление к доминированию
1	98	20	31	43	22	10
2	101	14	34	40	30	9
3	110	28	44	30	18	11
4	130	15	26	23	17	8
5	100	19	33	31	29	11
6	99	14	36	50	27	9
7	93	20	34	47	31	10
8	102	30	60	52	23	13
9	112	29	63	49	32	12
10	130	26	61	50	34	15

Таблица 2

Результаты опроса курсантов, обучавшихся в общеобразовательных школах

№	Адаптация	Принятие других	Интернальность	Самовосприятие	Эмоциональная комфортность	Стремление к доминированию
1	58	8	22	19	15	14
2	69	10	25	21	18	11
3	76	12	40	23	14	8
4	69	11	31	30	11	7
5	103	21	54	48	38	17
6	74	18	21	36	21	12
7	67	11	16	20	12	13
8	180	34	70	41	23	4
9	114	20	66	46	20	8
10	73	13	25	22	13	6

Таким образом, проанализировав результаты проведенной методики, можно сделать вывод о том, что у курсантов 1 курса, учившихся до поступления в университет МВД России в кадетских классах адаптация показывает наиболее высокие показатели в отличие от курсантов первокурсников, учившихся в обычных школьных классах. Такая разница в показателях зависит, в первую очередь, от того, что кадетам в их образовательной среде прививают все те качества, которыми должен овладеть будущий курсант в процессе своей социально-психологической адаптации к новой среде, поэтому, приходя в вуз МВД России, курсант уже морально готов выполнять все обязанности, возложенные на него уставом и различными нормативно-правовыми актами.

Библиографический список

1. Аксенова П. Ю. Психолого-педагогическая модель формирования адаптации курсантов к учебно-воспитательному процессу : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2011.
2. Агапова Г. В. Региональная система патриотического воспитания молодежи : монография. Воронеж : Воронежский государственный университет, 2007.
3. Лазукин В. Ф. Проблема адаптации курсантов в процессе обучения в военном вузе // Военная мысль. 2007. № 8. С. 54–62.
4. Сафонова Л. В. Психология социальной работы : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. М. : Академия, 2012.
5. Тезиков Д. А. Кадетские полицейские классы – начало становления будущих сотрудников МВД // Молодой ученый. 2019. № 20 (258). С. 512–514.

Навроцкая И. Н.¹,
*старший преподаватель кафедры
иностраннных языков
Белгородского юридического института
МВД России имени И.Д. Путилина*

ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Изменения, произошедшие в нашем обществе в последнее время, требуют пересмотра системы высшего образования, отход от простого усвоения и репродукции материала, а обращения к более продуктивным методам преподавания иностранного языка. Не секрет, что сегодня важно не просто знать, а важнее знать, как получить и применить знания в нужной профессиональной ситуации.

Продуктивная модель обучения иностранному языку стимулирует формирование креативной личности обучающихся, способной к самостоятельному креативному поиску решения профессионально-ориентированных задач. Однако это невозможно без оптимальных условий, способствующих раскрытию потенциальных возможностей курсантов. И прежде всего, без особой организации учебного процесса и креативного педагогического воздействия. Нельзя забывать еще об одном компоненте педагогического мастерства – педагогическом предвидении, которое позволяет преподавателю иностранных языков намечать и предвосхищать пути развития у обучающихся умений и навыков, а также снимать языковые трудности при выполнении определенных заданий [1].

Исходя из вышесказанного, изучение иностранного языка должно быть осмысленным и системным процессом, ведущим к развитию креативного мышления обучающихся. Овладевая им, обучающийся может применять изученный материал, экономнее расходуя время на поиск информации на иностранном языке и осознавая суть поставленных профессиональных задач.

Давайте разберемся более подробно в этом вопросе. Прежде всего стоит указать на основные трудности, с которыми сталкиваются обучающиеся. Одной из главных является мотивация курсантов к обучению. Ее можно повысить путем совершенствования системы обучения и воспитания, включающей в себя инновационные методы обучения иностранным языкам. Главная цель указанных методов – быть оптимальными и отвечать уровню развития обучающихся и задаче совершенствования их креативных способностей. Естественно, все это осуществляется за счет контактной работы в аудитории и вне аудитории. Но, если мы обратимся к программе обучения и учебным пособиям, то мы увидим, что в них содержится незначительное количество заданий, способствующих развитию креативного мышления курсантов. Значит преподаватель, исходя из потребностей и возможностей своих курсантов, должен разработать систему упражнений, которая была бы эффективной и способствовала бы превращению обучения иностранному языку в творческий процесс. Что это значит? Имеется в виду, что процесс обучения иностранному языку должен пробудить у обучаю-

¹ © Навроцкая И. Н., 2023.

щихся интерес и желание самостоятельно изучать иностранный язык при чуткой помощи преподавателя. Задача преподавателя заключается в подборе эффективных практических упражнений, способствующих развитию творческих способностей обучающихся. Надо сказать, что способность к креативному мышлению не является качеством отдельно взятых курсантов; это качество присуще большинству, только иногда оно бывает не развито у них из-за невнимания и нежелания преподавателя оказать помощь в образовательной деятельности обучающихся. В нашем случае преподаватель должен приготовить кейс коммуникативно-творческих упражнений, выполнение которых подводило бы обучающихся к осознанию самостоятельности при осуществлении речевой задачи, направленной на построение текста, позволяющего воплотить его фантазию, видение ситуации, воображение, его индивидуальность, более того, его личностный подход к поставленной задаче.

А это послужит отказом от привычной схемы общения «преподаватель-курсант» и позволит создать условия для практического применения коммуникативных компетенций обучающихся в реальной профессиональной деятельности. В основу должны быть положены такие методологические принципы педагогики как системный, личностный, деятельностный, полисубъектный подходы [2]. При подборе коммуникативно-творческих заданий необходимо учитывать степень владения обучающимися предметными знаниями, умением работать с информацией, умением оценивать поставленную задачу и искать пути решения ее [3, с. 93]. В этом контексте иностранный язык выступает средством достижения результата. Чем коммуникативно-творческие задания отличаются от других групп упражнений? Прежде всего, тем, что они:

- содержат проблему или проблемную ситуацию, решение которых требуют выполнения практических действий;
- предполагают неопределенность в способах действий, т. е. в тексте заданий имеются определенные пробелы (скрытые слова или подсказки) или наоборот, имеются лишние слова, что требует от обучающихся исключить лишнее слово или информацию, выделить главную, имеющую или не имеющую отношение к содержанию текста информацию;
- формулировка заданий разнообразна, например, привлечь внимание к проблеме телефонных мошенничеств; наглядно представить информацию о росте преступности в стране и пояснить причины, указав на возможные варианты предотвращения данной категории преступлений; выявить «необычное в обычном» (предложить новое решение известной проблемы, новую идею, дать пояснение; записать вопросы для проведения опроса/допроса; описать схему выявления киберпреступника);
- результатом выполненных упражнений должен быть продукт, созданный лично обучающимся или в группе.

Однако, есть определенные требования, о которых нельзя забывать при разработке системы упражнений:

1. Тематика заданий должна соответствовать возрасту, интересам, опыту, познавательным возможностям, предметным знаниям обучающихся, а также соответствовать РПУД учебной дисциплины.

2. Содержание заданий должно строиться от простого к сложному от оценки готовых идей к креативной деятельности.

3. Задания призваны развивать иноязычную коммуникативную компетентность, создавать условия для активизации изученных лексических единиц, грамматических конструкций и изобразительно-выразительных средств.

Соблюдение этих принципов способствует развитию у обучающихся креативного мышления, способности действовать не по шаблону, а свободно, оригинально, выразительно, эффективно.

Библиографический список

1. Голубева М.В. Креативность – что это такое. Упражнения для развития креативности // Сайт «Советы психолога». URL: <https://psychologist.tips/3342-kreativnost-chto-eto-takoe-uprazhneniya-50-dlya-razvitiya-kreativnosti.html>.

2. Зиновкина М. М., Гареев Р. Т., Андреев С. П. Психология творчества: развитие творческого воображения и фантазии в методологии ТРИЗ : учебное пособие. М. : Московский государственный индустриальный университет, 2004.

3. Ласукова Н. А. Использование приемов и методов ТВИЗ на уроках английского языка // Концепт. 2015. № 38. С. 91–95.

Ефимкина Н. В.¹

доцент кафедры юридической психологии

учебно-научного комплекса психологии

служебной деятельности

Московского университета

МВД России имени В.Я. Кикотя,

кандидат психологических наук

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРИТЯЗАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ

Одной из областей государственного внимания является поддержка в подготовке квалифицированных специалистов как для своей страны, так и для других стран. Для поступления на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (далее – РФ) каждый кандидат проходит тщательный профессиональный психологический отбор. Благодаря международному сотрудничеству, в образовательных организациях МВД России обучаются граждане стран ближнего и дальнего зарубежья. В Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя с 2002 г. образован факультет подготовки иностранных специалистов (далее – ФПИС). На нем обучаются слушатели почти из тридцати стран мира. Отмечается их целеустремленность и высокая мотивация к обучению, несмотря на сложности, связанные с языковым барьером. За годы работы факультета 147 слушателей окончили Университет с отличием [6].

В процессе наблюдения за обучением слушателей ФПИС и за их успехами в области освоения дисциплин сформировалось предположение о возможной взаимосвязи уровней притязаний и учебной успешности слушателей и курсантов.

С целью проверки данной гипотезы проведено пилотажное исследование уровня притязаний в учебных группах иностранных слушателей и курсантов из России, в котором приняли участие 44 человека (22 иностранных слушателя и 22 курсанта РФ). Для изучения уровня притязаний были использованы моторная проба Шварцландера, методы наблюдения и анализа документов.

Курсантам и слушателям разъяснялся порядок проведения исследования и время на его выполнение. Моторная проба Шварцландера представляет собой достаточно понятный и быстрый (экспресс) метод по анализу уровня притязаний на данный момент. Испытуемому предлагалось предположить и записать в таблицу количество квадратов, которые он сможет заполнить за 10 с. А затем реально заполнить квадраты за это же время и сравнить результаты с предположенными.

При анализе полученных данных мы уделяли внимание не только сравнению уровня притязаний с уровнем достижений, но и наблюдали за эмоциональным состоянием испытуемых в процессе «удач» и «неудач», стремлением испытуемых к высоким достижениям, попытками сравнить свои данные с результатами коллег и др. Было замечено, что иностранные слушатели стремились

¹ © Ефимкина Н. В., 2023.

каждый раз улучшить свои показатели в количестве заполненных квадратиков, несмотря на те данные, которые указывали за результат. Они более эмоционально были вовлечены в данную методику и ярче реагировали на свои достижения.

«Основная проблема уровня притязаний может быть сформулирована как очевидное несоответствие между тенденцией ставить все более и более высокие цели (т. е. браться за трудные задачи) и привычным мнением, что жизнь управляется тенденцией избегать лишних усилий (экономия)» [3, с. 89]. Ведь в процессе профессионального обучения курсанты и слушатели постоянно делают выбор и преодолевают себя. Так и в данном исследовании на каждом этапе курсантам и слушателям необходимо было принять решение: выбрать более легкий вариант, остаться на том же уровне или взять более высокий для себя вариант.

В результате мы получили следующие данные: умеренный уровень притязаний оказался у равного количества слушателей и курсантов, а высокий – на 23 % больше у иностранных студентов. Так у 68 % слушателей показатели уровня притязаний были высокими и умеренными, а показатели низкого и нереалистично низкого уровня притязаний занимали 32 % от общего числа. В группе курсантов оказались равные показатели умеренно-высокого и низкого-нереалистично низкого уровня притязаний.

Следует отметить, что дополнительно исследовались результаты 2 последних сессий в указанных группах испытуемых и общий показатель оценки в группе. Исследования в направлении изучения уровня притязаний и его влияния на учебно-профессиональную успешность курсантов и слушателей продолжатся. Планируется исследование взаимосвязи индивидуально-личностных особенностей обучающихся, их мотивации и самооценки.

Библиографический список

1. Бороздина Л. В. Исследование уровня притязаний. М. : Издательство Московского университета, 1986.
2. Бороздина Л. В. Исследование уровня притязаний. М. : Психология, 2020.
3. Уровень притязаний / [К. Левин и др.] ; под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М. : Издательство Московского университета, 1982.
4. Психология личности. Тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М. : Издательство Московского университета, 1982.
5. Синягин Ю. В. Методика оценки уровня притязаний личности. М. : Российская академия государственной службы, 2010.

Евсеева И. Г.¹,
 профессор кафедры педагогики
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук, доцент

Темешова А. Р.²,
 курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОРАЛЬНО ПРАВСТВЕННЫХ ОСНОВ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

«Без глубокого нравственного чувства человек не может иметь ни любви, ни чести, – ничего, чем человек есть человек» – писал русский мыслитель В. Г. Белинский [6]. В наши дни эта максима не только не потеряла своей актуальности, но и все чаще стала подниматься в связи с объективно существующей в российском обществе проблемой человеческого отношения к людям, цивилизованного общения, наконец, понимания и ответственности за свои поступки. «Смутное время» начала 90-х гг. в истории нашего отечества породило людей атеизма, отравленных лицемерием, нетерпением и формализмом, зараженных фальшью и цинизмом, а в ряде случаев лагерно-казарменной субкультурой. Вот почему так остро в наши дни стоит проблема воспитания, а значит формирования важнейших социальных качеств человека как гражданина своей страны, носителя таких общечеловеческих ценностей, как любовь к Родине, природе и семье, уважение закона и традиций, истории своей страны и ее культуры, почтительном отношении к старшим и т. д. [4].

Профессиональная мораль сотрудника органов внутренних дел и процесс ее формирования неотделимы от морали тех людей, которые поступают на службу в полицию, морали того общества выходцами из которого они являются сами. Особенностью службы в полиции является тот факт, что сотрудник защищает моральные ценности сами по себе, к нему предъявляются особые требования, закрепленные в понятии профессионального долга. Что представляет собой морально-нравственный долг сотрудника органов внутренних дел и в чем состоит его отличие от обязанностей полицейского, которые закреплены в соответствующих нормативно-правовых актах?

Любая профессия предусматривает определенные служебные обязанности, контроль над выполнением которых осуществляют руководители разных уров-

¹ © Евсеева И. Г., 2023.

² © Темешова А. Р., 2023.

ней. Однако окружающую нас действительность невозможно объять рамками того или иного закона, исчерпывающего перечня обязанностей или инструкций. Как быть, если нельзя проконтролировать действия сотрудника? Например, когда полицейскому один на один предлагают взятку. Что в таком случае может удержать его от противоправного поступка? Возможна и обратная ситуация, когда сотрудник органов внутренних дел, находясь в отпуске далеко за пределами обслуживаемой им территории, предотвращает, рискуя жизнью тяжкое преступление. Что помогло такому сотруднику принять правильное с точки зрения закона решение? Движущей силой в данном случае выступает общегражданский долг и чувство личной сопричастности к возникшей ситуации, возведенные до уровня морально-нравственного закона, который, как и «закон писанный», обязателен для исполнения. Для такого лица совершить общественно полезный поступок – значит не просто стремление выполнить норму закона (обязанность), а достичь цели права – добиться общественной справедливости, стать сопричастным к победе добра над злом независимо от того где и когда она вспыхнет с новой силой.

В этой связи особое внимание в учебном процессе образовательных организаций системы МВД России должно уделяться подготовке будущих сотрудников связанной с выполнением профессионального долга, который в нашем понимании гораздо шире предусмотренных законом обязанностей. Важную роль в профессиональной подготовке личного состава играет не только «...общетеоретическая, правовая подготовка, непосредственно направленная на формирование у сотрудников ОВД, в том числе и как будущих руководителей, системы теоретических и практических знаний...» [5], но и профессиональная идеология, как единая система нравственных целей, моральных ценностей, взглядов и убеждений, «...глубокого интереса к профессии, понимания своей работы как дела большого государственного значения» [4]. Только такое отношение к профессии будет способствовать формированию чувства профессионального долга и ответственности за свою деятельность.

Совсем неслучайным выглядит включение в список требований к результатам освоения большинства образовательных программ образовательных организаций высшего образования системы МВД России, следующих компетенций: «способность уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социально-культурные различия; способность понимать социальную значимость своей будущей профессии, цель и смысл государственной службы, выполнять гражданский и служебный долг, профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; способность уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, не допускать и пресекать любые проявления произвола, принимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав» и т. д. Подобные «нравственные требования повышают ответственность всей системы образования и ее основных субъектов (педагогических работников, обучающихся)» [2].

Основная задача учебного и воспитательного процесса образовательных организаций высшего образования системы МВД России должна быть направлена

на правильное понимание курсантом или слушателем своего профессионального долга, который должен стать атрибутом личности, продолжением внутреннего «Я», а не сиюминутным, а тем более показательным поступком. Известный отечественный ученый Н. А. Добролюбов писал, что «не того можно назвать, человеком истинно-нравственным, кто только терпит над собой веления долга, как какое-то тяжелое, как «нравственные вериги», а именно того, кто заботится слить требования долга с потребностями внутреннего существа своего, кто старается переработать их в свою плоть и кровь внутренним процессом самосознания и саморазвития так, чтобы они не только сделались инстинктивно-необходимы, но и доставляли внутренне наслаждение» [1]. Итак, мы можем сделать вывод о том, что долг сотрудника органов внутренних дел имеет две основных составляющих:

- 1) объективная основа долга – требование общества;
- 2) субъективная основа долга – атрибут личности.

Объективная основа долга более конкретна и понятна, представляет собой потребность общества и государства в обеспечении законности и правопорядка, безопасности личности, защите жизни и здоровья граждан, недопущении произвола в любых его проявлениях, наконец, восстановлении нарушенных прав.

Субъективная основа долга представляет собой внутренний настрой личности к возложенным на нее обязанностям, понимание всей специфики задач стоящей перед сотрудником органов внутренних дел, ответственности за их решение и необходимого в связи с этим уровня организованности и напряжения психологических, а также физических усилий. В этом смысле важнейшей задачей формирования готовности будущих сотрудников органов внутренних дел является выработка соответствующего внутреннего настроя личности, умения побороть частные склонности, желания и амбиции в пользу своего долга, тем самым достичь духовно-нравственной развитости и зрелости. Думается, что именно это чувство личной ответственности перед своим народом, осознание и понимание профессионального долга перед своей страной, помогало советским милиционерам стойко переносить все тяготы службы в период Великой Отечественной войны, в том числе более чем одной тысячи двумстам милиционерам, погибшим от истощения в осажденном Ленинграде, других городах нашей Родины, которые работали, поддерживая общественный порядок по 14–16 ч в день [5].

Обывательское мнение о том, что строгость законов в России, компенсируется не обязательностью их исполнения, зачастую проецируется и на являющиеся частью профессионального долга нормы морали и нравственности. Тем самым намекая на необязательность или рекомендательный характер их исполнения, в том числе и в связи с отсутствием соответствующих санкций. Общественное порицание или осуждение, как возможная мера наказания, уже давно не является той движущей силой, которая в советский период истории нашей страны, была способна решить судьбу человека, чьи морально-нравственные принципы и правила поведения пришли в упадок.

Возражая озвученной точке зрения необходимо сказать, что подобного рода философия или жизненная позиция в меньшей степени чем где бы то ни было

еще способна получить воплощение в рядах сотрудников органов внутренних дел. В силу особой специфики организации полиции МВД России нравственные отношения в ее рядах регламентированы нормами права более детально, чем в иных сферах общественной жизни, т.е. в значительной степени имеют императивный уклон. И. В. Большакова совершенно верно указывает, что «...этические нормы приобретают здесь строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями. Нравственное содержание профессионального долга подкрепляется правовыми требованиями, имеющими силу закона» [3]. Источниками таких запретов или предписаний к действиям являются требования Присяги, общевоинского устава, морально-нравственного кодекса, приказов и распоряжений руководства, которые определяют формы профессионального поведения и общения сотрудника. В этом смысле соблюдение морально-нравственного закона как одной из важнейших составляющих профессионального долга сотрудника полиции – не столько пожелание или рекомендация «жить по совести», сколько требования к личности сотрудника, которым он обязан соответствовать. Именно через эти требования раскрываются такие относящиеся к сотруднику полиции или юстиции качества как непримиримое отношение к любым нарушениям буквы и духа закона, неподкупность, принципиальность, отсутствие тенденциозности, предвзятости, недоверия и подозрительности, обвинительного уклона и т. д.

На основе вышеизложенной позиции профессиональный долг сотрудника органов внутренних дел можно определить, как меру должного с этической точки зрения и обязательного с позиции закона поведения, подкрепленного нравственно-правильным воспитанием и необходимого для успешного решения поставленных задач (выполнения обязанностей). Таким образом, морально-нравственный закон является не просто составной частью профессиональной этики или долга сотрудника полиции. Он неотделим от правовой стороны деятельности сотрудника органов внутренних дел и сопровождает ее повсюду. Имеет такой же признак обязательности для исполнения, как и закон, закрепленный в конкретных нормах «писаного права», более того сливается с ними воедино [6]. Воспитание профессионального долга у курсантов, слушателей, действующих сотрудников полиции, поможет не только сохранить хладнокровность и чистоту помыслов, а значит, в любой момент встать на защиту своей Родины и народа, но и сохранить в целом чистоту человеческой души, человеческого сердца без которых нет будущего у России. Без них уйдут в небытие истинные ценности нашего с вами социума: мужество, совесть, честь, достоинство и другие, останутся только лишь материальные ценности и пороки, а общество опустится в пучину безнравственности.

Библиографический список

1. Базулина А. А., Дорошенко О. М., Евсеева И. Г. Направления организации деятельности по профилактике безнадзорности несовершеннолетних в общеобразовательных организациях // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 1. С. 86–90.

2. Базулина А. А., Брылева Ю. А., Жуланов А. В. Основопологающие принципы обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел в свете современных проблем // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 2. С. 93–96.
3. Зуйкова А. А. Сохранение и укрепление психического здоровья курсантов образовательных организаций МВД России // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник материалов IV Международной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 205–208.
4. Никитская Е. А. Полипарадигмальность в системе подготовки и профессиональной социализации специалистов социальной сферы // Преподаватель XXI в. 2022. № 3-1. С. 46–53.
5. Свинаярева О. В., Горностаев С. В. Служебный долг: значение для служебной деятельности, сущность, формирование // Закон и право. 2014. № 9. С. 37–40.
6. Ульянова И. В., Ерофеева М. А., Ананьин О. Ю. Педагогика смысложизненных ориентаций: возвращение российских школьников и студентов к национальным традициям // Смыслообразование и его контексты: жизнь, структура, культура, опыт : сборник научных трудов. М. : Психологический институт Российской академии образования, 2022. С. 76–83.

Ананьин О. Ю.¹,
начальник кафедры педагогики
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

Строкова В. В.²,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ САМОСОЗНАНИЯ ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ КАК ОСНОВЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Коррупция в последнее время стала довольно привычным обиходным явлением в печальной российской действительности, что достаточно объективно отражает комплекс проблем, определенный ее возникновением. Методология борьбы с коррупцией преимущественно связана с деятельностью правоохранительных органов, таких как МВД России, ФСБ России, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления. Тем не менее, несмотря на определение полномочий данным структурам в сфере борьбы и противодействия коррупции, эффективность далеко не оправдывает возложенных на правоохранительные органы задач. По большей степени, на наш взгляд, это связано с постоянным совершенствованием способов злоупотребления полномочиями, в том числе через сети Интернет, а также отсутствием сознательного понимания фактора противоправности своих деяний, как для государства, так и для общества в целом. Ввиду вышесказанного очевидна потребность в выработке национальной стратегии о формировании национального самосознания в контексте противодействия коррупции [1], в том числе в период формирования личности будущих сотрудников органов внутренних дел в период обучения в образовательных организациях высшего образования МВД России.

Борьба с коррупцией имеет весомую актуальность для государства ввиду нанесения значительного ущерба социально-экономическому сектору страны. На наш взгляд, представляется верным полагать, что борьба с преступностью данного вида должна проводиться не на уровне уже фактического совершения правонарушения, а лишь на моменте зарождение самой мысли о его возможной реализации. Это можно достичь, по нашему мнению, путем обеспечения наличия морально-нравственных установок в сознании индивида, выработанных путем

¹ © Ананьин О. Ю., 2023.

² © Строкова В. В., 2023.

правового воспитания в контексте патриотизма, тотальной самоотдачи обществу, верности и преданности своему делу, понимания общественной значимости своей деятельности. Нетрудно заметить, что система ценностей, отраженная в качестве идеи противодействия коррупционному поведению, имеет исторические корни консервативного толка, которые ввиду тенденции общественного прогресса уже давно потеряли значимость для общества [3]. Тем не менее политика, проводимая Правительством Российской Федерации, во многом имеет именно такой уклон в развитии. В частности, Президент Российской Федерации В. В. Путин в одном из своих обращений отметил: «Я – прагматик с консервативным уклоном, но понимающий консерватизм не как застой, а как опору на корни, на традиционные ценности, с обязательным элементом, нацеленным на развитие». Ввиду этого, представляется верным отметить, что становление антикоррупционного поведения может иметь не только формально-теоретический, но и вполне нормативно-правовой характер, выраженный в его реализации либо Правительством или Федеральным Собранием Российской Федерации. Следует отметить, что до сих пор отсутствует единый подход к нормативному закреплению политики, направленной на борьбу с коррупцией. Мы считаем, что в основе должна лежать, в первую очередь, морально-нравственная составляющая, учет личности отдельных индивидов, настроений социальных групп и общества в целом, учет культурных особенностей наций. Без применения психологических знаний любые усилия будут тщетны. Важную роль играет свобода средств массовой информации [2].

Современные меры борьбы с коррупцией в первую очередь касаются последствий данного негативного явления, и не устраняют его причины. Необходим концептуальный пересмотр всей стратегии противодействия данному злу в таком случае положительный результат не заставит себя долго ждать. Безусловно, необходим определенный временной интервал, чтобы заметить существенные изменения в личном сознании и обществе в целом, но это гарантированный позитивный эффект. Для достижения ожидаемых результатов следует выработать такой подход к решению проблемы, который позволил бы обеспечить комплексное, всестороннее решение проблемы на «зачаточном» уровне. На наш взгляд, устранение данного явления может решиться за счет достижения следующих целей:

1. Возрождение социальных институтов морального контроля, в задачи которых в обществе будет решать ведущая политическая партия, общественные организации, занимающиеся вопросами социально-экономического регулирования, с возможным участием населения в качестве народного мониторинга.

2. Пересмотр понимания свободы, совести, ответственности и нравственности в контексте национальной общественно-правовой мысли, оставшейся нам в наследство от трудов отечественных правоведов, и которые в современной России, к сожалению, получили достаточно искаженный характер. Именно в контексте учения русского правоведа и философа И. А. Ильина свобода предполагает ее разумные ограничения, вживленные в менталитет граждан. Подобное ее понимание свободы следует вживлять в умы наших сограждан с помощью системы образования и воспитания, которая, к сожалению, практически атрофировалась от общественной жизни и современных объективных реалий, от разрешения нравственных и воспитательных проблем [4].

3. Кроме того, целесообразно было бы осуществить программу, в соответствии с которой и школы, и вузы, и общественные организации могли бы выполнять функции морального контроля, когда, к примеру, поступление в вузы и пребывание в них обоснованно было бы поставить в зависимость от поведения учащихся в учебных заведениях. А общественным организациям, в том числе и нашей ведущей политической партии, следовало бы придавать значение морально-нравственным качествам своих членов.

4. Серьезной, и наш взгляд довольно-таки результативной мерой явилось бы, в условиях характерного для современного общества недостатка внутренних духовно-нравственных регуляторов, разумно было бы прибегнуть к их «экстернализации», т. е. путем придания моральным нормам статуса законов, что увеличило бы эффективность антикоррупционной политики путем расширения норм ответственности.

5. Ну и наконец, это широкое привлечение к выработке нормативно-правового регулирования значительного числа отечественных ученых, социологов и правоведов, поскольку выработка и создание нормативно-правового или подзаконного акта, особенно в такой актуально-значимой сфере делает необходимым детальную разработку этого документа.

В качестве иллюстрации к выступлению позвольте продемонстрировать видео ролик. В завершении целесообразно напомнить слова Петра Аркадьевича Столыпина: «Народ, не имеющий национального самосознания – есть навоз, на котором произрастают другие народы» [3]. Мы считаем, что только у народа, который руководствуется национальными, своего рода органическими постулатами морали и нравственности, национальное сознание может находиться на высоте, и лишь в этом случае оно способно противостоять различным проявлениям антигосударственной направленности за счет осознания соразмерности своих действий уровню воспитанности и нравственности.

Библиографический список

1. Дискурс по формированию у слушателей образовательных организаций МВД России профессиональных компетенций по противодействию коррупции / [Ю. А. Брылева и др.] // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 153–158.

2. Никитская Е. А. Полипарадигмальность в системе подготовки и профессиональной социализации специалистов социальной сферы // Преподаватель XXI в. 2022. № 3-1. С. 46–53.

3. Свинарева О. В. Вопросы реализации позитивного отечественного опыта в воспитательной работе с личным составом органов внутренних дел // Актуальность педагогического наследия А. С. Макаренко в современных условиях : сборник статей. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. С. 553–557.

4. Фомченкова К. П., Евсеева И. Г. К вопросу о коррупции // Сборник материалов статей, тезисов, докладов курсантов и слушателей: Материалы конференций, Москва. М. : РУСАЙНС, 2018. С. 99–100.

Свинарева О. В.¹,
доцент кафедры педагогики
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ СЛУШАТЕЛЕЙ, ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Мотивы представляют важнейший побудительный стержень человеческой жизнедеятельности. В этой связи исследование мотивации обучающихся несет существенное значение при выработке наиболее верных приемов и способов педагогического воздействия, построения стратегии поведения с учебными коллективами в любых направлениях педагогической деятельности. Изучение особенностей мотивации вновь принятых на службу сотрудников органов внутренних дел, проходящих первоначальную подготовку в образовательных организациях МВД России, играет существенную роль в деле подготовки будущих профессионалов. В своей работе мы используем сведения ранее проведенных исследований уровня мотивации обучения среди вновь принятых в органы внутренних дел слушателей [2, с. 48]. Исследования проводились в форме анкетирования с использованием методики для диагностики учебной мотивации студентов (А. А. Реан и В. А. Якунин, модификация Н. Ц. Бадмаевой). Слушателям было предложено ответить на 29 вопросов, которые были направлены на исследование мотивов обучения по следующим 5 шкалам: коммуникативных мотивов, мотивов избегания, мотивов престижа, профессиональных мотивов, мотивов творческой самореализации, учебно-познавательных и социальных мотивов. Были изучены слушатели групп среднего и старшего начальствующего состава, а также рядового и младшего начальствующего состава в течение второго и последнего месяцев обучения. Получены данные о динамике уровня мотивации слушателей на протяжении всего периода обучения.

Первое анкетирование проводилось у слушателей в период их второго месяца обучения. Всего было опрошено 63 респондента: 19 человек первой группы обследуемых и 44 человека от второй группы обследуемых [1, с. 11].

Анализ проведенного исследования показывает, что основным побудительным мотивом к обучению среди слушателей, проходящих первоначальную подготовку, выступает профессиональный мотив – получение профессиональных знаний и умений, необходимых для профессиональной деятельности.

Анализ процентного соотношения приоритетности мотивов к обучению среди слушателей, по степени первоочередной значимости, позволяет построить следующую картину:

¹ © Свинарева О. В., 2023.

1. Профессиональные мотивы в обучении имеют первоочередную значимость (1/3 опрошенных).
2. Коммуникативные мотивы – для 1/4 опрошенных (25 %).
3. Мотивы творческой самореализации – для 15 %.
4. Социальные мотивы – для 10 %.
5. Мотив избегания – для 7 %.
6. Учебно-познавательные мотивы – для 6%.
7. Мотивы престижа – для 4%.

Данная картина обусловлена тем, что на уровень мотивации слушателей в равной степени оказывают влияние несколько мотивов, которые необходимо учитывать при организации учебного процесса для достижения наилучшего результата учебно-воспитательного воздействия. Исключительно одна совокупность рассматриваемых мотивов будет оказывать существенное влияние только на очень узкую категорию слушателей.

Анализ структуры мотивации по учебным группам позволяет выделить следующие особенности.

Первая группа респондентов выявила следующие закономерности. Характерны равное сочетание профессиональных и коммуникативных мотивов обучения (по 37 %). Подобное соотношение подтверждается результатами рассмотренного выше изучения уровня значимости мотивов обучения в балльной системе от 1 до 5. Так, в частности, в первой группе коммуникативные мотивы были отмечены баллом значимости в 3,93, в то время, как профессиональные мотивы – 3,92.

Следующими по степени значимости для слушателей следует выделить социальные, учебно-познавательные мотивы и мотивы творческой самореализации (по 11 % в рейтинге значимости). Наиболее низкими по рейтингу единичной значимости выступают мотивы избегания и престижа (для 5 % опрошенных они имеют первоочередную значимость).

Таким образом, первая группа опрошенных характеризуется равным сочетанием преобладания коммуникативных и профессиональных мотивов обучения.

Изучение второй группы респондентов позволяет сделать вывод о несколько иной картине распределения мотивов обучения. Преобладающим мотивом выступают профессиональные мотивы (выделили 45 % респондентов). Самый высокий для данной группы уровень оценки значимости мотива по пятибалльной шкале – 4,21. Следующими по значимости идут коммуникативные мотивы (значимы для 32 % респондентов) и мотивы творческой самореализации (23 % опрошенных). Уровень значимости коммуникативного мотива по пятибалльной шкале – 3,87. Данной группе также характерно сочетание мотивов. В частности, при заполнении анкет, значительная доля опрошенных выделили сразу все указанные выше мотивы первостепенными для процесса обучения.

Немалую роль играют социальные мотивы (14 %), процент их первостепенности несколько выше, чем в первой группе опрошенных (11 %).

В то же время, необходимо обратить внимание на значимость мотивов избегания во второй группе опрошенных (11 %). Более высокая степень значимости

обусловлена большим количеством опрошенных, а также низким образовательным уровнем обучающихся.

Таким образом, вторая группа опрошенных характеризуется значительным преобладанием профессиональных мотивов обучения над всеми остальными мотивами.

Отдельным пунктом необходимо выделить, что при ответе на вопрос «Если бы первоначальное обучение было не обязательным для всех – не пошел бы, так как не считаю нужным» по степени важности мотива были получены следующие показатели – средний балл по всем опрошенным составил 2,78.

Изучение первой группы обучаемых выявило, что для 68 % опрошенных рассматривают профессиональную подготовку, как вполне обычную процедуру, необходимую для освоения профессиональных умений и навыков будущей служебной деятельности.

Для 21 % респондентов с удовольствием прошли бы обучение, если бы оно не было установлено в обязательном порядке. К данной категории слушателей относятся люди, стремящиеся к расширению кругозора, проявляющие повышенный интерес к освоению профессии и получению новых знаний.

Для 11 % (2 слушателя из всех опрошенных в группе) мотив обязательности обучения играет существенную роль (наибольший балл по пятибалльной шкале).

Таким образом, для первой группы характерны значительная часть слушателей спокойно относящиеся к процедуре обязательности обучения. Наличие меньшего числа лиц с повышенными склонностями к познанию и еще меньшего числа слушателей с низким уровнем познавательных способностей или относящихся к процессу обучения, как к принудитивке.

Изучение мотива «обязаловки» второй группы выявило, что процент слушателей, изъявивших добровольное прохождение профессионального обучения при отсутствии обязательности данного требования значительно выше чем в первой группе – 45 %. В то же время, процент «серой массы» – слушателей, не имеющих добровольного желания к обучению, остается прежним – 11 % (в данном случае, это 5 слушателей на 44 человека опрошенных).

Исследование уровня добровольности свидетельствует о постоянном наличии определенного количества обучающихся (в данном случае – 11 %), которые воспринимают прохождение первоначальной подготовки как, прежде всего, обязанность.

В то же время, доля слушателей, изъявляющих добровольное желание к обучению, не зависимо от наличия обязательности его прохождения, примерно равно доле всех остальных слушателей (38 % против 40%).

Второе исследование было проведено с теми же слушателями в тех же учебных группах, но на последнем месяце их обучения.

Всего было опрошено 60 респондентов: 18 человек первой группы обследуемых и 42 человека от второй группы обследуемых.

В ходе исследования установлено, что профессиональный мотив является приоритетным мотивом к обучению среди слушателей. Средний показатель значимости данного мотива составил 4,61 из 5.

Следующими по значимости продолжают оставаться коммуникативные мотивы (3,98 баллов из 5), учебно-познавательные мотивы (3,7) и социальные мотивы (3,69).

Мотивы престижа (средний балл – 3,39) и творческой реализации (средний балл – 3,24) выступают менее значимыми.

Мотив избегания занимает самый низкий уровень среди слушателей – 2,95 балла из 5.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что подавляющее большинство слушателей относится к образовательному процессу, как источнику получения знаний с целью освоения выбранной профессии, приобщения навыкам профессиональной деятельности, повышения уровня профессионального мастерства, что говорит об осознанности слушателей к выбору профессии и стремлении получать необходимые знания и навыки. Таким образом, мотив освоения профессиональных навыков и знаний у слушателей, проходящих профессиональную подготовку является первоочередным в процессе дополнительного профессионального образования

Приоритетность мотивов к обучению среди слушателей по степени первоочередной значимости в процентном соотношении представлена следующим образом:

1. Профессиональные мотивы в обучении составляют первоочередную значимость чуть более чем для 1/3 (34 %) опрошенных слушателей.
2. Коммуникативные мотивы – почти для 1/3 опрошенных (29 %).

Мотивы избегания продолжают оказывать определенное влияние на узкую категорию слушателей равно, как и мотивы престижа.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что желание не оказаться среди отстающих не является приоритетным мотивом обучения, в то же время, средний балл в 2,95 из 5 возможных позволяет сделать вывод, как об определенном влиянии на обучаемых перспективы оказаться в аутсайдерах в учебном коллективе (данная мотивация может быть положительно использована в плане создания соревновательного стимула к обучению путем введения рейтинговых оценок), так и о наличии категории обучаемых, которые относятся к процессу обучения, как «обязаловке», и не видят истинной перспективы и пользы от получения профессиональных знаний и навыков. Данная категория обучающихся, безусловно, требует корректировки создавшегося отношения к обучению.

Таким образом, профессиональная мотивация обучения подтверждается высоким уровнем первостепенной значимости данного мотива для всей категории опрошенных.

В то же время, необходимо выделить определенное влияние мотивов избегания (как нежелание оказаться под воздействием принудительных мер общественного или дисциплинарного воздействия), по сравнению с мотивами престижа и учебно-познавательными мотивами.

На основании проведенного исследования, в целях повышения мотивации обучения рекомендуется:

1. Постоянно взаимодействовать с комплектуемыми органами в целях информирования и выработки верной стратегии построения воспитательной работы с обучающимися [1, с. 94].

2. Проводить активную информационно-разъяснительную работу со слушателями, прибывшими для прохождения профессиональной подготовки.

3. Стимулировать формирование мотивов получения профессиональных навыков и знаний, необходимых для полноценного освоения служебной специальности.

4. Способствовать раскрытию творческого потенциала и познавательных способностей обучающихся [2, с. 103].

5. Шире использовать практические методы обучения, увеличить время для прохождения производственной практики.

6. В целях предотвращения снижения мотивов к обучению сократить время привлечения к нарядам и хозяйственным работам.

Библиографический список

1. Хамидова И. В., Свиарева О. В. Исследование мотивации к обучению у слушателей факультета профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и методические рекомендации по ее формированию : учебно-методическое пособие. Рязань : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2015.

2. Хамидова И. В., Свиарева О. В., Лопатин Е. А. Психолого-педагогический аспект формирования мотивации к обучению лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 4. С. 313–318.

Лихоткина А. В.¹,
 курсант Института-факультета подготовки
 сотрудников для органов
 предварительного расследования
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Свинарева О. В.²,
 доцент кафедры педагогики
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат педагогических наук

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРОЦЕСС ВКЛЮЧЕНИЯ В УЧЕБНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Адаптация выступает важным сопутствующим явлением процесса получения знаний на этапе высшего образования. Данный социально-психологический процесс наиболее ярко проявляется на первом году обучения.

Термин «адаптация» при переводе с латинского на русский язык означает – приспособление. Зарубежный психолог и педагог Г. Азейнк раскрывает адаптацию, как социально-педагогический процесс, с помощью которого человек переходит в спокойное и равновесное состояние перед тем или иным общественным процессом.

В. Н. Мироченко раскрывает три уровня адаптации: физиологический, психологический и социальный [2]. Выделим функции адаптации: социализация индивида; значительное повышения уровня стабильности и сплоченности коллектива; приобретение адаптированным новых черт; формирование ощущения психологического комфорта; достижения взаимопонимания с вышестоящим руководством; формирование интереса к работе и достижение новых целей.

И. В. Ульянова приводит следующее определение педагогической адаптации – это педагогическое явление в образовательном процессе, которое обладает широким спектром задач: принятие обучающимися ценностных оснований педагогической среды, традиций отношений, воспитательного и дидактического контекста, освоение новых социальных ролей, моделей поведения, коммуникативных паттернов [5].

Наиболее сложно, по нашему мнению, процесс адаптации происходит в образовательных организациях силовых ведомств, и, в частности, в образовательных организациях системы МВД России. Своевременная организация педагогического сопровождения педагогической адаптации курсантов, проведенная

¹ © Лихоткина А. В., 2023.

² © Свинарева О. В., 2023.

квалифицированным персоналом образовательных организаций, как отмечается в работах И. В. Ульяновой, О. В. Свиновой, выступает важным условием, обуславливающим успешность адаптации обучаемых к образовательному процессу [6].

Рассмотрим наиболее подробно причины, которые способствует осложнению психолого-педагогической адаптации курсантов первых курсов системы МВД России. Первым, что хотелось бы отметить, это особенность образовательных программ, по которым обучаются курсанты данных образовательных организаций. В них входит необходимость обучающихся выполнять свои служебные обязанности. Данное требование прослеживается с самого начала их обучения. Привыкнуть к нему на начальном этапе образования может не каждый обучающийся, будь то юноша или девушка, которые только недавно закончили образовательную организацию среднего образования гражданского профиля [3].

Следующий элемент, к которому курсанты адаптируются, – система подчинения и выполнения приказа, которая традиционно существует в государственной службе. Данная особенность адаптации связана с тем, что не каждый курсант психологически готов к постоянному подчинению, особенно тяжело тем, кто в период обучения в школе, в подростковой межличностной среде был лидером.

В качестве очередной проблемы адаптации в период первого курса обучения выступают бытовые особенности, в частности, условие проживания не менее двух лет на территории образовательной организации, в изоляции от привычного ранее социального окружения. В данном случае определенные проблемы испытывают те, кто сильно привязан к семейному окружению. Обучающиеся испытывают тоску по привычному быту и сложившимся социальным контактам (дом, родители, друзья).

Выделив данные проблемы, мы можем сказать о том, процесс адаптации следует рассматривать в контексте служебной деятельности, учебы и досуга обучаемых. Данные аспекты более подробно раскрыты в работах ряда исследователей в области педагогической адаптации (О. В. Свинова, М. В. Синельник, Д. А. Маргиева, В. М. Дугинец, Н. Н. Ивашко и др.).

Анализ результатов успеваемости обучающихся в определенном учебном периоде позволяет сделать вывод об успешности завершения адаптационного периода или его продолжении. Те курсанты, которые не смогли закрыть текущую сессию на положительные оценки, могут считаться неадаптированными, а курсантов, получивших и не исправивших неудовлетворительные оценки, соответствующих уровню дезадаптации.

Досуговая или внеучебная деятельность обучающихся характеризуется уровнем участия в мероприятиях, проводящихся по окончании учебных занятий [1]. Это занятия спортивной деятельностью, творчеством, участие в научных кружках и сообществах. Внешний критерий адаптированности ко внеучебной деятельности определяется степенью включенности обучаемого во внеучебные мероприятия. Здесь неприменима балльная система, как при определении уровня успеваемости, в связи со сложностью оценки творческих результатов.

Процесс адаптации к служебной деятельности играет важную роль в деле подготовки будущего сотрудника органов внутренних дел. Если курсант совершает прогулы занятий, употребляет спиртные напитки, допускает утрату служебных документов, то можно считать о том, что данный курсант не прошел период адаптации [4].

Таким образом, стоит сказать о том, что период адаптации курсантов военных институтов и университетов системы МВД протекает намного сложнее чем в каком-либо другом гражданском учреждении. Также стоит отметить, то что данный процесс носит как психологический и социальный, так и педагогических характер.

Библиографический список

1. Зуйкова А. А. Личностный адаптационный потенциал и его роль в обеспечении психического здоровья воспитанников СДЮСШОР // Спортивная психология и спортивная медицина XXI века: проблемы и перспективы : материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Коломна : Московский государственный областной социально-гуманитарный институт, 2014. С. 39–44.
2. Мироненко В. Н. Пути повышения эффективности учебно-воспитательного процесса в современных условиях. Казань : КФТИ, 1999.
3. Никитская Е. А., Слепцова А. А. Психолого-педагогическая поддержка курсантов ведомственных университетов: постановка проблемы, методика, рекомендации // Студенческий научный форум : материалы Международной студенческой научной конференции. М. : Евроазиатская научно-промышленная палата, 2022. С. 39–41.
4. Свинаярева О. В. Некоторые аспекты адаптации обучающихся в образовательных организациях МВД России // Вестник Рязанского филиала Московского университета МВД России. 2021. № 15. С. 363–366.
5. Ульянова И.В. Адаптационный ресурс смысловжизненно-ориентационной проблематики образовательного процесса // Психологические проблемы смысла жизни и акме : материалы XXV Международного симпозиума. М. : Психологический институт РАО, 2020. С. 67–70.
6. Ульянова И. В., Свинаярева О. В. Актуальные вопросы педагогического сопровождения курсантов образовательных организаций МВД России в период адаптации к образовательному процессу : монография. Рязань : Индивидуальный предприниматель Коняхин Александр Викторович (Book Jet), 2020.

Лукинский И. С.¹,
 адъюнкт факультета подготовки
 научно-педагогических и научных кадров
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Лукинская М. И.²,
 студент факультета консультативной
 и клинической психологии Московского государственного
 психолого-педагогического университета

Бобовкин А. М.³,
 адъюнкт факультета подготовки
 научно-педагогических и научных кадров
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ХОДЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ СУДЕБНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

На текущем этапе цифровой трансформации общества наблюдается активная интеграция информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в различные сферы человеческой жизни. В частности, указанная тенденция в полной мере относится к образовательному и научно-исследовательскому процессам, неотъемлемой частью которых стало применение цифровых технологий [1].

Информатизация образования, внедрение в учебную практику современных достижений в областях искусственного интеллекта, облачных технологий, технологии виртуальной реальности и др. способствуют созданию качественно новой среды для дидактического процесса. Так, реализация средств ИКТ раскрывает широкие учебные возможности современного образования, облегчая процесс обучения и повышая уровень подготовки обучающихся.

Интеграция технологии виртуальной реальности в образовательный процесс является одним из наиболее востребованных направлений цифровизации обучения. Виртуальная реальность (англ. *virtual reality*, *VR*) определяется как иллюзия взаимодействия с динамическим объемным окружением, создаваемая у человека с помощью аппаратно-программных средств [2]. Данная технология позволяет погрузить человека в иммерсивный – создающий эффект присутствия виртуальный мир посредством специализированных периферийных устройств (к примеру, шлемов виртуальной реальности) [3].

Применение такого рода технологий в образовательном процессе высшего учебного заведения позволяет получить такие преимущества, как *фактор возврата* (в отличие от естественной реальности, виртуальная позволяет вносить определенные изменения или вообще отменять совершенное действие в своем

¹ © Лукинский И. С., 2023.

² © Лукинская М. И., 2023.

³ © Бобовкин А. М., 2023.

пространстве); *полный контроль за вниманием* (специфика и конфигурация шлемов виртуальной реальности практически полностью исключает возможность отвлечение внимания субъекта на другие стимулы реального окружения); *оценка процесса и индивидуальный контроль* (цифровая природа виртуальной реальности позволяет поэтапно регистрировать действия, проводимые обучающимся, что позволяет оценивать не только достигнутый конечный результат, но и процесс его получения); *программируемая среда обучения* (данное преимущество выражается в возможности моделирования неограниченного учебного пространства, необходимого для подготовки высококвалифицированного специалиста).

По нашему мнению, отдельного внимания заслуживает возможность внедрения указанной технологии в образовательный процесс высших учебных заведений, реализующих подготовку обучающихся по специальности 40.05.03 «Судебная экспертиза». В этом отношении большой исследовательский интерес вызывает освещение психологического аспекта использования рассматриваемых технологии в ходе образовательного процесса в качестве инструмента психотерапевтической практики.

Изучение зарубежной практики свидетельствует о том, что на данном этапе применение технологии виртуальной реальности в целях психологического консультирования и психотерапии отличается высокой эффективностью и широко распространено в странах Запада.

Одним из основных направлений ее реализации выступает преодоление или редукция страхов, тревог и фобий [4]. В частности, к ним относятся боязнь замкнутых пространств, акрофобия (страх высоты), боязнь полета на воздушных судах (самолетах, вертолетах, воздушных шарах и т. п.) и др. Так, ученые указывают на увеличение эффективности традиционной психотерапевтической практики, в которой в качестве вспомогательного метода выступает виртуальная терапия с применением так называемых «аватаров» (виртуальных трехмерных объектов идентифицируемым клиентом как собственное тело или его часть) [5].

Представляется, что достижения в рассматриваемой сфере могут положительным образом повлиять на подготовку судебных экспертов в образовательных организациях высшего образования. Это обусловлено тем, что профессиональная деятельность эксперта нередко предполагает работу с психологически сложными объектами (трупы, нарушения анатомической целостности человека, биологические жидкости организма человека и т. п.). В этом отношении взаимодействие обучающихся с реалистичными трехмерными моделями данных объектов посредством использования систем виртуальной реальности призвано преодолеть указанные трудности, что может сыграть положительную роль в дальнейшем профессиональном становлении обучающегося.

Библиографический список

1. Валерий Фальков рассказал о международном сотрудничестве в сфере науки и образования в условиях цифровизации // Официальный сайт Мини-

стерства науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/49963/>

2. Величковский Б. М., Игнатьев М. Б. Виртуальная реальность // Большая российская энциклопедия. Т. 5. М., 2006. С. 371–372.

3. Дорожная карта развития «сквозной» цифровой технологии «Технологии виртуальной и дополненной реальности» // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335562/.

4. Hodges L. F., Anderson P., Burdea G. C. Treating psychological and physical disorders with VR // IEEE Computer Graphics and Applications, 2001, vol. 21, no. 6, pp. 25–33.; Riva G. Virtual Reality in psychotherapy: Review // CyberPsychology & Behavior, 2005, vol. 8, no. 3, pp. 231–240.

5. Meyerbroeker K., Emmelkamp M. G. Therapeutic processes in virtual reality exposure therapy: The role of cognitions and the therapeutic alliance // CyberTherapy & Rehabilitation, 2008, vol. 1, no. 3, pp. 247–257.; Riva J. Virtual reality in health care: An introduction // CyberTherapy & Rehabilitation, 2008, no. 1, pp. 6–9.

Ардашев Р. Г.¹,
*старший преподаватель кафедры гуманитарных
и социально-экономических дисциплин
Сибирского юридического института МВД России,
кандидат юридических наук*

ИРРАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ

Стрессовые ситуации сопровождают работу современных полицейских. Внешние социальные условия (экономические санкции, специальная операция, цифровизация общества) усиливают и без того выходящую за рамки привычного поведения профессиональную деятельность полицейских.

Высокие требования к сотруднику полиции обусловлены необходимостью постоянного контроля, самоорганизации и дисциплины, так как только это может помочь при принятии точных и эффективных решений в стрессовых условиях повседневной работы полицейских. Помимо этого, требования морали и деонтологические принципы работы полицейских формируют социальные представления и установки у самих полицейских о себе и своих коллегах, а также конструируются особенности общественного сознания (В. А. Скуденков [4]).

Стрессовыми факторами для сотрудников полиции выступают следующие ситуации:

- угроза жизни при расследовании преступлений и задержании преступников;
- наблюдение за ранениями и смертями коллег и жертв преступлений;
- ситуации, в которых сам сотрудник полиции стал виной ранения или смерти другого человека;
- ситуации, в которых необходимо быстро принимать решения, последствия от которых могут стоять жизни и безопасности других людей;
- соблюдение правил безопасности для коллег и гражданского населения в экстремальных условиях;
- ситуации опасности для собственной жизни и жизни других людей.

Постоянное нахождение в стрессовой ситуации повышает уровень тревожности, агрессивности и психоэмоционального выгорания у сотрудников полиции. В работе В. А. Табурцева [5] указаны четыре группы факторов, способствующих развитию стресса у сотрудников полиции: социально-бытовые (неудовлетворенность условиями службы, материальным обеспечением, условиями проживания), профессиональные (недостаточная профессиональная, физическая и психологическая подготовка, вертикальные и горизонтальные взаимодействия в коллективе), ситуационные или временные (болезнь, ухудшение физической формы в следствие болезни или потери близкого человека, трудности в адаптации к новым руководителям или подчиненным), а также личностно-психологические (высокая психо-эмоциональная нагрузка, перегруженность нормативными требованиями, смерть коллег во время выполнения профессиональных обязанностей).

¹ © Ардашев Р. Г., 2023.

Постоянное нахождение в условиях стресса приводит к деформации личности сотрудника полиции. Без необходимых мер по социальному и личностно-психологическому управлению невозможно представить изменение уровня стресса в работе сотрудника полиции (О. А. Полюшкевич [3]).

В нашем исследовании приняли участие 650 сотрудников полиции, работающих в Красноярске, Иркутске и Улан-Удэ в возрасте от 25 до 60 лет, работающие в полиции от 2 до 35 лет, 60 % мужчин и 40 % женщин. Исследование проводили через анкетирование.

В результате мы выяснили, что возраст влияет на оценку значимости стрессовых факторов. Среди более молодых сотрудников (22–35 лет) – это бытовые вопросы, связанные с обустройством и организацией жизни (57,4 %); для представителей среднего поколения (35–55 лет) – это личностно-психологические (52,2 %) и профессиональные (55,9 %) факторы (так как они в большей степени находятся внутри и наблюдают со стороны самые психоэмоционально тяжелые моменты работы полицейского) и для третьей группы – старшего возраста (от 56 лет) наиболее стрессовыми выступают ситуационные факторы – 51,3 % (так как срабатывает эффект накопления негативных моментов и они дают психоэмоциональный взрыв при конкретных стрессовых ситуациях). Более наглядно данные представлены в *табл. 1*.

Таблица 1

Возрастные особенности восприятия различных групп факторов стресса у сотрудников полиции (в %)

Группы факторов	от 22 до 35 лет	от 36 до 55 лет	старше 56 лет
Социально-бытовые	57,4	31,2	11,4
Профессиональные	26,6	55,9	17,5
Ситуационные или временные	11,3	37,4	51,3
Личностно-психологические	27,2	52,2	20,6

Более чем у половины опрошенных (53,4 %) наблюдается повышенная психоэмоциональная возбудимость. Это указывает на наличие постоянной тревожности, которая может вылиться в разрушение личности (алкоголь, курение, участие в драках), так и разрушения профессионального и социального статуса (превышение должностных полномочий, чрезмерная агрессивность дома и на работе) и т. д. При этом, они же у своих коллег отмечают повышенную психоэмоциональную возбудимость – 76,4 %.

Иными словами, респонденты в других замечают больше тревожных симптомов, чем у себя самих. Но порой, у других мы можем заметить то, что уже есть в нас (эффект узнавания), видя последствия для других, не всегда готовы признаться в тех же последствиях для себя. В этом как раз состоит один из рисков для полицейских.

Дополнительной нагрузкой являются навязанные социальные образы работы полицейских, которые транслируются через СМИ и сеть Интернет, что создает дополнительную психоэмоциональную нагрузку (Р. Г. Ардашев [1–2]). Только 11,2 % опрошенных полагают, что соответствуют позитивному образу полицейского, формируемому в СМИ; в два раза больше тех (23,4 %), кто счи-

тает, что скорее соответствует отрицательному образу полицейских в СМИ. Практически половина опрошенных полагают, что транслируемый образ и реальная деятельность полицейских в принципе не совпадает (52,8 %). Остальные затруднились с ответом.

Вызывает вопросы тот факт, что в два раза больше тех, кто считает себя соответствующим отрицательному образу полицейского, т. е. есть установка, что я не профессионал, не выполняю обязанности, возложенные на меня руководством и реализуюсь через альтернативные модели и способы социального закрепления (через взятки, невыполнение работы, саботирование приказов руководства и т. д.). Эту тенденцию мы можем также указать как следствия воздействия стрессовых факторов (например, нерешенных вовремя социально-бытовых или профессиональных).

Не придает уверенности и спокойствия фактор разотождествления образа полицейского в СМИ и реальной жизни. Это указывает на обесценивание себя как профессионала, отсутствие идеального канона полицейского, на которого стоило бы равняться. Последствиями этого процесса может стать развитие депрессии, апатии и социального безразличия, что в профессиональной деятельности полицейских способствует понижению профессионализма и компетентности.

Восприятие своих коллег, коллектива в целом способствует формированию чувства уверенности и безопасности при нахождении в коллективе в случае положительного психологического климата и обратной ситуации в случае отрицательного. По мнению 32,4 % респондентов у них в коллективе положительный психоэмоциональный климат, который им помогает справиться с трудностями, а отдельные члены коллектива выступают хорошими наставниками (в случае необходимости совета) и друзьями (в случае необходимости поддержки и участия). По оценкам 49,2 % участников исследования в их коллективе негативный психоэмоциональный климат, так как руководство нацелено на внешние показатели, коллеги готовы идти по головам для достижения своих результатов и построения карьеры. Это не способствует позитивному состоянию и эффективному выполнению профессиональных обязанностей, что повышает уровень стресса и тревожности.

Остальные не смогли определиться с оценками своего коллектива, так как, по их мнению, в разные периоды – взаимодействие с руководством и коллегами не одинаково. Но эта ситуация неопределенности будущего, неуверенности в том, как поведет себя руководство (сможет понять, встать на защиту перед другими инстанциями или вышестоящим руководством) или коллеги (поддержат или нет в конкретной ситуации). Но эта неуверенность в себе и коллегах сама по себе стрессовый фактор, который достаточно тяжело преодолеть.

На вопрос о том, каким способом после стрессовой ситуации сотрудники полиции снимают напряжение, мы получили несколько групп ответов. Но все их можно подразделить на рациональные способы (физическая нагрузка в спортзале, посещение бани или сауны, посещение караоке-клуба) – 42,6 % и иррациональные (ходят в церковь на исповедь, занимаются лепкой из глины, рисуют, ходят к гадалкам) – 57,4 %.

Иррациональные факторы в работе полицейских значительно больше влияют на выполнение своих профессиональных обязанностей, чем формальные рациональные доводы и механизмы. Иррациональные способы снятия стресса преобладают в достаточно прагматичной и рациональной, опирающейся на логику и закон деятельности полицейских. Это дает возможность утверждать, что в критической ситуации рациональные механизмы будут не эффективны, смогут помочь иррациональные установки. На изучение последних и стоит обратить внимание как руководителей различных структурных подразделений полиции, психологов, так и самих полицейских.

Библиографический список

1. Ардашев Р. Г. Воздействие СМИ на иррациональность общественного сознания // Социология. 2021. № 3. С. 53–61.
2. Ардашев Р. Г. Феноменология рационального и иррационального мышления // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2021. Т. 21. № 2. С. 120–124.
3. Полюшкевич О. А. Социальное управление через призму норм // Социальная консолидация и социальное воспроизводство современного российского общества: ресурсы, проблемы, и перспективы : материалы VIII Международной научно-практической конференции. Иркутск : Иркутский государственный университет, 2022. С. 195–199.
4. Скуденков В. А. Деонтология в работе современных российских полицейских // Социальные институты в правовом измерении: теория и практика : материалы I Всероссийской научно-практической конференции. Иркутск : Иркутский государственный университет, 2019. С. 49–52.
5. Табурца В. А. Стресс в служебной деятельности сотрудника правоохранительных органов // Концепт. 2015. Т. 13. С. 3126–3130.

*Ложкина Н. В.¹,
старший научный сотрудник отделения
по изучению проблем психологического обеспечения
оперативно-служебной деятельности
отдела по исследованию проблем отраслевого управления
научно-исследовательского центра
Академии управления МВД России,
кандидат психологических наук*

РОЛЬ «Я-ОБРАЗА» В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ГОСАВТОИНСПЕКЦИИ

Проблема исследования социально-психологических механизмов влияния общественного мнения на формирование «Я-образа» актуальна для современной отечественной психологии [1]. Особую значимость данная проблема приобретает в контексте формирования положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции, где общественное мнение выступает одним из важнейших влияющих факторов.

Существующая необходимость повышения эффективности профессиональной подготовки сотрудников Госавтоинспекции обуславливает потребность в изучении факторов, влияющих на формирование положительного «Я-образа», а также концептуализации и апробации психотехнологий, направленных на формирование данного феномена. Социально-психологические механизмы влияния общественного мнения на «Я-образ» сотрудника, по сути, являются теми конкретными инструментами, которые позволяют не только управлять процессом формирования положительного «Я-образа», но и регулировать само общественное мнение о сотрудниках Госавтоинспекции.

Для раскрытия понятия феномена «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции, способствующего регуляции служебного поведения, необходимо обосновать структурные компоненты данного феномена и социально-психологические механизмы его формирования через целенаправленное психологическое воздействие в виде тренинговой психотехнологии.

В рамках выполненного исследования уточнено содержание социально-психологических механизмов формирования «Я-образа» сотрудников Госавтоинспекции с учетом особенностей их профессиональной деятельности, обоснована роль «Я-образа» как регулятора служебного поведения. Выявлена цепочка взаимосвязей: «Я-образ» – служебное поведение, профессиональное общение, служебная деятельность – общественное мнение. Это позволило очертить контекст обоснования социально-психологических механизмов формирования «Я-образа», определить и эмпирически описать сущностные признаки и особенности формирования «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции.

Также в рамках проведенного исследования разработана и экспериментально апробирована авторская коррекционно-развивающая программа по формирова-

¹ © Ложкина Н. В., 2023.

нию положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции, основанная на психотехнологии тренинга и проблемно-ситуационном моделировании. Концептуально-технологически программа позволяет не только формировать положительный «Я-образ» за счет поэтапной актуализации социально-психологических механизмов, но и способствовать нейтрализации отрицательного воздействия общественного мнения на «Я-образ» сотрудника Госавтоинспекции.

Аналитический этап исследования позволил собрать посредством анкетирования эмпирические данные, которые оказали влияние на проектирование коррекционно-развивающей программы. Анкетирование проведено при помощи разработанных авторских анкет, направленных на изучение влияния общественного мнения на сотрудников правоохранительных органов и изучение самовосприятия сотрудников Госавтоинспекции. В рамках анкетирования установлено, что полученные данные свидетельствуют о влиянии общественного мнения на развитие определенных деловых и личностных качеств сотрудника Госавтоинспекции, включая «Я-образ» [2].

Регулирующее воздействие «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции на служебное поведение устанавливалось при помощи корреляционного анализа ответов на вопросы анкеты и стажа службы. В ходе этапа исследования применен прием сравнительного анализа внутри выборки посредством разбиения ее на группы, где критериями выступают ответы на особо значимые вопросы анкеты, касающиеся предполагаемой продолжительности службы и предполагаемого общественного мнения о сотрудниках.

Экспериментальный этап исследования посвящен доказательству эффективности разработанной коррекционно-развивающей программы и реализует формирующий эксперимент, опирающийся на сравнительный анализ результатов контрольной и экспериментальной групп. Контрольная и экспериментальная группы сформированы на основании экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников Госавтоинспекции. Эффективность программы доказывается автором при помощи применения корреляционного анализа, *t*-критерия Стьюдента для показателей исследовательских методик, используемых до и после реализации программы. Данный этап отмечается значимостью и увеличением корреляционных связей и различий показателей.

В целом результаты формирующего эксперимента доказывают эффективность разработанной коррекционно-развивающей программы. Коррекционно-развивающая программа направлена на формирование положительного «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции и реализуется в четыре последовательных этапа, соответствующих актуализации и формированию определенных социально-психологических механизмов, влияющих на «Я-образ» сотрудника.

Значимость результатов исследования заключается в развитии социальной психологии; совершенствовании теоретического обоснования социально-психологических механизмов формирования «Я-образа»; расширении представлений о данных механизмах с учетом такого фактора, как общественное мнение; структурировании особенностей «Я-образа» сотрудников Госавтоинспекции.

Также полученные результаты способствуют разработке на более совершенной концептуальной основе тренинговых программ, направленных на раз-

витие и коррекцию «Я-образа», потенциала личности и его основных компонентов, что в конечном итоге ведет к расширению спектра ментальных ресурсов субъекта профессиональной служебной деятельности.

Обоснованный теоретико-методологический подход к психологическому сопровождению процесса формирования положительного «Я-образа» может послужить научной основой для внедрения в работу психологов ОВД комплекса методов исследования «Я-образа», психотехнологий его формирования у сотрудников Госавтоинспекции. Разработанная авторская коррекционно-развивающая программа позволяет реализовать целостный подход к нейтрализации негативного воздействия общественного мнения в процессе формирования положительного «Я-образа» как регулятора поведения сотрудников Госавтоинспекции [2].

Библиографический список

1. Ложкина Н. В. Профессиональная самореализация как основной сущностный признак формирования «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции // Цифровая трансформация системы МВД России : сборник научных статей по материалам Международного форума, ч. 2. М. : Академия управления МВД России, 2022. С. 27–32.

2. Ложкина Н. В. Социально-психологические механизмы влияния общественного мнения на формирование «Я-образа» сотрудника Госавтоинспекции : дис. ... канд. психол. наук. М., 2022.

Колесов В. И.¹,

*профессор межфакультетской кафедры
гуманитарных и естественнонаучных дисциплин
Лужского института (филиала) Ленинградского
государственного университета имени А.С. Пушкина,
доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, профессор*

Кузнецова А. О.²,

*старший инспектор группы
социальной защиты и учета
трудового стажа осужденных
ФКУ ИК-6 УФСИН России по Рязанской области*

ТРУДНОСТИ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вступая в курсантскую жизнь, бывший школьник уже имеет определенный опыт установления взаимоотношений в коллективе (в семье, школе, учебном заведении, на производстве, неформальном коллективе), систему ценностных ориентации и установок по отношению к общественно-полезной деятельности, сформировавшийся характер.

Адаптация курсантов к условиям обучения в ведомственном учебном заведении в наши дни приобретает все более важное значение. Актуальность данной проблемы обусловлена целым рядом факторов. Во-первых, успешность преодоления трудностей данного периода в значительной степени определяет направление дальнейшего профессионального самоопределения молодого человека. Во-вторых, от полноты и темпов адаптации курсантов к условиям обучения в ведомственном учебном заведении во многом будет зависеть успешность их учебной и служебной деятельности. В-третьих, практика показывает, что в большинстве случаев верно утверждение: если курсанты удовлетворительно адаптируются к условиям обучения в ведомственном вузе, то они с таким же успехом будут адаптироваться к профессиональной деятельности. Поэтому изучение и учет индивидуальных особенностей адаптации курсантов к условиям обучения в академии, а также научно обоснованное управление этим процессом являются важными задачами психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса [2].

Личность с положительной направленностью ценностных ориентаций может быстрее адаптироваться в военизированной микросреде, чем личность с отрицательной направленностью, так как последняя не совпадает с общей направленностью учебного коллектива. Совпадения (или несовпадения) ценностных ориентации группы, и входящей в него личности, является основой их адаптационного взаимодействия и взаимной адаптированности. Социально-психологическая адаптированность личности – это определенная степень принятия его ценностных ориентаций, установок, норм, традиций, обычаев

¹ ©Колесов В. И., 2023.

² ©Кузнецова А. О., 2023.

служебного коллектива; глубина и ширина его контактов и связей с командирами и сослуживцами; уровень удовлетворенности установленными взаимоотношениями и своим положением в коллективе.

Особые условия, в которых оказываются курсанты ведомственных вузов с момента поступления на службу, предполагают строгую регламентацию всего образовательного процесса. Этим обусловлены повышенные требования к стрессоустойчивости личности курсантов. Соответственно, конструктивность преодоления стрессовых ситуаций отражает успешность протекания процесса социально-психологической адаптации к будущей профессии и готовность к ней. Также от полноты и темпов адаптации курсантов к условиям обучения в ведомственном учебном заведении во многом будет зависеть успешность их учебной и служебной деятельности [1].

Успешная адаптация в высшем учебном заведении служит фактором оптимизации жизнедеятельности первокурсников. Неэффективная адаптация, напротив, приводит к ряду негативных явлений: возникновению у первокурсника отрицательных психических состояний, напряженности отношений внутри коллектива и др.

Наиболее тяжело первокурсники переживают начальный период адаптации. С момента начала обучения первокурсник переживает сложный период адаптации к новой среде, к непривычным условиям труда и быта, новому социальному окружению, специфическим требованиям режима проживания на общежитии, комплексу социально-экономических явлений.

В рамках рассмотрения данного аспекта представляется важным знать характерные черты феномена социально-психологической адаптации в указанной группе лиц. Изучением стресса и трудностей адаптации занимались такие ученые, как А. А. Бодалев, П. В. Гуревич, А. Н. Леонтьев, А. Г. Маклаков, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн, Д. В. Сочивко, Н. А. Тюгаева и др.

Условия адаптации курсантов ведомственных вузов гораздо сложнее, чем у студентов гражданских вузов. Это обусловлено тем, что курсанты с первых дней нахождения в учебном заведении, обязаны наряду с обучением выполнять обязанности военной службы (привлекаются к несению службы в нарядах, в вузе строго нормированный регламент служебной деятельности, курсант постоянно находится в служебном коллективе, имеет минимальное количество времени на удовлетворение личных потребностей).

Наиболее сложными при адаптации к обучению в условиях ведомственного вуза являются: период первоначальной подготовки и начало очередного семестра обучения. Сложности связаны с тем, что не все обучающиеся, поступившие в ведомственное учебное заведение морально готовы к четкому выполнению приказов руководства, постоянному нахождению в служебном коллективе. Строгая регламентация начинает оказывать сильное давление, что вызывает частое нервное напряжение. Трудности в начале очередного семестра вызваны тем, что за период нахождения вне территории учебного заведения происходит отвыкание от установленных правил и режима служебного времени.

Особенностями курсантского коллектива как социальной группы являются профессиональная направленность, сформированность отношения к будущей

профессии офицера, которые отражают суть следования правильности профессионального выбора, адекватности и полноты представления курсанта о выбранной профессии. Психическое развитие курсанта в ходе обучения представляет собой интеграцию этапов, своеобразие которых обусловлено не столько последовательностью овладения учебным материалом, сколько динамикой входа в новую среду, усвоения всех ее требований.

Традиционно психологическую готовность к службе в ведомственном вузе рассматривают в зависимости от курса обучения, предполагая, что чем старше курс, тем выше готовность. При этом важным представляется начальный этап процесса адаптации будущих специалистов. Так для анализа и своевременного вмешательства командования факультета и курса осуществляется постоянный контроль за курсантами, так как наряду с приобретаемым опытом, существенное влияние на процесс адаптации и формирования готовности к службе оказывают их индивидуально-личностные особенности.

При поступлении в ведомственный вуз кроме ЕГЭ и вступительных экзаменов абитуриенты проходят обязательное психологическое тестирование, с помощью которого выявляются такие показатели как: общее интеллектуальное развитие, служебно-профессиональная направленность, адаптивность, в частности, нервно-психические особенности и склонности. Получаемые в результате тестирования показатели используются командованием факультета и курса при формировании учебных групп. Учебные коллективы формируются с учетом личностных характеристик обучающихся. В соответствии с этим осуществляется и отбор на должности командиров отделений, командиров учебных групп из числа курсантов. Он производится по результатам выявленных психологами вуза коммуникативных и лидерских способностей курсантов. Опираясь на полученные результаты психологического тестирования, выявляются адаптивные способности, склонности к конфликтному поведению обучающихся на начальном этапе, возможным становится прогнозирование подобного рода проблем и их можно будет избежать, переведя обучающегося в другую учебную группу, или направив его на индивидуальную консультацию к психологу.

Заметим, что анализ психического здоровья абитуриентов и курсантов ведомственных вузов показывает тенденцию к снижению нервно-психической устойчивости. Данный факт повышает значимость профессионального психологического отбора. В современном мире человек встречается с множеством опасностей на пути взросления. Это могут быть несчастные случаи, особенности учебного и воспитательного процессов, сложности во взаимодействии со сверстниками, взрослыми, и все они приводят к нарушению психологической защищенности человека. Механизмы психологической защиты призваны выполнять адаптивную функцию, но характер их функционирования таков, что сами по себе они не способны решать стоящие перед личностью проблемы а лишь помогают снизить напряженность и улучшить самочувствие для того, чтобы помочь человеку мобилизоваться и оптимальным образом приспособиться к ситуации. Снижение ситуативной тревожности, которое обеспечивается благодаря механизмам психологической защиты, способствует конструктивному преодолению стрессогенной ситуации, поскольку чувство тревоги замед-

ляет скорость протекания когнитивных процессов [3]. Исследование процесса адаптации курсантов к службе показало достаточно высокую адаптивность 5 курса по сравнению с 1 курсом, что обусловлено качественным профессиональным отбором, организацией работы психологами, кураторами и индивидуальными наставниками курсантов и учебных групп, их индивидуальное и групповое сопровождение на протяжении всего периода обучения.

Подводя итог, необходимо отметить, что сущность социально-психологической адаптации личности в служебном коллективе состоит в участии в двустороннем процессе установления официальных (служебных) и неофициальных (личных) взаимоотношений между личностью и коллективом на начальном этапе их взаимодействия, опосредованного ценностями, содержанием и организацией совместной служебной деятельности, результатом которого является, с одной стороны, адаптированность входящей в коллектив личности, а с другой стороны – принятие коллективом этой личности на основе взаимопонимания, согласования ценностных ориентации.

Библиографический список

1. Баурова Н. Н., Рудой И. С. Прогностическая модель развития невротических расстройств у курсантов военных вузов // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2012. № 3. С. 76–78.
2. Колесов В. И. Поведение человека в реализации уровня активности как целенаправленной деятельности // Мир психологии. 2020. № 2 (102). С. 89–95.
3. Воробьев В. М., Шаповал В. А. О взаимосвязи психофизиологического стресса с психодинамическими свойствами личности курсантов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 1. С. 146–158.

Балашова В. А.¹,

*заместитель начальника кафедры
юридической психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя,
кандидат психологических наук*

Разницын В. А.²,

*заведующий кафедрой физической подготовки
и спорта Академии государственной
противопожарной службы МЧС России,
кандидат педагогических наук*

СОЦИАЛЬНО-ЦЕННОСТНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА

Вопрос выбора профессии является актуальным в жизни каждого человека. От соответствия индивидуально-психологических особенностей личности профессиональным требованиям зависит успех субъекта и эффективность его деятельности. В связи с этим актуализируется значение профессионального психологического отбора (подбора).

Данная процедура позволяет выявить уровень развития необходимых деловых и личностных качеств, определить степень соответствия кандидата на конкретную должностную позицию, спрогнозировать особенности профессиональной адаптации и результативность выполнения функциональных обязанностей.

В профессиях, обладающих социальной значимостью, профессиональный психологический отбор (подбор) сотрудников играет особую роль. Личность профессионала в данном случае должна обладать социцентрической направленностью, руководствоваться в своей деятельности этическими и правовыми основами.

К числу таких профессий относится профессия психолога и сотрудника органов внутренних дел. Особой спецификой при этом обладает деятельность психолога в органах внутренних дел.

Кроме соблюдения нормативно-правовой регламентации психолог органов внутренних дел должен понимать особенности служебной деятельности сотрудников различных служб и подразделений. Учитывать содержание деятельности и условия несения службы, влияющие на личность сотрудника, способствуя развитию его профессионально-нравственной деформации. Например, психологическая характеристика служебной деятельности сотрудников оперативных подразделений включает наличие экстремальных и психотравмирующих факторов, что приводит к определенным изменениям свойств и качеств

¹ © Балашова В. А., 2023.

² © Разницын В. А., 2023.

личности: чрезмерная подозрительность, снижение эмпатии и профессиональной мотивации, предстартовая мобилизация и т. д.

Также служебной деятельности соответствует совместный характер, в рамках которого оценивается индивидуальный вклад каждого сотрудника в выполнение поставленных задач. Следовательно, психологу необходимо оценивать социально-психологические проявления в служебном коллективе, которые могут отразиться на эффективности деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, особенности деятельности психолога органов внутренних дел предполагают осознание им сути психологической работы, значения психологического обеспечения служебной деятельности и определения себя в данной профессии.

Исходя из объекта труда, которым для психолога является другой человек (а именно: личность), следует отметить значение в его деятельности системы ценностных ориентиров.

На основании выше изложенного очевидна актуальность изучения социально-ценностной ориентации и профессиональной идентичности психолога.

С этой целью было проведено исследование, направленное на определение ценностных ориентаций и профессиональной идентичности будущих психологов органов внутренних дел. Эмпирическую базу исследования составили курсанты 3 и 4 курсов образовательной организации МВД России. На данном этапе профессиональной подготовки у испытуемых уже был осуществлен выбор профессии, изучены основы будущей профессиональной деятельности, сформировано представление о профессии с учетом реалий, усвоены определенные психологические знания. Методиками исследования являлись «Ценностные ориентации» М. Рокича и исследования профессиональной идентичности Л. Б. Шнейдер, В. В. Хрустальной (МИПИ).

Как отмечает Л. Б. Шнейдер, профессиональная идентичность – это осознание своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу; результат процессов рефлексии в сфере профессиональной самоорганизации и персонализации, который проявляется в итоговом понимании своего «Я» в сфере профессионального роста.

На основании проведенного исследования были получены следующие результаты. Диагностика ценностно-смысловой сферы курсантов показала, что 17 % испытуемых главной ценностью выбрали здоровье, другие 17 % – независимость, 15 % такой ценностью считают любовь, 11 % – дружбу, еще 11 % отметили продуктивность, 10 % отметили богатство, другие 10 % – мудрость, 5 % выбрали гедонизм, 3 % – духовное равновесие и 1 % предпочли увлекательную деятельность.

Таким образом, полученные результаты имеют достаточно дифференцированный характер. Интересно, что среди испытуемых некоторым образом проявился ориентир на независимость (17 %). Учитывая социально значимый характер их будущей профессиональной деятельности, которая характеризуется правовой регламентацией и принципом единства, подобная ценность должна быть «умеренной». Незначительный выбор продуктивности среди испытуемых (11 %) может означать, что на данный момент их не сильно интересует резуль-

тативность и эффективность деятельности, над данной ценностью превалирует иная – любовь. Подобные результаты могут быть объяснены возрастными психологическими особенностями испытуемых и отсутствием непосредственного профессионального опыта.

Согласно результатам исследования профессиональной идентичности 36 % испытуемым характерен мораторий как вид профессиональной идентичности, что означает наличие кризиса в профессионализации. 43 % обладают диффузным видом профессиональной идентичности, который выявляет наличие проблем с профессиональным самоопределением, отстраненности, граничащей с безразличием к самому себе. 14 % курсантов имеют позитивную (достигнутую) идентичность, которая означает сформированные профессиональные цели и устойчивые убеждения, что проявляется в позитивном отношении к себе и выбранной профессии. У 7 % испытуемых наблюдается псевдопозитивная идентичность, которая означает отрицание своей уникальности или особое подчеркивание исключительности. Данный вид профессиональной идентичности проявляется в непринятии критики, ригидности и низкой рефлексии.

Таким образом, достигнутой профессиональной идентичностью обладает лишь малая часть испытуемых, а большинство из них находятся в кризисном состоянии или испытывают затруднения в профессиональном самоопределении. Другими словами, для испытуемых это является сложным периодом профессиональной подготовки. Что может быть обусловлено изучением непосредственно специальных, а не общенаучных, знаний и столкновением с условиями будущей профессиональной деятельности (прохождение практики).

Результаты проведенного исследования, направленного на определение ценностных ориентаций и профессиональной идентичности будущих психологов органов внутренних дел, демонстрируют разнообразие выбора субъективно значимых ценностей и наличие проблемного характера профессиональной идентичности.

Следовательно, социально-ценностная ориентация выполняет особую функцию при формировании и развитии профессиональной идентичности личности, что необходимо учитывать при организации профессионально-психологической подготовки сотрудников.

Библиографический список

1. Мудрик А. В. Социализация человека как проблема // Социальная педагогика. 2005. №. 4. С. 47–57.

Шакина Е. Д.¹,
курсант факультета подготовки
сотрудников полиции для подразделений
охраны общественного порядка
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя

Научный руководитель:
Гончарова Е. М.,
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московского университет
МВД России имени В.Я Кикотя,
кандидат психологических наук

ВЛИЯНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА КУРСАНТОВ НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ

Сотрудники органов внутренних дел играют ключевую роль в обеспечении общественного порядка и безопасности. От качества и эффективности их деятельности непосредственно зависит обеспечение прав и свобод человека и гражданина, а, следовательно, и общественное благополучие, состояние комфорта и защищенности от противоправных деяний. Несение службы сотрудниками органов внутренних дел связано с ежедневными стрессами и высокими психологическими нагрузками, по этой причине требования к психологическим качествам, психологической устойчивости является одним из первостепенных критериев отбора кандидатов на должности в органах внутренних дел.

Тем не менее, В. Л. Кубышко указывает на то, что далеко не все сотрудники по своим психологическим качествам соответствуют предъявляемым критериям. Также он приводит статистические показатели, в соответствии с которыми из 880 тыс. чел. аттестационными комиссиями не были рекомендованы к назначению более 5,5 тыс. Большую часть кадрового состава органов внутренних дел составляют выпускники ведомственных образовательных учреждений, в связи с чем в специальной научной литературе большое внимание уделяется особенностям личности курсантов образовательных организаций МВД России [1, с. 10].

При рассмотрении психологической структуры личности особое место отводится темпераменту, под которым понимается интегрированная и обобщенная характеристика личности, которая находится в тесной взаимосвязи с нервными связями и эмоциональными особенностями поведения человека. Из сказанного следует, что темперамент личности определяет следующие ее особенности:

1. Уровень динамики психологической деятельности как в общем, так и отдельных психологических процессов;
2. Устойчивость характера в различных жизненных ситуациях;
3. Общий тип нервной системы и т. д.

¹ © Шакина Е. Д., 2023.

В настоящее время общепринятым является выделение следующих типов темперамента личности: сангвиники, холерики, флегматики и меланхолики. Каждый из темпераментов имеет собственную специфику и существенно влияет на поведение курсанта как в межличностной коммуникации, так и в процессе обучения.

Так, для холеристического типа темперамента характерными признаками являются легкая возбудимость, целеустремленность, стойкость, уверенность. Зачастую холерики могут быть достаточно вспыльчивыми и неуравновешенными. Холерикам сложно сосредоточиться на чем-либо конкретном, они быстро включаются в работу, но, вместе с тем, не менее быстро растрачивают свои силы. Применительно к межличностной коммуникации холерики чувствуют себя достаточно комфортно в обществе, но не терпят контроля над собой. Холерики способны выстроить доверительные и близкие отношения с другими людьми, в связи с чем у личности данного темперамента достаточно редко встречаются проблемы с адаптацией в новом коллективе.

Сангвиники также обладают высокой возбудимостью, но при этом более легко переживают «победы» и неудачи. За счет устойчивости своего характера, большого оптимизма, умения быстро включиться в работу привлекают к себе людей и являются достаточно легкими на подъем в межличностной коммуникации.

Высокую избирательность при выборе круга общения проявляют курсанты флегматического и меланхолического типов темперамента. Флегматики спокойны и рациональны, они менее возбудимы, чем сангвиники и холерики, однако обладают большим постоянством и стабильностью в части поведения, в том числе поведения в коллективе. Обычно флегматики ищут общения, но проявляют высокую осторожность при установлении близких взаимоотношений. Самым чувствительным типом темперамента обладают меланхолики, которые отличаются застенчивостью, трудностями при смене внешних условиях. Меланхолики чаще всего не уверены в себе и в своих силах, при этом они очень глубоко переживают все психологические потрясения.

Ранее уже отмечалось, что требования к устойчивости, уравновешенности – это одни из основных критериев, по которым определяется возможность поступления на службу в органах внутренних дел. По этой причине при отборе будущие курсанты проходят специальные психологические тесты, позволяющие определить факторы риска психологического характера, общего психологического состояния будущего курсанта, а также тех качеств и проблем, которые могут препятствовать обучению и будущей службе. С помощью тестов психологам достаточно просто определить преобладающий тип темперамента курсанта, определить трудности и проблемы, с которыми они могут столкнуться в процессе адаптации в новом коллективе. При этом указанные тесты курсанты проходят не только при поступлении, но и регулярно в процессе обучения, что предоставляет возможность выявить отклонения на ранних этапах и предотвратить их негативные последствия [2, с. 145].

После поступления в ведомственное образовательное учреждение курсант наделяется повышенной ответственностью по сравнению со своими сверстниками, которые обучаются в гражданских учебных учреждениях, по причине то-

го, что уже на начальных этапах его деятельность строго регламентирована законодательными, ведомственными и внутренними актами. Кроме того, курсант оказывается элементом иерархически выстроенной системы, основанной на императивных методах, наличия отличительных средств поощрения и наказания [2, с. 330]. Не для каждого человека такие кардинальные изменения в жизни – это простое испытание, следовательно, задачей психологов на данном этапе становится обеспечение психологической адаптации курсантов к новым условиям, новому окружению, новым правилам и обязанностям. Как можно заметить, тип темперамента непосредственно влияет на адаптивные и коммуникативные способности курсанта. В связи с этим, психологическую работу в образовательных организациях МВД России необходимо выстраивать на основе поведенческих различий курсантов, основанных на типе темперамента. Так, к примеру, меланхолики чаще всего имеют проблемы при выстраивании близких взаимоотношений, по этой причине они могут испытывать сложные психоэмоциональные состояния, следовательно, обладатели данного типа темперамента нуждаются в большем объеме внимания со стороны психологов.

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод о том, что темперамент является интегрированной характеристикой личности, в связи с чем обуславливает особенности поведения каждого конкретного курсанта.

Библиографический список

1. Галчонков К. Ю., Гончарова Е. М. Эмоциональная разгрузка курсантов в процессе адаптации к условиям обучения // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России, 2020. С. 96–99.
2. Осипова А. С., Федотов С. Н. Влияние эмоционального интеллекта на личностную надежность сотрудников ОВД – выпускников образовательных организаций МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1 (60). С. 7–12.

Урманова А. О.¹,
*курсант факультета подготовки
 сотрудников полиции для подразделений
 охраны общественного порядка
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя*

Гончарова Е. М.²,
*доцент кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя,
 кандидат психологических наук*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ДЕТЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ, ВЛИЯЮЩИХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

В настоящее время можно сказать, что на тему выбора профессии было проведено много исследований, и в основном это были исследования подростков. Сегодня молодые люди дольше остаются с родителями, позже начинают строить трудовую карьеру и создают семью. Поэтому они, вероятно, будут больше зависеть от своих родителей, чем предыдущие поколения.

Цель работы – выяснить, имеют ли родители влияние на выбор детьми профессии, описать связь эмоциональной привязанности с выбором профессии и связь личностных особенностей с выбором профессии.

Значение понятия профессионального самоопределения до сих пор понимается по-разному. Современные исследования определяют профессиональную карьеру как последовательность основных должностей, занимаемых человеком в течение его жизни. Профессиональное самоопределение следует видеть, как последовательность трудового опыта человека с течением времени. Карьеру же следует определить, как модель влияний, которые со временем проявляются в жизни человека.

Современные точки зрения на профессиональное самоопределение относятся к так называемому развитию карьеры. Эти представления подчеркивают, что под ним понимается процесс, осуществляемый на протяжении всей жизни. Для большинства людей профессиональное самоопределение – продолжающийся всю жизнь процесс подготовки, выбора и, как правило, принятия других решений среди многих профессий, доступных в нашем обществе.

Само же профессиональное самоопределение следует оценивать, как общую совокупность психологических, социологических, образовательных, физических, экономических факторов и факторов возможностей, которые вместе фор-

¹ © Урманова А. О., 2023.

² © Гончаров Е. М., 2023.

мируют карьеру человека в его жизни. Исследователи также рассматривают социальные и культурные сдвиги, которые повлияли на трудовую жизнь.

Сегодня ученые сходятся во мнении о том, что семейная среда влияет на основные психологические, физические и социальные характеристики развития человека от рождения до взрослой жизни. Семейное окружение оказывает влияние на языковую и коммуникативную компетентность учащегося, его познавательное и эмоциональное развитие, установки, предрассудки и ценностные ориентации.

Значительную роль играет социально-экономический статус и культурный капитал семьи. И то, и другое существенно отражается в стратегиях родителей и степени самостоятельности воспитанников в выборе очередного образовательно-профессионального пути, а также в уровне и качестве передаваемой информации, важной для принятия карьерных решений, формирования учебно-профессиональной стремления [1, с. 55]

Родители с более высоким социально-экономическим статусом, принадлежащие к среднему классу, более активны в выборе средней школы и реже оставляют выбор дальнейшего образования своим детям, чем родители с более низким социально-экономическим статусом. Их стратегия состоит в том, чтобы ограничить выбор, составить короткий список школ, из которых ребенок может выбирать.

Семьи среднего класса демонстрируют высокую степень контроля в сфере выбора очередного образовательного и профессионального пути, который они маскируют под маску демократичности принятия решений. Возможной причиной такой стратегии воспитания может быть различное понимание счастья ребенка [2, с. 102].

В то время как родители с более низким социально-экономическим статусом часто говорят о счастье ребенка в настоящем, здесь и сейчас родители среднего класса больше внимания уделяют будущему счастью ребенка. Дети родителей с более низким социально-экономическим статусом имеют более низкие ожидания в отношении своего дальнейшего образования.

Семья оказывает неоспоримое влияние на людей при выборе карьеры. Согласно исследованиям, матери более внимательно относятся к своим детям и проводят с ними время более активно, чем отцы. Наилучших результатов в карьерной зрелости достигают дети, которые воспринимают своих родителей как положительный образец для подражания. Родители могут применять разные стили воспитания, согласно исследованиям, развитию карьерной зрелости больше всего способствует авторитетный стиль воспитания. Помимо родителей, на детей могут оказывать существенное влияние их братья и сестры.

Для того, чтобы сделать вывод о том, как семейное воспитание влияет на личность ребенка, нами были выделены две методики на исследование семейного воспитания:

1. Тест «Стратегия семейного воспитания» Т. А. Фалькович и Н. С. Толстуховой (участники – родители подростков).
2. Опросник «Анализ семейного воспитания» Э. Г. Эйдемиллер и В. Юстицкис.

Специфика данных методик проявляется в анализе личностных установок на самоопределение в профессии, в выделении установок личности и зависимости этих установок от семьи [3, с. 32].

Чтобы выстроить доказательную базу, нами были задействованы две базы – учащиеся ГБОУ школы города Москвы № 1329 11 «Д» – 15 учеников и 15 курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Сравнение это позволит говорить о том, как формируется самоопределение у учащихся «в семье», когда они постоянно сталкиваются с родителями и у тех, кто уже живет отдельно, т. е. самостоятельно принимает решения о своей жизни.

Мы создали набор критериев, ориентированных на выбор карьеры: в пунктах «интересы в области обучения», «отсутствие интереса в области обучения и текущей области работы», «автономия», «родительское вмешательство», «родитель хотел другую область», «продолжение в области родителя», «помощь от родителя», «родитель выбрал область профессии». Респонденты отвечали на основании пятибалльной шкалы от «полностью не согласен» до «полностью согласен».

Результаты исследования среди школьников позволили выявить статистически значимую, отрицательную, слегка тесную связь между возвращением на поле исследования и материнской заботой ($r_b = -0,123$, $p < 0,05$). Статистически значимая разница была обнаружена между людьми, которым в основном помогал кто-то, кроме родителей, и людьми, которым в основном не помогал кто-то, кроме родителей ($t = 2,819$, $df = 156$, $p < 0,01$).

Люди, изучавшие область, выбранную их родителями, статистически значимо не отличаются от тех, кто выбрал эту область самостоятельно ($t = 1,116$, $df = 156$, $p > 0,05$).

У курсантов наблюдаются отличительные черты в организации интереса к образовательной деятельности. Вероятно, основой отличительной чертой их становится высокая степень социальной желательности. В нашем обществе социально ценится проявление индивидуализма. По остальным исследованным нами переменным, ориентированным на выбор профессии, мы обнаружили не очень близкие, но статистически значимые связи.

Мы обнаружили, что школьники чаще находились под влиянием родителей при выборе профессии. Для людей с более высокой степенью автономии или принадлежности к определенным «кланам», по крайней мере, один родитель хотел выбрать другое поле деятельности. Люди с более высокой степенью автономности чаще добиваются лучших результатов в школе.

Напротив, у подростков, которые обучаются в школе мы обнаружили, что родители чаще не выбирали другую область обучения. Для людей с более высоким уровнем покладистости родители чаще хотели, чтобы они продолжали работать в той сфере, в которой работает хотя бы один из них.

Далее было проведено «Стратегия семейного воспитания» Т. А. Фалькович и Н. С. Толстоуховой, которая позволила выявить разные стили. Так, при оценке стратегии семейного воспитания школьников в 46,6 % проявляется либеральный стиль, по 26,6 % соответствуют демократическому и либеральному.

При оценке стратегии семейного воспитания курсантов в 53,3 % проявляется демократический стиль, 33,3 % соответствуют авторитарному у и 13,3 % – либеральному.

Очевидно, что в представленной выборке речь идет о преобладании двух стилей – либерального и авторитарного. Либеральный стиль практически отсутствует. Это говорит о том, что в выборе профессии есть два важных фактора – родительское влияние и родительская поддержка.

Наше исследование показывает, что стиль родительского воспитания влияет на выбор карьеры. Хотя это и не очень близкие, но все же статически значимые отношения. Лица, набравшие более высокие баллы по либеральному стилю с меньшей вероятностью захотят пойти по пути, который предлагают родители, которую они закончили.

Таким образом, вполне вероятно, что респонденты с более высоким баллом авторитарного стиля выбрали область обучения и карьеры под давлением родителей. Лица, которым преимущественно помогал кто-то, кроме родителей, отличались от тех, кому преимущественно не помогал кто-то, кроме родителей, в отношении материнской заботы.

Люди с более высокими баллами демократического стиля с большей вероятностью захотят не только прислушаться к точке зрения родителей, но и сделать вывод о собственных интересах. У респондентов этой группы родители, вероятно, реже вмешивались в выбор области обучения. Удивительно, но оказалось, что респонденты, набравшие более высокие баллы авторитарного стиля, с большей вероятностью, чем любой из родителей, хотят, чтобы они выбрали другую специальность. Оказалось, что у людей с демократическим стилем родители чаще не выбирали область обучения.

Еще одно интересное открытие заключается в том, что для людей с более высоким показателем демократического стиля родители даже не планировали область обучения. Родители с более высоким уровнем авторитарного стиля действительно вмешивались на местах, однако, исходя из наших результатов, вполне вероятно, что это не было прямым принуждением.

Результаты исследования показывают, что курсанты больше заинтересованы в приобретении профессии и больше открыты к приобретению знаний, чем школьники. Исходя из этого, мы ожидали, что школьникам статистически значимо чаще помогают родители в выборе направления обучения. Но существенная разница не была обнаружена. В то же время подтвердилось представление о том, что степень автономии увеличивается с возрастом.

Родители из рабочего класса не вмешиваются в образовательную и профессиональную карьеру своих детей. Хотя родители с высшим образованием знают, что ребенок должен сам определиться со своей будущей сферой учебы и работы, они все же вмешиваются в выбор ребенка. Курсанты же поступают либо под влиянием родителей, либо по собственному устремлению.

Было бы уместно создать подходящий психометрический инструмент для измерения вмешательства родителей в выбор ребенком профессии. Этот инструмент должен быть направлен на взрослых. В настоящее время такой инструмент не найден. При работе с родителями особенно важно учитывать влия-

ние возраста выбора направления обучения и влияние близости родителей (независимо от того, проживают они с ребенком или нет) на вмешательство родителей в выбор профессии.

И, в первую очередь, это будет касаться отношений внутри семьи. Сегодня в нашей стране есть большое количество разводов, которое никак не способствует решению проблем детей. Есть также большое количество неженатых пар, воспитывающих детей. Как следствие, основным посылом здесь становится готовность к сотрудничеству между родителями в обеспечении взаимодействия между родителями и детьми.

Что касается выбора профессии и личностных качеств, здесь следует делать установку на уважение личности ребенка. При выборе направления обучения родители могут следовать обычаям своей родной страны или уважать обычаи в отношении выбора направления обучения.

Родителям также важно отслеживать, как эмоциональная связь между ребенком и родителем воспринимается самими родителями. Мы полагаем, что выявленная эмоциональная связь между родителями и детьми у детей может отличаться от эмоциональной связи между родителями и детьми у родителей. И именно в этом пласте реальности возникает непонимание между «отцами» и «детьми». Как следствие, обязательным условием становится безусловная любовь и поддержка ребенка, без стремления прожить за них жизнь.

Мы также принимаем во внимание, что мы спрашиваем о личной жизни респондентов, чтобы респонденты могли ответить социально желательным образом. Это может сместить их ответы в сторону «лучше». К сожалению, полностью исключить этот эффект нельзя. Потому стоит также учитывать сложности, которые остаются «за кадром исследования», в том числе и негативное. При авторитарном стиле имеет место негативные отношения, вплоть до вербального унижения, а то и побоев. Потому именно родителям с авторитарным стилем можно говорить о том, что родителям необходимо отслеживать негативные эмоции и не портить детям жизнь.

Стоит также опереться при улучшении стиля воспитания также и на теорию привязанности. Важно учитывать также и родительский взгляд на отношения с ребенком.

Результаты исследования показывают, что курсанты больше заинтересованы в приобретении профессии и больше открыты к приобретению знаний, чем школьники. Исходя из этого, мы ожидали, что школьникам статистически значимо чаще помогают родители в выборе направления обучения. Но существенная разница не была обнаружена. В то же время подтвердилось представление о том, что степень автономии увеличивается с возрастом.

Родители из рабочего класса не вмешиваются в образовательную и профессиональную карьеру своих детей. Хотя родители с высшим образованием знают, что ребенок должен сам определиться со своей будущей сферой учебы и работы, они все же вмешиваются в выбор ребенка. Курсанты же поступают либо под влиянием родителей, либо по собственному устремлению.

Тема выбора профессии в настоящее время фигурирует в основном в педагогических и социологических исследованиях. Оказывается, при выборе про-

фессии играет роль ряд факторов. Результаты исследований неоднозначны. В нашем исследовании мы попытались выяснить, есть ли разница в профессиональном самоопределении подростков, которые обучаются в школе и являются курсантами МВД России. Нас интересовало, больше ли родители школьников вмешиваются в выбор профессии. Мы искали связь между личностными качествами и выбором профессии, а также эмоциональной привязанностью и выбором профессии.

Мы получили существенные различия между курсантами и школьниками в отношении помощи, полученной от родителей. Мы не обнаружили разницы между родителями с разным образованием в отношении помощи, полученной от родителей при выборе профессии. Однако была обнаружена небольшая связь между личностными качествами и выбором профессии. То же самое и со связью между эмоциональной привязанностью и выбором профессии. Мы считаем это исследование полезным, так как оно открывает двери для дальнейших исследований в области личностных качеств и выбора карьеры, эмоциональной привязанности и выбора карьеры.

Библиографический список

1. Денисова Г. С., Гук А. А., Чеботарев Ю. А. Профессия как ориентир социального становления учащейся молодежи // Социально-этнические проблемы России и Северного Кавказа на исходе XX в. Ростов-н/Д., 2021. С. 55–57.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие. М. : Академия, 2017.

Равчук У. А.¹,
курсант факультета подготовки
сотрудников полиции для подразделений
охраны общественного порядка
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя

Научный руководитель:
Гончарова Е. М.,
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя
кандидат психологических наук

МОТИВАЦИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЕ ИЗМЕНЕНИЕ

Актуальность работы заключается в том, что правоохранительные органы играют важную роль в обеспечении государственной и общественной безопасности страны, что имеет особое значение в условиях сложного экономического, политического, социального положения страны. Особая роль в правоохранительных органах принадлежит Министерству внутренних дел Российской Федерации, которое осуществляет важные задачи, связанные с реализацией государственной политики, обеспечением контрольно-надзорных функций, обеспечением защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, охрана и защита общественной безопасности и порядка и т. п. Именно кадровый состав Министерства внутренних дел реализует цели и задачи в целях обеспечения национальной и государственной безопасности страны.

Подготовка кадрового состава органов внутренних дел осуществляется в образовательных организациях МВД России, где курсанты не только получают необходимые знания, навыки и умения, но и позитивную мотивацию к выполнению профессиональной деятельности на самом высоком уровне.

В теории управления мотивация рассматривается в качестве процесса сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулов) и внутренних (мотивы) факторов [1, с. 365]. Высокий уровень мотивации курсантов образовательных организаций МВД России к профессиональной деятельности выступает в качестве важнейшего условия подготовки высококвалифицированного сотрудника органов внутренних дел. Поэтому необходимо исследовать характеристику мотивации курсантов образовательных организаций МВД России к профессиональной деятельности и особенности ее изменения. С позиции теории организация тру-

¹ © Равчук У. А., 2023.

да, мотивация выступает в качестве стремления работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности [2, с. 18].

Под мотивами понимается побуждение к деятельности, которое связано с удовлетворением определенных потребностей. Потребности – это испытываемая личностью нужда в чем-либо [3, с. 181–182].

В зависимости от осознанности профессиональной деятельности курсантом образовательных организаций выделяют следующие *виды мотивов*:

- осознанные мотивы, которые основываются на том, что курсант осознает цель и значение получения знаний в образовательных организациях МВД России, по собственному желанию получает и перерабатывает информацию и имеет высокий уровень интереса к познавательному процессу;

- неосознанные мотивы, включающих в себя получение образования не по собственному желанию по влиянию со стороны (руководство, преподаватели и т.п.) основанное на полном непонимании смысла получаемой информации и полном отсутствии интереса к познавательному процессу.

Необходимо формировать у курсанта именно осознанную мотивацию, которую способствует выполнению профессиональной деятельности на высоком уровне.

Однако мотивация обучения в образовательных организациях МВД России, связана с разными мотивами: желание получить бесплатное образование, однако желание работать в ОВД нет; получать стабильную и высокую заработную плату, но не вкладывая ничего в профессиональную деятельность; наличие желания получать доступ к властным полномочиям сотрудника ОВД и использовать их в корыстных, а не общественно-важных целях; поступить в вуз под давлением родителей, непосредственных руководителей и т. п. Данные мотивы характеризуют деструктивные потребности обучающихся.

Позитивные мотивы направлены на удовлетворение высших потребностей, таких как патриотизм, чувство долга, ответственность перед страной и т. п. К данной категории мотивов относится: желание выполнять свою работу в подразделении МВД на более высоком уровне; получить знания, которые позволят повысить уровень профессиональной деятельности; расширить круг знакомых, которые придерживаются схожих взглядов; желание изменить свою страну в лучшую сторону и т. п.

Таким образом, мотивация курсантов образовательных организаций МВД России направлена на реализацию следующих мотивов: познавательные, физиологические и материальные, социального и личностного престижа, а также профессионального роста, и непосредственным образом связана с профессиональной деятельностью.

В рамках проведения эмпирического исследования была разработана анкета, направленная на установление уровня мотивации курсантов к выполнению профессиональной деятельности. В анкетировании принимали участие 27 курсантов.

Согласно результатам исследования, на решение поступить в ведомственную образовательную организацию в большей степени оказывают влияние: требования руководителей – выбрали 19 анкетированных, престиж службы имеет

значение для 17 курсантов, принимавших участие в анкетировании, желание получить знание и возможность реализовать себя являлся побудительным мотивом для 15 анкетирруемых.

При составлении анкеты учитывалось, что будущие курсанты при принятии решения о поступлении на учебу руководствуются несколькими мотивами, поэтому было предложено выбрать один или несколько ответов.

Данный мотив необходимо учитывать при определении факторов, влияющих не только на потребность в обучении, но также и на мотивацию к профессиональной деятельности. Результаты анкетирования свидетельствует, что курсанты руководствовались, как внешними мотивами (решение руководителя), так и внутренними (престиж профессии и вуза, а также самореализация в профессиональной деятельности).

Основными мотивами, влияющими на качество учебы, являются – необходимость сдать зачет и экзамены (9,1 балла) и желание учиться спокойно и без конфликтов (9 баллов). Также оказывают влияние на мотивацию – требование педагогов (7,8) и страх быть отчисленными (8,3).

Следовательно, мотивация к учебе в большей степени зависит от реализации потребности безопасного прохождения учебной деятельности, а не потребность в повышении своих профессиональных качеств.

На данный момент необходимо обратить особое внимание, так как в первую очередь мотивация к учебной деятельности должна основываться на самореализации, самосовершенствовании, формировании ценностно-мотивационной ориентации, потребности к обучению и т. п.

Таким образом, в результате исследования было установлено, что мотивация курсантов связана в большей степени с внешними мотивами, нежели внутренними. Непосредственное руководство курсанта также должно участвовать в мотивации к профессиональной и учебной деятельности, которое проявляются в следующих моментах: направление курсанта на конференции, курсы с целью повышения профессиональной компетенции, получения новых знаний и т.п.; оказание моральной поддержки в процессе обучения в образовательной организации МВД России; материальное вознаграждение (надбавки, премии и т.п.) за демонстрацию высокого уровня в профессиональной и учебной деятельности; создание атмосферы в коллективе, которая способствовала развитию добросовестной конкуренции, ответственности за коллег, оказание поддержки и помощи.

В результате проведения эмпирического исследования были выявлены изменения мотивов курсантов образовательных организаций:

- при поступлении на учебу будущие курсанты руководствовались внешними (решение руководителя) и внутренними (престиж профессии и вуза, а также самореализация в профессиональной деятельности);

- мотивами, влияющими на качество учебы, являются: мотивы безопасности (желание сдать сессию успешно и учиться спокойно, страх отчисления и требования педагога). Данные мотивы исходят не от самого курсанта, а определяются образовательной организацией. Поэтому необходимо изменить мотивацию

курсантов, которая должна быть ориентирована на самореализацию, самосовершенствование, формирование ценностно-мотивационную ориентацию и т. п.;

- курсанты определяют внешнюю мотивацию более приоритетной, нежели внутренней, не осознают важность самомотивации к профессиональной и учебной деятельности;

- мотивация к учебной и профессиональной деятельности в процессе включает в себя внешние факторы и проявляется в пассивной позиции курсантов. Отмечается деструктивная трансформация мотивации к профессиональной и учебной деятельности в процессе обучения.

Пути совершенствования мотивации курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя к выполнению профессиональной деятельности основывается на комплексном подходе:

- участие самого курсанта, преподавателей, руководителей структурных подразделений МВД России, в которых проходит службу обучающийся в процессе изменения мотивации к профессиональной и учебной деятельности;

- совершенствование внешних факторов, влияющих на мотивацию курсантов, а именно: развитие волевой сферы, использование побудительных, регулятивных и развивающих мотивационных процессов, соревновательных методов, использование позитивного опыта ветеранов, преемственность поколений, использование моральных и материальных стимулов и т. п.;

- совершенствование мотивации курсантов в виде оказания воздействия на рациональную сферу личности в целях развития познавательных мотивов к учебной и профессиональной деятельности; формирование потребности повышения профессиональной компетентности; развитие ценностно-мотивационной ориентации.

Библиографический список

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Вильямс, 2019.
2. Организация: мотивация и оплата труда / [О. М. Ростик и др.] ; под ред. Л. Д. Гительман. Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени Президента России Б.Н. Ельцина, 2019.
3. Юридическая психология / [И. Б. Лебедев и др.] ; под ред. В.Я. Кикотя. М. : Юнити-Дана : Закон и право, 2017.

Иванова Д. В.¹,
 курсант факультета подготовки
 сотрудников полиции для подразделений
 охраны общественного порядка
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя

Научный руководитель:
Гончарова Е. М.,
 доцент кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса психологии
 служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя,
 кандидат психологических наук

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА

Актуальность исследования обусловлена тем фактом, что описание эмоционального выгорания можно найти в исторических источниках, и они, по-видимому, очевидны в разные времена и в разных культурах. Однако научный интерес к данному явлению возник только в середине 1970-х гг. Многие психологи исследовали проблему эмоционального выгорания.

Измеряемые качества состояния включают наличие чувства напряжения, нервозности, беспокойства и тревоги и отсутствие чувства спокойствия, безопасности и удовлетворенности. Качества А-Признака во многом одинаковы, но, как отмечает Цукерман (1976), измерения признаков игнорируют особенности индивидуальных реакций и ситуаций и, таким образом, стабильны во времени. Левитт (1967) считает *STAI* наиболее тщательно разработанным инструментом, доступным как в теоретическом, так и в методологическом смысле, он считает, что тестовые способы оценки тревожности, ее последствий, являются одновременно сложными и строгими [3, с. 165].

Таким образом, в настоящее время выработан подход, при котором тревожность рассматривается как состояние индивидуума и как признак индивидуальной реакции. Состояние тревожности проявляется на когнитивном и физиологическом уровне, и может соответствовать объективной опасности либо иметь невротическую основу, т. е. не быть подтвержденным реальными обстоятельствами, угрожающими личности и ее ценностям.

Определенная группа ученых изучала проблемы эмоционального выгорания у врачей, другая у педагогов. Разные исследователи проводили различные опросы и анализы этой проблемы, рассматривая различные аспекты проблемы эмоционального выгорания. [2, с. 240] Следует отметить, что эти аспекты изме-

¹ © Иванова Д. В., 2023.

няются в зависимости от профессии, поэтому не все исследования являются эффективными для всех слоев населения.

Кроме того, исследователи выделяют различные значимые симптомы эмоционального выгорания, что не позволяет прийти к единой картине данного психологического явления. Проявление синдрома выгорания напрямую связывают со сферой профессиональной деятельности, поскольку работа занимает большую часть времени трудящегося человека

На вопрос «представители каких профессий самые более склонны к эмоциональному выгоранию» были получены следующие ответы: 22 % россиян убеждены, что эмоциональному выгоранию больше всего подвержены работники сферы образования, медики (15 %), работники социальной сферы (12 %), а также сотрудники правоохранительных органов (38 %). Эмоциональное выгорание может сопровождать домохозяек, студентов, курсантов, что связано с высокими психологическими нагрузками.

Целью является выявить уровень сформированности и интенсивность проявления симптомов эмоционального выгорания у курсантов образовательных учреждений системы МВД России и сформулировать рекомендации по снижению факторов, негативно влияющих на процесс эмоционального выгорания, исследовать теоретические аспекты изучения синдрома эмоционального выгорания, разработать, провести и описать опытно-экспериментальную работу по диагностике симптомов эмоционального выгорания у курсантов, сформулировать направления и методы снижения факторов, негативно влияющих на формирование и проявление симптомов эмоционального выгорания. Суть исследования состоит в том, чтобы подробно изучить как проявляется эмоциональное выгорание у курсантов.

В качестве испытуемых для эксперимента были отобраны курсанты 1–3 курса образовательного учреждения системы МВД в количестве 29 человек в возрасте от 18 до 20 лет, средний возраст испытуемых 19,2 года. Методика В. В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.

Согласно методике В. В. Бойко во время диагностики можно выявить состояние напряжения, которое является предвестником эмоционального выгорания. Каждый симптом оценивается в баллах от 1 до 30, при этом симптом не сложился, если показатель составляет от 0 до 9 баллов, симптом складывается, если количество баллов от 10 до 15. Если ответы испытуемого складываются в 16 и более баллов, то симптом расценивается как сложившийся.

При подсчете мы выделили симптомы в каждой фазе формирования эмоционального выгорания, которые находятся в стадии складывания (от 10 до 15 баллов) или уже сложились (выше 16 баллов). Симптомы, которые по показателям диагностики не сложились (до 9), мы игнорировали.

Симптом «переживание обстоятельств» формируется у 11 человек (37,93 % от группы) и сложился у 4 человек (13,7 % от группы). Наибольший показатель данного симптома составляет 20 баллов (у 2 человек в группе).

Симптом «неудовлетворенность собой» находится на этапе формирования у 16 человек (55,1 % от группы) и сложился у 1 человека (3,4 % от группы). Наибольший показатель в баллах набрали 3 человека (21 балл).

Симптом «загнанность в клетку» проявлен в меньшей степени, он формируется у 9 человек (31 % от группы) и сформирован у 3 человека (3,4 % от группы). Наибольшее количество баллов в группе набрали 2 человека 18 и 19 баллов.

Симптом «тревога и депрессия» формируется у 10 человек (34,4 % от группы) и находится на этапе сформированности у 2 человек (6,8 % от группы). Наибольшее количество баллов данный симптом набрал у 2 человек, по 18 баллов.

Симптомы фазы резистенции выражены в меньшей степени, что может объясняться разными факторами, возрастом испытуемых, степень образовательной нагрузки, наличием других занятий, отсутствием дополнительных обязанностей, как это происходит у служащих, обремененных разного рода обязательствами.

Итак, симптом «неадекватное реагирование» формируется у 4 человек (13,7 %) и сформировано у 1 человека (3,4 %). Наибольший показатель по данному симптому 16 баллов.

Симптом «эмоциональная дезориентация» формируется у 1 человека (3,4 %), количество баллов 13.

Симптом «расширение сферы экономии» формируется у 3 человек (10,3 %) и сформирован у 1 человека (3,4 %). Наибольшее количество баллов 16.

Симптом редукция профессиональных обязанностей находится на этапе формирования у 1 человека (3,4 %).

Симптомы фазы истощения выражены у небольшого количества испытуемых. Так, симптом «эмоциональный дефицит» формируется у 4 человек (6,8 %), наибольшее количество баллов 11; этот же симптом сформирован у 1 испытуемого (3,4 %), 16 баллов.

Симптомы «эмоциональная отстраненность» и «психосоматические нарушения» находятся на стадии формирования у 2 людей, соответственно по 3,4 %.

Дальнейший подсчет баллов по каждому симптому позволяет оценить сформированность той или иной фазы эмоционального выгорания

Согласно полученным данным фаза напряжения формируется у 4 человек (13,7 %), средний показатель в этой группе 45 баллов; данная фаза сформирована у 1 испытуемого (3,4 %), количество баллов 62.

Фаза резистенции находится на этапе формирования у 2 человек (6,8 %), количество баллов в этой группе 40 и 42.

Фаза истощения находится на этапе формирования у 1 испытуемого (3,4 %), количество баллов 40.

Средний уровень эмоционального истощения характерен для 4 испытуемых (13,7 %), деперсонализации и редукции по 1 испытуемому (по 3,4 %, соответственно). Высокий уровень эмоционального истощения выявлен у 1 испытуемого (3,4 %).

Системный индекс эмоционального выгорания был рассчитан в 2007 г. в НИПНИ имени Бехтерева. Если показатель 0 означает, что эмоционального выгорания нет, а 1 свидетельствует о наличии эмоционального выгорания,

то средний показатель по группе испытуемых 0,35 показывает наличие определенных психоэмоциональных сложностей у курсантов и перспективу усложнения ситуации.

В научной литературе отмечается, что эмоциональное выгорание формируется в несколько этапов, причем на каждом этапе проявляются симптомы на физическом, психологическом и поведенческом уровне.

К физическим проявлениям эмоционального выгорания относятся усталость, утомление, истощение, психосоматические проявления, бессонница, сердцебиение, одышка.

Психологические симптомы включают снижение вовлеченности, экономию эмоциональных ресурсов, повышение агрессивности, рост тревожности, появление цинизма, пессимизма, появление негативизма по отношению к разного рода обстоятельствам, причем не только рабочим. [3, с. 64]

В поведенческом плане человек начинает избегать выполнения рабочих обязанностей, сокращает до минимума контакты по работе с партнерами и клиентами, недовольство может заглушаться алкоголем.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» связан с ощущением негативных факторов, устранить которые нет возможности, при этом испытуемый ощущает накапливаемое напряжение, отчаяние и негодование.

Симптом «неудовлетворенности собой» характеризует ситуацию, когда испытуемый, не имея возможности изменить негативные обстоятельства, направляет недовольство не на внешние обстоятельства, а на себя.

Симптомы «загнанности в клетку» является этапом, логически проистекающим из ситуации невозможности изменить условия работы.

После того как человек приложил когнитивные, психоэмоциональные и физические усилия, чтобы устранить факторы стресса, он оказывается в ступоре, некоей фрустрации, поскольку приложенные усилия не позволили изменить ситуацию. Симптом «тревоги и депрессии» характеризуется усилением ощущения тревожности, проявления симптомов депрессии. Данный симптом является этапом формирования первой фазы эмоционального выгорания.

Второй этап эмоционального выгорания характеризуется усилиями по созданию комфортной обстановки, возвращению в ситуацию, в которой человеку не угрожают внешние обстоятельства. Третий этап характеризуется как истощение, он выражается в снижении показателей психоэмоционального состояния, физического и когнитивного состояния.

Рекомендации по снижению уровня эмоционального выгорания:

1. Так, как эмоциональное выгорание – это прежде всего интеллектуальное, эмоциональное, социальное и физическое истощение, психологи советуют взять перерыв. Отдых нужен всем, даже если человек любит работу или обучение. Полноценный активный отпуск вполне может помочь отдохнуть и запастись необходимой энергией.

2. Забота о себе. Чтобы курсант не воспринимал с раздражением советы о том, как организовать свой отдых, он должен самостоятельно обсудить с психологом, какой способ для него будет оптимальным. Будет лучше, если курсант самостоятельно найдет действенный способ избавиться от стресса на рабочем

месте за 5 мин. Это может быть медитация или чашечка чая, или кофе. Кого-то успокаивает чтение любимой книги, других – любимая музыка. Важно, чтобы курсант прислушивался к собственным ощущениям.

3. Занятие любимым делом. Будучи на работе курсанты все время загружены и постепенно может начаться эмоциональное выгорание. Чтобы избежать эмоционального выгорания нужно не только избегать стрессовых ситуаций, но и уметь восстанавливать свои силы и заряжаться энергией после тяжелого рабочего дня или недели.

4. Развитие внимательности. Когда человек находится в стрессовом состоянии, главной проблемой является не сам факт переживания, а недостаток осознания, что именно происходит вокруг нее и что стало причиной этого беспокойства, автоматизация реакций. С «холодной головой» появляется время на размышления и решение проблем, поэтому необходимо формировать практики заземления, нахождения в моменте, здесь и сейчас.

5. Отслеживание сна. Нарушение привычного режима сна приводит к истощению. Для физического и эмоционального здоровья необходимо давать телу и голове отдых. Здоровый сон – это залог здорового тела, поэтому необходимо отдыхать не менее 7–8 ч.

6. Занятия спортом. Так, как одна из причин эмоционального выгорания заключается в отсутствии регулярных физических нагрузок, нужно заниматься спортом.

Таким образом, эмоциональное выгорание характеризуется как когнитивное, психоэмоциональное и физическое состояние [1, с. 232], связанное с истощением систем организма, отказом от взаимодействия и контакта с окружающими, снижения активности и перехода в режим экономии личных ресурсов. В свою очередь, невротическая тревога характеризуется чувством тревоги и физиологическим возбуждением. Однако источник опасности в этом случае – внутренний, и этот источник не воспринимается осознанно, как реальный, потому что он подавлен [2, с. 245]. Фактором, который, связывают с эмоциональным выгоранием, называется тревога. Тревога – это психологическое и физиологическое состояние, характеризующееся когнитивными, соматическими, эмоциональными и поведенческими компонентами. Тревога, будучи защитным фактором, на длительных периодах может привести к психологическому стрессу. Важным симптомом эмоционального выгорания является режим ресурсосбережения, когда человек отказывается от контактов на работе и дома, либо осуществляет их несистемно, выборочно. Формирование эмоционального выгорания характерно для сотрудников правоохранительной системы, а также для курсантов образовательных учреждений системы МВД России по ряду причин. Формирование морально-психологических качеств курсантов образовательных организаций МВД России опирается на комплексный подход, обусловленный созданием специальных условий в образовательном учреждении, организацией тактико-специальной подготовки, как основы для формирования личностных качеств и морально-психологической устойчивости курсантов. Другими словами, высокие психологические нагрузки могут стать фактором, запускающим симптомы эмоционального выгорания курсантов.

Библиографический список

1. Балашова В. А., Кравцов О. Г., Позин А. И. Эмоциональное выгорание как условие изменения индивидуально-психологических особенностей личности // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 4. С. 230–234.
2. Совладающее поведение: современное состояние и перспективы / под ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко. М. : Институт психологии РАН, 2018.
3. Большой психологический словарь / под редакцией Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. М. : СПб. : АСТ : Прайм-Еврознак, 2019.
4. Габдреева Г. Ш. Состояние тревоги и процессы самоуправления // Теоретические и прикладные аспекты исследования психической саморегуляции. Казань, 2017.

Грачева М. Д.¹,
курсант факультета подготовки
сотрудников полиции для подразделений
охраны общественного порядка
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя

Научный руководитель:
Гончарова Е. М.,
доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я Кикотя,
кандидат психологических наук

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛЖИ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Изучая характеристику лжи людей, а в том числе курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России в условиях профессиональной деятельности необходимо взять за основу теоретический анализ научной литературы. На сегодняшний день предлагаемая проблема в этой сфере актуальна как в России, так и за рубежом, ведь она представляет большой научный интерес для психологов, философов, и других правоведов в изучении влияния на изменение дальнейших событий, поведение, на социальное взаимодействие людей. Было бы все просто, но за ложь граждане несут ответственность такую, как дисциплинарную, административную и уголовную.

Изучению лжи посвятили достаточно немало научных трудов, а именно такой зарубежный ученый, как Пол Экман, американский психолог, который изучал распознавание лжи в мимике человека. Его работы несут настолько надежную информацию об обнаружении лжи, причинах и побудительных мотивах ее возникновения. Так, в 1967 г. [3, с. 21] при проведении опроса лица, совершившего самоубийство, убеждал, что с ним все хорошо, при этом Экман увидел в замедленной видеосъемке черты лица, эмоции, которые отрицали истину события.

Из отечественных психологов Ю. В. Щербатых [2, с. 38], В. В. Зеньковский, А. Н. Тарасов, Ю. М. Жукова, Г. В. Грачев, В. А. Образцов и многие другие внесли большой вклад в развитие данной науки.

Если говорить о лжи со стороны психологии, то нужно отметить, что ложь представляет собой как одну из форм самовыражений на подсознательном уровне человека неправды. В большинстве случаев без проявления лжи трудно представить отношения в профессиональной деятельности, во взаимодействии с обществом, а в других – за недостоверную подачу информации действия ка-

¹ © Грачева М. Д., 2023.

раются. В научной литературе ложь приравнивают к обману, манипуляции, с помощью чего можно расположить человека к себе, получить от него выгоду.

Каждый человек при общении или взаимодействии с чем-либо использует как вербальные, так и невербальные признаки, с помощью которых он выдает ложную или важную достоверную информацию.

Так, О. Фрай утверждает, что люди, которые умеют лгать, хорошо приспособлены к этому, при этом не замечая обмана. Они не выдают своих истинных эмоций по поводу своей лживости. К этому всему можно определить некоторые признаки лжеца, а это подготовленность, оригинальность, быстрота мышления, красноречие, хорошая память, умение не чувствовать вины и страха за свои действия, и возможно хорошие актерские возможности. Вроде бы, чему здесь удивляться, ведь под эти особенности может попадать любой, но так или иначе, как отметил автор, они предполагают наличие проявления лжи у самогомышленого человека.

В работах О. Фрая [1, с. 23] можно выделить разграничение лжецов на четыре типа: манипуляторы, актеры, общительные люди, адаптеры. На основании данной системы среди моих однокурсников было проведено исследование, чтобы определить, какая ложь наиболее распространена среди курсантов. Цель данного исследования является: изучение и анализ особенностей проявления лжи у курсантов и слушателей образовательного учреждения МВД России.

Предположу гипотезу, что есть курсанты, различающиеся по типу лжецов на основании системы О. Фрая, который их разделил.

Из процедуры установления индивидуально психологических отличий я акцентировала внимание на опросе, который показал следующие результаты: 15 % курсантов от всей группы отнесли себя к «манипуляторам», 39 % – сопоставили себя с «актерами», 27 % «общительные люди» и 19 % «адаптеры» или «приспособленцы».

Из тех курсантов, которые отнесли себя к «манипуляторам», охарактеризовали себя, как склонные к настаиванию своей лжи в случаях, когда они даже не правы, не имеют дискомфорт тогда, когда лгут, не чувствуют страх и возможные негативные последствия. О таких курсантах можно сказать, что они мало заботятся об общепринятых нормах морали. Исходя из этого, можно отметить, что такие люди признают, что готовы лгать, обманывать и манипулировать людьми, чтобы взамен получить выгоду.

Курсанты, сопоставившие себя с «актерами», адекватно воспринимают ложь как негативный способ общения, но все же их вербальные и не вербальные формы поведения при лжи менее ярко раскрываются.

«Общительные» курсанты в ходе общения проявляют себя с большим удовольствием, находят интересным быть в окружении общества, уверенно выполняют какие-либо действия.

Курсанты, относящиеся к «адаптерам» или «приспособленцам», противоположные «общительным людям». Они испытывают тревожность при нахождении взаимодействия с обществом, хотят произвести хорошее впечатление о них, чувствуют себя непринужденно.

Таким образом, результаты опроса показали, что имеется различие между типами лжецов на основании опроса группы курсантов образовательных организаций МВД России.

Другим методом для распознавания проявления лжи определены признаки лжи в речи опрашиваемых лиц. Так, из числа курсантов, относящихся к типу «адаптеры» или «приспособленцы», были замечены ошибки в постановке своей речи, допущены ошибки в словах, и постановке предложений, были произнесены некие оговорки, имело место быть неопределенность ответов, паузы в произношении.

Библиографический список

1. Фрай О. Как читать мысли лжеца, как обмануть детектор лжи. СПб., 2006.
2. Щербатых Ю. В. Искусство обмана // Популярная энциклопедия М., 2002.
3. Экман П. Психология лжи // Мастера психологии. СПб., 2001. С. 21–22.

Белянкина В. А.¹,

старший преподаватель кафедры

юридической психологии

Санкт-Петербургского университета МВД России,

кандидат психологических наук

Вашкевич А. В.²,

доцент кафедры юридической психологии

Санкт-Петербургского университета МВД России,

кандидат педагогических наук, доцент

ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ – ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЗАРУБЕЖНЫХ ГОСУДАРСТВ

Адаптация и адаптивность в образовательной сфере МВД России должны быть важнейшей отраслью научных исследований, так как отсутствие специалистов, способных организовать и проводить мероприятия по формированию комфортных условий для иностранных слушателей приводит к срыву адаптации, что, конечно же, влияет на качество подготовки специалистов - представителей иностранных государств. Интенсивность международного сотрудничества, расширение границ обмена опытом в системе МВД России позволяет утверждать об актуальности и необходимости решения этой проблемы. Качество образования и получение профессиональных компетенций зависит, по нашему мнению, в первую очередь несколько от личностных (индивидуально – психологических) характеристик личности слушателя, сколько от условий, созданных для слушателей, принимающей стороны, которые в свою очередь не только способствовали укреплению теоретической базы слушателя, но и способствовали преодолению имеющихся проблем адаптации.

Понятия «адаптация» и «социализация» тесно связаны между собой, иначе говоря «приспособление» и процесс привыкание, подстройки под требования социума и может рассматриваться как структурный элемент и как устройство. Говоря об адаптации и ее значении, стоит сказать, что их существует несколько видов, а именно физическая (физиологическая), социальная (культурологическая) и психологическая, все они находятся во взаимосвязи и интегрированы друг в друга. Физическая (физиологическая) представляет собой привыкание к климатическим условиям (продолжительность светового дня, температура воздуха, влажность и т. д.) и успешность ее в первую очередь зависит от состояния организма, особенностей возраста. Социальная или культурологическая адаптация – привыкание человека к определенной роли, статусу в непривычной среде, которая отличается не только социальными традициями и обычаями, общепринятыми нормами и правилами поведения, но и культурой. Психологическая адаптация представляет собой принятие личностью нового статуса, роли в новой окружающей действительности. По своим результатам психологиче-

¹ © Белянкина В. А., 2023.

² © Вашкевич А. В., 2023.

ская адаптация бывает положительной и отрицательной, а по причине (мотивация) реализации – осознанной и навязанной. Процесс социальной адаптации может проходить в несколько этапов:

- а) вхождение;
- б) выбор роли;
- в) принятие.

Другими словами, социальная адаптация – это ничто иное, как процесс социализации. Под социальной адаптацией обычно понимается постоянный процесс активного приспособления человека к условиям социальной среды и результат это процесса. Многие авторы выделяли типы адаптационного процесса по критерию «активный – пассивный», то есть личность либо активно влияет на среду, осваивает ее и приспособливает ее к себе, либо не стремится к такому воздействию, пытается пассивно «приспособиться».

Особое значение в формировании и степени выраженности адаптационных способностей человека имеют структуры личности. Б. С. Братусь развивая теоретические взгляды, считает, что «личность представляет собой своеобразное орудие формирования самореализации в себе человека и может выступать в качестве некоего психологического средства, обеспечивающего адаптационные процессы на всем своем жизненном пути».

В своих исследованиях Л. В. Куликов и А. Н. Жмыриков, пришли к выводу, «что выделение оптимального уровня активности личности – является наиболее адекватной теоретической моделью». Существующие эмпирические данные свидетельствуют, крайние варианты нормы активности личности: недостаточная мобилизация или избыточная мобилизации личности нарушают адаптивное равновесие.

Необходимо так же разъяснить разницу и связь между понятиями «адаптация» и «адаптивность». Адаптивность понимается как врожденная и приобретенная способность к приспособлению ко всему многообразию жизни при любых условиях, то есть способность к адаптации. Важной составляющей адаптационных способностей человека является адаптационный потенциал, который представлен сочетанием имеющихся ресурсов, задействованных в ходе адаптации. Данный адаптационный ресурс может быть представлен социальным, демографическим и этническими статусами. Все это в совокупности и определяет временные рамки (продолжительность) и качество и успешность адаптации.

Каждый человек субъективно оценивает ресурсы имеющегося адаптационного потенциала. Если человек преуменьшает адаптивные способности, то есть недооценивает их и сомневается, то личность выбирает выжидательную позицию, несколько инертную, что в конечном итоге сказывается на продолжительности адаптивного процесса. Преувеличение своего потенциала и ресурсов напротив характеризуется принятием неправильных решений, выбору тактики поведения, что в конечном итоге приводит к срыву адаптивного процесса.

Анализируя современные исследования различных аспектов адаптации можно сказать, что адаптации посвящены научные работы в самых разных направлениях психологии. Адаптация включает не только процессуальные характеристики, но и психические состояния, отражающие ее эффективность

(адаптированность), а также она определяется совокупностью психологических свойств (адаптивность). Именно этот факт позволяет нам сделать вывод, что личностный уровень адаптивности, определяется, прежде всего, характерными свойствами организма человека.

Адаптация иностранного слушателя к социокультурной среде образовательной организации МВД России, на наш взгляд, зависит от степени сформированности и выраженности следующих показателей:

- способности адекватно оценивать окружающую действительность;
- способность к контролю своих потребностей;
- способность к решению профессиональных задач, в рамках образовательного процесса;
- осознание и принятие социума с многонациональным коллективом.

Процесс формирования профессиональных компетенций иностранных слушателей происходит в учебных группах, сформированных из представителей разных национальностей, где повседневная учебная и служебная деятельность и общение с представителями других культур оказывают существенное позитивное воздействие на становление личности слушателя. Таким образом, адаптация к группе, на наш взгляд, состоит из следующих этапов:

- определение норм, ценностей группы, их объединение и принятие каждым членом группы;
- соответствие групповым требованиям и личным ожиданиям.

Формирование социокультурной адаптивности иностранных слушателей – это процесс, в реализации которого учитываются уже имеющийся уровень адаптивности слушателя, в ходе которого происходит согласование имеющихся требований образовательной организации и ожиданий слушателей. Взаимодействие возможностей слушателей и действительности окружающей среды (стороны влияют друг на друга) – причина адаптации носит одновременно адаптивный и адаптирующий характер. В процессе обучения в образовательных организациях МВД России слушатели формируют, развивают и поддерживают социальное и культурное взаимодействие между представителями, как Ближнего зарубежья (страны Содружества Независимых Государств), так и Дальнего зарубежья (страны Африки). Все это способствует позитивному нахождению в новом социуме, который отличается от привычного, достижению поставленной цели, сохранению имеющихся нравственных установок.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб. : Питер, 2002.
2. Лебедева О. А., Скопина Ю. И. Проблемы и трудности адаптации иностранных студентов-первокурсников к условиям жизни и обучения в России // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2014. № 35-1. С. 92–98.
3. Раева Т. И. Психолого-акмеологические закономерности успешной адаптации выпускников основных школ к новой образовательной среде : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Иваново, 2004.

4. Сурыгин А. И. Основы теории обучения на неродном для учащихся языке. СПб. : Златоуст, 2000.

Чумакова Д. С.¹,
*курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
*заместитель начальника кафедры
юридической психологии учебно-научного
комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

РОЛЬ КОММУНИКАТИВНОГО ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА КУРСАНТОВ

Коммуникативный тренинг обуславливает развитие эмоционального интеллекта курсантов. Это связано с тем, что коммуникация является неотъемлемой частью жизни каждого человека, а умение эффективно общаться, слушать и понимать других играет ключевую роль в личностном развитии, продуктивности и успехе как в личной, так и в профессиональной сферах.

В качестве непосредственной психологической работы как метода саморазвития имеет смысл предложить тренинг, который строится на деловых играх, методах непосредственного принятия решений в ходе дискуссии курсантов.

Тренинги помогают преодолевать переживания, позволяют управлять своим временем, эмоциями и мыслями, быть уверенными в себе и своих возможностях, повышать мотивацию и производительность, стать лидерами и улучшить коммуникационные навыки. Тренинги также помогают развивать чувство ответственности, организации, творческий подход к решению проблем и генерации идей.

Кроме того, коммуникативные тренинги помогают участникам расширять свой кругозор и развивать свои профессиональные навыки. Многие тренинги имеют фокус на развитие умений и включают в себя практические упражнения и ролевые игры, что позволяет участникам на практике убедиться в эффективности новых навыков и выработать привычку применять их.

Многофункциональность тренинга подчеркивает, что он может использоваться для развития коммуникативных способностей [2], повышения эффективности овладения профессиональными знаниями, совершенствования эмоционального интеллекта, развития волевых характеристик, осознания, выявления разрешения личностных, профессиональных и организационных проблем.

В настоящее время в правоохранительных органах имеется определенный опыт реализации специализированной психологической подготовки личного со-

¹ © Чумакова Д. С., 2023.

става с использованием тренинговых методов. Так, В. С. Карпов создал методику психологической подготовки на основе техники самовнушения. В. Н. Смирнов разработал программу подготовки сотрудников полиции на основе восточных методик, концепция экстремально–психологической подготовки сотрудников оперативных подразделений.

В практическом обучении сотрудников полиции имеется множество тренинговых программ. Чаще всего проводятся варианты тренинга профессионального общения и поведения, эмоциональной устойчивости. Развиваемые в данных тренингах навыки помогают сотрудникам эффективно реализовывать профессиональную деятельность.

Определенный жизненный опыт человека определяет его коммуникативные способности, уровень развития которых также зависит от конфликтности, способности к восприятию и передаче информации, умения слушать и понимать собеседника, адекватности поведения в различных ситуациях и готовности к взаимодействию.

Коммуникативные способности могут со временем изменяться под воздействием окружающей среды и личного опыта. Например, приобретение новых знаний и умений, работы над собственной эмоциональной устойчивостью и развитие эмпатии могут помочь улучшить коммуникативные навыки.

Быстрая адаптация зависит от коммуникативных навыков человека, которые выступают в качестве основной части адаптационных возможностей. Различают множество упражнений и ролевых игр, способствующих улучшению коммуникативных навыков. Одной из задач развития коммуникативных качеств является установление психологического контакта и разнообразие ролей участников. Использование упражнений позволит участникам примерить на себя новые роли, которые помогут им быстро ориентироваться в ситуациях, представляющих сложность. Вместе с тем, по мнению С. В. Асямого и Ю. С. Пулатова, существуют упражнения, позволяющие проработать определенный случай из жизни человека.

Внедрение психотренинга как метода профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов способствует формированию и развитию профессиональных умений и навыков, психологической готовности к столкновению и решению профессиональных ситуаций.

Автором было проведено исследование особенностей влияния коммуникативного тренинга на коммуникативный потенциал личности, в котором приняли участие курсанты 2 курса, в количестве 23 человек, в возрасте 19–20 лет.

Методикой исследования являлся опросник «Эмоциональный интеллект» Н. Холла. Результаты по уровню эмоциональной осведомленности на первом этапе распределились между низкими и средними показателями, при этом высокие показатели проявили себя в наименьшей степени, что говорит о том, что большинство респондентов плохо разбирается в собственных эмоциях, возможны проблемы в их словесном выражении.

После проведения коммуникативного тренинга, в частности упражнений, направленных на развитие умения выражать собственные эмоции и воспринимать эмоции окружающих, количество низких показателей уменьшилось в значи-

тельной степени, а средних – увеличилось, к сожалению, количество высоких показателей осталось на том же уровне, что и на предыдущем этапе исследования.

Анализируя полученные результаты по уровню управлению собственными эмоциями, также можно увидеть положительную тенденцию в развитии данного навыка по сравнению с первым этапом исследования.

Так, в начале исследования, наблюдаются преимущественно низкие результаты по данной шкале, многим из испытуемых склонны к «застреванию» на отрицательно окрашенных переживаниях и обладают низким самоконтролем над своими чувствами в конфликтной ситуации.

Данный показатель значительно улучшился после проведения тренинга, что говорит о положительном влиянии групповых упражнений на коммуникативную компетенцию курсантов как будущих сотрудников полиции.

На основании полученных результатов можно сделать вывод о необходимости проведения тренингов с курсантами, направленных на освоение методов саморегуляции, а также коммуникативных тренингов, так как их профессиональное общение будет связано с разными социальными группами.

Библиографический список

1. Асямов С. В., Пулатов Ю. С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников ОВД. Ташкент, 2002.
2. Балашова В. А., Кравцов О. Г. К вопросу о применении тренинга в профессиональной подготовке сотрудников полиции // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии («Васильевские чтения») : сборник материалов Международной научно-практической конференции. СПб., 2021. С. 60–62.
3. Бережная Н. И. Психологическая готовность сотрудников к действиям в экстремальной ситуации // Состояние и перспективы развития юридической психологии в Северо-Кавказском регионе: материалы I Региональной научно-практической конференции / под ред. Е. Н. Шиянова, В. Ф. Москаленко. Ставрополь, 2001.
4. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. М., 2003.

Цветков В. Л.¹,
*начальник кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса психологии
 служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 доктор психологических наук, профессор*

ФОРМИРОВАНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ К ВЫПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Исходя из сегодняшних приоритетов, особую актуальность приобретают проблемы морально-психологического обеспечения, что обусловлено прежде всего усложнением общественно-политической обстановки в условиях масштабного мирового финансово-экономического кризиса; огромным желанием США и Западной Европы расчленить и уничтожить Россию, а также необходимостью обеспечения решения поставленных целей и задач в ходе специальной военной операции (далее – СВО).

В соответствии с приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» целями морально-психологического обеспечения деятельности органов, организаций, подразделений МВД России при выполнении служебных задач в особых условиях, являются: формирование морально-психологической готовности сотрудников к эффективным действиям и достижения высокой степени морально-психологической устойчивости к влиянию негативных факторов складывающейся обстановки.

Надо помнить, что морально-психологическая готовность помимо всего прочего предполагает набор определенных профессионально-важных качеств сотрудника ОВД. Она предполагает степень его готовности к конкретной деятельности, а также соответствием сложности оперативно-служебных задач.

В ее структуре выделяются следующие компоненты:

- когнитивный, предполагающий, что вся система психических познавательных процессов сориентирована на правильную адекватную оценку ситуации во всем многообразии, быстрое принятие наиболее рациональных способов решения поставленных задач. Ее нарушение или пробельность может привести к срыву и поражению;

- морально-ценностный – позволяет чувствовать себя человеком чести, долга, уверенным в правоте своих действий, которые поддерживает и государство, и народ;

- мотивационный – побуждает действовать самоотверженно, помня, что от выбора мотивов зависит и направленность деятельности, и ее эффективность;

- эмоциональный – это настрой на решение поставленных задач;

¹ © Цветков В. Л., 2023.

- волевой – связан с возможностями личности преодолевать трудности, сохраняя самообладание и самоконтроль;
- профессиональный – определяет подготовленность сотрудника во всех отношениях;
- регулятивный – способность сотрудникам управлять своими психическими состояниями.

Свой вклад в формирование морально-психологической готовности вносят все стороны как профессиональной деятельности сотрудников ОВД, так и в целом всей жизнедеятельности.

Пути ее формирования общеизвестны: профессиональная служебная и физическая и морально-психологическая подготовка; накопление опыта действий в экстремальных условиях и его переосмысление; воспитание как целенаправленное развитие личности и многие другие.

Особое значение приобретают навыки владения методами эмоционально-волевой мобилизации, которые могут обеспечить помимо всего прочего противодействие негативному влиянию психотравмирующих факторов. Например, пребывание в экстремальных условиях вызывают почти у трети сотрудников выраженные стрессовые расстройства, а при ведении активных действий пострадать от психических расстройств могут более половины личного состава.

Таким образом, комплексное формирование морально-психологической готовности сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях позволяет уменьшить количество их ошибок, повысить уверенность в своих силах, эффективность и оправданность их действий в сложных условиях.

Дурденкова Л. Ю.¹,
 заместитель командира взвода
 международно-правового факультета
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Цветков В. Л.,
 начальник кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса психологии
 служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 доктор психологических наук, профессор

МОТИВАЦИЯ КУРСАНТОВ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В условиях современного общества особое значение приобретает проблема профессиональной мотивации в виду того, что данное явление имеет непосредственное влияние на желание будущего сотрудника правоохранительных органов получать необходимые специальные знания, оттачивать умения и совершенствовать навыки, что, в свою очередь, непосредственным образом отражается на практико-профессиональных качествах сотрудника и, как следствие, его образе у гражданских обывателей. Особое внимание психологов и педагогов направлено на изучение условий развития профессиональной мотивации в период обучения в вузе, которые будут способствовать повышению интереса обучающихся к предметам специализации, в условиях наличия дополнительной служебной и хозяйственной нагрузок (различные виды нарядов, хозяйственные работы, привлечение для охраны общественного порядка и др.).

Дополнительно стоит отметить, что профессиональной мотивации предшествует мотивация в период образовательного процесса. Детерминанты к поступлению на службу в органы внутренних дел при предварительном обучении в профильной ведомственной организации высшего образования имеют довольно дифференцированный характер. В частности, выделяются явные (т. е. напрямую связанные с желанием проходить службу в ОВД) побуждения к этому и факторы имплицитного характера. К первой категории можно отнести:

- семейную профессиональную династичность;
- патриотические убеждения;
- личные амбиции и стремления;
- желание помогать людям и проходить службу в ОВД.

Неявные переменные и имеющие опосредованное отношение к желанию работать в правоохранительных органах – это:

- нежелание проходить службу в Вооруженных силах Российской Федерации у юношей;

¹ © Дурденкова Л. Ю., 2023.

- качество обеспечения и денежного довольствия;
- желание получить юридическое образование вне зависимости от его специфики;
- социальные гарантии.

В данном случае для абитуриентов ценностью является не сама служебная деятельность или аспекты, связанные с правоохраной, а смежные, параллельно относящиеся к работе полицейского элементы.

Сама же специфика образовательного процесса состоит в сопряжении учебной деятельности и иной обязательной служебной нагрузки, связанной непосредственно с обучением в ведомственной образовательной организации и прохождением службы в ОВД. У многих курсантов наблюдаются проблемы с адаптационным периодом в учебных организациях, которые приводят к невыполнению в должном объеме учебного плана. Влияние внешних и внутренних факторов, направленных на обучающегося, выступает в качестве спада в усвоении учебной программы, недостаток в формировании высоких морально-волевых качеств и совершенствовании профессионально-нравственного базиса.

За счет этого в иерархии мотивов познание и освоение профессии могут не являться доминирующими – на их место становится мотив материального благополучия. Большинству курсантов характерно слияние нескольких мотиваций:

- получение документа об образовании, возможность устроиться на рабочее место и уверенность в завтрашнем дне;
- нахождение на государственном обеспечении, стабильность;
- желание расширить свой кругозор;
- неосознанная мотивация, т. е. получение образования не по собственному желанию, а под влиянием со стороны.

Подходы к решению данного проблемного аспекта деятельности ОВД рассматривались косвенно еще советскими и российскими психологами, чьи теоретические положения могут найти свое практическое применение при разрешении данной проблемы. Например, учебная деятельность С. Л. Рубинштейном рассматривалась как особая, имеющая свои специфические группы мотивов, которые целенаправленно влияют на учение, овладение знаниями и качествами. Также разработкой проблемы мотивации, особенно в связи с анализом развития психики человека, продолжительное время занимался А. Н. Леонтьев. Мотив и мотивация – это высшие формы побуждения и регуляции деятельности, взаимодействия человека с окружающей средой, но мотив стоит рассматривать как комплексный внутренний побудитель, как представительство всего человеческого. Большой вклад в теоретическое и экспериментальное изучение потребностей и мотивов учебной деятельности был внесен Л. И. Божович, Н. В. Кузьминой, В. А. Якуниной, А. Р. Камалеевой и др.

П. М. Якобсон, например, предложил для мотивов учебной деятельности свою классификацию. Первый вид мотивов – «отрицательный». К ним, по классификации П. М. Якобсона, относятся мотивы обучающегося, вызванные осознанием определенных неудобств и неприятностей, которые могут возникнуть в случае если он не будет учиться: взыскания, дополнительные хозяйственные

работы, замечания от начальствующего состава и т. д. Если данный мотив движет курсантом, то обучение будет проходить неэффективно, без интереса к получению образования и посещению учебного заведения. Не будут в должном объеме развиваться профессиональные навыки и умения.

Второй вид мотивов учебной деятельности связан со внеучебной ситуацией, которая носит благоприятный характер влияния. Внешние воздействия формируют у курсанта чувство долга, которое обязывает его получить образование, в том числе и профессиональное. Такая установка, если она является осознанной и целенаправленной, приведет только к положительным результатам в учебной деятельности. Процесс обучения будет восприниматься как путь к личному благополучию, повышению статуса в обществе и личностному престижу. Например, у курсанта нет сильного влечения к написанию научных работ, но он понимает, что при приеме на работу данные материалы будут учитываться и поэтому обучающимся прилагаются усилия для овладения этими навыками написания работ.

Третья разновидность мотивов связана с самим процессом учебной деятельности. К ним относятся: самообразование, стремление к познанию и любознательность. Учащийся получает удовлетворение от освоения нового материала, использования его на практике. Специфика мотивации учебной деятельности, по мнению П. М. Якобсона, зависит от личностных особенностей обучающегося – от потребности в достижении успеха, толерантности к фрустрации или нежелания работать над собой.

В. Я. Кикоть и В. А. Якунин разделяют цели обучения и цели учения. Первые являются внешними запросами, которые общество направляет по отношению к студенту. Вторые определяются индивидуальными способностями, сформировавшимися в периоде обучения и предшествующего опыта. Зависят от действий обучающегося и проведенной работой над собой.

Ведущими учебными мотивами является получение профессиональных навыков и использование их на практике, а также личный престиж. Менее значимыми являются прагматические качества, то есть получить диплом о высшем образовании и познавательные навыки. Но все же мнение с каждым годом меняется и в зависимости от того, на каком этапе формирования находится курсант. На первом курсе ведущими становится профессиональный и познавательный мотивы. Активно происходит адаптация к новым условиям не только учебной и служебной деятельности, которая по началу идеализирована, но и смене места проживания, нахождения в общежитии, что активизирует познавательные процессы с целью успешного приспособления к новым условиям. Часть курсантов в это время ощущают разочарование относительно учебы, нежелание учиться. На втором и третьем курсах происходит снижение интенсивности всех мотивационных компонентов, т. е. познавательные и профессиональные мотивы перестают управлять учебной деятельностью студентов, в следствии этого снижается учебная деятельность. Происходит разочарование местом обучения, атмосферой, профессией. На двух крайних курсах происходит скачок в учебной деятельности. Обучающиеся начинают составлять портфолио, проходить практику и всячески повышать показатели служебной и научной деятельности для поступления в наиболее выгодное место службы.

Но тут уже больше играет роль не учебная деятельность, а именно социальная и социально-личностная мотивация.

Резюмируя все вышенаписанное, стоит отметить, что важными психологическими детерминантами в образовательной и будущей служебной деятельности курсантов выступают жизненные ценности, которые оказывают большое влияние на их мотивацию. Различие мотивов при поступлении и их дальнейшее изменение приводят к тому, что в период обучения мотив является смешанным, а мотивационная составляющая имеет форму параболической функции, которая начинается с подъема, имеет точку спада и последующего возрастания. Формирование целей, ориентирование в службе ОВД следует через прохождение всех этапов обучения. Мотивацию формируют не только социально-личностные предпосылки человека, но и внешние факторы воздействия на него. Образовательная среда учебного заведения, представляющая собой единую организованную систему, содержание учебных программ, психологический и эмоциональный климат подразделения, заинтересованность преподавательского состава в своей дисциплине также стоит учитывать в формировании мотивов курсантов. Важно стимулировать обучающихся работать не на оценку, а на результат. Обучать их профессионально-прикладным навыкам, рационально планировать свой день, организовывать занятия по морально-психологической подготовке, проводить воспитательные работы, групповые и индивидуальные.

Библиографический список

1. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. В 2 т. Т.1. М. : Педагогика, 1989.
2. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Политиздат, 1975.
3. Кикоть В. Я. Процесс обучения. М. : Просвещение, 2006.
4. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М. : Просвещение, 1969.

Борисова С. А.¹

*курсант факультета подготовки
сотрудников полиции для подразделений
охраны общественного порядка
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:

Гончарова Е. М.,
*доцент кафедры юридической психологии
учебно-научного комплекса психологии
служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ФОРМИРОВАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ ДЛЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Психологический климат в коллективе является качественной стороной межличностных отношений и проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и интегративному развитию личности курсанта во взводе [2].

Поэтому большое внимание следует уделить изучению готовности к взаимодействию в коллективе будущих сотрудников полиции, начиная от обучения в образовательных организациях МВД России и до получения первого офицерского звания (младший лейтенант). Так же важным является и то, что за время обучения курсант закаляет и создает свой характер полицейского [1].

Однако следует отметить, что психологический климат коллектива может влиять как позитивно, так и негативно: на состояние самочувствия, на мотивацию и эффективность всех обучающихся, на выполнение учебных и служебных задач, т. е. курсанты, проводя большую часть времени друг с другом, могут перенять манеры поведения своих товарищей, поменять свое отношение друг другу из-за какой-либо неприязни или ситуации, что в последующем может привести к тому, что они не захотят помочь своему товарищу, который попадет в беду [3].

Очень важно научить их создавать и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе и уметь разрешать конфликты сразу же после их появления.

Нами был проведен опрос и анкетирование курсантов с 1–4 курсов.

Далее курсантам было предложено ответить на вопросы из теста для определения индекса групповой сплоченности Сисшора:

1. Чувствуете ли вы себя частью коллектива(взвода)?

¹ © Борисова С. А., 2023.

2. Хотели бы вы перейти в другой взвод, если представиться такая возможность?

3. Какие у вас отношения внутри взвода?

4. Какие у вас отношения с руководством(начальником)?

5. Какое отношение в вашем взводе, касающиеся учебы или службы?

Полученные результаты 1 и 2 курса показали среднюю сплоченность коллектива, ведь чуть меньше половины ребят (40 %) отметили, что отношения во взводе напряженные и 42 % отметили, что хотелось бы перейти в другой взвод. По ключу из теста, эта группа набрала 10 баллов из 19 (т. е. средний уровень).

Теперь перейдем к результатам опроса второй группы 3 и 4 курсов. По результатам старших курсов, можно отметить положительную динамику сплоченности коллектива. Больше половины курсантов отметили очень хорошие отношения во взводах и то, что они не хотели бы перейти в другой взвод, так как они уже сплотились и научились работать вместе за время обучения в университете. Данная группа набрала 16 баллов из 19 (высокая сплоченность коллектива).

На основе всего выше сказанного, важно отметить то, что именно работа в группе, совместное выполнение задач и конечно же годы совместного обучения, помогают создать благоприятный климат в коллективе. Именно взаимодействие поможет в дальнейшем им слаженно работать в команде и служить.

Библиографический список

1. Галчонков К. Ю., Гончарова Е. М. Эмоциональная разгрузка курсантов в процессе адаптации к условиям обучения // Актуальные проблемы адаптации курсантов образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 55–99.

2. Кокарев А. М, Наумов А. Г Психология общения в курсантских коллективах : учебное пособие. М., 2020.

3. Памшева Е. В., Гончарова Е. М. Влияние стрессоров, возникающих в процессе учебной деятельности курсантов, на результаты обучения // Прикладные аспекты диагностики и формирования психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к выполнению оперативных служебных задач : сборник материалов Межведомственной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 128–148.

Весельева Е. С.¹,
*курсант факультета подготовки
 сотрудников полиции для подразделений
 охраны общественного порядка
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя*

Научный руководитель:
Гончарова Е. М.,
*доцент кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса психологии
 служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я Кикотя,
 кандидат психологических наук*

ВЛИЯНИЕ ТРЕВОЖНОСТИ У КУРСАНТОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Недавно поступившие на службу курсанты, испытывают сильное напряжение, а также высокий уровень стресса и тревожности, по сравнению с курсантами старших курсов. Во-первых, это выражается в том, что происходит изменение социальной среды и бытовой обстановки. Во-вторых, с первых дней нужно включиться в сложный учебный процесс, соблюдать дисциплину и принять новые правила поведения в коллективе. В-третьих, это новый этап в жизни, который в последующем воспитает в подростке взрослого человека, достойного, высококвалифицированного сотрудника правоохранительных органов. Обучающиеся старших курсов мало испытывают тревожность, так как их навыки и умения отличаются от младших курсов, вследствие привыкания к ходу занятий и привыкания к ним [3].

Тревожность обучающихся зависит от перегруженности на учебе, непосредственно от устойчивости их психики, устойчивым эмоциональным состоянием. Тревожность, если говорить своими словами – это эмоциональное состояние, при котором даже незначительная ситуация вызовет бурное реагирование, панику и страх, а также она связана с постоянным напряжением и ожиданием плохих последствий. Выражаясь научным языком, Тревожность – это индивидуальная психологическая особенность, проявляющаяся в склонности человека часто переживать сильную тревогу по относительно малым поводам. Рассматривается либо как личностное образование, либо как связанная со слабостью нервных процессов особенность темперамента, либо, как и то и другое одновременно. Нервный срыв, слезы, расстройство всей деятельности, учащенное сердцебиение, замедленная реакция – все это присуще курсантам с высокой тревожностью.

Выделяется два вида тревожности – ситуативная и личностная. Для того чтобы определить какой вид тревожности встречается чаще у обучающихся ор-

¹ © Весельева Е. С., 2023.

ганизаций МВД России, было проведено исследование среди коллег автора. Исследование показало следующие результаты: большая часть (80 %) испытывает личностную тревожность, т. е. восприятие самого незначительного события как угрозу. Чаще всего это происходит:

1) если на учебном занятии будет дана непредвиденная самостоятельная работа. Курсант начинает накручивать себя, падать духом, проявляется страх, боязнь не справиться с этой работой. Вследствие чего, у данных лиц понижается умственная активность, вырабатывается большое количество сальных желез, нарушение концентрации внимания, а соответственно тревожность преобладает вверх;

2) тревожность на учебных стрельбах, показывает нам что у большинства опрошенных нарушается моторика («дергание» оружия, непроизвольное нажатие на курок), так же боязнь выполнить неправильные действия по подаваемым командам и конечно боязнь не попасть в мишень. Оставшиеся 20 % обучающихся испытывают ситуативную тревожность, то есть незначительное беспокойство по отношению к какому-либо событию.

Методы, которые позволят справиться с тревожностью: метод самоконтроля является наиболее эффективным. Он выражается в умении осуществлять контроль своих действий, эмоций, принять осознанные решения. Второй метод – медитация, которая поможет разгрузить мозг от ненужных мыслей, достичь состояние душевного спокойствия. Третий метод – мысленное представление в голове картины, которую он желает воспроизвести в действиях [1; 3]. Курсант должен настроить себя на желаемый результат, проиграть эпизод действий этой картины несколько раз у себя в голове и воспроизвести его наяву. Так же хотелось бы отметить, что посещение психолога в учебном заведении, сплоченность коллектива, являются неотъемлемыми факторами в борьбе с тревожностью. Все вышеперечисленные методы помогут перебороть свой страх, волнение, помогут избежать тревожные ситуации, преодолеть трудности, улучшить качество выполняемых задач, повысить результативность.

Курсант должен осознавать, что выбранная им сфера деятельности одна из самых сложных, и только он сможет самосовершенствоваться себя, а также «слепить» из себя высококвалифицированного сотрудника [4].

Работа в органах внутренних дел – это ответственная работа, которая угрожает жизни и здоровью сотрудника и граждан, поэтому на этапе обучения в данной структуре нужно сформировать из себя храброго, уверенного, психологически устойчивого работника, умеющий контролировать и сдерживать свое поведение.

На сегодняшний день психологический отбор сотрудников, осуществляется психологами и специалистами-полиграфологами. При проверки морального и психологического состояния кандидата на службу, используются комплексные мероприятия, такие как: полиграф (ч. 6 ст. 17 Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 г.), индивидуальная беседа, тестовые задания, в ходе которых выявляются противопоказания кандидата на службу – пристрастие к употреблению запрещенных веществ и спиртных напитков, преступные наклонности, склонность к совер-

шению суицидальных поступков. Уясняются мотивы работы в органах внутренних дел. Так же кандидат проходит военно-врачебную комиссию, в ходе которой он проходит врача-психиатра, врача-психиатра-нарколога. Так же предусмотрена сдача биоматериала [2]. Результат слаженной работы психологов, специалистов-полиграфологов и медицинских работников проверяются комиссией, которая в последующем дает заключительную оценку годности или негодности кандидата на службу. Кандидат имеет право ознакомиться с результатом комиссии и в случае разногласий – обратиться в Центральную комиссию МВД России по профессиональному психологическому отбору в состав которой входит ГУРЛС МВД России, по правилам которой данная комиссия не позднее 30 дней рассматривает претензию кандидата. Таким образом, отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел осуществляется в полном объеме, отвечающим запросам МВД России.

Подводя итог, хотелось бы сказать, что эмоциональное состояние играет важную роль, влияющую не только на курсанта, но и на его дальнейшую служебную деятельность в целом, которая связана с риском для жизни и здоровья в первую очередь.

Библиографический список

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учебное пособие. М. : Академия, 2009.
2. Бирюков И. В., Ермолаев В. В., Кравцова Ю. А. Современные психотехнологии профилактики и коррекции организационных стрессов и негативных эмоциональных феноменов персонала образовательных учреждений МВД России : учебно-методическое пособие. М. : Воронежский институт МВД России, 2008.
3. Крайг Г. Психология развития. СПб. : Питер, 2007.
4. Никитская Е. А., Гладышева Е. О., Соколова В. С. Проблемы образовательного процесса поколения Z // Инновации в образовании. 2020. № 1. С. 12–17.

Оганесян А. Н.¹,
*командир отделения курсов
 очной формы обучения
 Ставропольского филиала
 Краснодарского университета МВД России*

Рубан Д. А.²,
*преподаватель кафедры государственных
 и гражданско-правовых дисциплин
 Ставропольского филиала
 Краснодарского университета МВД России,
 кандидат педагогических наук*

АДАПТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЕДОМСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время достаточно актуальна проблема, возникающая в процессе реализации основных профессиональных образовательных программ в образовательных организациях МВД России, непосредственно связанная с развитием навыка адаптации как составного элемента служебной деятельности. Ключевым элементом, определяющим и позволяющим проводить комплексную диагностику психологического состояния курсанта (слушателя) выступает адаптивность. Развитие навыка адаптации является ключевым аспектом, обеспечивающим формирование подготовленного сотрудника органов внутренних дел. Безусловно, на процесс формирования адаптивности особое влияние оказывают личностные качества курсанта (слушателя), этим и обусловлена необходимость в непрерывном развитии института профессионально-психологического отбора сотрудников. Важно отметить, что процесс адаптации к служебной деятельности берет свое начало в образовательных организациях МВД России [1, с. 62].

Вместе с тем необходимо отметить, что некоторые авторы ранее уже рассматривали в своих трудах вопрос адаптации курсантов (слушателей) образовательных организаций МВД России, так к примеру, Л. Ю. Нежкина исходя из анализа эмпирического материала и теоретических аспектов, выделила несколько групп факторов, которые по своей сущности будут способствовать становлению профессиональной адаптации сотрудников:

– факторы, непосредственно связанные с явлением комплекса в большей степени исполнительных функций, которые, в свою очередь, будут способствовать регуляции поведения индивида, исходя из задач повседневной деятельности, так же эти факторы представляют собой совокупность навыков и умений, которые в своем сущностном содержании обеспечивают благоприятный исход межличностного взаимодействия;

– вторая общность факторов аккумулирует в своем содержании деловые установки и характеристики личности, способности морально-психологической

¹ ©Оганесян А. Н., 2023.

² ©Рубан Д. А., 2023.

адаптации в различных ситуациях обусловленных оперативно-служебной обстановкой;

- третья группа факторов определяет уровень качественной слаженности административного ресурса и объективности в вопросе оценки повседневной служебной деятельности;

- четвертая группа факторов состоит из таких социальных характеристик, как особенности организации служебной деятельности, состояние морально-психологического климата в коллективе, его состояние [2, с. 201].

Рассматривая процесс адаптации, необходимо отметить, что интеллект выступает основным личностным фактором, обеспечивающим ее успешное развитие. Именно интеллект обеспечивает надлежащее межличностное в коллективе и благоприятствует процессу адаптации в целом

Адаптивность как явление исключительно индивидуально-психологическое будет непосредственно способствовать эффективности процессов самореализации личности. Поэтому в настоящее время просматривается тенденция, направленная на поиск средств и методов, которые обеспечили бы надлежащую организацию процесса адаптации курсантов (слушателей). Из анализа основных процессов, следует выделить характерные, исключительно образовательным организациям МВД России, явления повседневной деятельности:

- особый регламент служебного времени и отдыха;
- некоторые ограничения в способах реализации каких-либо потребностей;
- совмещение повседневной служебной деятельности и службы в составе суточного наряда;
- установленная необходимость соблюдать правила внутреннего служебного распорядка;
- невозможность коррекции учебного плана с учетом пожеланий обучающихся.

Данные нестандартные условия повседневной деятельности обуславливают и сущность отдельных механизмов адаптации курсантов (слушателей).

Вместе с тем, трудности процесса обучения в образовательных организациях МВД России выражается в объективно присутствующем воздействии на курсанта (слушателя) нескольких видов адаптации, среди которых следует выделить:

Социально-психологическая адаптация, выражающаяся во взаимодействии курсанта (слушателя) с другими сотрудниками, усвоении им ценностей и традиций коллектива. Профессиональная адаптация, то есть процесс вхождения курсанта (слушателя) в профессию сотрудника органов внутренних дел и его взаимодействие со средой служебной деятельности. Педагогическая адаптация – процесс образовательного и воспитательного процесса, который в последующем определит систему личностных и ценностных ориентиров курсанта (слушателя).

Исходя из анализа процесса психологической адаптации, следует, что данное явление занимает особое место в различных психолого-педагогических исследованиях, что определило наличие различных подходов к пониманию сущности психологической адаптации.

На наш взгляд, адаптация – есть формирование у курсантов (слушателей) моделей поведения и межличностного взаимодействия к новым условиям жизнедеятельности. Вместе с тем, исходя из положений системного подхода, выделяет две группы факторов, оказывающих непосредственное влияние на процесс адаптации курсантов (слушателей) образовательных организаций МВД России к служебной деятельности:

Субъективные факторы, определяющие психологическую готовность курсанта (слушателя) к процессу самостоятельного несения службы, это: профессиональная направленность, физическое состояние, непосредственно деятельность субъекта. Объективные факторы, обусловленные обучением в ведомственной образовательной организации: продолжительность, уровень внутриколлективного развития, особенности его взаимодействия с постоянным составом образовательной организации.

Эффективность адаптации курсантов (слушателей), за исключением воздействия рассмотренных выше факторов, также обусловлена деятельностью участников данного процесса, основанной на прогнозировании его личностных особенностей и оказании всесторонней помощи. В то же время на данный процесс оказывает влияние психологическое обеспечение адаптации. Адаптация курсантов (слушателей) выступает процессом поэтапного развития личностных качеств сотрудника органов внутренних дел, взаимосвязанным с комплексом межличностного взаимодействия профессорско-преподавательского, руководящего состава с одной стороны и курсантов (слушателей) – с другой стороны, которое, в свою очередь, направлено на качественное повышение уровня профессионального самовыражения и реализации сотрудника.

Вышеизложенное свидетельствует об особой актуальности института адаптации к профессиональной (служебной) деятельности. Ключевым направлением такой деятельности является выявление сотрудников с недостаточным уровнем адаптации, а также сотрудников, пребывающих в состоянии дезорганизации и нарушающих служебную, дорожно-транспортную дисциплину, требования к служебному поведению в целях организации с ними дополнительной воспитательной работы руководителями соответствующих подразделений. Необходимо отметить, что адаптация курсантов (слушателей) образовательных организаций МВД России к служебной деятельности представляет собой сложный многоаспектный процесс, который в своем сущностном содержании предопределяет результативность при выполнении оперативно-служебных задач.

Библиографический список

1. Зауторова Э. В. Адаптация курсантов первого курса к условиям обучения в ведомственном вузе // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2019. № 4(67). С. 60–66.
2. Нежкина Л. Ю., Ярославцева И. В. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3. С. 200–205.

Бут А. Ю.¹,

курсант Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России

Бичан Н. В.²,

преподаватель кафедры тактико-специальной,

огневой и физической подготовки

Калининградского филиала

Санкт-Петербургского университета МВД России,

кандидат педагогических наук

ОБ АКТУАЛЬНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ОВД – ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

При осуществлении своей деятельности сотрудники ОВД регулярно взаимодействуют с другими сотрудниками ОВД, а также с гражданами, поэтому их взаимоотношения должны быть эффективными и результативными, что в последствии влияет на успешность в служебной деятельности и осуществлении выложенных полномочий, т. е. особую важность при осуществлении своей деятельности представляет умение сотрудника ОВД контролировать свои эмоции, действия, успешно контактировать с окружающими людьми, выполнять возложенные на ОВД функции и задачи, в том числе необходимо определять психолого-эмоциональные ресурсы, которые обуславливают выполнение перечисленных способностей.

Сотрудникам полиции ежедневно необходимо обеспечивать охрану общественного порядка, разыскивать и задерживать лиц, совершивших преступления, расследовать и раскрывать преступления, т. е. сотрудники ОВД постоянно находятся в сложных, а преимущественно в стрессовых ситуациях. Как следствие это может привести к таким негативным последствиям как: нехватка кадров, профессиональная деформация сотрудников, также возможно увеличение количества дисциплинарных нарушений.

Чтобы достигать поставленные цели, выполнять задачи, возложенные на сотрудников ОВД, расследовать и раскрывать преступления, взаимодействовать с участниками уголовного процесса, а также с сослуживцами и руководителями сотрудник ОВД должен располагать такими навыками как распознавание эмоционально-психологического состояния окружающих и правильно считывать, понимать, передавать, объяснять полученную информацию.

Эмоциональный интеллект представляет собой тип социального интеллекта, который включает в себя способность контролировать свои собственные эмоции, а также эмоции окружающих, дискриминировать их и использовать сведения, полученные из них для руководства своим мышлением и действиями. Эмоциональный интеллект относится к способности распознавать значения

¹ © Бут А. Ю., 2023.

² © Бичан Н. В., 2023.

эмоций и их взаимосвязи, а также рассуждать и решать проблемы на их основе. Данный интеллект связан со способностью воспринимать эмоции, усваивать чувства, связанные с эмоциями, понимать информацию об данных эмоциях и управлять ими.

Существует набор связанных психических процессов, взаимосвязанных с эмоциональной информацией. Психические процессы включают в себя:

а) оценка и выражение эмоций в себе и других. Средство, с помощью которого эмоции оцениваются и выражаются, – это язык. Изучение эмоций частично зависит от их четкого изложения. Это социальное обучение взаимодействует со способностью к самоанализу и формированию последовательных предложений на основе этого самоанализа;

б) регулирование своих собственных эмоций при принятии решений (самоуправление). Такой психический процесс может привести к более адаптивным и усиливающим состояниям настроения. Большинство людей регулируют эмоции в себе и других. Эмоционально интеллигентный индивид должен быть способным в этом процессе и делать это для достижения конкретных целей;

в) использование эмоций адаптивными способами. Эмоции и настроения могут быть использованы для мотивации и содействия выполнению сложных интеллектуальных задач [1, с. 107].

Деятельность сотрудников полиции несет эмоциогенный характер, т. е. влияет на эмоциональное состояние и поведения сотрудника ОВД. Поэтому важными качествами сотрудника являются его эмоциональная сдержанность и уравновешенность, способность управлять эмоционально-волевой сферой, определять эмоциональное состояние собеседников, быть компетентным, способность контролировать психологическое здоровье.

Отдельными составляющими эмоционального интеллекта можно выделить эмпатию, толерантность, интуицию, гибкость, ассертивность, сензитивность, самооценку и др.

Для сотрудников ОВД с высоким эмоциональным интеллектом присуще умение приспосабливаться и подстраиваться под изменяющуюся обстановку, способность сохранять спокойствие и самообладание в эмоционально-насыщенных ситуациях, преобладание мотивации в достижении поставленных целей, стремление и интересы направлены на окружающих людей [2, с. 31]. При повышении уровня эмоционального интеллекта соответственно и повышается уровни его компонентов: интуиции, эмпатии, самооценки, сензитивности, толерантности и другие. А при пониженном уровне эмоционального интеллекта повышается тревожность и агрессивность сотрудника ОВД. Эмоциональный интеллект выступает как важная составная часть профессионально важных качеств будущих сотрудников ОВД – выпускников образовательных организаций МВД России, так как он может помочь в случае возникновения внезапной стрессовой ситуации.

Для того чтобы выявить психологические особенности эмоционального интеллекта, их коммуникативные и организаторские качества, например, способность быстро и эффективно устанавливать контакты, умение воздействовать на людей и стремление проявлять инициативу, среди курсантов (слушателей) Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России

было проведено исследование. В основе использовалась методика, разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, КОС-2 (коммуникативные и организаторские склонности). Количество участвующих в исследовании составило 58 человек, представителей 4 курса. Исследование представляло собой анкету, состоящую из 40 вопросов, на каждый из которых необходимо выбрать ответ «да» или «нет». В зависимости от того какой вариант ответа был выбран участником, он получает определенное количество баллов, что определяет, как сформированы у него коммуникативные или организаторские качества.

Респонденты с низким уровнем коммуникативных и организаторских качеств характеризуются как личности, которые не желают проявлять свои личностные качества, не заинтересованы коммуницировать с окружающими и не способны организовывать людей вокруг себя. Респонденты, чей уровень коммуникативных и организаторских качеств отмечается ниже среднего предпочитают находиться наедине с собой, не проявляют инициативу в общении, им трудно устанавливать контакты с окружающими, чувствуют себя скованно при общении и не способны отстаивать свое мнение. Респондентам со средним уровнем коммуникативных и организаторских качеств характерно стремление устанавливать контакты, проявлять себя и отстаивать собственное мнение, однако качества не до конца сформированы. С высоким уровнем организаторских и коммуникативных качеств респонденты отличаются стремлением устанавливать прочные взаимоотношения с людьми, проявлением инициативы, способностью принимать решения и брать на себя ответственность в сложившейся трудной ситуации. Очень высокий уровень коммуникативных и организаторских качеств подтверждает то, что у таких респондентов сформирована потребность в коммуникативной деятельности и проявлении своих организаторских навыков, они отличаются высоким уровнем эффективности своей деятельности, легко ориентируются в стрессовой ситуации, способны принять на себя ответственность, а также способны отстаивать свое мнение и добиваться принятия своих решений.

Именно процесс коммуникации имеет важное значение в профессиональной деятельности сотрудников ОВД и таким набором качеств должен обладать каждый сотрудник полиции для установление психологического контакта с людьми, для эффективного осуществления своей деятельности, даже с теми, кто не заинтересован в общении.

Критерия коммуникативной компетентности, которые необходимо формировать у курсантов (слушателей) образовательных организаций МВД России можно разделить на следующие составляющие:

1. Коммуникативные навыки. Эта способность обычно формируется как функция многочисленных компонентов мотивации (например, уверенности, целей, потенциала и т. д.) и знаний (например, знаний о содержании и процедурах, знакомства и т. д.).

2. Эффективность. Это качество, которое может относиться к способности понять или выяснить смысл и значение того, о чем говорит оппонент или к достижению цели, стоящей за этим намерением. Поскольку деятельность сотрудников полиции обусловлена возникновением различных критических, порой

экстремальных ситуаций, поэтому им необходимо развивать и оптимизировать межличностное взаимодействие, тогда увеличится успешность действий, действия сотрудников ОВД будут аргументированы и адекватны. Эффективность возникает из контроля и определяется как успешное достижение цели или выполнение задачи.

3. Целесообразность. Она отражает тактичность или вежливость и определяется как избежание нарушения социальных или межличностных норм, правил или ожиданий.

Особенность деятельности сотрудников ОВД выражается в необычайной широте и многоплановости, спонтанности, неповторимости профессионального, психологически компетентного общения и высокой степени конфликтности. От сотрудников полиции ежедневно требуется проявление терпения, добросовестности к выполнению возложенных на него обязанностей, знаний и ответственности за свои действия, которые должны быть основаны на соблюдении закона. Для того чтобы деятельность сотрудников ОВД была эффективной и успешной они должны обладать рядом характеристик: сотрудники полиции должны обладать уже сформированной профессиональной мотивацией, подготовленностью, а также его индивидуально-психологическими особенностями, например, характер, темперамент, эмоционально-волевые качества. Сотрудникам полиции при выполнении стоящих перед ними задач необходимо проявлять такие качества, как отзывчивость, порядочность, честность для того, чтобы их деятельность была эффективна. И как следствие, если сотрудники ОВД, а также будущие сотрудники полиции – выпускники образовательных организаций МВД России выполняют поставленные перед ними задачи успешно, эффективно, тогда их профессиональные, а также морально-психологические качества формируются, развиваются. Именно поэтому важно оценивать у каждого сотрудника ОВД уровень личностной надежности, профессиональной компетентности.

Таким образом, эмоциональный интеллект выпускников образовательных организаций МВД России – будущих сотрудников ОВД играет большую роль в профессиональной деятельности и при выполнении поставленных перед ними служебных задач, так как лежит в основе эффективной деятельности сотрудника полиции, что требует постоянных усилий, внутренней работы и совершенствования. Эмоциональный интеллект прямо воздействует на личностную надежность выпускников образовательных организаций МВД России – будущих сотрудников ОВД, поскольку она предполагает, что, используя свои личностные качества сотрудник предвидит результат своей деятельности, что в последствии сможет обеспечивать точное восприятие возникшей ситуации. Эмоциональный интеллект можно рассмотреть, как своего рода фактор, с помощью которого можно адаптироваться к межличностным взаимоотношениям, а также повысить эффективность такого общения. Взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и коммуникативной компетентностью очень важна, так как с помощью них выпускники образовательных организаций МВД России, а также действующие сотрудники ОВД способны проявлять гибкость и эмоциональное участие в отношениях с другими людьми, что позволяет им устанавливать

и поддерживать конструктивные взаимоотношения в процессе осуществления своей профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Mayer J. D., Gaschke Y. N. The Experience and Meta-Experience of Mood // Journal of Personality and Social Psychology, 1988, no. 55, pp. 102–111.
2. Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М. : ИП РАН, 2009.

Попов А. В.¹,
*старший оперуполномоченный
по особо важным делам
СОБР УОСМ ГУНК МВД России*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Наиболее распространенную общность во мнениях можно увидеть в том, что многие отечественные и зарубежные ученые подчеркивают активность или пассивность личности в процессе адаптации. Стоит отметить, что в прошлом ученые больше склонялись к социально-доминирующему подходу в процессе социальной адаптации, который отражает идею адаптации человека как пассивного субъекта. И лишь немногие из них уже тогда рассматривали человека, как активного преобразователя окружающей действительности.

Современные ученые в большинстве своем окончательно признали человека, как отдельную единицу процесса адаптации, который может менять окружающую его среду в соответствии со своими потребностями и целями.

Основные отличия теорий состоят в том, что представители разных подходов указывают на различные механизмы процесса адаптации, отводят ведущие роли различным сферам жизнедеятельности человека, выделяют разнообразные аспекты, виды адаптационного процесса, уровни адаптивности личности и критерии, с помощью которых можно измерить успешность процесса адаптации.

Адаптация – это процесс поддержания целостности, удовлетворения потребностей организма, не смотря на изменяющиеся и нестабильные условия окружающей среды. Процесс психологической адаптации человека включает в себя необходимость выстраивания взаимоотношений между индивидуумом и социумом, и поддерживать равновесие между психическими и физиологическими особенностями индивида.

Понимание психической адаптации тесно связано с понятием стресса, так как на возникновение стресса включается, так называемый, общий адаптационный синдром.

Выделяют следующие стадии реакции организма на стресс (согласно Г. Селье): стадия тревоги (непосредственная реакция на возникший стимул); стадия резистентности (максимально эффективная адаптация); стадия истощения (нарушения адаптационного процесса);

На стадии тревоги организм способен максимально успешно реагировать, пользуясь всеми своими ресурсами. На стадии резистентности возникает устойчивость по отношению к тому стимулу, который вызвал стресс, но снижаются общие адаптационные силы организма. На стадии истощения проявляются нарушения физиологических –эндокринных и психологических функций организма. После стресса человеку требуется период восстановления.

Психологическая адаптация не ограничивается реакцией на стресс, но и включает в себя социальные и личностные аспекты. Процесс социализации является

¹ © Попов А. В., 2023.

важным для каждого человека. Приобретенные навыки позволяют адаптироваться в обществе и успешно взаимодействовать с другими людьми. Данный процесс начинается в семье и затем развивается в различных социальных группах – в школе, на работе.

Тем не менее, достаточно часто возникают факторы, которые могут препятствовать успешной социализации и социально-психологической адаптации человека. К таким факторам могут быть отнесены: личностные качества человека, наличие психического заболевания, дисгармоничное восприятие себя и своей роли в обществе, конфликт идентичности, отсутствие поддержки и снижение способности к самоподдержке, снижение коммуникативных навыков, психолого-педагогическая запущенность, расхождение между внутрисемейными ценностями и ценностями социума, эмоциональная лабильность и сниженная самооценка.

Социально-психологическая адаптация – это взаимодействие человека и группы, в результате которого личность без внешних или внутренних противоречий результативно может выполнять свою главную деятельность, при этом удовлетворяя основные социальные потребности в полном объеме, а также свободно может выражать нормальную, девиантную и патологическую виды адаптации.

Развитие психической адаптации в период обучения в школе – это систематическая и целенаправленная деятельность педагогического коллектива по формированию у подрастающего поколения сознания, чувства уверенности, готовности к чему-то новому.

Если, начиная с младшего возраста, ребенка не приучать адаптироваться к разным условиям, то с возрастом дети не будут легко приспосабливаться и привыкать к чему-либо и во взрослом возрасте. Не испытывая уверенности в себе, человек не найдет способ сформировать отсутствие тревожности и страха перед любыми новшествами

Психологическая адаптация – это приспособление человека к любым новым требованиям на уровне психосоматических процессов.

Социальная адаптация – это некая система, которая направлена на овладение новыми связями в обществе. Данный вид адаптации не устранение биологических форм адаптации, а их видоизменение. Социальная адаптация включает их в себя как модифицируемый и регулируемый внутренний фрагмент.

В зарубежной литературе проблематика адаптации рассматривается в работах Э. Эриксона, А. Маслоу, Г. Аллпорта, Р. Лазаруса. В странах ЕС социально-психологическая адаптация трактуется как некое гомеостатическое равновесное состояние между окружающей средой и стимулами личности. В случае если появляется несоответствие потребностей между личностью и требованиями окружающей.

Таким образом, социально-психологическая адаптация – это оптимальное взаимодействие между личностью и окружающей средой. Проблемы возникают, как результат рассогласования между личностно-значимыми ценностями и реальностью. Состояние тревожности формирует у личности желание к активности по устранению проблемы. В итоге возникает не только устранение переживаний, но и проявляются действия по преодолению сложной ситуации

[1, с. 15]. Таким образом, социально- психологическая адаптация – это крайне непростой динамический процесс, который заключается во взаимодействии между личностью и социальной средой, приводящий к оптимальному соотношению ценностей личности и среды.

Проблема социально-психологической адаптации преодолевается с помощью групповой и индивидуальной психотерапии, медикаментозной терапии, если это требуется.

«Наиболее крупное направление изучения адаптации – социальная адаптация, под которой понимается процесс и результат активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды. Данной средой может выступать как общественная группа, трудовой коллектив или семья, так и целая страна, ее культура, политика, идеология, сложившееся ситуация» [2, с. 336].

«В зависимости от уровня социально активной личности исследователи выделяют два вида социально-психологической адаптации: активную и пассивную» [3, с. 221].

В результате социально-психологической адаптации человек всегда: согласовывает свои цели с ценностями общества; учится, оставаясь собой, благополучно сосуществовать в данном обществе; приобретает способность проявлять инициативу, принимать правильные решения, ставить цели; получает новые знания, умения, навыки и развивает уже имеющиеся; устанавливает близкие, эмоционально насыщенные и длительные взаимоотношения с другими членами общества.

Человеком, который может легко адаптироваться, считается тот индивидуум, у кого желание и возможность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены. В результате адаптации меняется и личность, и среда, в итоге между ними устанавливается состояние адаптированности.

Библиографический список

1. Битянова М. Р. Социальная психология: учебное пособие. 2-е изд., перераб. СПб. : Питер, 2021.
2. Бродская О. Человек в массе или человек массы? // Персонал. 2020. № 3. С. 56–61.
3. Зинченко В. П., Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь. М. : Прайм-Евроник, 2022.

Кустова Н. К.¹,
старший преподаватель
кафедры специальных дисциплин
Краснодарского университета МВД России,
кандидат юридических наук

ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА ЧЕЛОВЕКА ПО ПЕРВОМУ ВПЕЧАТЛЕНИЮ В ОПЕРАТИВНЫХ ЦЕЛЯХ

Экспресс-диагностика позволяет выявлять предрасположенности (экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, суждение-восприятие), образующие психологический тип человека [1].

Для составления психологического портрета личности сотруднику органа внутренних дел рекомендуется придерживаться определенных правил:

Правило устойчивости ведущих качеств в структуре личности. Установленное качество считается ведущим в структуре личности, когда оно закономерно устойчиво проявляет себя в сходных ситуациях, вызывая однозначные социально положительные или отрицательные эффекты.

Правило типизации личности – исходить из определенных типов людей. Типизация подозреваемых может служить исходной версией о психологии личности, с которой можно начать анализ и обобщение результатов изучения личности, полученных при помощи различных методов исследования. Одна из трудностей, которая возникает у сотрудников – необходимость составлять портрет быстро, с первых же контактов с гражданином, учитывая их психологию. Знание психологических типов позволяет предполагать в психологическом портрете наличие определенных характеристик. Для этого рекомендуется использовать различные типологии личности, изучаемые в общей и социальной психологии, а также типологии правонарушителей и преступников.

Психологом Е. А. Петровой установлено, что более точными оказываются визуальная диагностика темперамента, уровня тревожности и мера истероидности [2].

Сотрудники органов внутренних дел могут определить следующие типологические свойства личности:

- обращенность личности на внешний или внутренний мир (интроверт-экстраверт);
- тип темперамента гражданина по скорости реакции и ее эмоциональной насыщенности на изменившуюся ситуацию. Более того, определив это, может спрогнозировать возможную реакцию в процессе общения;
- тип сенсорной организации гражданина для использования этой информации в повышении эффективности установления психологического контакта и доверительных отношений с гражданином, воспроизведения им информации;
- направленность личности по однообразию поведения лица независимо от ситуации благодаря совокупности устойчивых мотивов поведения;

¹ © Кустова Н. К., 2023.

- типы людей по доминирующим ценностным ориентациям, установкам в социальной среде;
- типы преступников и правонарушителей;
- способности, которые определяют успешность выполнения той или иной деятельности;
- характер человека, как совокупность отношений к себе, другим, собственности, труду и пр.

Правило индивидуализации требует конкретизировать собираемую психологическую информацию, «накладывая» ее на выделенный тип и индивидуализируя его. Изучая личность, выделялись общие, присущие другим людям черты, а также индивидуальные, неповторимые черты для конкретизации мотивов и цели преступления.

Правило выбора ведущей особенности. В обилии деталей характеристики надо видеть главную, ведущую особенность, которая нужна как для общей оценки личности, так и выбора способов работы с ним, в данном случае для профилактики подобного рода правонарушений. При составлении психологического портрета больше внимания следует уделять выявлению тех индивидуальных особенностей, которые имеют значение при работе с данным лицом в конкретной ситуации.

Правило структурирования, ранее уже рассмотренное, имеет некоторую специфику при составлении психологического портрета личности гражданина (опрашиваемого, подозреваемого). Сотрудник мысленно и последовательно должен оценить каждый структурный элемент с точки зрения необходимости его применения при решении определенных задач:

- оказания психологического воздействия на личность правонарушителя или подозреваемого в случае противодействия его законным требованиям;
- выяснения мотивов правонарушения.

В результате возникает представление об избирательной структуре нужного портрета.

Правило выявления сильных и слабых сторон личности – доминирующих (определяющих) особенностей индивидуальной психологии. Оценка сильных и слабых сторон должна осуществляться с точки зрения их значимости для решения оперативно-служебных задач.

Сильными сторонами личности выступают: убеждения, правовая осведомленность, ум, воля, совесть, честность, вера в дружбу, общительность, умение гибко подстраиваться под ситуацию, криминальный опыт или опыт противодействия действиям сотрудников органов внутренних дел.

Слабыми сторонами являются низкая правовая осведомленность, легкомыслие, вспыльчивость, прямолинейность, ненаходчивость, медлительность, конформность, слабоволие, раздутое самомнение, вредные привычки, невоспитанность и т. п.

Правило обобщения информации. На основе имеющейся информации сотруднику рекомендуется составить предварительное заключение в виде психологической характеристики личностных особенностей. Это обобщение должно

быть основано на целом комплексе личностных особенностей гражданина (допрашиваемого, правонарушителя, участника дорожного движения).

В заключении, стоит отметить, что сотруднику органов внутренних дел необходимо использовать психологический потенциал, а также постоянно совершенствовать профессиональные навыки и развивать профессионально-важные качества необходимые для составления психологического портрета личности методом экспресс-диагностики человека по первому впечатлению в оперативных целях.

Библиографический список

1. Щекин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешнему облику. М. : АПО, 1992.
2. Петрова Е. А. Проблема эффективности визуальной психодиагностики личности // Визуальная психодиагностика личности в практической деятельности психолога : сборник научных статей / под ред. докт. психол. наук Е. А. Петровой. М. : РИЦ АИМ, 2007.

*Митракова Е. Н.¹,
старший преподаватель кафедры
уголовного права и криминологии
Ростовского юридического института МВД России,
кандидат юридических наук*

БЕСКОНФЛИКТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В сложных и напряженных условиях службы в настоящее время сотрудник полиции каждый день вынужден взаимодействовать с различными категориями граждан. Данный факт детерминирует наличие в системе профессионализма сотрудника правоохранительных органов сформированной психологической компетентности, а именно конфликтологической компетентности, коммуникативной и др. [1, с. 117–125] На сегодняшний день не малое количество научных трудов посвящено изучению системы бесконфликтного взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с гражданами. Однако процесс выполнения сотрудником полиции обязанностей, законодательно регламентированных в ст. 12 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», по сей день создает прецеденты отсутствия должного уровня бесконфликтного взаимодействия в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел [2]. Причины данного явления крайне различны: во-первых, юридическая неграмотность, во-вторых, психологическая неустойчивость и, в-третьих, отсутствие конфликтологической компетентности. Последнее является наиболее важной причиной, как формирования, так и возникновения конфликта и конфликтной ситуации зачастую между сотрудником полиции и гражданином, вследствие чего, познания в области бесконфликтного межличностного общения являются крайне актуальными и требующими незамедлительного разрешения путем формирования конфликтологической компетентности у сотрудника полиции Российской Федерации.

Конфликтологическую компетентность многие психологи обозначают как многогранное структурное образование, включающие в себя различные элементы:

– Л. А. Петровская, еще в конце XX в. в своих научных исследованиях по данному поводу считала, что компетентность сотрудника полиции в собственном «Я» является значимым элементом всей структуры конфликтологической компетентности, так как способствует определению собственной наиболее эффективной позиции в экстремальных ситуациях, а также умению грамотно выбрать стратегию поведения в конфликте с целью его нивелирования [3];

– Б. И. Хасан к конфликтологической компетентности сотрудника полиции относил критерии по выявлению признаков назревающего конфликта, способность держать нейтральную позицию в конфликтном противоречии, а также умение проектировать стратегии поведения в конфликте, используемые кон-

¹ © Митракова Е. Н., 2023.

фликтующим лицом, при смене внешних факторов [4, с. 19–22]. Примерами, по нашему мнению, могут служить различные правовые последствия, наступающие при нарушении законодательства Российской Федерации, либо при невыполнении законных требований сотрудника полиции (требование сотрудниками полиции о прекращении нарушения общественного порядка, задержание лица, застигнутого при совершении преступления или ведение переговоров с преступным лицом);

- в начале XXI в. многие ученые, к числу которых относит себя И. Б. Пономарев, отмечают такую составляющую как фундаментальные конфликтные качества и конфликтологические умения [5, с. 286–289];

- в 2009 г. М. В. Башкин уверяет, что элементами конфликтологической компетентности являются способность сотрудника контролировать свои эмоционально-волевые проявления в момент конфликтной ситуации [6].

Таким образом, анализируя вышеизложенное, стоит прийти к выводу о том, что конфликтологическая компетентность сотрудника органов внутренних дел является многоаспектным явлением, заключающем в себе не только теоретические положения о сущности конфликта, но и способы разрешения данного конфликта. Однако стоит заметить, что приобретение всех составляющих конфликтной компетентности на сегодняшний день крайне проблематично. Причины отсутствия формирования должной конфликтологической компетентности у сотрудника полиции, на наш взгляд, могут быть следующие:

- во-первых, разнородность поведения граждан, имеющих взаимодействие с сотрудником полиции. Так, на сегодняшний день существует достаточное количество примеров провоцирования гражданами сотрудника полиции на применение к ним физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. К сожалению, неопытные сотрудники полиции, с несформировавшейся конфликтологической компетентностью, идут на эти провокации и преступают через рамки закона. Согласно статистическим данным Государственной автоматизированной системы Российской Федерации «Правосудие» за последние 10 лет в Ростовской области насчитывается 994 приговора по ч. 3 ст. 286 УК РФ. Производя небольшие математические вычисления, мы пришли к выводу о том, что удельный вес таких преступлений составляет 0,007 % из общей массы преступности в Российской Федерации [7].

- наличие экстремальной ситуации при выполнении служебно-должностных обязанностей сотрудником органов внутренних дел. Так, зачастую при проведении допросов подозреваемого или обвиняемого, должностное лицо, осуществляющее данный допрос имеет агрессивный настрой к допрашиваемому лицу, руководствуясь при этом не тактикой и методологией проведения допроса, а исключительно субъективными эмоционально-волевыми качествами, что конечно же является ошибкой;

- отсутствие должного уровня формирования конфликтологической компетентности у курсантов и слушателей вузов МВД России.

Как видно, последняя причина отсутствия формирования должной конфликтологической компетентности у сотрудника полиции крайне актуальна и требу-

ет незамедлительного разрешения. Так, А. В. Гайнуллина в своих научных исследованиях по данному поводу привела статистические сведения опрошенных слушателей Уфимского юридического института МВД России. Так, проведенный опрос показал, что 83,3 % опрошенных не склонны к изменению поведения в конфликтной ситуации, что предположительно может являться наличием психологической ригидности. Также, говоря о наличии эмоциональных составляющих в условиях экстремальной ситуации, стоит подчеркнуть, что 13,3 % испытуемых имеют эмоциональные барьеры в межличностном общении. При взаимодействии с гражданами лишь 43,3 % опрошенных сотрудников полиции используют переговорную стратегию, 36,6 % – нормативно-переговорную и 20,1 % – манипулятивную [7].

Необходимо подчеркнуть, что вероятность неблагоприятного исхода конфликта между сотрудником полиции и гражданином полиции присутствует однозначно, а значит наступление экстремальной ситуации, к которой безусловно сотрудник органов внутренних дел должен своевременно адаптироваться, вполне может быть. Так, Човдырова считает, что именно формирование адаптационного потенциала сотрудников органов внутренних дел к напряженным условиям профессиональной деятельности является ключевым аспектом успешного выполнения должностных инструкций любого сотрудника полиции. В связи с этим, автор предлагает разрешить имеющиеся проблемы адаптации к напряженным условиям профессиональной деятельности сотрудников полиции, вне зависимости от подразделения, должности и специального звания сотрудника:

1) дидактический барьер, являющийся начальным этапом формирования адаптации к напряженным условиям в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, приравнивается к самому распространенному психологическому барьеру у сотрудников, только начинающих службу в органах внутренних дел, к примеру, курсанты в образовательных организациях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации. По мнению автора, способами преодоления такого барьера являются своевременные беседы курсантов и слушателей с психологами, с целью выявления уровня самооценки, которая во многом влияет на адаптацию курсантов и слушателей в новых нелегких условиях жизни;

2) психологический барьер, характеризующийся не самым распространенным явлением у курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России. Выявлен лишь у 25 % подобной категории сотрудников полиции и находит свое проявление в несформировавшихся, либо слабо развитых способностях к общению, что крайне негативно может повлиять на результаты в дальнейшей профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел, так как именно сотруднику полиции в борьбе с преступностью, выполняя свои должностные обязанности приходится общаться с широким кругом категорий граждан. Преодоление такого барьера ученому видится при организации нескольких составляющих одновременно: контроль за успеваемостью обучающихся и поддержание психологического здоровья;

3) физиологический барьер, являющийся первостепенным аспектом при отсутствии внутреннего психофизического равновесия, связанного с употреблением пищи в общественных пунктах приема пищи. Автор считает, что с подобными барьерами необходимо бороться исключительно путем укрепления иммунной системы организма. Так, автор приводит следующие статистические данные: курсанты 1 курса пропускали занятия по болезни в 90 % случаях, а курсанты 3 курса лишь в 43 %;

4) социально-психологический барьер является неотъемлемым барьером формирования адаптации к напряженным условиям профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел как среди обучающихся, так и среди сотрудников полиции, непосредственно борющихся с преступностью в территориальных органах системы МВД России. К такому барьеру автор относит следующее:

- смена обыденного окружения на протяжении многих лет;
- различный уровень материальной обеспеченности сотрудников полиции;
- длительное проживание в общежитии среди различных этнических групп;
- необходимость приспособления к требованиям учебного заведения либо территориального органа или конкретного подразделения [9].

Таким образом, приведенные статистические данные, позволяют сделать вывод о недостаточности и отсутствии эффективности действия имеющегося процесса формирования конфликтологической компетентности не только у сотрудников территориальных органов МВД России, но и у обучающихся в системе вузов МВД России. В связи с чем, необходимо усовершенствовать отработку умений и навыков рационального поведения в конфликте путем таких интерактивных методов обучения, как тренинги, упражнения, деловые игры, а также моделирование проблемных ситуаций профессиональной деятельности. Следует подчеркнуть, что любой конфликт сотрудника полиции с гражданином в миг может перерасти в экстремальную ситуацию, к которой сотрудник полиции должен незамедлительно адаптироваться. Соответственно, при разработке методики формирования и развития конфликтологической компетентности у сотрудников полиции целесообразно сделать акцент на повышение уровня адаптационного потенциала и приобретение навыков и умений разрешения, либо нивелирования любой конфликтной ситуации, перерастающей в экстремальную, в целях недопущения нарушений сотрудником полиции своих служебных полномочий по отношению к гражданину.

Библиографический список

1. Митракова Е. Н. Психологическая компетентность руководителя полиции как основа профессионализма // Психология и право. 2015. № 2. С. 117–125.
2. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О полиции» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.
3. Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. 1997. № 4. С. 41–45.

4. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие. М., 2018.
5. Пономарев И. Б. Избранные труды: Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел. М., 2002.
6. Башкин М. В. Конфликтная компетентность личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2009.
7. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». URL: <https://sudrf.ru/>.
8. Гайнуллина А. В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников ОВД в процессе профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 2. С. 282–287.
9. Човдырова Г. С. Этапы адаптации сотрудников органов внутренних дел к напряженным условиям профессиональной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 4 (75). С. 5–10.

Нижниченко Н. Б.¹,
*старший преподаватель кафедры
иностранных языков
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ АДАПТАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КУРСАНТОВ ПРОФИЛЬНЫХ ВУЗОВ МВД РОССИИ

Для общества важно, чтобы курсанты высших учебных заведений МВД России изучали и приобретали необходимые знания и навыки, которые, в свою очередь, сделают их хорошими полицейскими. Кроме того, академическая сфера, в которой особое внимание уделяется высоким стандартам успеваемости, исследованиям и профессиональному развитию, предрасполагает курсантов к высокому уровню стресса – фактора риска для здоровья. В дополнение к учебной обстановке существуют регулярные тренировки и выполнение должностных обязанностей, которые создают как психологические, так и эмоциональные проблемы для потенциальных будущих офицеров. Чтобы соответствовать общественным ожиданиям в отношении качества выпускников, напряженный учебный график иногда создает большой стресс, приводящий к психологическим, социальным и медицинским проблемам в жизни курсантов [6]. Некоторые курсанты не в состоянии уменьшить физическое и психологическое воздействие стрессоров и страдают от симптомов физического и психологического случаев некоторый стресс может быть позитивным мотиватором, обычно он рассматривается как разрушительный и даже угрожающий жизни [1]. Увеличение стресса в университетах порождает тревогу и ставит под угрозу благополучие курсантов. В результате некоторые из них, скорее всего, плохо справляются с ситуацией.

Хотя в некоторых случаях эти курсанты не осознают свой уровень стресса или не в состоянии определить свои стрессоры; в то время как в других им не хватает навыков, чтобы справиться со стрессом. Следовательно, им трудно скорректировать свои повседневные методы поддержания здоровья (например, сон, диету, физические упражнения) или принять позитивные стратегии преодоления стресса, чтобы избежать «истощения». Стресс курсантов должен вызывать озабоченность руководства учебного заведения, поскольку негативные последствия, связанные со стрессом, могут увеличить частоту неуспеваемости курсантов, неадаптивное поведение, такое как курение, тревожные расстройства, приводящие к отсеvu и пустой трате человеческих ресурсов. Следует отметить, что несвоевременное выявление и устранение провоцирующих факторов, приводящих к стрессу, испытываемому курсантами, может иметь неблагоприятные последствия для здоровья курсантов в настоящее время и в будущем.

Влияние стресса на курсантов. Было обнаружено, что стресс негативно связан с психологическим благополучием студентов. Результаты показывают, что стресс в колледже был положительно связан со всеми показателями плохого самочувствия (чувство адекватности, депрессия и тревога) и отрицательно свя-

¹ © Нижниченко Н. Б., 2023.

зан с показателем благополучия (самооценка). Когда подшкалы *CSS* (академическая занятость, личные проблемы и негативные жизненные события) независимо коррелировали с психологическим благополучием, было подтверждено, что все они оказывают негативное влияние на психологическое благополучие. Согласно исследованию 2021 г. студенты мужского пола сообщали о более высоком уровне стресса, худшем психологическом благополучии и имели меньшую склонность к использованию позитивных стратегий совладания со стрессом. Курсанты полицейских вузов МВД России являются регламентированной студенческой группой, склонной к стрессу, поэтому заслуживают внимания исследователей с целью выявления специфических причин их стресса для соответствующего профессионального вмешательства. Таким образом, можно сделать вывод, что уровень учебы и пол не только оказывают значительное основное влияние на переживание стресса в профильном ВУЗе, но и оказывают эффект взаимодействия [7]. Существует также эффект взаимодействия как уровня обучения, так и пола на степень стресса, испытываемого курсантами. Неожиданный результат отсутствия различий в переживаниях стресса в зависимости от пола может быть истолкован по-разному [4]. Во-первых, может оказаться правдой, что на самом деле никакой взаимосвязи между переменными или различиями в исследовательских процессах нет, а размер выборки не оправдывает эту взаимосвязь. Кроме того, было отмечено, что уникальные личностные характеристики и навыки совладения или адаптации курсантов могут изменять показатели стресса в университете. Например, было показано, что активное совладение смягчает последствия стресса и приводит к адаптации к учебной и служебной деятельности будущих офицеров. Аналогичным образом, существуют различные данные, касающиеся выводов о гендерных различиях в стрессе. Отсутствие различий в уровне стресса при адаптации в университете среди студентов мужского и женского пола показывает только то, что обе категории курсантов демонстрируют схожий уровень стресса.

Формирование эмоционально-волевой сферы будущих полицейских в процессе профессиональной подготовки предопределено увеличением интенсивности и силы стрессовых факторов, которые негативно влияют на их психику, моральное и физическое состояние во время выполнения профессиональных обязанностей. На этапе теоретической разработки проблемы нужно понимать, что формирование эмоционально-волевой культуры будущих полицейских будет эффективным, если в процессе их профессиональной подготовки обеспечить решение следующих задач:

- 1) развитие у курсантов устойчивой мотивации к овладению эмоционально-волевой культурой как профессионально значимым качеством;
- 2) применение педагогических инструментов в образовательном процессе (форм, методов, средств), которое требует демонстрации эмоций и волевых качеств личности;
- 3) стимулирование курсантов к самосовершенствованию эмоционально-волевой культуры.

Таким образом проблема адаптации курсантов к условиям обучения перестает быть исключительным объектом пристального внимания психологиче-

ских служб университета. Когда учащиеся переходят из средней школы в высшее учебное заведение, они оказываются в новых условиях как с точки зрения содержания профессиональных знаний, так и с точки зрения других форм организации образовательного процесса [8]. Все вышеперечисленное актуализирует индивидуальный адаптационный потенциал, заставляет обнаруживать и размышлять о трудностях образовательного процесса в новых условиях, а также искать эффективные пути их преодоления. Между тем, сегодня наблюдается очевидная нехватка диагностических инструментов, способных адекватно оценить адаптацию индивида к образовательной среде [2]. Уже имеющиеся методы направлены на оценку конкретных аспектов адаптации.

Некоторые аспекты академической адаптации курсантов позволили выявить ее факторы, среди которых рефлексивные способности первокурсников относительно трудностей, которые могут возникнуть в ходе учебного процесса, и ориентация на академические результаты.

В структуре адаптации студентов к высшему учебному заведению можно выделить следующие компоненты: социально-психологический, психологический; педагогический, психофизиологический, профессиональный; дидактический, социально-профессиональный, а также удовлетворенность своим образом жизни, управление ожиданиями и уровнем мотивации [3].

Полученные результаты подчеркивают сложность подготовки сотрудников полиции, включая общие основополагающие принципы, которыми руководствуются при разработке и проведении обучения, административное влияние на разработку и корректировку учебных программ, а также пожелания и потребности координаторов полиции и инструкторов в их подготовке в правоохранительных органах.

Сильная дифференциация академической адаптации курсантов и ее связь с качеством высшего образования, успешностью учебного процесса, а также состоянием психического здоровья курсантов обуславливает необходимость разработки надежной и валидной методики определения ее компонентов, направленных на выявление феноменов адаптации на различных уровнях и охватывает все возможные варианты адаптивного взаимодействия между студенческой и академической средой высших учебных заведений МВД России.

Библиографический список

1. Ajuoga M. Basic concepts of education, teaching and learning // Website «Academia». URL: https://www.academia.edu/33749099/BASIC-CONCEPTS-OF-EDUCATION_TEACHING_AND_LEARNING.
2. Helping students adapt to online learning sets them up for success // Website «UNSW Sydney». URL: <https://newsroom-unsw-edu-au>.
3. Wilczewski M., Alon I. Language and communication in international students' adaptation: a bibliometric and content analysis review // High Educ (Dordr), 2023, no. 85 (6), pp. 1235–1256.
4. Международный журнал развития и устойчивого развития. 2022. Т. 6. № 8.

5. Real-time Imaging of Stress-induced Cardiac Autonomic Adaptation During Realistic Force-on-force Police Scenarios / Brisinda D. and etc. // *Journal of Police and Criminal Psychology*, 2015, no. 30, pp. 71–86.

6. Дорошенко О. М. Понятие социализации личности: факторы, механизмы, этапы // *Психология и педагогика служебной деятельности*. 2020. № 1. С. 12–16.

7. Базулина А. А. Современные подходы к повышению качества высшего образования в системе МВД России // *Актуальные вопросы совершенствования деятельности правоохранительных органов внутренних дел Российской Федерации : сборник тезисов и статей Международной научно-практической конференции*. 2019. С. 14–16.

8. Дорошенко О. М. Подготовка выпускников вузов МВД к воспитательной деятельности по профилактике асоциального поведения несовершеннолетних : сборник научных трудов. Москва–Смоленск, 2008. С. 208–214.

Медведева М. С.¹,

доцент кафедры иностранных языков

Ростовского юридического института МВД России,

кандидат филологических наук

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОВД

В России подготовка специалистов в области управления персоналом традиционно проводится по специальности экономика, которая имеет сильную ориентацию на юридическую дисциплину и низкий интерес к психологии. Новая эра способствует появлению нового видения навыков руководства. Изменения в технологической структуре и ситуация с пандемией усугубили процесс совершенствования навыков руководства в подразделениях органов внутренних дел.

Существует множество факторов, определяющих новое доминирующее положение психологии в руководстве. Не случайно на последнем Международном конгрессе по психологии среди 50 специальностей психологии, производственной и организационной психологии, бизнеса и бизнес-психологии выступления были самыми популярными и многочисленными. В России в рамках подготовки специалистов на руководящие должности в ОВД акцент делается на психологические аспекты воздействия.

Формирование баланса и общей координации деятельности основывается на обеспечении высокопроизводительной работы для сотрудников из разных регионов, разных рас и религиозных убеждений. Сложившаяся политическая ситуация в стране требует готовности к выполнению меняющихся задач и трудовых функций сотрудников. Кадровый дефицит в подразделениях органов внутренних дел по всей стране обуславливается напряженными условиями работы и роль руководителя в распределении обязанностей между сотрудниками велика. Перед ним стоит задача привлекать, удерживать, а также обеспечивать продуктивность и высокое качество работы сотрудников. Повышение заработной платы не решает всех проблем, кроме того, невозможно бесконечно повышать заработную плату.

В прошлом исследования в области организационной психологии проводились для государственных служащих, офисных работников, инженеров и врачей. Речь идет не только об удержании и мотивации, но и о развитии новых профессиональных навыков. Актуальным остается вопрос качества, полученного сотрудниками ОВД, образования. Цель поступления на службу в ОВД у сотрудников бывает разная, но существует два основных направления: личная заинтересованность и желание служить Родине, и вторая – способ материального обеспечения для удовлетворения личных потребностей.

Для первой тенденции важна поддержка со стороны руководства. Квалифицированный руководитель создает систему стимулов и поощрений для самореализации каждого сотрудника, чем заинтересовывает оба типа сотрудников. Однако есть и другой путь – он характеризуется введением постоянных санк-

¹ © Медведева М. С., 2023.

ций за нарушение требований. В таких условиях у первого типа сотрудников отпадает желание работать, а второй реализует низкоэффективную деятельность. К сожалению, второй способ управления коллективом в ОВД является наиболее распространенным среди подразделений, вследствие чего во многом обуславливается кадровый голод.

В современных условиях проблемы психологической адаптации и психического здоровья всего персонала взаимосвязаны. Это связано с нестабильностью социальных процессов и высокими ожиданиями отдельных лиц при условии, что они должны не только принимать ценности и основы организации, но и следовать своим собственным моральным принципам и убеждениям [3, с. 231].

Для поддержания баланса в организации очень важно следить за психологической атмосферой в коллективе. Надлежащие рабочие отношения способствуют развитию чувства товарищества и единства среди членов команды. Позитивный психологический климат в организации оказывает положительное влияние на производительность труда.

Кроме того, для руководителя важно выявить и понять причины беспокойства и стресса, с которыми сталкиваются новые сотрудники. На страх перед выполнением новых обязанностей могут влиять личные качества (интроверсия), отсутствие опыта социальной адаптации, полное отсутствие опыта в прошлом или наличие негативного опыта адаптивности.

В соответствии с рассмотренными вопросами следует отметить, что важным понятием "адаптационный потенциал" является способность сотрудников участвовать в процессе адаптации. К ним относятся такие атрибуты и ресурсы, как психосоциальные характеристики, социальный статус, демографический статус, нормы и ценности. Потенциал адаптивности определяет скорость и качество адаптации новых сотрудников [2, с. 283]. Все это следует учитывать при выборе психологического метода адаптации прибывших на службу в ОВД сотрудников.

Методы адаптации молодых сотрудников, которые принимаются на службу, делятся на три различных метода:

1. Руководитель не будет пытаться найти нового сотрудника, а, наоборот, будет внимательно наблюдать и решать, нужен ли этот сотрудник в коллективе. Если на вышестоящую должность существует конкуренция, то значительно эффективнее будет повысить по должности действующего сотрудника, нежели привлекать кого-то из незнакомого коллектива.

2. С помощью второго метода новые сотрудники по-прежнему самостоятельно выполняют свои профессиональные обязанности на этапе адаптации. Руководство и коллектив не оказывают никакой помощи. Обычно возникают дополнительные искусственные препятствия, такие как отсутствие необходимых рабочих материалов и предоставление неполной или неверной информации. Это связано с желанием найти лучших кандидатов на должность.

После такого периода адаптации даже работники, которые могут столкнуться с трудностями испытательного срока, будут испытывать снижение производительности и ухудшение отношений с руководителем. В организациях, использующих этот метод, где уровень текучести кадров также очень

высок [1, с. 511]. Этот метод корректировки может быть принят только в том случае, если он применяется ко всем сотрудникам подразделения и является частью стиля руководства.

3. Третий метод используется при формировании коллектива в большинстве случаев. Руководство также стремится минимизировать период адаптации новых сотрудников. Руководители понимают, что в современных реалиях найти готовых специалистов сложно. Этот метод представляет собой своего рода практическое обучение, в ходе которого сотрудники проходят обучение у более опытных наставников. Он контролирует и помогает решать сложные рабочие проблемы. Наставники также помогают сотрудникам адаптироваться к корпоративной культуре и основным профессиональным навыкам, а также создают условия для эффективного выполнения функциональных обязанностей. В период обучения происходит постепенная адаптация нового сотрудника, раскрытие его профессиональных и инновационных навыков, построение отношений с коллективом и управление организацией. Этот метод имеет много преимуществ, таких как более простая адаптация к технологиям и методам производства, повышение качества работы и снижение вероятности ошибок, а также предотвращение конфликтов в коллективе.

На основании полученных данных психологи могут полностью описать систему адаптации и ее проблемы, а также сформулировать план адаптации.

Основной целью психологической подготовки руководителя является своевременное выявление сотрудников, у которых есть признаки «профессионального выгорания», синдрома, который развивается как часть хронического стресса и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личных ресурсов сотрудников [4, с. 602].

Очень важно вести диалог на эту тему, поскольку этот синдром представляет собой одну из самых больших опасностей для сотрудников. Из-за постоянного контакта с асоциальными и девиантными группами на первом этапе развития синдрома у всех возникают раздражительные чувства, и нарушается их чувствительность к внешнему восприятию. Начали исчезать положительные эмоции, появилась отрешенность от общества и беспокойство. На втором этапе в рабочем коллективе начинают проявляться скрытые конфликты, а скрытая агрессия перерастает в явную. Такое поведение сотрудников является бессознательным проявлением их чувства самозащиты, когда общение выходит за рамки уровня физической безопасности. На третьем этапе – опасное безразличие к миру, почти полное отсутствие эмоций.

Симптомы выгорания включают в себя: симптомы хронической усталости; уменьшенная реакция на изменения окружающей среды; слабость, физическое и эмоциональное истощение; повышенная раздражительность, депрессия, скука; появление вредных привычек; постоянный навязчивый страх и беспокойство; в повседневной жизни, будь то дома или на работе, происходят очевидные изменения; отсутствие мотивации для выполнения задач; неспособность принять решение; уменьшенный энтузиазм и равнодушие к результатам работы.

В группу риска входят сотрудники, склонные к интроверсии, сотрудники с личностно-психологическими особенностями и сотрудники, деятельность ко-

торых протекает в условиях острой нестабильности и длительного страха потери работы, связанного с высокой конкурентоспособностью [5, с. 300].

Ресурсы для антикризисного управления включают:

1. Когнитивное преодоление. Необходимо думать позитивно и рационально о причинах стрессовых ситуаций. Важно изучить потенциал сотрудника и помочь ему найти необходимые личные качества и внутренние ресурсы, которые он может использовать для разрешения кризисных ситуаций.

2. Преодоление эмоций. Необходимо осознать и принять свои собственные чувства и эмоции. Необходимо помочь новому сотруднику скорректировать свое поведение в новом коллективе, обрести контроль над опытом и предотвратить возможные реакции на различные ситуации.

3. Психосоциальное преодоление. Коррекция состояния здоровья и приоритетов. Необходимо показать сотрудникам расширенное социальное ролевое пространство и скорректировать их межличностные отношения в коллективе.

В заключение отметим, что система подбора персонала является неотъемлемой и необходимой частью работы всей организации. Поскольку развитие методов руководства не застопорилось и постоянно совершенствуется, многим начальникам стоит уделять больше внимания качественной психологической адаптации новых сотрудников. Поэтому необходимо использовать инновационные психологические методы.

Библиографический список

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Университет «Синергия», 2017.
2. Александров И. А. Понятие адаптации с точки зрения психологии // Молодой ученый. 2018. № 22. С. 283–285.
3. Синева Н. Л., Яшкова Е. В. Опыт формирования управленческих компетенций слушателей бизнес-тренинга методами ТРИЗ // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-4. С. 231–237.
4. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом : учебное пособие. М. : Альфа-Пресс, 2011.
5. Розова Н. М. Инновационные методы адаптации нового персонала организации, находящегося на испытательном сроке, как элемент организационного развития // Управленческий консалтинг. 2018. № 3. С. 300–303.

Скоренькая А. Р.¹,
*курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

Жукова Е. М.²,
*курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Науров Д. М.,
*преподаватель кафедры физической подготовки
 учебно-научного комплекса специальной подготовки
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя*

ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

В мире, который быстро меняется, подвергается постоянному процессу модернизации и цифровизации, обучающиеся как в школах, так и в средних профессиональных, высших учебных заведениях получают пользу от развития целого ряда личных и социальных навыков – навыков взаимоотношений со сверстниками, социального поведения (например, уважения), лидерских качеств, навыков решения проблем, а также навыков личной и социальной ответственности. Развитие этих приобретенных личностных и социальных навыков, несомненно, принесет пользу в формировании и воспитании личности, что приведет к личностному росту и развитию, гарантируя успешный переход во взрослую жизнь и их эффективное применение в будущей профессиональной деятельности. В частности, это касается будущих сотрудников полиции. Такая профессия типа «человек-человек» требует высоких моральных, социальных и личностных качеств, их постоянного совершенствования. Стоит отметить, что большинство таких базовых качеств молодые люди могут развивать благодаря участию в занятиях физической культурой и спортом. Действительно, растет интерес к роли физкультуры в подготовке молодежи к требованиям и вызовам повседневной жизни. Занятия физической культурой, спортом дисциплинируют и помогают развивать психосоциальную устойчивость – сово-

¹ © Скоренькая А. Р., 2023.

² © Жукова Е. М., 2023.

купность стрессоустойчивости, ответственности, рационального мышления, стойкости, уравновешенности и обучение жизненным навыкам. Это повышает способность человека эффективно справляться с требованиями и вызовами повседневной жизни, поддерживать состояние психического благополучия и демонстрировать это в адаптивном и позитивном поведении при взаимодействии с другими людьми, своей культурой и окружающей средой. Учитывая социальный характер физкультуры и спорта, они считаются подходящими средствами развития личных и социальных навыков учащихся – ответственности, сотрудничества и др. Одной из причин того, что физкультура и спорт являются подходящими контекстами для овладения этими навыками, является возможность их переноса в другие сферы жизни. Например, на занятиях физкультурой и спортом учащиеся при правильных педагогических обстоятельствах могут научиться решать проблемы, общаться и работать в команде.

За прошедшие годы было разработано несколько программ для целенаправленного обучения этим навыкам. Личностное и социальное развитие является одной из главных и наиболее часто упоминаемых целей российских и зарубежных программ по физкультуре. Так, в России с 2014 г. была введена система ГТО («Готов к труду и обороне»), что способствует формированию физических качеств, направленных на оздоровление нации, повышение физической и моральной культуры молодого населения, популяризации здорового образа жизни, воспитание патриотизма, гармоничное и всестороннее развитие личности. Для мотивации молодого поколения на сдачу нормативов ГТО, государство предлагает дополнительные баллы для поступления во все высшие учебные заведения, что дает возможность молодым людям обучаться там, где они хотят. Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя не является исключением. Для отличившихся на ГТО возможность получить высшее образование путем сдачи нормативов является мотивационным толчком к развитию как физических, так и моральных и интеллектуальных качеств личности.

Именно тесная взаимосвязь физических нагрузок с интеллектуальными способностями отражает ситуацию в практических органах внутренних дел Российской Федерации. Подтверждение данного факта имеется в учебных программах всех специальностей в вузах системы МВД России – все направления в своей учебной программе имеют много часов физической подготовки. Такие нагрузки подготавливают курсантов к работе в практических органах и обязательной ежегодной сдаче нормативов. Практикуя применение физической силы, боевых приемов борьбы, курсант регулярно ставит себя в безопасно смоделированные конфликтные ситуации, улучшая время реакции и производительность сотрудника при возникновении реальных ситуаций применения физической силы в отношении другого лица.

Молодежные спортивные программы, способствующие психосоциальному развитию, – это те, в которых спорт используется как средство получения опыта, способствующего самопознанию и целенаправленному и систематическому обучению участников жизненным навыкам.

Физическое воспитание в школах дает ряд преимуществ, в том числе помогает учащимся развивать широкий спектр способностей. Приведем некоторые преимущества, которые физическое воспитание дает студентам:

1. Физические преимущества. Одним из основных преимуществ физического воспитания является развитие моторики. Регулярная физическая активность позволяет учащимся оттачивать свои двигательные навыки.

2. Эмоциональные преимущества. Способность контролировать свои эмоции является неотъемлемым аспектом деятельности сотрудника полиции.

3. Психические преимущества. Стоит отметить, что физическая активность снижает уровень гормонов стресса, помогая учащимся поддерживать психическое здоровье, вырабатывает стрессоустойчивость.

4. Социальные преимущества. Когда учащиеся развиваются социально, они лучше подготовлены к совместной работе для достижения общих целей.

5. Академические преимущества. Также стоит отметить, что регулярная физическая активность улучшает когнитивные способности учащихся.

6. Значение физического воспитания в повседневной жизни. В целом, физическое воспитание позволяет учащимся развивать широкий спектр жизненных навыков с такими преимуществами, как:

- поощрение здорового и активного образа жизни в коллективе;
- воспитание спортивного мастерства во всех аспектах соревнований;
- расширение спортивного опыта и удовольствия каждого обучающегося;
- создание страсти к активному отдыху и спорту;
- помощь учащимся в раскрытии их физического потенциала в различных видах спорта.

Таким образом, физическая подготовка благотворно влияет на развитие личности как в физическом плане, так и моральном. Развитие когнитивных функций мозга, психоэмоционального аспекта, а также совершенствование спортивных результатов помогает обучающимся правильно подготовиться ко взрослой жизни и практической деятельности в рядах сотрудников ОВД, стать полезными для общества и государства.

В заключение можно сказать, что изучение дисциплины «Физическая подготовка» в образовательных организациях МВД России, а также постоянное совершенствование навыков самообороны, является необходимой частью всего обучения в вузе для того, чтобы бы эффективно выполнять свою работу – уметь защитить себя от преступных посягательств и снизить тенденцию их развития.

Библиографический список

1. Алдошина Е., Алдошин А., Демина А. Организационные условия повышения эффективности формирования готовности к профессиональной деятельности у обучающихся образовательных организаций // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 4 (81). С. 236–239.

2. Кузнецов В. Теория и методика физической культуры. М. : Академия, 2012.

3. Виленский М. Я., Горшков А. Г. Физическая культура и здоровый образ жизни студента. М. : КноРус, 2012.

4. Астафьев К. А. Физическая подготовка как основная составляющая физической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы : учебное пособие для вузов. 2-е изд. М. : Юрайт, 2021.

Семенова В. А.¹,
 курсант Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Шарафутдинова Н. В.,
 доцент кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В образовательных организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации каждый год осуществляется набор кандидатов для поступления по различным направлениям подготовки и специальностям. При зачислении в высшее учебное заведение юноши и девушки готовятся к принятию присяги, становятся сотрудниками органов внутренних дел. И уже с первых ступеней получения профессионального образования задумываются об имидже сотрудника полиции, который проявляется в следующих составляющих: наличие культурного уровня, морального статуса, нравственных личностных качеств. Обладая высокой эрудицией, вариативностью когнитивных способностей, лидерскими и организаторскими качествами, готовятся к решению профессиональных задач. Все это приобретает в ходе обучения и в процессе получения практических умений. В последнее время актуализировалась задача развития профессиональных знаний, умений, навыков, позитивного имиджа сотрудника полиции, который впоследствии должен повысить качество работы и повлиять на успешное несение службы сотрудниками органов внутренних дел, курсантами образовательных учреждений.

Цель исследования: раскрыть психологические особенности формирования имиджа сотрудников ОВД на основе анализа их потребностей и поведения. Задачи:

1. Провести теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования.
2. Проанализировать потребности, типичные модели поведения личности сотрудника полиции и его имиджа.
3. Разработать рекомендации по коррекции поведения личности и формированию позитивного имиджа.

¹ © Семенова В. А., 2023.

В научной литературе существуют различные подходы к определению понятия «имидж», к структуре, содержанию компонентов и их взаимосвязи. Обратимся к определению понятия, сформулированного Е. В. Змановской. Под личным имиджем понимается «эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо/чего-либо, принимающий форму устойчивого стереотипа» [1, с. 53]. Автором раскрывается следующая структура имиджа – внешний облик, социально-ролевые характеристики, имиджевая символика, индивидуально-личностные свойства [1, с. 54].

В. В. Михайлова под имиджем понимает «эмоционально окрашенный образ силового ведомства, целенаправленно создаваемый и оказывающий психологическое воздействие на различные социальные группы» [3, с. 473–476].

По мнению С. А. Полякова и С. В. Федорова, «имидж силовых структур характеризуется представлениями, идеями и впечатлениями населения, что в значительной степени определяет их установки и действия. В зависимости от того, насколько высок и полноценен имидж сотрудников полиции, настолько и будут поддержаны населением принимаемые сотрудниками полиции решения, что, в конечном счете, позволяет сопоставлять между собой имидж и социальную эффективность власти» [4, с. 31–33].

Проанализировав психологическую литературу, можно отметить, что имидж является неотъемлемой частью профессионализма, долгосрочным вкладом в успех. Деятельность, поведение, имидж сотрудника влияют на отношение общества к полиции, доверие, авторитет.

Для оценки качеств личности, ее отношений с другими, важно оценивать и межличностные ориентации, модели поведения, потребности личности и пр. Осуществив исследование по методике «Опросник межличностных ориентаций В. Шутца», были выявлены основные потребности сотрудников полиции, а именно – потребностей во включенности, в контроле, аффекте. Оценены отношения между людьми. Результаты исследования позволили осуществить прогноз психологической совместимости индивидов, подобрать профилактические и коррекционные программы.

Выборку составили обучающиеся Института-факультета психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя.

В результате исследования были получены результаты по трем областям.

1. Выраженное (Ie) и требуемое (Iw) поведение в области включения:

Выраженное (Ie) поведение в области включения:

39,2 % от всей выборки показали экстремально высокие оценки в области включения. Высоких оценок в области включения не выявлено. Данные результаты могут свидетельствовать о компульсивном или вынужденном характере поведения личности. При высоких оценках индивидов можно характеризовать, как экстравертов. Это проявляется в поведении, имеющим целью возбудить внимание и интерес у окружающих, при этом акцент делается на процессе взаимодействия и объединения (т. е. на потребности быть включенным в группу). При крайне высоких оценках индивидов активность приобретает характер навязчивости и является способом избегания одиночества.

Экстремально низких оценок в области включения не выявлено. 4,3 % от всей выборки показали низкие оценки в области включения. Это характеризует об интровертированности респондентов, не испытывающих интерес к людям, относящихся к ним с недоверием и ожидающих с их стороны недружелюбного отношения к себе. Индивиды предпочитают обособиться и не взаимодействовать с другими, расценивая это как способ сохранения своей индивидуальности.

56,5 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области включения, что может свидетельствовать о тенденции поведения личностей, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

Требуемое (Iw) поведение в области включения:

47,8 % от всей выборки показали экстремально высокие оценки в области включения. Данные результаты могут свидетельствовать об экстравертированности личностей; они активно контактируют с окружающими и стремятся большую часть времени быть в коллективе. 30,5 % от всей выборки показали высокие оценки в области включения. Это свидетельствует о том, что у респондентов выражена потребность находиться в обществе других людей, они стремятся установить дружеские отношения с окружающими.

Экстремально низких оценок в области включения не выявлено. 4,3 % от всей выборки показали низкие оценки в области включения. Для этих респондентов характерно общение с узким кругом близких знакомых. При крайне низких оценках респондентов характерна недоверчивость, дистантность, подозрительное отношение к тем, кто проявляет к нему внимание и интерес, полагая, что подобное поведение окружающих маловероятно.

17,4 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области включения, что может свидетельствовать о тенденции поведения, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

2. Выраженное (Ce) и требуемое (Cw) поведение в области контроля:

Выраженное (Ce) поведение в области контроля:

52,2 % от всей выборки показали экстремально высокие оценки в области контроля. 26,1 % от всей выборки показали высокие оценки в области контроля. Характерно для данных лиц, склонных доминировать в межличностных отношениях, самостоятельно принимать решения.

Экстремально низких оценок в области контроля не выявлено. 4,3 % от всей выборки показали низкие оценки в области контроля. Полученные данные характеризуют индивидов как пассивных, избегающих ответственности за принятие решений, не стремящихся к власти, склонных к подчинению.

17,4 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области контроля, что может свидетельствовать о тенденции поведения, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

Требуемое (Cw) поведение в области контроля:

21,7 % от всей выборки показали экстремально высокие оценки в области контроля. Индивиды нуждаются в контроле со стороны, могут уклоняться от обязанностей. 12,12 % от всей выборки показали высокие оценки в области контроля, что свидетельствует об неумении принимать самостоятельно решения.

13,04 % от всей выборки показали экстремально низкие оценки в области контроля. Стремятся к самостоятельности в принятии решений, не склонны к сотрудничеству, подчинению, контролю со стороны окружающих. 14,04 % показали низкие оценки в области контроля. Характерно для респондентов, предпочитающих авторитарный стиль.

39,1 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области контроля, что может свидетельствовать о тенденции поведения, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

3. Выраженное (Ae) и требуемое (Aw) поведение в области аффекта:

Выраженное (Ae) поведение в области аффекта:

21,7 % от всей выборки показали экстремально высокие оценки в области аффекта. Это характеризует о стремлении сблизиться с большинством людей. 4,34 % от всей выборки показали высокие оценки в области аффекта. Респонденты пытаются расположить к себе окружающих и завоевать их доверие.

4,56 % от всей выборки показали экстремально низкие оценки в области аффекта. 8,6 % показали низкие оценки в области аффекта. Характерно для лиц, которые малообщительны, поддерживают связи только с ограниченным кругом близких друзей.

60,8 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области аффекта, что может свидетельствовать о тенденции поведения, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

Требуемое (Aw) поведение в области аффекта:

Экстремально высоких оценок в области аффекта не выявлено. 13,2 % от всей выборки показали высокие оценки в области аффекта. Это свидетельствует о том, что индивиды чаще стремятся к установлению контакта, доверительного отношения. 4,3 % показали экстремально низкие оценки в области аффекта. 43,4 % показали низкие оценки в области аффекта, что свидетельствует о поверхностных отношениях и избеганию контактов с окружающими.

39,1 % от всей выборки показали промежуточные (средние) оценки в области аффекта, что может свидетельствовать о тенденции поведения, характерного для лиц с низкими и высокими показателями.

Абсолютная разница между выраженным (*Ie*, *Se*, *Ae*) и требуемым (*Iw*, *Cw*, *Aw*) поведением выявлена у 8,69 % от всей выборки испытуемых, что, свидетельствует о наличии внутренних конфликтов и фрустраций.

Таким образом, проанализировав результаты исследования, мы оценили выраженное и требуемое поведение респондентов в разных областях: включения, контроль, аффект; вероятность возникновения и наличия внутриличностных конфликтов и фрустраций отдельных индивидов; оценивали и прогнозировали психологическую совместимость индивидов: взаимообменную, инициаторную и реципрокную.

Формирование положительного имиджа сотрудников органов внутренних дел во многом зависит от стремления устанавливать и сохранять благоприятные отношения с другими людьми, на основе которых возникают взаимодействие и сотрудничество. Для формирования позитивного имиджа сотрудника полиции рекомендовали проведение следующих мероприятий:

- 1) программ по коррекции поведения личности;
- 2) профилактических программ, способствующих совместимости сотрудников полиции;
- 3) тренинговых занятий, направленных на формирование коммуникативных умений, конфликтологической грамотности личности;
- 4) лекций по психологии имиджа;
- 5) воспитательных бесед, просмотра и обсуждения фильмов, уроков мужества, встреч с сотрудниками органов внутренних дел с целью нравственно-этического воспитания личности.

Библиографический список

1. Взаимодействие органов внутренних дел с общественными объединениями и организациями как фактор повышения уровня доверия к полиции : учебное пособие / [И. Ф. Амельчаков и др.]. Белгород : Белгородский юридический институт МВД России, 2018.
2. Змановская Е. В. Руководство по управлению личным имиджем. СПб. : Речь, 2005.
3. Михайлова В. В. Имидж полиции как фактор результативного диалога между населением и органами власти // Гражданское общество в России: вызовы современности : сборник научных трудов. Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2016. С. 473–476.
4. Поляков С. А., Федоров С. В. Социально-психологические аспекты формирования имиджа российских силовых структур // Современная психология : материалы II Международной научной конференции. Пермь : Меркурий, 2014. С. 31–33.
5. Психологическая диагностика / под ред. М. К. Акимовой, К. М. Гуревича. 3-е изд., перераб. СПб. : Питер, 2003.

Алпатова А. Б.¹,
*слушатель Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
*заместитель начальника кафедры
юридической психологии учебно-научного
комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

АДАПТАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ КУРСАНТОВ

Система профессионального образования является центральным звеном в профессиональном самоопределении молодежи. Высшее образование после общеобразовательной школы ориентировано на профессиональные склонности [1, с. 149]. В ведомственных образовательных организациях развитие профессиональной идентичности личности несколько отличается от среднестатистического гражданского учебного заведения. Уже с первых дней обучения курсант сталкивается с особенностями профессиональной среды. При этом происходит некоторое изменения представления о выбранной профессии, а также о самом себе [2]. Л. Б. Шнейдер отмечала: «Профессиональное самоопределение состоит из ряда этапов, когда человек постепенно определяет свое место в системе конкретной профессии. И можно сказать, что человек определил свое место (может быть только на время), когда он представляет, где и кем он будет работать, что от него требуется». Сопоставляя данное высказывание со служебной деятельностью курсантов образовательных организаций МВД России, можно предположить, что при поступлении у курсанта имеются достаточно обобщенные субъективные сведения о будущей деятельности и, чем успешнее пройдет адаптация к новой профессиональной среде, тем быстрее он сможет идентифицировать себя как сотрудника органов внутренних дел.

Во время обучения курсанты непосредственно сталкиваются с первыми тремя стадиями. В зависимости от личностных характеристик, в том числе адаптационного потенциала, личность проходит данные стадии более или менее успешно. Психологический аспект адаптации включает приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами [2]. Ключевым понятием адаптации служит личностный адаптационный потенциал. Адаптационный потенциал личности как интегративное личностное свой-

¹ © Алпатова А. Б., 2023.

ство рассматривали в своих работах известные психологи – А. Г. Маклаков, Д. А. Леонтьев, А. М. Богомолов, С. Т. Посохова и др.

Было проведено исследование, направленное на изучение зависимости профессиональной идентичности курсантов от личностного адаптационного потенциала. В исследовании приняли участие курсанты 2 курса образовательной организации МВД России. Использовались методики: Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина и методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л. Б. Шнейдер.

В результате исследования были получены следующие результаты. Данные полученные при помощи методики МЛО-АМ показывают, что в целом адаптационный потенциал у курсантов второго курса на высоком и среднем уровне. Высокий уровень адаптационного потенциала имеет 28 % курсантов, средний – 47 %. Можно отметить, что данные курсанты достаточно легко адаптируются к новым изменяющимся условиям, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Лишь 9 % участников исследования имеют удовлетворительный и 16 % сниженный уровень адаптационного потенциала. Личность, имеющая удовлетворительный уровень адаптационного потенциала как правило обладает признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Личности со сниженным адаптационным потенциалом, как правило, обладают явными признаками акцентуаций характера, невысокой эмоциональной устойчивостью, возможно проявление агрессии и конфликтности.

По результатам первой рассмотренной нами методики, можно сделать вывод, что в целом у курсантов второго курса адаптационные способности развиты. Они достаточно легко приспосабливаются к новым условиям среды, имеют достаточное количество копинг-стратегий, что помогает им преодолевать изменения окружающей среды.

Перейдем к результатам методики изучения профессиональной идентичности (МИПИ). Достигнутую идентичность имеют 14 % испытуемых. Такими результатами обладает человек, сформировавший определенную совокупность личностно значимых для него целей, ценностей и убеждений, переживающий их как личностно значимые, обеспечивающие ему чувство направленности и осмысленности жизни. Характерными чертами достигнутой идентичности являются: положительное оценивание собственных качеств и опыта, устойчивые связи с социумом, а также общая устойчивость личности. Кроме того, им присущи ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего «Я» для других; желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия. Мораторий как статус профессиональной идентичности имеют 38 % курсантов. При таком статусе идентичности, человек находится в состоянии кризиса профессиональной идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные пути его прохождения. Так, мораторий обычно предполагает высокий уровень тревожности. Стоит отметить, что мораторий и зрелая (достигнутая) идентичность считаются доста-

точно высокими уровнями идентичности, так как в них сочетается дифференцированные культурные интересы с более развитой рефлексией. Псевдопозитивной профессиональной идентичностью обладает 29 % участников исследования. Псевдопозитивная идентичность – это стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипы, а также ригидность мышления и «Я-концепции», болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия. В некоторых случаях псевдоидентичность может характеризоваться высоко положительным оцениванием собственных качеств и нарушении доверительных, гибких связей с социумом, стремлении достичь цели любыми средствами. Далее рассмотрим диффузную идентичность, которой обладают 19 % курсантов второго курса. Диффузная идентичность – характеризуется отсутствием прочных целей, ценностей и убеждений, а также отсутствием попыток их активно сформировать. Человек с диффузной идентичностью может вступить в стадию моратория и затем перейти к «зрелой идентичности». Но при определенном стечении обстоятельств он может также навсегда остаться на уровне диффузной идентичности, отказавшись от активного выбора и самоопределения. Характерными чертами диффузной идентичности являются: средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать у других уважение; сомнение в ценности собственной личности, ригидность «Я-концепции» – нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе; представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение; самообвинение.

На основе методики МИПИ можно сделать вывод о том, что большинство курсантов второго курса находятся в кризисе профессиональной идентичности. Однако, основываясь на мнении Л. Б. Шнейдер, мы можем заключить, что подобное состояние можно принимать за норму для данного периода освоения будущей профессии: так как они находятся в начале своего профессионального пути, у них происходят активные процессы адаптации, включающие анализ профессиональной деятельности, усвоение организационных ценностей и норм, работа с внутренними конфликтами и представлениями о себе в профессиональной среде.

Перейдем к результатам корреляционного анализа. Значимая положительная корреляция наблюдается между показателями «личностный адаптационный потенциал» и «диффузная идентичность». Можем сделать вывод, что курсант, попадая в новую для него среду, при этом имея высокие адаптационные способности, занимает пассивную позицию при формировании профессиональной идентичности для того, чтобы проанализировать обстановку. Другими словами, при высоком адаптационном потенциале личность может занять выжидательную позицию для формирования новых копинг-стратегий, а также анализа обстановки и требований окружающей среды.

Также значимая положительная корреляция имеется между показателями «личностный адаптационный потенциал» и «достигнутая идентичность». Так, на основании данной корреляционной зависимости можно предположить, что

чем выше у испытуемого личностный адаптационный потенциал, тем выше уровень сформированности профессиональной идентичности.

Значимая отрицательная корреляция выявлена у таких показателей как «личностный адаптационный потенциал» и «псевдопозитивная идентичность». Исходя из результатов можно сделать вывод, что чем ниже у испытуемого личностный адаптационный потенциал, тем выше вероятность формирования псевдопозитивной идентичности личности.

В заключение следует отметить, что у курсантов второго курса адаптационный потенциал является умеренно развитым. Это означает, что адаптация к новым условиям деятельности у них проходит в целом успешно, что способствует усвоению профессиональных знаний и применения их на практике, вследствие чего происходит развитие их профессиональной компетенции. Однако в первой половине профессионального обучения у испытуемых доминируют кризисные состояния профессиональной идентичности, которые предположительно являются следствием начального этапа освоения профессиональной деятельности и в целом являются закономерными. Кризисные состояния по итогу обучения, в основном, преобразуются в достигнутую профессиональную идентичность, в том числе за счет развитого адаптационного потенциала.

Библиографический список

1. Авдеев А. С. Психологическая адаптация студентов вуза // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. 2016. Т. 4. № 2 (13). С. 4–8.
2. Балашова В. А., Котова А. А. Влияние профессиональной идентичности на особенности проявления агрессии в контексте профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Психология и педагогика служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник материалов IV Международной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 169–171.
3. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. М. : Московский открытый социальный университет, 2001.

Кирилушкин В. Р.¹,
*слушатель факультета подготовки
иностранных специалистов
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
*заместитель начальника кафедры
юридической психологии учебно-научного
комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук*

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА В РЕФЛЕКСИИ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОВД зависит в том числе и от психологического фона в служебном коллективе: от настроения в коллективе, взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности, способов предотвращения и разрешения конфликтов, а также стиля руководства.

Социально-психологический климат в служебном коллективе ОВД – качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности психологических условий и этических требований, препятствующих или способствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника; совместный результат деятельности сотрудников и их взаимодействие в коллективе.

Данный подразумевает психологическое настроение коллектива, которое проявляется во всех сферах жизнедеятельности.

«Социально-психологический климат проявляется в таких групповых взаимодействиях, как настроение и мнение коллектива, эмпатия и оценка работы и жизни личности в коллективе» [1, с. 46]. Это все влияет на взаимоотношения в коллективе, связанные с процессом деятельности в коллективе.

Социально-психологический климат всегда характеризуется особенностями психологического и эмоционального состояния каждого участника коллектива.

Для поддержания благоприятного социально-психологического климата необходимо учитывать и поддерживать факторы, такие как сплоченность, совместимость, зрелость, коллективные ценности и организация межличностной коммуникации. Социально-психологический климат служебного коллектива детерминирует особенности профессионального общения и деятельности.

В органах внутренних дел особое значение имеет диагностика социально-психологического климата служебного коллектива, так как своевременное выяв-

¹ © Кирилушкин В. Р., 2023.

ление негативных тенденций и решение существующих проблем, способствует поддержанию и повышению сплоченности и согласованности в деятельности.

При неблагоприятном социально-психологическом климате отмечается высокая напряженность и конфликтность, преодолению которых способствует развитие конфликтологической компетентности сотрудников. Конфликтологическую компетентность можно определить, как сложную, динамически развивающуюся систему, которая позволяет разрешать различные конфликтные ситуации [2]; это освоение позиции партнерства, сотрудничества на фоне позитивного овладения способами регуляции поведения. Конфликтологическая компетентность – это знания, умения и навыки, необходимые для эффективного управления конфликтами, их завершения с обязательным личностным развитием всех его участников, их отношения к конфликтной ситуации.

В структуре конфликтологической компетентности представлены следующие составляющие:

1. Когнитивный компонент: представляет собой знание о факте существования конфликтов, причинах их возникновения, необходимости и методике их разрешения.
2. Эмоциональный компонент: система отношений к конфликтной ситуации, к себе как ее участнику и к оппоненту.
3. Поведенческий компонент: составляют различные стили, стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
4. Деятельностный компонент: определение подходов к осуществлению деятельности в рамках развития конфликта.
5. Коммуникативный компонент: подразумевает умение налаживать коммуникацию в условиях конфликтного взаимодействия.

Развитие у сотрудников ОВД конфликтологической компетентности – это важный элемент их профессиональной и психологической подготовки, который способствует адекватному реагированию на присутствие конфликтогенных факторов в рамках профессиональной ситуации.

Социально-психологический климат формируется и демонстрируется в общении, благодаря которому формируются потребности в группе, появляются и разрешаются межличностные конфликты. Также возникают разные виды взаимодействия в коллективе: соревнования и соперничество при выполнении обязанностей, сплоченность коллектива, служебная дисциплина.

Несоответствующие условия труда, нечеткое разделение функций и ответственности – такие проблемы относят к числу конфликтных, являются основанием для возникновения напряженной обстановки. Если служебный коллектив находится в данном состоянии, то независимо от их настроения, характеров, сложившихся в коллективе настроений и призывов к взаимопониманию и сдержанности вероятность возникновения конфликта высокая.

Как показывает практика, в неблагоприятном социально-психологическом климате снижается работоспособность, сплоченность и удовлетворенность сотрудников ОВД условиями деятельности, что влечет за собой неудовлетворительное морально-психологическое состояние, снижение морально-психологической устойчивости и готовности к деятельности и взаимодействию.

Библиографический список

1. Журавлев А. Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. 2001. № 11. С. 27–32.
2. Балашова В. А., Колотаева А. И. Личностные детерминанты конфликтологической компетентности сотрудников ОВД // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. С. 28–34.

Родюков Д. Ю.¹,
курсант Института-факультета психологии
служебной деятельности
органов внутренних дел
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
заместитель начальника кафедры
юридической психологии учебно-научного
комплекса психологии служебной деятельности
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СЛУЖЕБНОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

Изучение социально-психологического климата у сотрудников полиции, представляет собой проблему, которая характерна для профессии в системе «человек – человек».

Сотрудники полиции должны быть ответственными при выполнении заданий, действовать слажено и взаимодействовать со своими коллегами. Следует подчеркнуть, что эмоциональное напряжение и тревога могут снижать эффективность деятельности и профессиональную мотивацию. Это может способствовать выплеску эмоций в коллективе, т. е. проявлению агрессивности [1] или аутоагрессии. Переизбыток эмоций может привести: к снижению результативности работы, ухудшению настроения в коллективе и изменения в поведении. Поэтому большое внимание уделяется изучению социально-психологического климата, его профилактики и поддержанию на благоприятном уровне.

Социально-психологический климат (далее – СПК) применяется довольно широко и включает в себя общий дух коллектива. СПК представляет собой совместную деятельность людей, которая пронизана атмосферой как психического, так и эмоционального состояния индивида, что во многом зависит от окружающих людей [3, с. 60]. Атмосфера группы людей может проявляться через настроение людей, при этом настроение может быть как созерцательным, жизнерадостным, так и пессимистическим. Многие психологи утверждают, что СПК тесно связан с таким понятием как «настроение» и представлен в виде преобладающего и устойчивого настроения коллектива. При этом настроением может быть к труду или друг к другу. Настрой коллектива к труду выражен либо эмоциональным настроением, либо предметным настроением. Настрой в структуре СПК выражается и отношениями между коллегами и между руководителем и подчи-

¹ ©Родюков Д. Ю., 2023.

ненным [2, с. 165–167]. СПК очень важный компонент структуры группы, который направлен на определение межличностных отношений.

В служебных коллективах СПК представлен качественными характеристиками межличностных отношений, которые непосредственно связаны с проявлениями психологических и нравственных характеристик, способствующих или препятствующих совместной деятельности.

Эмпирическую базу проведенного исследования составили курсанты 4 курса образовательной организации МВД России в количестве 44 человек, обучающихся по специальности: 22 курсанта – будущие психологи ОВД и 22 курсанта – будущие оперативные сотрудники полиции.

Методики исследования:

1. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шалыто).
2. Конформность-внушаемость (Клаучек, Деларю).
3. Опросник враждебности Басса – Дарки.

Согласно полученным результатам, 68 % респондентов считают, что психологический климат в их коллективе «благоприятный», остальные 32 % оценивают его как «в целом, благоприятный». «Неблагоприятный климат» отсутствует. Данные результаты означают отсутствие явного напряжения во взаимоотношениях и в большинстве случаев выражает удовлетворенность внешними условиями.

Исследование проявления враждебности показало следующие результаты. Среди будущих психологов ОВД явно выраженные результаты были представлены по следующим показателям: повышенный уровень развития косвенной и вербальной агрессии – у 55 % испытуемых, наличие повышенной подозрительности – 59 %, повышенное чувство вины – 45 %.

Исследование конформности-внушаемости данных испытуемых показали сочетание низкого (45 %) и среднего (41 %) уровней данной характеристики, лишь у 14 % респондентов конформность-внушаемость высокая.

Рассмотрим результаты исследования будущих оперативных сотрудников полиции.

Среди них 82 % считают, что социально-психологический климат «благоприятный», остальные 18 % считают, что он «в целом, благоприятный». Таким образом, данная группа испытуемых больше удовлетворена своим социально-психологическим климатом, чем группа будущих психологов ОВД. Возможно, на подобную оценку влияют гендерные особенности, поскольку группа будущих оперативных сотрудников полиции, в основном, представлена испытуемыми мужского пола, а группа будущих психологов ОВД – испытуемыми женского пола.

По исследованию враждебности будущие оперативные сотрудники полиции продемонстрировали следующие результаты: повышенный уровень развития физической агрессии у 36 % испытуемых, высокий уровень косвенной и вербальной агрессии у 32 %, повышенная подозрительность и повышенный индекс агрессии свойственны 41 %, повышенный индекс враждебности – 45 %.

Повышенный уровень физической, косвенной и вербальной агрессии могут быть обусловлены гендерными особенностями (данная группа представлена, в основном, испытуемыми мужского пола) необходимостью противодействия агрессии, поступающей из внешней среды.

При этом результаты исследования конформности-внушаемости данных респондентов показали преобладание у них низкого уровня этого показателя (73 %), средний уровень свойственен 23 %, а высокий только 4 %.

На основании полученных результатов проведенного исследования следует отметить, что в обеих группах испытуемых преобладает благоприятный психологический климат (при этом в группе будущих оперативных сотрудников эта характеристика более выражена, т. е. их служебный коллектив является более сплоченным). Обе группы испытуемых показали низкий уровень конформности-внушаемости (однако, в группе будущих оперативных сотрудников полиции это свойственно большинству испытуемых). Выявленные особенности позволяют заключить, что, в наиболее благоприятном социально-психологическом климате отсутствуют условия для формирования конформности-внушаемости. Другими словами, каждый участник служебного коллектива добровольно принимает его требования, правила, традиции и т. д. В группе ИПСД основная часть личного состава преимущественно девушки – 77 %. Для лиц женского пола условия проявления агрессии, а именно вербальной и косвенной, связаны с эмоциональностью и раздражением.

Проявление подозрительности в обеих группах может быть обусловлено тем, что в силу специфики служебной деятельности сотрудник полиции привлекается к несению службы по обеспечению общественного правопорядка, в связи с чем он должен своевременно выявлять лиц, обладающих преступными намерениями с целью предупреждения их противоправных действий. При этом свое профессиональное поведение сотрудник полиции должен быть способен объективно оценить. В заключение можно отметить, что особенности социально-психологического климата детерминируют проявление конформности и агрессии.

Библиографический список

1. Балашова В. А. Психологическая готовность будущих оперативных сотрудников полиции к столкновению с агрессивным поведением // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 25–27.
2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личности. М. : Мысль, 1983.
3. Егорова Л. С. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2008. № 2. С. 161–168.

Геталенко А. П.¹,
 заместитель командира взвода
 Института-факультета психологии
 служебной деятельности
 органов внутренних дел
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Балашова В. А.,
 заместитель начальника кафедры
 юридической психологии учебно-научного
 комплекса психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Проблема профессиональной адаптации, как правило, изучается с позиции мотивации, влияния условий и содержания деятельности на личность. Однако данную проблему следует рассмотреть с точки зрения особенностей психологической культуры личности.

Психологическая культура направлена на формирование высокого уровня самопознания человека, через которое строится отношение к людям, к самому себе и к обществу в целом.

По мнению Е. А. Климова, «психологическая культура – это часть общей культуры человека (как члена семьи, гражданина, специалиста), предполагающая освоение им системы знаний в области основ научной психологии, основных умений в деле понимания особенностей психики (своей и окружающих людей) и использование этих знаний в обыденной жизни, в самообразовании и профессиональной деятельности» [2].

Психологическая культура характеризуется уровнем самопознания и включает в себя отношения к себе и другим людям. Психологическая культура направлена на реализацию шести видов поведенческих проявлений.

Психологическая культура направлена на сохранение психического здоровья и включает три компонента. Первый компонент – это самопознание и самооценка. Второй компонент – познание других людей. Третий компонент включает в себя умение личности управлять поведением и эмоциями.

Таким образом, психологическая культура представлена в виде комплекса специальных потребностей, способностей и умений личности. Психологическая культура способствует гармоничному развитию личности.

Требования к личности сотрудников полиции обусловлены психологическими особенностями профессиональной деятельности. Во-первых, данная дея-

¹ ©Геталенко А. П., 2023.

тельность регламентирована правовыми нормами. Во-вторых, характерно наличие властных полномочий. В-третьих, сотрудник полиции находится в постоянном противоборстве с лицами, нарушившими требования законодательства. В-четвертых, сотруднику полиции профессионально необходимо умение взаимодействовать с широким кругом людей. В-пятых, для профессиональной деятельности сотрудников полиции присутствуют дефицит времени и психофизические нагрузки. А также, профессиональная деятельность сотрудников полиции носит яркий познавательный характер.

В процессе адаптации сотруднику полиции следует приспособиться к условиям, содержанию и требованиям профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация является частью профессионализации личности [1]. Профессионализация направлена на формирование интегральных свойств личности для осознания значимости и особенности выбранной профессии.

Успешность профессиональной адаптации сотрудников полиции обусловлена соответствием реальности их представления о профессиональной деятельности, особенностями профессионально-психологической подготовки. В данном случае процесс профессиональной адаптации включает в себя: осознание и принятие целей профессиональной деятельности; мотивацию к профессии; профессиональные знания, практические умения и навыки; воспитание и развитие профессионально-важных качеств, усвоение ценностей и норм, профессиональных требований.

Автором было проведено исследование, направленное на определение взаимосвязи психологической культуры и адаптации к профессиональной среде. Эмпирическую базу исследования составили курсанты 4 курса в количестве 40 человек образовательной организации МВД России. Методики исследования: «Психологическая культура личности» (О. И. Мотков), «Адаптация личности к среде» (Л. В. Янковский) и опросник «Волевые качества личности» (М. В. Чумаков).

Результаты проведенного исследования позволили выявить высокие и псевдовысокие показатели развития психологической культуры у испытуемых. Высокие показатели свидетельствуют о том, что у курсантов сформированы и уже развиваются положительные качества (при этом устраняются отрицательные) в соответствии с целями, характером и условиями будущей служебной деятельности.

Анализ результатов исследования позволил определить гендерные особенности адаптации личности к среде: среди испытуемых-девушек преобладает отчужденный и депрессивный тип социально-психологической адаптации; среди испытуемых-юношей – адаптивный тип и интерактивный тип.

Адаптивный тип характеризуется высокой активностью в достижении целей, чувством принадлежности и сопричастности к обществу, уверенностью в отношениях с социальным окружением, возможностью планирования будущего, учитывая прошлый опыт.

В данном случае адаптация реализуется за счет намерения в достижении поставленных целей, уверенности в своих силах, а также наличия своего мировоззрения и принятия сложившихся обстоятельств.

Анализ развития волевых качеств выявляет, что у испытуемых-девушек преобладает ответственность (68 %), целеустремленность (59 %), внимательность (60 %), самостоятельность (63 %) и энергичность (56 %); а у испытуемых-юношей преобладают такие качества, как: ответственность (68 %), настойчивость (65 %), выдержка (67 %), решительность (68 %), инициативность (60 %).

Следовательно, большая часть испытуемых дисциплинированы и хорошо выполняют свои обязанности.

При этом, испытуемые-девушки способны принимать решение, хорошо осознают собственные цели, более активны, работоспособны, им характерны оптимизм и самоорганизация.

Испытуемые-юноши способны преодолевать сложности на пути к цели, умеют контролировать свои эмоции, выносят длительные нагрузки и оперативно принимают решения.

Также был проведен корреляционный анализ полученных данных, который позволил выявить статистически значимые корреляции:

- 1) между показателями психологической культуры и адаптивности;
- 2) между показателями психологической культуры и «адаптивным типом» (у испытуемых-юношей);
- 3) между адаптивностью и отчужденным типом (у испытуемых-девушек).

Таким образом, можно сделать вывод, что у испытуемых доминирует высокий и псевдовысокие уровни развития психологической культуры. Среди испытуемых-девушек преобладают отчужденный и депрессивный типы адаптации, у испытуемых-юношей – адаптивный и интерактивный типы адаптации. Полученные результаты исследования могут быть обусловлены психолого-педагогическим и социально-воспитательным воздействием, реализуемым в рамках профессионального обучения.

Библиографический список

1. Балашова В. А., Груздева П. А. Особенности адаптивного поведения в зависимости от когнитивной ориентации личности на этапе профессиональной подготовки сотрудников полиции // Сборник материалов IV Международной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2020. С. 166–168.
2. Реан А. А. Психология личности. СПб. : Питер, 2013.

Кравченко А. В.¹,
*старший преподаватель кафедры
 психологии, социологии и антропологии
 Института фундаментальных проблем
 социо-гуманитарных наук
 Национального исследовательского
 ядерного университета «МИФИ»*

Овчинников Н. А.²,
*аспирант кафедры психологии,
 социологии и антропологии
 Института фундаментальных проблем
 социо-гуманитарных наук
 Национального исследовательского
 ядерного университета «МИФИ»*

СОВРЕМЕННЫЕ ФАКТОРЫ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ У СЛУЖАЩИХ ОПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ

Актуальность темы исследования обусловлена систематическими случаями проявления отклоняющегося поведения у специалистов опасных профессий в целом и военнослужащих в частности. Это подтверждают слова руководителя Департамента психологической работы Министерства обороны Российской Федерации В. В. Барабанщиковой: «Девиянтное, или отклоняющееся, поведение – бич нашего времени. Причем если раньше мы имели дело со “стандартным набором” негативных факторов, влияющих на состояние человека, то сейчас к их перечню добавляются новые, связанные со стремительным развитием технологий. Мы даже в какой-то степени отстаем от оценки этих проявлений» [4].

На сегодняшний день, в связи с проведением СВО, роль отклоняющегося поведения продолжает неуклонно возрастать по причине отсутствия должного контроля со стороны должностных лиц, что еще раз говорит нам об актуальности проблемы.

Многие зарубежные и отечественные исследователи внесли фундаментальные принципы и положения в психологию девиантного поведения: Ю. А. Клейберг, Е. В. Змановская, Н. В. Шарафутдинова, И. Н. Девятьярова, З. Фрейд, В. Н. Иванов, В. Н. Менделевич, А. Адлер, Л. С. Выготский, С. К. Гершельман, А. Б. Беляева, А. В. Нефедова, Ж. А. Левшунова, Я. И. Гилинский, А. В. Боечко, С. Е. Евенко [1, 3, 5]. Но в связи с изменяющейся объективной реальностью, тема остается полностью не разработанной, что позволило нам взглянуть по-современному на определение факторов отклоняющегося поведения.

Объектом нашего исследования выступило отклоняющееся поведение военнослужащих. Предметом – социально-психологические факторы отклоняющегося поведения военнослужащих. Цель исследования заключается в выявлении факторов отклоняющегося поведения у военнослужащих.

¹ © Кравченко А. В., 2023.

² © Овчинников Н. А., 2023.

Гипотеза исследования – выявленные социально-психологические факторы отклоняющегося поведения в конкретном подразделении позволят организовать адресную психологическую работу с военнослужащими.

Исходя из цели, с учетом особенностей объекта и предмета, в рамках выдвигаемой гипотезы нами были определены задачи исследования:

1. Теоретико-методологический анализ проблемы психологии девиантного поведения.
2. Провести эксперимент по выявлению социально-психологических факторов отклоняющегося поведения военнослужащих, проходящих службу по призыву посредством психодиагностических методик.
3. Разработать рекомендации по профилактике отклоняющегося поведения у военнослужащих.

Результаты теоретико-методологического анализа проблемы отклоняющегося поведения у военнослужащих и рассмотренных методов психологического изучения мы сделали выводы о том, что:

1. Отклоняющееся или же девиантное поведение личности (по Е. В. Змановской) – это поведение, которое не соответствует общепринятым или официально установленным социальным нормам. Иначе говоря, это действия, не соответствующие существующим законам, правилам, традициям и социальным установкам. Определяя девиантное поведение как поведение, отклоняющееся от норм, следует помнить, что социальные нормы изменяются [1].

2. Описанные нами подходы скорее имеют позицию, что человек становится личностью по мере включения в окружающую жизнь. В своей работе мы будем использовать социологический и психологический подходы, которые связывают природу социальных отклонений с самой сущностью воинского коллектива.

3. Программно-аппаратный комплекс, является современным средством психодиагностики своевременного выявления социально-психологических факторов отклоняющегося поведения. Эмпирическое исследование будем организовывать посредством психодиагностических методик таких как: «ДАП-2», «СОП», «ИТО+» и «ПАНО», а также такие методы как наблюдение и беседа.

Наше экспериментальное исследование проводилось на репрезентативной выборке по всей генеральной совокупности, где $\eta = 100$, а $n = 60$, состоящей из 60 респондентов – военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, исключительно, мужского пола в возрасте (от 19 до 22 лет).

При обработке результатов было задействовано автоматизированное рабочее место военного психолога «АРМ ВП». Объем всех показателей по всем методикам составил 42 показателя взятых из опросника: «Склонность к отклоняющемуся поведению» (СОП); диагностический опросник «Выявление склонности к различным формам девиантного поведения» (ДАП-2); «Модифицированный индивидуально-типологический опросник» (ИТО+); «Психологический анализ неуставных отношений» (ПАНО).

Результаты корреляционного анализа, проведенного на основе непараметрического критерия Спирмена с использованием статистического пакета *STATISTICA 8.0* позволили выявить показатели взаимосвязанные по отношению

с показателем «Девиантное поведение». Порог достоверности *p-level* составил 0,05.

Исходя из результатов корреляционного анализа – из всех 42 показателей у нас осталось 13 коррелирующих с показателем «Девиантное поведение».

Для соблюдения всех условий проведения факторного анализа, мы выбрали нормально распределенные данные используя пакет анализа данных программа *Excel* на основе показателей асимметрии и эксцесса. Асимметрия и эксцесс обязана быть меньше или равно критическому значения $A-(0,492)$ $E-(0,844)$ для нашей выборки в 60 человек, исходя из таблицы критических значений, а разница между средней и медианой не должна превышать значение « $\pm 0,5$ » (табл.1).

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа по Спирмену

Категории	Spearman	p-level
Дезадаптация	0,43	<0,01
Депрессия	0,60	<0,01
Склонность к делинквентному поведению	0,37	<0,01
Суицидальный риск	0,49	<0,01
Удовлетворенность службой	– 0,41	<0,01
Агрессивность	0,33	<0,01
Нонконформизм	0,35	<0,01
Склонность к аддиктивному поведению	0,36	<0,01
Спонтанность	– 0,34	<0,01
Отягощенный анамнез	0,31	<0,01
Ригидность	– 0,29	<0,05
Формальная поддержка неуставных отношений	0,30	<0,05
Активное противодействие	– 0,27	<0,05
Признание фактов неуставных отношений	0,27	<0,05

На третьем этапе обработки данных исследования был проведен факторный анализ. В группу факторизируемых переменных вошли только те переменные, которые оказались взаимосвязаны с девиантным поведением и имели нормальное распределение значений. При факторизации наших показателей, мы применили метод вращения варимакс и выбрали факторы с уровнем корреляционной нагрузки 0,56.

Исходя из полученных результатов, мы смогли сформулировать 2 фактора: Фактор 1 – «Социальные особенности», Фактор 2 – «Личностные особенности» (табл. 2).

Общая доля двух факторов в дисперсии (вариативности) всех значений исследования составила 55 %, при этом самым весомым фактором оказался «Социальные особенности» с долей дисперсии 32 %.

Результаты факторного анализа

Фактор 1 – «Социальные особенности»	
Удовлетворенность службой	– 0,84
Активное противодействие	– 0,64
Формальная поддержка неуставных отношений	0,60
Депрессия	0,63
Дезадаптация	0,67
Признание фактов неуставных отношений	0,75
Суицидальный риск	0,85
Фактор 2 – «Личностные особенности»	
Ригидность	– 0,56
Склонность к делинквентному поведению	0,65
Агрессивность	0,68
Нонконформизм	0,78
Склонность к аддиктивному поведению	0,80

Благодаря полученным результатам нами были разработаны следующие рекомендации должностным лицам:

1. Начальнику-психологической службы:

1.1. При приеме молодого пополнения, дополнительно использовать методики ИТО+ и ПАНО. По результатам диагностики обращать особое внимание на показатели факторов социальных (удовлетворенность службой, депрессия, дезадаптация, суицидальный риск, а также активное противодействие, формальная поддержка и признание фактов неуставных отношений) и личностных (ригидность, агрессивность, неконформизм, склонность к аддиктивному и делинквентному поведению) особенностей.

1.2. При организации и планировании адресной психологической работы с военнослужащими склонными к отклоняющемуся поведению, создавать тестовую батарею с включенными методиками ИТО+ и ПАНО. При составлении рейтинга тестовой батареи, придавать вес 100 по показателям, что были упомянуты ранее. По результатам полученного рейтинга составить календарный план коррекционной работы с учетом доли выраженности указанных показателей у каждого военнослужащего.

2. Командиру роты:

2.1. В системе командирской подготовки, командирами взводов или их заместителями организовать беседу с личным составом на тему: «Ответственность должностных лиц за превышение должностных полномочий».

2.2. Материальная ответственность военнослужащих в результате хищений и растрат чужого имущества с привлечением сотрудников военно-следственного управления.

3. Заместителю командира роты по военно-политической работе:

3.1. Организовывать и проводить военно-политическую подготовку с командирами взводов, заместителями командиров взводов и командирами отделения на темы: «Признаки неуставных взаимоотношений в воинском коллективе»

и «Признаки дезадаптации военнослужащих и порядок действий командиров (начальников) при их обнаружении.

3.2. Организовывать и проводить включенное и невключенное наблюдение за военнослужащими, представленными в списке начальником психологической работы. Довести до командиров подразделения под роспись список лиц, включенных в ГДН и ГПППВ.

3.3. Выявлять и наблюдать за военнослужащими, имеющими повышенную кредитную историю. Оказывать им, по возможности, как моральную, так и материальную поддержку.

4. Командирам взводов:

4.1. Обеспечивать 100 % участие младших командиров на вышеуказанных занятиях.

4.2. Уточнить список лиц, включенных в ГДН и ГПППВ у заместителя командира роты по военно-политической работе и произвести включенное и невключенное наблюдение.

Исходя из цели исследования, с учетом особенностей объекта и предмета, в рамках выдвигаемой гипотезы в заключении мы достигли следующих результатов:

Исходя из теоретико-методологического анализа, мы определились с выбором наших методик и комбинируя их между собой, провели исследование на военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Характеристика исследования определялась обоснованностью исходных теоретико-методологических положений, комплексным применением математического инструментария, адекватного природе изучаемого явления, рандомизированной репрезентативной выборки по всей генеральной совокупности.

Разработанные рекомендации для командиров (начальников) могут применяться для преждевременного выявления отклоняющегося поведения, тем самым уменьшая риск проявления у военнослужащих девиантных форм поведения как в повседневной деятельности, так и во время заступления в наряд.

Библиографический список

1. Змановская Е. В., Рыбников В. Ю. Девиантное поведение личности и группы : учебное пособие. СПб. : Питер, 2012.
2. Клейберг Ю. А. Психология девиантного поведения : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2018.
3. Федотов С. Н., Еременко Т. Е., Кравченко А. В. О психологической работе с курсантами образовательных организаций МВД России, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4 (67). С. 70–75.
4. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А. Психологические причины отклоняющегося поведения несовершеннолетних правонарушителей // Защити меня. 2022. № 1. С. 156–160.
5. Шарафутдинова Н. В. Психология девиантного поведения : учебно-методическое пособие. М. : АРКТИ, 2019.

*Миронова А. В.¹,
начальник кафедры уголовного процесса
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент*

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНАМ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЦИКЛА В ЦЕЛЯХ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессиональная деятельность представляется как сложная деятельность, обусловленная нормативными положениями, которую осуществляет человек для реализации своей компетенции, решения поставленных перед ним задач. Профессиональная, практическая деятельность в органах предварительного расследования (по должности следователя или дознавателя, начальника органа дознания) – что она собой представляет?

В современных условиях эта деятельность является объективно сложной, трудной, требующей специальных знаний и физической, эмоциональной отдачи, ее нельзя определить однозначно. Для службы в органах внутренних дел образовательная организация обучает, готовит специалиста, который будет осуществлять правоприменительную практическую деятельность, для которой правовой и социальный конфликты является повседневностью.

В образовательном процессе в целях такой подготовки проводятся лекционные занятия, занятия семинарского и практического типа, самостоятельная работа, учебная и производственная практика. Практическое занятие призвано дополнить и углубить теоретический курс, сформировать, отработать и закрепить практические навыки, необходимые для профессиональной деятельности.

Можно ли определить практическую деятельность как то, что можно обязательно видеть, требующее физических движений? Либо это мыслительная деятельность, которая невидима глазам, внутренний процесс, происходящий в мозгу человека? Поскольку деятельность должностных лиц, осуществляющих уголовное преследование, процесс доказывания относится к высокоинтеллектуальной деятельности, то профессиональная деятельность для таких специалистов – это, прежде всего, мыслительная деятельность. Но вместе с тем она предполагает и физические действия, коммуникативные связи. Такая деятельность требует ежедневных продуманных, подготовленных действий и решений, причем не только с точки зрения права, физической подготовленности, психологически, философски, филологически, но и с учетом наличия хотя бы основ специальных знаний в областях медицины, физики, химии и др. Деятельность в органах внутренних дел и в частности в подразделениях предварительного следствия дознания отличается разнообразием ситуаций, требующих осмысления, необходимостью

¹ © Миронова А. В., 2023.

достаточно оперативного реагирования на сложившуюся следственную ситуацию или на поступившее от участника уголовного судопроизводства обращение.

Еще до того, как курсант начинает изучение дисциплин уголовно-процессуального цикла со второго или третьего курса обучения, которое будет продолжено на четвертом, пятом курсе, он уже приступил к получению важных основ высшего образования на первом курсе. Изучая дисциплины гуманитарного блока, курсант формирует представления об общей и профессиональной культуре поведения, этики.

В процессе изучения дисциплин уголовно-процессуального цикла обучающийся четко должен понимать и представлять, что такое важные ценности общества и государства, такие как права человека, которые уголовном судопроизводстве необходимо охранять и защищать. Обучающийся должен владеть культурой речи, в устном общении и в письменной форме, логически мыслить. Эти знания, заложенные в детстве, сформированные в школе и требующие дальнейшего развития в образовательной организации высшего образования.

В целях подготовки к профессиональной деятельности одних знаний мало, необходимо применять методы обучения, которые развивают умение взаимодействовать в коллективе [1, с. 23] и самостоятельное мышление, учат думать и преобразовывать теоретические познания в практические навыки.

Методы проведения практических занятий и задания, представленные для выполнения должны быть разнообразными [2, с. 50], чтобы стимулировать интерес к обучению, и развивать способности к быстрому мышлению в меняющейся обстановке.

Например, на практическом занятии по дисциплине уголовно-процессуального цикла по теме, в рамках которой изучаются вопросы, связанные с проведением следственных действий, рассматривался порядок проведения допроса. Допрос представляет собой следственное действие, в ходе которого участник уголовного судопроизводства дает показания. Показания передаются в основном в ходе вербального общения и фиксируются в протоколе письменно. На практическом занятии по данному преподавателем заданию составлялся протокол. Процесс составления процессуального документа довольно таки привычный для обучающихся, поскольку большая часть результатов служебной деятельности органов предварительного расследования требует письменной фиксации, такого рода задания отводится значительное учебное время. Но как только обучающимся была поставлена задача начать общение с допрашиваемым устно, произнести те фразы, которыми начинается общение с допрашиваемым лицом, и далее произнести вопросы по предмету допроса, возникли психологические трудности, выражающиеся в смущении, в неумении быстро сориентироваться в выборе поведения в такой ситуации.

Для преодоления таких трудностей в ходе практических занятий необходимо активно применять методы диалога, дискуссии, выступления, на основе требований процессуальных норм. Полезно проводить хотя бы небольшие ролевые игры – начало допроса или его заключительная часть, в которой выясняется наличие (или отсутствие) жалоб, ходатайств, дополнений к протоколу.

Достаточно эффективным методом практического занятия является решение заданий с постановкой вопросов о том, как решить конкретную профессиональную задачу. Например, определить способы и источники получения сведений, характеризующих подозреваемого, потерпевшего, проверки правдивости показаний потерпевшего, свидетеля или иного участника уголовного судопроизводства, получения обвинительных (оправдательных) сведений или доказательств, оценки причиненного преступлением ущерба при отсутствии платежных документов и т. п. Причем, если какие-либо вопросы остались на занятии без ответа, можно дать задание найти ответы самостоятельно.

В таких ролевых играх целесообразно моделировать конфликтные и иные проблемные ситуации, например, допрашиваемый высказывает претензии, заявляет отвод следователю, пожелал вызвать адвоката, пожаловался на плохое самочувствие, бравирует высоким социальным статусом или материальным положением и т. д.

Еще одним методом проведения практических занятий является поиск решения путем критического осмысления информации, имеющей значение для познания криминогенной ситуации, получения необходимой доказательственной информации в общем информационном потоке или из сведений, представленных следователю как ответ на вопрос. Такой мыслительный процесс необходимо тренировать, и для того, чтобы выполнять профилактическую деятельность в ходе расследования преступлений. Эта деятельность состоит в том, чтобы следователь мог определить причины и условия, способствовавшие его совершению, а также лиц, которые несут ответственность за создание таких условий и составить представление по устранению.

Конечно, не всегда можно искусственно смоделировать ситуации близкие к практическим, но находить темы заданий для развития профессиональных навыков возможно, например, в группе обучающихся составить план проверки сообщения о преступлении или подготовиться к проведению следственного действия, определить план проведения расследования.

Важно внедрять в практические занятия задания, в соответствии с которыми обучающиеся выступают наблюдателем, специалистом, экспертом, ментором. В ходе их выполнения формируется опыт общения, мнение, навыки решения задач подобных тем, которые будут в их служебной деятельности.

Библиографический список

1. Бориев А. К. Интеллектуальная деятельность курсанта военного вуза в проблемном поле профессионально-служебной адаптации // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2018. № 7 (130). С. 21–25.
2. Зиннатова Г. М. Особенности психолого-педагогической подготовки будущих следователей к работе с несовершеннолетними правонарушителями // Казанский педагогический журнал. 2017. № 4. С. 47–50.

Кутепова М. В.¹,
*доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат биологических наук, доцент*

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

К сотрудникам органов внутренних дел предъявляются повышенные требования, необходимые при выполнении служебных задач. Именно поэтому проблема исследования особенностей профессионального развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации является актуальной. Изучение данной концепции также поможет оптимизировать профессионально-личностное развитие сотрудников, что будет способствовать повышению эффективности их служебной деятельности.

Профессиональное развитие протекает неравномерно, с периодами подъема и спада [1, с. 251–256]. Профессиональное развитие человека также зависит от вида его деятельности.

Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел на сегодняшний день максимально детально изучены в психологии В. Л. Васильевым [2, с. 315–340], М. И. Еникеевым [4, с. 55], Ю. В. Чуфаровским [6, с. 94], Г. Г. Шиханцовым [7]. Авторами выделены наиболее востребованные профессиональные качества сотрудников и составлены профессионаграммы для различных специализаций.

Профессиональная деятельность сотрудников, их профессионально-личностное развитие должны осуществляться с соблюдением правовых и моральных норм, внутренней мотивации, а также высокого уровня знаний законодательства [3, с. 41–45]. Совокупность вышеперечисленных показателей позволяет говорить о высокой эффективности деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется высокой опасностью, постоянным риском для жизни, а также эмоциональным напряжением, помимо этого приходится постоянно сталкиваться с вопросами со стороны граждан. Эти факторы постоянно вносят свои коррективы в деятельность и эмоциональное состояние. Именно поэтому сотруднику органов внутренних дел необходим высокий уровень нервно-психологической устойчивости дабы он мог справиться с колоссальной нагрузкой.

Для сотрудников важно развитие таких моральных психологических качеств как: чувства долга, профессиональной чести, справедливости, ответственности, принципиальности, сострадания и гуманности. В связи с этим стоит проблема

¹ © Кутепова М. В., 2023.

профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, начиная с момента обучения в образовательных организациях МВД России.

В обеспечении эффективности деятельности, а также успешности ее освоения особое значение имеют основные профессиональные качества. Проявление внешних форм профессионально-психологических качеств в своих работах выделяет А. В. Молоканова. Эти качества обусловлены спецификой профессиональной деятельности: «коммуникативная компетентность; мышление; умение самостоятельно находить способы и приемы получения необходимой информации, доказательств по материалам проверок; моделировать решения подозреваемых лиц, предугадывать их возможные действия; умение показать свою устойчивость к противодействию, тактической хитрости граждан; устойчивость к проявлению угроз, агрессивных действий с их стороны; к негативному влиянию внешних помех в служебной деятельности» [5, с. 232].

Профессионально-личностное развитие – это важный и необходимый этап в жизни каждого сотрудника, в процессе которого происходит приобщение к профессиональной культуре, что позволяет человеку стать профессионалом.

В процессе исследования, с целью изучения особенностей профессионально-личностного развития, нами проведен опрос сотрудников органов внутренних дел и гражданских государственных служащих, анализ и статистическая обработка результатов. В исследовании приняли участие 120 человек, слушатели заочной формы обучения и их коллеги – гражданские государственные служащие органов внутренних дел.

Анализ данных об уровне образования респондентов свидетельствует о том, что большая их часть – 70 % имеет высшее образование. Значительно меньшее количество участников опроса имеет среднее профессиональное и общее среднее образование.

Распределение сотрудников по группам в соответствии с трудовым стажем показало, что значительная часть имеет стаж 15–20 лет, 10–15 лет (39 % и 40 % соответственно).

Большая часть респондентов поступила на службу по рекомендации друзей, коллег, знакомых – 47 %, кроме того, сотрудники отметили поступление на службу по распределению вуза, по целевому набору, по рекомендации кадровых подразделений, а также после службы в армии – 3 %.

При этом свой выбор профессиональной деятельности по рекомендации других лиц сотрудники органов внутренних дел сделали чаще, чем гражданские служащие. Сотрудники органов внутренних дел также чаще меняли место работы в связи с продвижением по службе или перемещением. Многие сотрудники органов внутренних дел осознанно выбрали свою профессию – 73 % и считают свою работу «подходящей» – 16 %.

Значительная часть респондентов отметили, что они впервые поступили на службу или пришли из государственных предприятий. Многие участники опроса пояснили, что они смогут найти другое место работы, но 34 % считают это делом нелегким.

Значимость своей служебной деятельности более половины видят в ее стабильности, в наличии связей, дополнительных льгот и социальных гарантий. Вместе с тем, лишь незначительная часть участников опроса считает работу интересной, с удобным графиком, на которой можно хорошо зарабатывать.

Основная часть вопросов анкеты была посвящена изучению отношения респондентов к своей профессиональной деятельности. Службу в органах внутренних дел Российской Федерации считают скорее престижной 80 % опрошенных, но 15 % парируют им, отмечая обратное, а 5 % показывают твердую убежденность в абсолютной непрестижности службы в органах внутренних дел.

О смене профессии, переходе в частное производство постоянно думают 28 % опрошенных, 23 % респондентов готовы поменять место жительства 3–4 раза в год, если будет повышена зарплата, предоставлено жилье, обеспечен карьерный рост.

Значительная часть опрошенных сотрудников указала, что принимает участие в повышении квалификации, и считает, что повышение квалификации способствует развитию профессиональных знаний, формированию умений и навыков.

Анализируя представленные данные проведенных теоретических и эмпирических исследований, следует сделать следующие выводы: профессионально-личностное развитие личности необходимо рассматривать как один из этапов становления жизненного пути личности. Профессиональная и служебная деятельность способна оказывать как формирующее, так и разрушающее воздействие на личность человека, и существенно влияет на коррекцию поведения и характеристики мотивации и персонифицированные качества человека; требуется внедрить новую модель профессионального развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, которая будет активно стимулировать саморазвитие сотрудников (внутреннюю активность личности); психологическая работа по профессиональному развитию сотрудников органов внутренних дел должна иметь непрерывный характер и стимулировать саморазвитие сотрудников (внутреннюю активность личности); основными проблемами профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации являются следующие проблемы: отсутствие полного научного методического и организационного обеспечения профессионально-личностного развития сотрудников; наличие недостаточной мотивации и слабого синтеза карьерного роста по службе и личностного профессионального развития; отсутствие должностных полномочий и ответственности у сотрудников кадровых подразделений и психологов; бессистемное введение дополнительных форм и технологий повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел.

Библиографический список

1. Акимова Е. Ю. Профилактика профессиональных деструкций государственных служащих // Ярославский педагогический вестник. 2012. Т. 2. № 3. С. 251–256.
2. Васильев В. Л. Юридическая психология. СПб. : Питер, 2012.

3. Васкина Е. А. Гуманизация процесса подготовки сотрудников органов внутренних дел средствами языковых дисциплин // Современный ученый. 2020. № 4. С. 41–45.
4. Еникеев М. И. Юридическая психология : учебник для вузов. М. : Норма, 2005.
5. Молоканова А. В. Профессионально-психологические качества следователя и их развитие в высшем образовательном учреждении МВД России : дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
6. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология. Краткий курс : учебно-методическое пособие. М. : Социально-политическая мысль, 2005.
7. Шиханцов Г. Г. Юридическая психология. М., 1998.

Застрялина В. Д.¹,
курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Кутепова М. В.,
доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат биологических наук, доцент

ВЗАИМОСВЯЗЬ САМООЦЕНКИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Уровни самооценки и эффективность профессиональной деятельности сотрудников МВД России исследуются в их взаимосвязи и с помощью эмпирических методов. Такое исследование основано на теоретических предположениях и выводах, итогом является анализ результата служебной деятельности с точки зрения дисциплины и законности. Проводилось исследование сотрудников территориальных органов МВД России Смоленской области, в котором участвовали 80 человек из числа среднего и старшего начальствующего состава МВД России.

Выборка представляла собой гомогенный состав (мужской), со средним возрастом 37,15 лет, средним стажем службы в органах внутренних дел Российской Федерации 16,39 лет. У всех, без исключения, респондентов есть высшее образование, 7,5 % из этих респондентов заканчивали два вуза.

Благодаря проведению анализа возрастного состава контингента было установлено, что группы представлены в диапазоне примерно от 30 до 40 лет, что практически соответствует стадии средней зрелости по классификации Д. Бромлей [1, с. 230]. На данной стадии конкретизируются жизненные цели, преобладает мотивация и явно проявляется социальная зрелость индивида.

Проведенное исследование состояло из 3 этапов:

- 1) аналитически-поискового;
- 2) экспериментально-эмпирического;
- 3) результативно-внедренческого.

Первый этап включал в себя проведение исследования отличительных черт самооценки лиц, являющихся сотрудниками органов внутренних дел, а также выявление результативности и эффективности их деятельности, касающейся соблюдения дисциплины и законности.

Во время проведения второго этапа детально проверялось, существует ли взаимосвязь уровней самооценки и эффективности профессиональной деятельности сотрудника, также подвергалась проверке ее причинно-следственная обу-

¹ © Застрялина В. Д., 2023.

словленность определенными сочетаниями таких особенностей, как индивидуально-психологические, поведенческие, профессиональные и половозрастные. Возможность рассматривания полученных сочетаний в качестве самостоятельных образцов поведения, позволяет осуществлять прогноз успешности профессиональной деятельности. Сотрудник правоохранительных органов, будучи субъектом деятельности, является профессиональной личностью, которая обладает набором знаний, умений, навыков и которая способна на целесообразное использование своих личностных, психических профессиональных ресурсов непосредственно в самой деятельности. Момент профессионального становления сотрудника тесно связан с профессиональным и личностным развитием [3, с. 137–145]. Индивидуальные черты личности и ее психологические качества являются базисом для развития ее профессиональных качеств [2, с. 307].

Исследование проводилось с помощью методики определения самооценки личности С. А. Будасси, которая представляет собой психодиагностический инструментарий, помогает в проведении количественного исследования личностной самооценки. Ранжирование является способом, заложенным в основе данной методики.

Участникам исследования был предложен перечень 48 слов, которые обозначают свойства личности, из них необходимо было выбрать 20 слов, являющихся эталоном личности, ее идеалом для человека, проходящего тестирование. Это могут быть как положительные, так и отрицательные качества. Проведение исследования осуществлялось индивидуально, а самооценивание делилось на два пути:

1) путь, в котором сопоставляется уровень собственных стремлений и объективный результат деятельности;

2) путь, в котором происходит сравнение себя с кем-либо.

Кроме количественного самооценивания, следовало оценить блоки с точки зрения качества. Первый блок включает в себя качества, обеспечивающие общение с окружающими. Второй блок содержит такие черты характера, которые напрямую относятся к поведению. Третий блок представляет качества, которые связаны с осуществлением субъектом деятельности. Четвертый блок – это показатели субъективного переживания. На третьем этапе исследования был осуществлен анализ и обобщение имеющихся результатов.

Более половины тестируемых, а именно 66 %, имели среднюю адекватную самооценку (рис. 1).

В таком случае имеет место самоуважение, умение правильно соотносить потребности с возможностями, стремление к саморазвитию и желание самосовершенствоваться. Средняя адекватная самооценка помогает человеку не винить себя в своих недостатках, принимать себя полностью и фокусироваться на своих достоинствах. Человек с таким видом самооценки ставит перед собой реально достижимые цели.

23 % обследуемых показали высокую адекватную самооценку. Данная группа сотрудников относится к себе с заслуженным уважением, ценит себя, может отвечать за совершенные действия и принятые решения, а поставленные

цели достигаются. Сотрудники не сравнивают себя с кем-либо, занимаются развитием и совершенствованием себя.

Высокой неадекватной самооценкой наделены 7 % тестируемых. Из-за данного типа самооценки формируется ошибочное мнение о себе, понятие своих способностей как идеала, образца или эталона для всех. Люди, имеющие такую самооценку, часто являются причиной конфликта, так как для них характерно пренебрежительное отношение к окружающим, проявление к ним неуважения и высокомерное поведение. В отсутствии критичности к самим себе они могут произвольно оскорблять мнение окружающих, не давая даже возможности опровергнуть их суждения. Справедливая критика воспринимается человеком тяжело.

Один сотрудник (4 %) наделен неуверенностью и низкой самооценкой. Это проявилось в процессе служебной деятельности. В ходе личной беседы с руководством было выявлено, что у сотрудника отсутствуют служебные достижения, также не отмечено наличие поощрений или взысканий. Все это указывает на безынициативность сотрудника, хотя поставленные перед ним задачи повседневного уровня он выполняет. Такие личностные качества не способствуют продвижению по службе и даже выполнению некоторых служебных задач.

У сотрудников с такой самооценкой нет стремления к самообучению и спортивным достижениям. Характеристики руководителя говорят об исполнительности сотрудника, но она ограничена лишь поставленными задачами. Условия, которые требуют принятия самостоятельного решения, вызывают у него определенные трудности. Для данного вида самооценки характерны скованность, безразличие и непроявление особенностей личности, что тяжело соотносится со службой в органах внутренних дел, не дает возможности продвижения и повышения квалификации сотрудников.

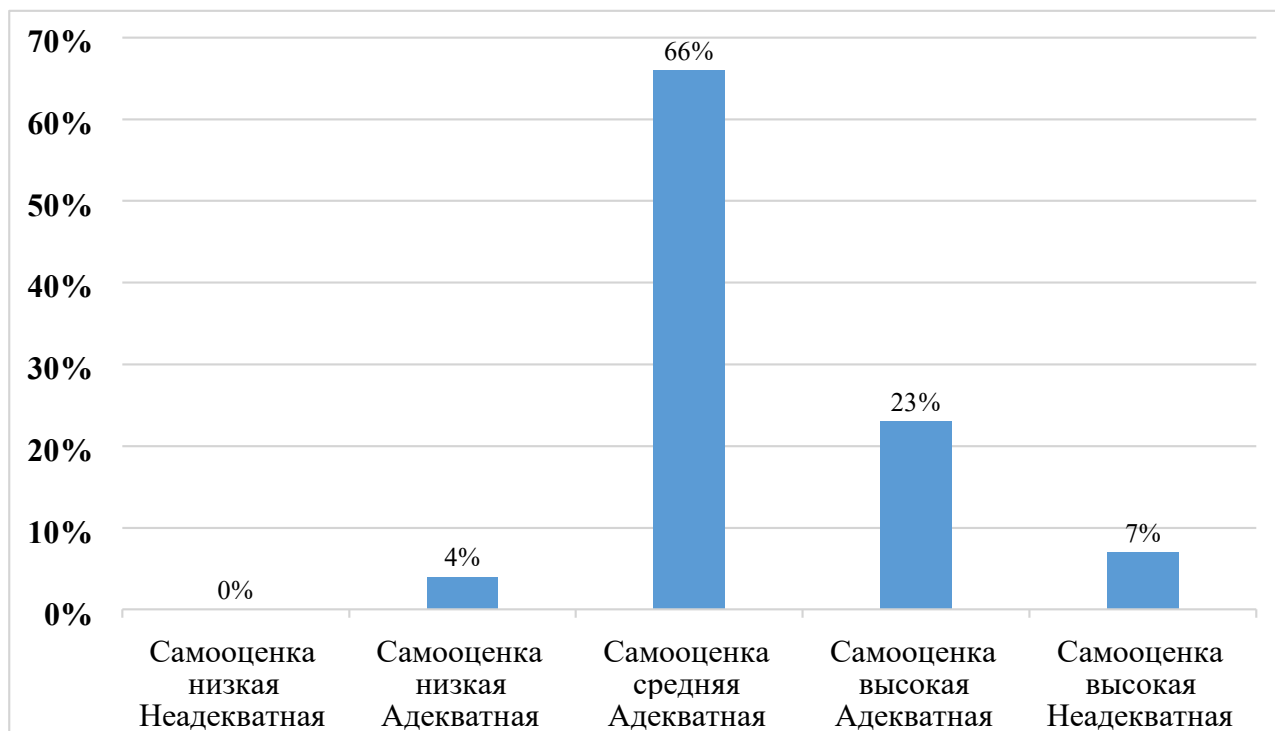


Рис. 1. Результаты определения самооценки сотрудников с помощью методики исследования самооценки личности С. А. Будасси

Поводя итог, можно сказать, что оценивание личностью самой себя является предметом неоднократных исследований науки в психологической области, в которых свое отражение получило значение самооценки в профессиональной деятельности. Оценка самого себя помогает выразить базовые признаки и качества, присущие личности, а также отразить ее склонности и оценить активность. Повлиять на устойчивость самооценки могут неудача или успех деятельности, нестабильность может появиться и под влиянием мнения окружающих людей. Для того чтобы психическое здоровье сотрудника было в норме, очень важно наличие правильной самооценки.

Библиографический список

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2 т. М., 1980. Т. 1.
2. Психология в деятельности сотрудника полиции / [И. А. Калиниченко и др.]. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019.
3. Фролов А. А. Роль самооценки в профессиональном становлении сотрудника полиции // Формирование профессионально значимых качеств сотрудников полиции : сборник научных трудов. Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2017. С. 137–145.

Темняков Д. А.¹,
заместитель начальника кафедры
организации деятельности подразделений
по безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Дополнительное профессиональное образование является неотъемлемой частью системы образования в Российской Федерации. Образовательный процесс по переподготовке и повышению квалификации сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ. Дополнительное профессиональное образования сотрудников подразделений Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации осуществляется в рамках реализации следующих стратегических ориентиров:

- обучение сотрудников ГИБДД МВД России в соответствии с поставленными целями и задачами национального проекта «Безопасные качественные автомобильные дороги», Стратегии безопасности дорожного движения в Российской Федерации на 2018–2024 годы;
- анализ и внедрение полученных результатов в деятельность Госавтоинспекции;
- взаимодействие с субъектами реализации национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дороги»;
- участие в профильных научно-практических конференциях и семинарах;
- поиск решений труднореализуемых практических задач в области безопасности дорожного движения;
- осуществление экстренных мер по спасению людей на месте дорожно-транспортного происшествия.

Обучение на курсах повышения квалификации сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения должно осуществляться во взаимодействии с передовыми подразделениями, организациями и предприятиями:

- ГУОБДД МВД России;
- ЦСН БДД МВД России;
- ЦОДД г. Москвы
- флагманский МФЦ г. Москвы
- ФГУП «НАМИ» и др.

¹ © Темняков Д. А., 2023.

Образовательный процесс по переподготовке и повышению квалификации сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения определяется целенаправленным подходом на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения территориальных органов МВД России на региональном и районном уровнях, меняющимся условиям профессиональной служебной деятельности и социальной среды [1, с. 124].

Полагаем, что особенность обучения сотрудников Госавтоинспекции по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации заключается в том, что на момент обучения они обладают определенными компетенциями и личностным опытом. Учитывая данную особенность обучающихся при организации учебного процесса необходимо использовать практический опыт сотрудников и активно взаимодействовать с ГУОБДД МВД России, ЦСН БДД МВД России и профильными управлениями МВД России. Привлекать к проведению занятий сотрудников ГУОБДД МВД России в обязательном порядке для всех категорий переподготовки и повышения квалификации сотрудников подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения [2, с. 31]. Кроме того, отличительной особенностью обучения на курсах повышения квалификации является их кратковременность, ограничение по количеству часов в программах не позволяют в полной мере сформировать все компетенции сотрудника Госавтоинспекции. Используя накопленный жизненный опыт и общую профессиональную подготовленность обучающихся сотрудников ГИБДД, имеет смысл формировать у них на курсах повышения квалификации навыки самосовершенствования и профессионального роста. Умения правильно применить и развить полученные знания в области профессиональной деятельности сотрудников подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России различных уровней.

Осуществляя обучение в рамках повышения квалификации помимо организационного, методического и материального обеспечения образовательного процесса, необходимо акцентировать внимание на развитии ценностно-смысловой сферы сотрудника Госавтоинспекции. В современных реалиях профессиональной деятельности назрела необходимость развивать не только знания и полученные практические навыки, но в первую очередь, личностные компетенции, такие как ценностное отношение к жизни и здоровью граждан, к имиджу и престижу службы в правоохранительных органах.

Ценности и смыслы являются регуляторами деятельности личности, поэтому работа педагогических субъектов по развитию ценностного отношения к жизни и здоровью участников дорожного движения, личностной позиции сотрудников Госавтоинспекции, проявления их отношения к себе и к среде требует современных подходов в образовании, направленных на развитие личностных факторов. Таким подходом, по нашему мнению, является ситуационно-средовой подход, позволяющий рассмотреть содержание образования как совокупность информации и ценностных ориентаций, свойства которых обладают противоречивостью, запускающих механизмы взаимодействия личности и об-

разовательной среды, результатом которых становится появление новых личностных смыслов.

В качестве примера можно рассмотреть процесс обучения на факультете повышения квалификации Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, где для сотрудников Госавтоинспекции территориальных органов МВД России реализуется широкий спектр дополнительных профессиональных программ обучения различных категорий: повышение квалификации охватывает следующие категории: руководителей и сотрудников регистрационно-экзаменационных подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России различных уровней; руководителей подразделений Госавтоинспекции, их заместителей, старших инспекторов по особым поручениям, старших инспекторов (инспекторов), должностных лиц, выполняющих задачи контрольно-профилактических подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на региональном уровне; руководителей подразделений и сотрудников Госавтоинспекции, в обязанности которых вменено осуществление федерального государственного надзора в области безопасности дорожного движения в части соблюдения требований законодательства Российской Федерации о безопасности дорожного движения, правил, стандартов, технических норм и иных требований нормативных документов в области обеспечения безопасности дорожного движения при строительстве, реконструкции, ремонте и эксплуатации автомобильных дорог; руководителей и сотрудников Госавтоинспекции подразделений технического надзора ГИБДД территориальных органов МВД России различного уровня, на которых в соответствии с должностным регламентом возложены обязанности по проведению экзаменов на право управления транспортными средствами; сотрудников организационно-аналитических отделов (отделений), отделов (отделений) планирования и контроля подразделений ГИБДД территориальных органов МВД России на региональном уровне; сотрудников Госавтоинспекции, ответственных за пропаганду безопасности дорожного движения ГИБДД территориальных органов МВД России на региональном и районном уровне; сотрудников Госавтоинспекции по исполнению административного законодательства ГИБДД территориальных органов МВД России; сотрудников региональных отделов информационного обеспечения ГИБДД, ответственных за защиту сведений в информационных системах Госавтоинспекции по субъектам Российской Федерации; начальников (заместителей начальников) управлений (отделов) ГИБДД территориальных органов МВД России на региональном уровне по теме: «Участие подразделений Госавтоинспекции в реализации национального проекта «Безопасные качественные автомобильные дороги» [3, с. 17].

Вышеуказанные программы направлены на развитие следующих профессиональных компетенций: способность к принятию юридических решений и совершение юридических действий. в точном соответствии с законодательством Российской Федерации, юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства; умение разрабатывать и правильно оформлять юридические и служебные документы; умение квалифицированно толковать и использовать нормативные правовые акты в конкретных сферах деятельности сотруд-

ников Госавтоинспекции; выполнять должностные обязанности сотрудников ГИБДД по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, защите жизни и здоровья граждан, охране общественного порядка в определенной сфере деятельности; готовность осуществлять профилактику, предупреждение преступлений и иных правонарушений в сфере безопасности дорожного движения на основе использования современных методов; способность работать с различными источниками информации, информационными ресурсами и технологиями, эффективно использовать при выполнении профессиональных задач специальную технику, автоматизированные информационно-поисковые и информационно-справочные системы, интегрированные банки данных различных уровней управления, автоматизированные рабочие места, предусмотренные для деятельности сотрудников Госавтоинспекции МВД России; умение соблюдать и обеспечивать соблюдение режима секретности в профессиональной деятельности; способность результативно взаимодействовать с сотрудниками других подразделений правоохранительных органов, официальными представителями государственных органов различного уровня и общественных организаций, гражданами, со средствами массовой информации с учетом профессиональной этики сотрудника ГИБДД и психологических особенностей коммуникации с различными категориями участников дорожного движения, предупреждения и разрешения конфликтов в служебной деятельности; способностью анализировать зарубежный опыт в области обеспечения безопасности дорожного движения; умения диагностирования профессионально-нравственной деформации и способности ее предупреждения и преодоления.

Кроме того, образовательным процессом предусмотрено развитие следующих узких профессиональных компетенций для руководителей подразделений ГИБДД и их заместителей: способность принимать оптимальные управленческие решения и эффективно, на основе планирования, организовывать служебную деятельность малого коллектива, осуществлять контроль, учет и анализ результатов, использовать в управленческой деятельности современные достижения в области педагогики и психологии. Для представителей подразделений по пропаганде БДД значимыми узкими профессиональными компетенциями в процессе повышения квалификации становятся такие как умение использовать различные педагогические и психологические приемы в процессе профилактики детского дорожно-транспортного травматизма [4, с. 48]; умение использовать современные технические достижения при подготовке материалов по пропаганде безопасности дорожного движения; умение организовывать и проводить просветительскую работу на местах дорожно-транспортных происшествий, публично выступать на пресс-конференциях и брифингах в сферах обеспечения БДД; способностью к саморазвитию ораторского мастерства, психолого-педагогических и социально-творческих навыков.

Сотрудники подразделений ГИБДД, ответственные за регистрацию транспортных средств, должны обладать такими узкопрофессиональными компетенциями как способность к тактике реализации административных процедур по исполнению государственных услуг регистрации транспортных средств, допуска

граждан к управлению автотранспортом и государственных функций по осуществлению федерального государственного надзора в области безопасности дорожного движения. Для сотрудников подразделений технического надзора ГИБДД и подразделений по проведению экзаменов на право управления транспортными средствами требования к компетенциям включают знания современных организационных и тактических форм предоставления государственных услуг и исполнения государственных функций в области безопасности дорожного движения; порядка взаимодействия сотрудников подразделений технического надзора ГИБДД, с подразделениями других служб полиции, осуществляющих транспортную деятельность по вопросам обеспечения безопасности транспортных средств допущенных к эксплуатации на дорогах общего пользования и водителей к управлению такими транспортными средствами; последовательность осуществления процедур по исполнению государственных услуг в области регистрации автотранспортных средств и прицепов к ним, прием квалификационных экзаменов на получение права на управление автотранспортными средствами, трамваями, троллейбусами, умение выдачи водительских удостоверений и временных разрешений, предоставление сведений об административных правонарушениях в области дорожного движения, выдачи свидетельства о допуске транспортных средств к перевозке опасных грузов и др.

Кроме того, для всех категорий сотрудников Госавтоинспекции предусмотрена программа обучения оказанию первой помощи при дорожно-транспортных происшествиях, в результате прохождения обучения по которой сотрудники развивают такие профессиональные навыки как способность выявлять состояния, при которых оказывается первая помощь, и последовательно и профессионально выполнять мероприятия по ее оказанию до прибытия специализированных бригад скорой медицинской помощи. Таким образом, анализ дополнительных программ повышения квалификации, реализуемых в образовательном процессе Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя позволяет нам сделать вывод, о том, что они охватывают все основные направления деятельности подразделений ГИБДД и направлены на развитие профессиональных компетенций сотрудников Госавтоинспекции.

В заключении хотелось бы отметить, что подготовка высококвалифицированных специалистов наиболее эффективно осуществляется в условиях применений инновационных педагогических технологий. Такие технологии способствуют активизации мыслительной деятельности и развитию творческих способностей, самостоятельности, ответственности в принятии решений, способности прогнозировать результаты своей деятельности, организовывать коммуникацию, эффективно планировать и организовывать свою деятельность. Анализ проблем последипломного образования с неизбежностью выдвигает на первый план задачу разработки теоретических основ инновационной деятельности в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. Выявление ведущих тенденций, принципов, условий инновационной деятельности образовательных учреждений системы дополнительного профессионального образования определяет успех преобразований в системе дополнительного профессионального образования, перспективы ее (системы) развития.

Библиографический список

1. Темняков Д. А. Обучение слушателей и курсантов образовательных учреждений МВД России тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности : дис. ... канд. пед. наук. М., 2002.
2. Темняков Д. А. Особенности организации педагогического процесса по пропаганде безопасности дорожного движения // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. 2020. № 3. С. 29–33.
3. Темняков Д. А. Педагогические особенности пропаганды безопасности дорожного движения // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2020. № 3 (52). С. 14–20.
4. Темняков Д. А. Педагогические образцы поведения как фактор формирования профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей образовательных организаций силовых ведомств // Совершенствование профессиональной и нравственной культуры курсантов и слушателей в образовательных организациях системы МВД России : сборник научных трудов Межвузовской конференции и всероссийского семинара. М., 2018. С. 48–50.

Турыгина А. Д.¹,
курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Темняков Д. А.,
заместитель начальника кафедры
организации деятельности подразделений
по безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ПЕРВОГО КУРСА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Деятельность полиции направлена на борьбу с преступностью, обеспечение законности и правопорядка, все это оказывает существенное влияние на психологическое состояние обучающегося данной профессии, так как он осознает, что его будущая деятельность связана с конфликтными ситуациями, а порой и риском для жизни.

В современных социальных условиях Министерство внутренних дел Российской Федерации постоянно испытывает некомплект сотрудников по многим направлениям деятельности. Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя ежегодно выпускает высококвалифицированных, способных решать разноплановые задачи, морально устойчивых и физически подготовленных специалистов, которые в дальнейшем непременно принесет пользу государству.

В ведомственном университете обычный человек становится полноценным сотрудником, впервые надевает погоны и принимает присягу. Это означает, что он берет на себя ряд важных обязанностей [1, с. 38].

Обучение курсанта первого курса существенно отличается от образования студента гражданского вуза. Юношеский возраст курсанта находится на стадии перехода к зрелости, именно поэтому начало обучения в высшем учебном заведении системы МВД России является одним из самых значимых и в тоже время не самым легким периодом в жизни человека, происходят разногласия между первичными формами воспитания и требованием устава.

Спецификой обучения филиала является: проживание на относительно закрытой территории, несение службы в наряде, выполнение оперативно-служебных задач.

Рассмотрим следующие проблемы при адаптации курсантов:

Важным фактором прохождения службы является непосредственное и прямое подчинение. Также нельзя не отметить распорядок дня курсанта: ранний

¹ © Турыгина А. Д., 2023.

подъем, культурно-оздоровительные мероприятия в виде утренней физической зарядки и иных спортивных мероприятий.

Подросток, ранее обучавшийся в школе, сталкивается с рядом трудностей в процессе постижения новых учебных дисциплин. Помимо базовых гуманитарных дисциплин, планомерно в базу знаний курсанта вводятся профильные предметы по будущей специальности, позволяющие медленно погружаться в специфику будущей профессии. Помимо колоссального интереса к данным дисциплинам, курсанту необходимо осознавать их сложность. Обучающемуся в процессе освоения учебных дисциплин доводится порядок зачетов и экзаменов. Данная форма контроля в большинстве случаев является для курсанта новинкой [2, с. 30].

Немало важным фактором адаптации курсанта является формирование у него психологической готовности подчиняться, выполнять распоряжения вышестоящего по званию. Прибыв по месту дислокации учебного заведения, еще не окрепшая личность в виду своих психологических особенностей сталкивается с рядом трудностей при выполнении приказов старших по званию. Не каждый человек может справиться с такой психологической проверкой характера.

Для некоторых подчиняться довольно проблематично в силу собственного темперамента и склада характера. Существуют различные типы темперамента сангвиник, меланхолик, холерик, флегматик. Холерикам присуще высокий уровень психической активности, а также высокая эмоциональность, чего нельзя сказать о меланхоликах так как этим людям свойственна уравновешенность и высокая аккуратность, про сангвиников можно сказать что они весьма впечатлительны и общительны. Флегматики в свою очередь являются терпеливыми и внимательными личностями.

По выпуску из школы подросток сталкивается с несвойственной формой проведения занятий – лекции, семинары, практические занятия. Система критериев оценивания знаний также представляет новизну. В свою очередь происходят кардинальные изменения по сравнению с общеобразовательной школой в системе ученик – преподаватель. К каждому преподавателю необходим индивидуальный подход, так как каждый из них является профессионалом в своей области знаний и требует полного соответствия от курсантов программе обучения.

Не мало важным фактором обучения курсантов является получение порядка 30–40 % знаний определенной темы на лекционном занятии. Остальную часть информации курсант должен получать из дополнительных источников, рекомендованных преподавателем для освоения в часы самостоятельной подготовки. Изучением дополнительного материала курсант занимается в библиотеке, а не в привычных домашних условиях. Все это в совокупности психологически давит на курсанта, ставя его в непривычную ему среду для обучения.

Определенные трудности представляют для курсанта первого курса соблюдение установленного распорядка дня, предусматривающего гораздо меньшее количество времени, нежели он имел до поступления. Постоянное напряжение и нахождение во временных рамках, сильно психологически давят на любого человека. В течение всего дня начиная с раннего подъема и приема пищи по расписанию, заканчивая ранним отбоем и переходом организма на совершенно новый уровень работы и биологические часы.

Процесс социализации и коллективизации личности трудный для курсанта. Незнакомая обстановка и коллектив могут изначально привести в ступор, непонимание и некоторую растерянность. Знакомство с новыми сокурсниками, офицерами и преподавателями не всегда успешно проходит с первого раза. Формируются неформальные дружеские отношения у обучающихся. У множества из поступивших появляется желание выделиться из общей группы курсантов, однако ни у каждого это получается. Могут возникать первичные разногласия и мелкие конфликты, которые, впрочем, также влияют на психологическое состояние курсанта. В первое время будут ярко-выраженные лидеры, которые могут руководствоваться как собственным стремлением и амбициями, так и желанием обрести власть и командовать. Формирование полноценной личности курсанта, с теоретической и практической точки зрения, имеет большое значение, поскольку именно в высшем учебном заведении формируется набор необходимых качеств дальнейшей службы в МВД России, а в процессе самой службы происходит окончательное закрепление полученных знаний и навыков. На успешную адаптацию курсанта влияет его способность к быстрому переориентированию и привыканию к новой среде. Наличие коммуникабельных качеств для взаимодействия с преподавателями, другими курсантами. Сдержанность, терпимость и эмоциональность позволит не попадать в неприятные и конфликтные ситуации [3, с. 32]. Осознание места, куда попал курсант и развитое чувство самосознания и ответственности также поможет в процессе адаптации на новом учебном месте. При написании данной научной статьи, я руководствовалась собственным жизненным опытом, опытом коллег, сокурсников, предыдущих курсов, вследствие чего, проблемы, выявленные мною при адаптации курсантов, несут максимально близкий и правдоподобный характер и представляют собой руководство и морально-психологическую подготовку к еще абитуриентам и вновь поступающим на службу в ведомственные высшие учебные заведения МВД России.

Библиографический список

1. Темняков Д. А. Обучение слушателей и курсантов образовательных учреждений МВД России тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности : дис. ... канд. пед. наук. М., 2002.
2. Темняков Д. А. Педагогический анализ мотивации к учебной деятельности курсантов первого и второго курса Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. С. 334–341.
3. Темняков Д. А. Особенности организации педагогического процесса по пропаганде безопасности дорожного движения // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. 2020. № 3. С. 29–33.
4. Темняков Д. А. Педагогические особенности пропаганды безопасности дорожного движения // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2020. № 3 (52). С. 14–20.

*Алпатова О. Б.¹,
доцент кафедры специального
(дефектологического) образования
Московского института психоанализа
кандидат педагогических наук, доцент*

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ЗАОЧНОГО (ДИСТАНЦИОННОГО) ОБУЧЕНИЯ В ВУЗАХ

Перечень ключевых требований, которыми охватывается профессиональный уровень специалистов высших учебных заведений определен Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования. В частности, важным требованием является подготовленность выпускника вуза к деятельности различного характера, включая организационно-управленческую, научно-исследовательскую и профессиональную. Он должен освоить весь комплекс компетенций, без которых при перманентно меняющейся обстановке невозможно выполнять профессиональные задачи на надлежащем уровне. В образовательных учреждениях России используются разнообразные формы профессионального обучения специалистов. Последние годы характеризуются заметным ростом интереса к заочному обучению в дистанционном формате [3, с. 170].

Формирование профессионального специалиста при обучении в заочном, дистанционном формате является показателем того, насколько воспитательная среда учебного заведения является эффективной [1, с. 106]. Еще один важный момент – его влияние на ориентацию, которой характеризуется последующая профессиональная деятельность. Освоение теоретической базы избранной каждым студентом профессии происходит при его взаимодействии с преподавателями, которое совершенствует профессиональную компетентность и содействует формированию его позиционирования в профессии. Весь обучающий процесс характеризуется постоянным самосовершенствованием, постепенным формированием профессионала, имеющего к моменту выпуска багаж теоретических знаний, определенные практические навыки, достаточный уровень профессиональной компетенции.

Ценностно-смысловая сфера обучающегося формируется благодаря специфической образовательной среде, которой обладает каждое учебное заведение [4, с. 201].

Также последняя содействует возникновению потребности в самореализации, определению траектории и вектора развития указанной сферы, стремлению к демонстрации максимально высоких показателей в учебе, стимулированию непрерывного поиска студентом «ситуаций успеха». Такой подход способствует быстрой адаптации в новой учебной среде, преодолению негативных тенденций, концентрации на профессиональных навыках и знаниях. Однако дистанционная форма обучения вносит коррективы в процесс становления про-

¹ © Алпатова О. Б., 2023.

фессионалов. Это вызвано неповторимостью и необходимостью индивидуального подхода в каждом отдельном случае.

Ряд факторов оказывает воздействие на критерии оценок уровня динамики профессионального прогресса студентов и его развития. Важную роль в данном контексте играют условия вуза (не в последнюю очередь – педагогические), личностные характеристики и индивидуальная направленность, которой характеризуется будущая профессиональная деятельность.

Исходя из имеющегося опыта преподавания, можно констатировать: несмотря на то, что учащийся находится под психолого-педагогическим воздействием, отличающимся высокой интенсивностью, учебно-воспитательная среда на начальном этапе учебы (очном) опирается, главным образом, на совокупность определяемых на этом этапе «входных показателей». Проанализировав результаты экспериментальных работ, нам удалось выявить значительное увеличение темпов достижения следующего уровня профессионального становления у учащихся с использованием дистанционных технологий, при выполнении профессиональных функций в практической деятельности.

Каждый этап дистанционного обучения сопровождается профессиональным становлением личности, которое характеризуется определенными ключевыми тенденциями. Они выявляются с помощью таких инструментов, как программы психолого-педагогической поддержки, анкетирование, письменные опросы. Также они позволяют определиться с основными направлениями, по которым следует улучшать и повышать качество образования, осуществляемого в заочном формате.

Иными словами, профессиональное самосовершенствование педагогов должно активно стимулироваться. Кроме того, необходимо применять современные концептуальные подходы, обучающие и воспитательные технологии, модели [2, с. 261]. К ключевым факторам также относятся:

- формирование образовательных учреждений инновационно-развивающей атмосферы и ее развитие;
- рост результативности взаимодействия учебно-воспитательных усилий вуза с конкретной направленностью избранной профессиональной деятельности;
- усиление практической составляющей учебного процесса;
- координация деятельности педагогического состава по профессиональному развитию своих подопечных;
- оказание психолого-педагогической поддержки студентам;
- организация диагностического мониторинга процесса, в рамках которого формируются профессиональные компетенции. Кроме того, речь идет об отслеживании динамики, которой характеризуется профессиональное становление личности.

Следует помнить, что в нынешних реалиях для педагогического процесса характерны акценты на самоконтроль и самообразование. Также стоит учитывать тенденцию, в соответствии с которой широко внедряются воспитательно-образовательные технологии заочного формата, применяются методы воспита-

тельного воздействия и ведения занятий, ведется непрерывный поиск новых методов и форм.

Профессионально становление учащихся является объектом внимания ученых, результаты работы которых по этому направлению позволили выявить некоторые тенденции:

- около 90 % убеждены, что в учебно-воспитательном процессе учащийся вуза должен выступать в качестве активного субъекта, так как он сам является определяющим фактором собственного успеха на профессиональном поприще, а, следовательно, и в процессе становления;

- приблизительно 60 % жалуются на значительную нагрузку после выбора заочного формата и недостаток свободного времени, разделяющее сессионные сборы и отведенное на реализацию учебного плана;

- 35 % респондентов отмечают, что для очной формы характерны проблемы с адаптацией в новом коллективе на начальном этапе, а для заочной – проблемы дефицита сформированных навыков практической деятельности и адаптации в трудовых коллективах (свыше 42 %);

- свыше 80 % признают, что профессиональная подготовка по разным специализациям в образовательном учреждении с точки зрения качества и в своей содержательной части в целом соответствует будущей профессиональной деятельности.

Существует пятибалльная шкала Лайкерта, по которой участникам опроса предлагалось дать свою оценку тому, насколько сложно им усваивать учебный материал по предметам всех этапов, составляющих стержневую образовательную программу.

Оказалось, что по всем циклам дисциплин (52–56 % по различным циклам) программы усваиваются на достаточно высоком уровне сложности.

Свыше 40% обучающихся отмечают неполное освоение навыков автономной работы при подготовке к занятиям, вследствие чего выполнение учебного плана сопровождается сложностями, так же, как и освоение программ по отдельным предметам, из которых состоит образовательная программа.

До 30% участников опроса полагают объем актуальной программы чрезмерным. Следовательно, треть учащихся на очном этапе не в состоянии соответствовать требованиям вуза в полном объеме. Как правило, дело в слабой психологической готовности к учебной нагрузке в вузе и включению в ритм заочного обучения. Для того, чтобы данная проблема была решена, необходимо при заочном обучении обеспечивать учащихся психологическим сопровождением и педагогической поддержкой.

Приблизительно 20% проведенного опроса согласны с констатацией их слабой теоретической подготовки. Положительные результаты в учебе не могут быть достигнуты с помощью знаний, которые ими были получены перед поступлением в вуз.

Эти студенты нуждаются в помощи других учащихся и представителей педагогического состава для преодоления трудностей. Однако здесь не обойтись без личной целеустремленности, трудолюбия и настойчивости.

Дистанционная (заочная) форма обучения способствует созданию «фундамента» профессионализма, самореализации личности в получаемой профессии, теоретической базы, первичных навыков и умений с параллельным конкретным пополнением навыков в области избранной профессиональной деятельности, преобразованием, трансформацией их в конкретные компетенции (профессиональные и специальные). Профессионально значимые личностные свойства кардинально корректируются, пополняясь множеством доселе недоступных качеств и компетенций, под влиянием осознания важности возложенной на молодого специалиста ответственности, а также значения для общества и государства функций, которые выполняет учащийся.

Библиографический список

1. Алпатова О. Б., Евсеева И. Г. Педагогическая психология : учебное пособие. М., 2016.
2. Алпатова О. Б., Кулешова Э. В. К вопросу об организации практики студентов-дефектологов в условиях пандемии // Современные наукоемкие технологии. 2021. № 12-2. С. 259–263.
3. Кулешова Э. В., Алпатова О. Б. К вопросу о применении цифровых инструментов в процессе формирования общекультурных компетенций у студентов-дефектологов // Современные наукоемкие технологии. 2022. № 11. С. 169–176.
4. Никитина Е. О., Алпатова О. Б. Значение электронных информационных ресурсов в образовательной деятельности высшей школы // Проблемы современного образования. 2017. № 5. С. 196–205.

Башлуева Н. Н.¹,
 доцент кафедры социально-экономических
 и гуманитарных дисциплин
 Московского областного филиала
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат педагогических наук, доцент

Васькин Е. С.²,
 курсант Московского областного филиала
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Адаптация курсантов МВД России к служебной деятельности является одной из ключевых проблем. Поступление в МВД России – это серьезный вызов для будущих офицеров, которые должны пройти множество испытаний, как физических, так и психологических, в течение всего периода обучения. Кроме того, после окончания учебы и поступления на службу, офицеры должны уметь применять те знания и навыки, которые они получили в образовательной организации, в реальных условиях, связанных с криминальной и экстремистской деятельностью, происходящей в современном мире.

Несмотря на то, что МВД России делает все возможное, чтобы помочь своим курсантам адаптироваться к служебной деятельности, эта проблема остается актуальной и не решенной полностью [2, с. 48–53]. Недостаточная адаптация может привести к снижению эффективности службы и повышению риска ошибок в решении оперативных задач. Кроме того, неспособность курсантов адаптироваться может привести к ухудшению их физического и психологического состояния, что в свою очередь может привести к длительным отсрочкам в обучении и даже исключению из учебного заведения. В связи с этим, изучение проблемы адаптации курсантов МВД России к служебной деятельности является важным направлением в научных исследованиях. Правильное понимание и решение этой проблемы может значительно повысить эффективность обучения и улучшить результаты оперативной деятельности сотрудников МВД России. В данной статье мы попытаемся проанализировать основные проблемы, связанные с адаптацией курсантов к служебной деятельности, и предложить практические рекомендации по их решению.

Адаптация является важным процессом в жизни каждого человека и особенно важна для курсантов, которые готовятся к служебной деятельности в МВД России. Адаптация может быть определена как процесс приспособления

¹ © Башлуева Н. Н., 2023.

² © Васькин Е. С., 2023.

к изменяющимся условиям среды, в которой находится человек [3, с. 93]. Курсанты МВД России являются особой группой людей, которые проходят интенсивное обучение и подготовку к службе в правоохранительных органах. Период обучения курсантов связан с различными вызовами, такими как физические нагрузки, строгий режим дня, ограниченные возможности общения с внешним миром, присутствие постоянной и жесткой дисциплины. Все эти факторы могут оказывать негативное воздействие на психологическое и физическое состояние курсантов. Однако, успешная адаптация курсантов к служебной деятельности может привести к повышению их работоспособности, эффективности выполнения служебных задач и повышению уровня мотивации. Поэтому, изучение и понимание процесса адаптации курсантов к служебной деятельности является важной задачей, которая может привести к улучшению обучения и условий жизни курсантов.

Каждый курсант, поступая в МВД России, сталкивается с новой и непривычной для себя средой. Поэтому, успешность адаптации курсанта к новым условиям служебной деятельности зависит от многих факторов. На первом месте стоит психологическая готовность курсанта к преодолению трудностей и стрессовых ситуаций, которые могут возникнуть во время прохождения обучения и службы [1, с. 144]. Однако, помимо психологической готовности, существуют и другие факторы, влияющие на успешность адаптации. К ним можно отнести:

- социальную поддержку от коллег и начальства;
- уровень квалификации и опыт преподавательского состава;
- доступность и качество образовательных программ;
- организационную структуру и работу службы обеспечения курсантов;
- условия проживания и питания.

Кроме того, важным фактором является индивидуальный подход к каждому курсанту, учитывающий его личностные особенности, потребности и возможности. Интеграция всех вышеперечисленных факторов в процесс адаптации поможет увеличить шансы на успешное прохождение обучения и будущей службы курсанта в МВД России.

Адаптация курсантов МВД России к служебной деятельности является длительным и многоэтапным процессом. Несмотря на то, что каждый человек индивидуален, в целом этот процесс можно условно разделить на несколько этапов.

Первый этап адаптации – это предварительная стадия, которая начинается задолго до поступления курсанта в учебное заведение. На этом этапе особенно важным является правильный выбор будущей профессии и принятие соответствующих решений. Кроме того, не менее важно получение курсантом информации об учебном заведении, требованиях, правилах и режиме дня.

Второй этап – адаптация к новым условиям жизни и обучения. На этом этапе курсанты сталкиваются с множеством изменений: новым графиком дня, строгими правилами, ограничениями на свободное время, новыми учебными материалами и т.д. Важным аспектом на этом этапе является также формирование коллектива, в котором курсанты будут проводить большую часть времени.

Третий этап – социальная адаптация. На этом этапе курсанты начинают осваивать служебную деятельность и взаимодействовать с коллегами. Важно научиться работать в команде, соблюдать иерархию, выполнять поручения и быть ответственным за свои действия.

Четвертый этап – профессиональная адаптация. На этом этапе курсанты получают практические навыки в рамках своей профессии, которые необходимы для успешного выполнения служебных задач. Важно также научиться принимать решения в экстремальных ситуациях и работать с техникой и оборудованием.

Пятый этап – постадаптационный период. На этом этапе курсанты уже адаптировались к новым условиям и начинают чувствовать себя уверенно в своих профессиональных навыках. Важно научиться сохранять полученный опыт и продолжать развиваться в своей профессии. Каждый из этих этапов важен для успешной адаптации курсантов МВД России.

Одной из основных проблем является непривычность для нового окружения и режима жизни. Курсанты МВД России должны адаптироваться к строгому расписанию, в котором у них мало времени на личные дела, сна и отдыха. Они также сталкиваются с жесткой дисциплиной и контролем со стороны старших офицеров. Все это может вызвать стресс и психологическое напряжение, особенно у курсантов, которые только что закончили школу или колледж. Другой проблемой является высокий уровень требований к курсантам МВД России. Они должны соответствовать высоким стандартам и требованиям, чтобы стать успешными сотрудниками в будущем. Это включает в себя физическую подготовку, знание законов и правил поведения, а также готовность к выполнению служебных обязанностей в любых условиях. Также курсанты МВД России сталкиваются с проблемой адаптации к командной работе. Они должны уметь работать в команде и выполнять различные задачи с другими курсантами. Но, как правило, они попадают в группу незнакомых людей, у которых могут быть разные характеры и взгляды на жизнь. Кроме того, некоторые курсанты могут иметь проблемы с адаптацией к новым условиям жизни в общежитии или казарме, что также может оказать негативное влияние на командную работу. Наконец, одной из наиболее серьезных проблем, с которыми сталкиваются курсанты МВД России, является риск потерять мотивацию и интерес к процессу обучения. После длительного периода физических и психологических нагрузок, некоторые курсанты могут потерять интерес к профессии и начать задаваться вопросом, стоит ли им продолжать службу в МВД России. Некоторые курсанты могут также столкнуться с проблемами взаимодействия со своими коллегами, начальством и другими сотрудниками. Неспособность адаптироваться к коллективу может привести к изоляции и негативно сказаться на эффективности работы. Кроме того, некоторые курсанты могут столкнуться с проблемами в личной жизни, например, сложности в установлении отношений с партнером или семьей, которые также могут влиять на адаптацию к служебной деятельности. Другими факторами, влияющими на адаптацию курсантов МВД России, могут быть проблемы, связанные с дисциплиной и контролем. Курсанты должны придерживаться строгих правил и регламентов, что может быть трудно для тех, кто привык к свободной жизни до поступления в учебное заведение. Неко-

которые курсанты могут столкнуться с трудностями в подчинении и выполнении поручений, особенно если они не понимают их необходимости или цели. В целом, адаптация курсантов МВД России к служебной деятельности является сложным процессом, который требует участия, как самого курсанта, так и учебного заведения, и начальства. Понимание проблем, с которыми курсанты могут столкнуться в процессе адаптации, и разработка соответствующих программ и мероприятий может помочь снизить уровень стресса и улучшить их успешность в службе.

Чтобы облегчить адаптацию курсантов МВД России и повысить их эффективность обучения, можно использовать следующие рекомендации:

Создание поддерживающей атмосферы. Адаптация курсантов начинается с того момента, когда они прибывают на курс обучения. Чтобы облегчить этот процесс, необходимо создать поддерживающую атмосферу, включающую в себя введение в общую культуру, ознакомление с правилами и обязательствами курса, а также приветствие со стороны наставников и старших курсантов.

Организация обучения. Обучение должно быть организовано таким образом, чтобы курсанты чувствовали себя комфортно и могли сконцентрироваться на обучении. Важно создать структурированное расписание, которое будет позволять курсантам учиться в определенные часы и иметь достаточно времени для отдыха и развлечений.

Организация внеклассной деятельности. Внеклассная деятельность – это отличный способ помочь курсантам приспособиться к новой среде и укрепить связи с другими студентами. Мероприятия такого рода могут включать в себя спортивные игры, культурные мероприятия, семинары и конкурсы.

Система поддержки. Необходимо создать систему поддержки, которая будет помогать курсантам в случае возникновения проблем. Это может быть включение психологической помощи, консультаций со старшими курсантами или наставниками, а также возможность обращения к администрации курса в случае необходимости.

Стимулирование личного развития. Для повышения эффективности обучения необходимо стимулировать личное развитие курсантов. Это может включать в себя предоставление доступа к литературным и научным ресурсам, проведение дополнительных семинаров, а также возможность участия в научных конференциях и профессиональных мероприятиях.

Оценка прогресса. Важно проводить систематическую оценку прогресса курсантов, чтобы они могли отслеживать свой прогресс и понимать, где нужно сосредоточить свои усилия [4, с. 41]. Оценка прогресса может включать в себя регулярные тесты, проверки знаний и другие методы оценки.

Индивидуальный подход. Каждый курсант уникален и может иметь свои особенности в процессе адаптации. Поэтому важно иметь индивидуальный подход к каждому курсанту, учитывая его личные потребности и особенности. Это может включать в себя индивидуальные консультации, наставничество и дополнительную поддержку.

Адаптация курсантов МВД России – это важный этап в их профессиональной подготовке. Для повышения эффективности обучения необходимо создать

поддерживающую атмосферу, организовать обучение и внеклассную деятельность, создать систему поддержки, стимулировать личное развитие, проводить систематическую оценку прогресса и иметь индивидуальный подход к каждому курсанту. Такой комплексный подход позволит значительно повысить эффективность адаптации курсантов МВД России и обеспечить их успешную подготовку к работе в правоохранительных органах.

Библиографический список

1. Дегтяренко Т. А. Социально-психологические особенности адаптации курсантов образовательных учреждений МВД России : учебно-методическое пособие. Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2008.
2. Даутова В. Ю., Резепин А. В., Михайлов В. Б. Психологическое сопровождение адаптации первокурсников к условиям учебно-служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 2. С. 44–47.
3. Карпенко О. М. Социальная адаптация студента и современные образовательные технологии // Право и образование. 2003. № 1.
4. Московцев Н. А. Управление адаптацией студента в условиях современных образовательных технологий: социологический аспект // Инновации в образовании. 2003. № 5.

Горбачева И. Е.¹,
 доцент кафедры социально-экономических
 и гуманитарных дисциплин
 Московского областного филиала
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат философских наук

Ахмедова Р. Ф.²,
 инспектор подразделения по делам
 несовершеннолетних отделения
 участковых уполномоченных полиции
 и подразделения по делам несовершеннолетних
 ОМВД России по Рузскому городскому округу

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ВЕКТОРА СОЦИОГУМАНИТАРНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Духовно-нравственное и патриотическое воспитание курсантов образовательных организаций МВД России является одним из актуальных вопросов в рамках гражданско-патриотического воспитания граждан страны.

Очевидно, что воспитание издавна относилось к разряду самых важных и трудных дел. «Два человеческих изобретения можно считать самыми трудными, – писал И. Кант, – а именно искусство управлять и искусство воспитывать...» [1, с. 450].

Сегодня необходимо не только воспитывать, но и всесторонне развивать личность гражданина и патриота – будущего защитника жизни, здоровья, прав и свобод граждан, интересов общества и государства, патриота своего Отечества на основе профессионально-нравственных идеалов, моральных ценностей службы и норм этики.

В рамках обозначенной темы отметим, что в системе образования работа с курсантами должна строиться на требованиях Федерального государственного образовательного стандарта третьего поколения, делая акцент на этических аспектах, направленных на формирование патриотического сознания российских граждан, как важнейшей ценности, одной из основ духовно-нравственного единства общества, обеспечения стабильного и устойчивого социального развития, поддержания мира и согласия в обществе.

Сегодня возникла потребность общества в формировании патриотических ценностей через гражданскую социализацию молодого поколения. Различные виды гражданской социализации предоставляют возможности для формирования всесторонне и гармонично развитой личности, владеющей навыками в пра-

¹ © Горбачева И. Е., 2023.

² © Ахмедова Р. Ф., 2023.

вовой и нравственной областях. Основной целью гражданской социализации молодого поколения является развитие таких интегративных гражданских качеств, как внутренняя свобода, уважение к органам государственной власти, любовь к Родине, чувство собственного достоинства, дисциплина, проявление патриотических ценностей и чувств, культура межличностного общения. В связи с этим наша главная цель состоит в том, чтобы изучить новые способы формирования патриотических ценностей с помощью современных информационных технологий, под стать уровню развития общества.

Цель патриотического воспитания в системе образования Российской Федерации сводится к созданию условий для формирования существенных морально-психологических качеств и установок школьников, готовности их к активному проявлению себя в различных сферах жизни общества и особенно в вооруженной защите Отечества на основе принципов гражданственности и патриотизма как важнейших духовно-нравственных и социальных ценностей.

Но, к сожалению, данное определение имеет малую связь с современной молодежью. Анализ социологических исследований показал, что проблема заключается не столько в отношении молодежи к патриотизму, сколько в отношении ее к власти и государству. Сегодня большая часть молодежи считает, что государство не отражает ее интересов, не пользуется уважением на международной арене, молодые люди просто не понимают, почему они обязаны любить его и защищать. Также можно отметить еще одну причину падения патриотизма в молодежной среде – отсутствие как таковой патриотической идеи в обществе.

Однако последние события, связанные со спецоперацией, проводимой Российской Федерацией показали, как государство действительно должно проводить политику пропаганды патриотических взглядов в народные массы. Здесь задействовались как новейшие информационные технологии: интернет-таргетирование, пропаганда патриотизма на телевидении, так и старая надежная: вывеска плакатов, баннеров, раздача листовок.

Однако, считается, что в основе формирования планов и программ патриотического воспитания лежат события Великой Отечественной войны и подвигов наших отважных соотечественников. Особую роль в формировании идеологии и общих взглядов на мир современной молодежи занимают средства массовой информации: телевидение, интернет и, редко, печатные источники. Однако в формировании патриотических ценностей курсантов и молодого поколения в целом, СМИ занимают чуть ли не последнюю роль, и здесь мы снова возвращаемся к тому самому недоверию данной категории граждан к государству, вследствие чего, источники, пропагандирующие любовь и готовность самопожертвования ради этого самого государства, автоматически так же теряют доверие населения. Наблюдается падение популярности патриотических, интеллектуальных, исторических программ в интернете. И в итоге мы получаем факт того, что современные СМИ распространяют ложную информацию в отношении государства, пропагандируют идеи, разрушающие патриотические ценности, в угоду завоевания доверия, получения авторитета и иных выгод.

Тщательно проанализировав данные факты и опираясь на опыт других стран, можно предложить ряд мер по обеспечению структурированной и объективной патриотической пропаганды средствами массовой информации:

1. Определение понятия «патриотизм» на государственном уровне.

2. Налаживание более тесной связи государства со СМИ. Применять дифференцированный подход к различным изданиям: законное усложнение или смягчение получения официальных новостных сведений, путем финансовой поддержки СМИ, защищающих интересы государства.

3. В связи с особой важностью информационной безопасности, наличием ряда информационных угроз государству и существованием при этом изданий, проявляющих антигосударственность, установку на дестабилизацию политической ситуации, несоблюдение законности, рекомендуется введение жесткого контроля, вероятно специального государственного или общественного контрольного органа, за соблюдением со стороны средств массовой информации законности, в частности закона о СМИ, Конституции Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и др.

4. Государственные заказы патриотического информирования и воспитания.

5. Различными методами, доступными государственной власти создавать и поддерживать конкуренцию массовых изданий в нише патриотического воспитания.

Отличительной чертой молодого поколения является активный процесс всесторонней цифровизации общества. Нынешнее молодое поколение – это мобильная социальная группа. Поэтому все должно быть в актуальном состоянии. Новые формы патриотического, духовно-нравственного воспитания должны соответствовать новым реалиям времени. В профессиональной подготовке курсантов необходимо использовать инновационные *PR*-технологии, такие как флешмоб (заранее спланированная массовая акция, в ходе которой большая группа людей внезапно появляется в общественном месте, совершает заранее запланированные действия, а затем расходится. Действие – это ограниченное по времени воздействие на целевую группу населения с целью популяризации и пропаганды.), исторические квесты (активная организационная форма, представляющая собой длительный и целенаправленный поиск с выполнением задания. Согласно правилам квеста, участники проходят выбранные организаторами станции, выполняя ранее подготовленные задания. Можно объединить участие курсантов и школьников), ролевые игры (например, тимбилдинг – это ролевая игра, направленная на объединение группы. К этой форме можно отнести любой корпоративный досуг), битву (вид соревнования, дуэль между группами или отдельными участниками с элементами экспромта, демонстрации), баталии, «пятиминутки» – встречи, создание информационной кампании для освещения событий, создание хэштегов, налаживание сотрудничества общественными детскими и молодежными организациями, публичные общественно-политические действия, направленные на привлечение внимания. Часто акции не имеют четкой долгосрочной цели и не связаны с другими событиями, в которых участвуют их участники. Результат достигается с помощью ярких атрибутов.

Применяя методы пропагандирования патриотизма путем использования современных информационных технологий, государство как бы говорит с молодежью на ее языке, что в разы повышает взаимопонимание и эффективность усвоения молодежью патриотических ценностей. В данном случае отличительными преимуществами, сравнивая со старыми методами пропаганды так же будет:

- возможность моделирования и повышения наглядности;
- разнообразие форм проведения воспитательных мероприятий;
- информационная насыщенность информации, возможность заинтересовать старое и новое поколения путем учета своеобразных интересов;
- возможность публиковать результаты, общаться с широкой публикой через интернет, осуществлять поиск необходимой информации;
- расширение творческих возможностей лиц, занимающихся пропагандой патриотизма;
- формирование принципа информационной открытости.

Исходя из анализа указанных выше методов, можно выделить следующие направления патриотического воспитания: героико-историческое; героико-патриотическое; спортивно-патриотическое; военно-патриотическое; историко-краеведческое; культурно-историческое; духовно-нравственное; гражданско-патриотическое; социально-патриотическое.

Таким образом, средства массовой информации играют одну из важнейших ролей в формировании существенных морально-психологических качеств и установок людей, готовности их к активному проявлению себя в различных сферах жизни общества, в том числе – в вооруженной защите Отечества на основе принципов гражданственности и патриотизма как важнейших духовно-нравственных и социальных ценностей, а использование современных информационных технологий в патриотической пропаганде помогают государству повышать эффективность привития патриотических ценностей, разнообразить формы проведения воспитательных мероприятий, информационно насыщать информацию, заинтересовывать молодое поколения путем учета своеобразных интересов.

Библиографический список

1. Кант И. Трактаты и письма. М. : Наука, 1980.
2. Жихорева Р. Е. Использование дистанционных технологий в преподавании административной деятельности полиции в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Правоохранительная функция государства: актуальные вопросы теории, истории и правоприменительной практики : материалы научно-представительских мероприятий. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. С. 78–79.

Корнилов А. В.¹,
курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России им. В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Горбачева И. Е.,
доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России им. В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук

ФОРМИРОВАНИЕ ПАТРИОТИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЛИЧНОСТИ КУРСАНТА В ПЕРИОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

В условиях современной действительности, которая характеризуется ростом индивидуализма и потребительского отношения к процессам, происходящим в мире, достаточно сложно найти рычаги воздействия на духовную сферу, которая включает в себя множество компонентов, одним из которых является патриотизм.

Актуальность вопроса формирования патриотически ориентированной личности курсанта в период профессионального обучения подтверждается угрозой утраты системообразующей для российского государства идеи патриотизма, которая на протяжении веков, вне зависимости от функционировавших общественно-политический строев и мировоззренческих установок, являлась объединяющей силой для людей различных народностей и вероисповеданий. Следовательно, профессиональное обучение, закладывающее фундамент знаний и умений человек, дополнительно способствует развитию патриотических черт характера в личности обучающегося.

Патриотизм ученые определяют по-разному, выделяя те или иные его аспекты. Так, Т. Р. Лыкова пишет: «На основании эмпирического анализа справочной и научной литературы мы можем сделать вывод, что в современном понимании патриотизма выделяются следующие аспекты: патриотизм как чувство, как социальный долг, как готовность (психологическая) к служению Родине, как нравственный принцип. Патриотизм представляется в качестве нравственной категории, неотделимой от индивидуальных и гражданских качеств личности. На личностном уровне патриотизм выступает как важнейшая устойчивая характеристика человека, осознающего, что его социальная роль и значимость его деятельности институализируется государством, получает дальнейшее развитие при условии участия в явлениях и процессах, происходящих в обществе и государстве. На макроуровне патриотизм представляет собой значимую часть общественного сознания, проявляющуюся в коллективных настроениях, чув-

¹ © Корнилов А. В., 2023.

ствах, оценках, в отношении к своему народу, его образу жизни, истории, культуре, государству, системе основополагающих ценностей» [4, с. 779].

Как можно судить из определения, представленного выше, патриотизм достаточно широкое понятие, включающее множество составных частей, выполняющих функции как на микроуровне, так и на уровне системообразующих задач государственной важности.

Курсанты, являющиеся потенциальными представителями силовых структур государства, получают соответствующие навыки физического воспитания, а также духовного воспитания в период профессионального обучения.

В условиях современности, российское профессиональное образование столкнулось с рядом проблем относительно организации профессионального обучения и воспитательного процесса. Основной причиной возникновения кризисных явлений послужили непрофессиональные реформы А. Э. Сердюкова и Е. Г. Приезжевой.

Толчком к концентрации внимания к идеям патриотизма со стороны образовательного сообщества, стало заявление Президента Российской Федерации В. В. Путина относительно придания патриотизму статуса национальной идеи.

По мнению Т. Л. Лопуха, Р. В. Володина, В. Л. Разгонова, Д. В. Суслова: «Формируя личность курсанта и развивая в нем комплекс качеств гражданина-патриота и защитника Отечества, профессиональное воспитание является воспитанием в широком смысле слова, равным по содержанию их социализации» [3, с. 85].

Следовательно, получение профессиональных умений и соответствующей квалификации должно сопровождать непрерывными процессами профессионального воспитания, установки которого базируются на формирования патриотические ориентированной личности, основными качественными показателями которой являются: любовь к родине, жертвенность, личная идентичность и т. д.).

В рамках профессиональных учебных заведений, формирование патриотически ориентированной личности происходит за счет следующих инструментов: уроки мужества, патриотические лекции и акции, встречи со священнослужителями, различные конкурсы и семинары, тематические музыкальные вечера и многое другое.

Для формирования чувства патриотизма в повседневной деятельности субъектами воспитания используются современная система воспитательных методов, включающая такие формы патриотического воспитания, как дистанционное общение, интерактивная игра, коммуникативно-диалоговый метод организации деятельности в полиэтническом коллективе, круглый стол, метод анализа проблемной ситуации, метод игровой имитации, метод коммуникативного моделирования, метод составления портфолио, мозговой штурм, презентация, систематический метод исследования проблем воспитания, сократический диалог и др. [2, с. 195].

Любая деятельность, связанная с обучением, имеет общий признак, который заключается в личном примере. Курсанты, обучающиеся в университетах и учи-

лицах, патриотические черты характера перенимают от преподавателей и командиров, организующих повседневную деятельность.

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод о том, что формирование патриотически ориентированной личности курсанта в период профессионального обучения, является системообразующей задачей государственной важности, поскольку от данной категории зависит устойчивость деятельности общества и государства в будущем. Статус национальной идеи патриотизма позволяет судить о необходимости предпринимаемых мер и их практической обоснованности. Учитывая современное положение в мире, роль патриотизма особенно важна, и, несомненно, нужно популяризировать его не только среди обучающихся военных учебных заведений, но и среди остальных категорий населения, особенно, молодежи.

Библиографический список

1. Бельский В. Ю., Золкин А. Л. Современное образование: новации и традиции // Вестник Московского университета МВД России. 2020. № 1. С. 247–250.
2. Кипреев С. Н. Формирование патриотизма у курсантов образовательных организаций МВД России в процессе повседневной деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 2 (94). С. 191–198.
3. Володин, Р.В. Разгонов, В.Л. Суслова, Д.В. Профессиональное воспитание курсантов военных вузов на идеи патриотизма и ценностях российского офицерства / [Т. Л. Лопуха и др.] // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 2 (69). С. 84–90.
4. Лыкова Т. Р. Анализ понятия «патриотизм»: педагогический аспект // Фундаментальные исследования. 2013. № 11 (4). С. 778–782.

*Левитская Е. Ю.¹,
старший преподаватель кафедры
социально-экономических и гуманитарных
дисциплин Московского областного филиала
Московского университета
МВД России им. В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент*

ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСКУССИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ ВУЗА МВД РОССИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Как известно, главная цель обучения в вузе МВД России – это подготовка курсантов к будущей профессиональной деятельности на основе общего охватывающего многие отрасли знаний образования, базовым элементом которого является иностранный язык. В силу известных событий на современном этапе из-за глобальных изменений в общественно-политической и социально-экономической жизни России безусловно начинает постепенно меняться роль иностранного языка в системе отечественного образования, что скорее всего потребует в ближайшем будущем создания новой языковой политики в области иноязычного обучения. Тем не менее с точки зрения специалистов учебный предмет «Иностранный язык» сохранит свои позиции не только как одно из основных средств формирования личности будущего специалиста и межкультурного общения в сфере профессиональной деятельности, оставаясь основой формирования высоких знаний и умений, но и останется одним из главных условий профессиональной адаптации [1–3; 6–7].

Понятие «профессиональная адаптация» наряду с другими характеристиками включает такой важнейший аспект, как общение с окружающими и коллегами, построенное на основе адекватных отношений. На данном этапе развития нашего общества для будущих сотрудников полиции формирование навыков в этой сфере крайне необходимо, особенно если принять во внимание специфику современных миграционных процессов.

Иностранный язык, являясь неотъемлемым компонентом профессиональной подготовки современного специалиста любого профиля к инновационной деятельности, «становится так же, как и родной, системообразующим средством профессиональной подготовки – средством проектно-аналитической деятельности» [6, с. 21.]. А профессиональное общение на иностранном языке, отражая специфику профессиональной деятельности, дает курсантам опыт взаимодействия и поведения (включая его внешние атрибуты, то есть этикет, помогающий собеседникам поддерживать психологический комфорт общения, закладывая основу доброжелательных отношений) в разных культурных средах, и, в конечном итоге, способствует формированию навыков общения на родном языке. Совершенно понятно, что в этом смысле иностранный язык как средство межкультур-

¹ © Левитская Е. Ю., 2023.

ного общения в сфере профессиональной деятельности играет особую роль при формировании личности будущего сотрудника органов внутренних дел и создании условий для его успешной в дальнейшем адаптации в социальном и профессиональном пространстве.

В связи с необходимостью организации на занятиях по иностранному языку профессионально ориентированного общения, преподаватели постоянно ищут новые методы и средства, а также стремятся модифицировать традиционные методы обучения. В настоящее время поиск путей повышения качества обучения ведется в рамках одного из главных направлений реформирования отечественной высшей школы – контекстного обучения, которое позволяет спроектировать перечень типичных профессиональных задач, проблем и ситуаций, которые курсант должен уметь решать, опираясь на теоретические знания как ориентировочную основу практических действий и поступков [4].

В практике накоплен богатый опыт использования интерактивных, основанных на взаимодействии методов обучения иностранному языку, особое место среди которых занимает дискуссия, которая проводится на базе изучения конкретных производственных ситуаций. Участие в такого рода дискуссиях, эффективность которых давно не подвергается сомнению [8–9], требует от обучающихся не только навыков использования конкретных лингвистических средств, умения общаться в соответствии с исторически сложившимися нормами в конкретной языковой среде и знания способов психологического воздействия на собеседников, но и определенного уровня профессиональной компетенции, которая позволит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение. Ведь будущий сотрудник органов внутренних дел, решая ту или иную производственную ситуацию и разбираясь в особенностях дела, должен стремиться к поиску наилучшего выхода. Таким образом, можно с уверенностью сказать, что дискуссия, организованная в рамках контекстного обучения, имеет практическую направленность, позволяя курсантом применять теоретические знания при решении практических задач; интерактивный формат, повышающий активность участвующих в дискуссии курсантов; формирует определенные так называемые «мягкие навыки», столь необходимые полицейскому в современной профессиональной деятельности.

Успешность проведения дискуссии определяется тщательностью ее подготовки. Общеизвестно, что профессионально-ориентированное обучение иностранному языку предполагает его проникновение в профилирующие дисциплины, чтобы, с одной стороны, курсанты могли получить дополнительные профессиональные знания, а с другой – чтобы у них успешно сформировались профессионально значимые качества личности. Именно поэтому организация дискуссии на занятиях по иностранному языку в вузе МВД России начинается с тщательного отбора конкретных производственных ситуаций, не только значимых для будущих сотрудников органов ОВД, но и стимулирующих критический анализ различных явлений профессиональной и социальной реальности. Следует отметить, что преподаватели иностранного языка стараются провести ранжирование этих ситуаций по степени актуальности, важности и на основе профессиональной экспертизы, осуществляемой с помощью преподавателей

специальных дисциплин, поскольку в результате совместного участия преподавателей разных кафедр в образовательном процессе курсанты имеют возможность сформировать целостное представление о будущей профессии, участвуя в квазипрофессиональной деятельности, организованной на занятиях по иностранному языку. И хотя пока эта работа ведется спорадически, в перспективе планируется организовать экспертную оценку предлагаемых к обсуждению преподавателями иностранного языка проблемных ситуаций на постоянной основе и сформировать их номенклатуру, поскольку именно они составляют базу такого интерактивного метода обучения как ролевые игры, которые не только являются следующим этапом работы над изучением конкретной производственной ситуации, но и максимально, с нашей точки зрения, стимулируют дискуссию, организуя устное речевое общение курсантов. Это особенно важно, так как общение диалогического типа «предполагает равенство личностных позиций преподавателя и студента, их субъектно-субъектные отношения, благоприятный психологический климат в студенческом коллективе, эмоциональную насыщенность, коммуникативную и психологическую культуру» [5, с. 6].

Технология проведения ролевых игр хорошо изучена и широко представлена в педагогической литературе. Однако ее применение является довольно трудной задачей даже для опытных преподавателей. А в неязыковом вузе ее применение тем более осложнено, поскольку приходится учитывать разноуровневую подготовку курсантов по иностранному языку. Поэтому работа, как правило, начинается с несложной конкретной производственной ситуации небольшого объема, которая была бы интересна всей группе обучающихся. При этом на данном этапе решение профессиональной проблемы, лежащей в основе предложенной ситуации, не должно представлять особой проблемы для курсантов, а организация дискуссии не должна допускать возможности давать обучающимся только ответы «да» или нет», которые блокируют обсуждение. Подобный подход предполагает, что курсанты обладают определенным уровнем лингвистической самодостаточности, позволяющей им осуществлять определенные коммуникативные намерения. Большую помощь в повышении этого уровня, как показывает практика, оказывает использование цифровых технологий, особенно в ходе изучения лексического материала. Они повышают эффективность овладения специальной лексикой, стимулируя самостоятельную работу курсантов над ее освоением и расширением, а использование блог-проектов, вэб-квестов, электронных словарей, элементов систем виртуальной реальности и прочих образовательных цифровых инструментов активизируют уровень социальной активности курсантов, стимулирует их творческие способности и приближает учебу к практике профессиональной деятельности.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

– адаптация курсантов вуза МВД России к будущей профессиональной деятельности является сложным и трудоемким процессом формирования разносторонне развитой личности будущего профессионала, который включает не только формирование у него теоретических профессиональных знаний, но и коммуникативных навыков, а также способов взаимодействия в профессиональной среде. Предмету «Иностранный язык» принадлежит особая роль в этом процессе, по-

сколькx диалогические отношения в обучении иностранным языкам обусловлены как его содержательным, так и процессуальным аспектом;

– дискуссия как технология эффективного группового взаимодействия обеспечивает целостное социальное, профессиональное, коммуникативное и личностное развитие курсантов средствами изучаемого языка;

– участие курсантов в дискуссиях на занятиях по иностранному языку не только способствует усилению мотивации курсантов к дальнейшему самостоятельному изучению иностранного языка, но и адаптации к будущей профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Адольф В. А., Дашкова А. К. Адаптация студентов вуза к будущей профессиональной деятельности // *Siberian Pedagogical Journal*. 2017. № 1. С. 61–66.
2. Инновации в обучении английскому языку студентов неязыковых вузов / [Л. А. Артамонова и др.] // *Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского*. 2012. № 2 (1). С. 28–33.
3. Артемьева Г. Н. Адаптация студентов вуза как условие подготовки к профессиональной деятельности // *Мир науки. Педагогика и психология*. 2019. № 6. С. 1–8.
4. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования. Что требует переход к компетентностному образованию? // *Инновационные проекты и программы в образовании*. 2011. № 4. С. 3–5.
5. Вербицкий А. А., Ильязова М. Д. Инварианты профессионализма: проблемы формирования : монография. М. : Логос, 2011.
6. Коряковцева Н. Ф. Роль и статус иностранного языка в профессиональной подготовке инновационных кадров // *Вестник МГЛУ. Образование и педагогические науки*. 2019. № 1 (830). С. 20–31.
7. Иностраннyй язык как средство формирования адаптации к профессиональной деятельности / [Г. И. Турсынова и др.] // *Международный журнал экспериментального образования*. 2016. № 3 (2). С. 312–315.
8. Cariño Bryan B., Bautista Romiro G. Speak up Improves Students' Speaking Confidence in English // *Journal of Innovations in Teaching and Learning*, 2022, vol. 2 (1), pp. 32–37.
9. Oradee T. Developing speaking skills using three communicative activities (Discussion, problem-solving, and role-playing) // *International Journal of Social Science and Humanity*, 2012, vol. 2 (6), pp. 533–535.

*Рузин А. А.¹,
преподаватель кафедры организации
деятельности подразделений по обеспечению
безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя*

ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОГНЕВОЙ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ

Органы внутренних дел Российской Федерации являются одной из наиболее действенных структур, входящих в систему правозащитных сил государства. Они выполняют многообразные, сложные и исключительно важные задачи по охране общественного порядка, борьбе с преступностью и осуществлению иной правоохранительной деятельности, связанной с поддержанием нормальной жизнедеятельности общества и государства, прав и законных интересов человека и гражданина [1, с. 192].

Технические средства обучения выполняют ряд важных функций в учебном процессе, используются для управления процессом усвоения знаний, ускоренного формирования умений и навыков обучаемых. Они должны органически сочетаться с другими средствами, дополняя их и повышая эффективность профессиональной подготовки в целом.

Особое место в системе профессиональной подготовки сотрудников ОВД отводится огневой подготовке, так как правомерное и умелое применение в деятельности ОВД огнестрельного оружия позволяет более эффективно выполнять оперативно-служебные задачи, стоящие перед правоохранительными органами, обеспечивать охрану общественного порядка, безопасность граждан и самих сотрудников органов внутренних дел.

Огневая подготовка представляет собой комплекс мероприятий, направленных на приобретение и совершенствование обучаемым теоретических знаний, навыков и умений, необходимых для уверенного владения оружием при выполнении оперативно-служебных задач. Ее целью является обучение сотрудников обоснованному и тактически грамотному использованию возможностей оружия, стрельбе в различной обстановке, обеспечение выполнения задач, связанных с его применением [2, с. 12].

Обучение стрельбе при помощи тренажеров представляет собой практическое занятие по огневой подготовке, как одну из основных форм профессионального обучения, в которой наилучшим образом реализуется дидактический принцип связи обучения с жизнью, теории с практикой.

¹ © Рузин А. А., 2023.

Стрелковые тренажеры позволяют упростить, полностью обезопасить и в комплексе с другими техническими средствами достигнуть необходимой эффективности процесса обучения стрельбе.

Тренажеры – это специальные устройства, предназначенные для развития и закрепления практических навыков и умений. Они способны моделировать различные условия оперативной обстановки, вводить проблемные ситуации и тренировать обучаемых в принятии решений, выполнении различных профессиональных действий.

Тренажеры позволяют:

- достигать нужной практической выучки обучаемых (в данном случае, стрельбе из огнестрельного оружия) и с наименьшими затратами (расход боезапасов, различные поломки и др.);
- улучшать практическое обучения, так как можно неоднократно отрабатывать различные ситуации в той последовательности в которой необходимо, проводить более детальный анализ стрельбы;
- регулярно проводить тренировки с воссозданием обстановки, близкой к реальной;
- тренироваться самостоятельно (не требуется присутствие помощников).

Тренажеры, предназначены для узкой направленности и для более качественной подготовке специалистов необходимы их комплексы, которые отвечают определенным психолого-педагогическим требованиям:

- наиболее детальное моделирование начиная с оружия, заканчивая обстановкой вокруг;
- своевременно изменять оперативную обстановку с целью более лучшего компонентов профессионального;
- создавать обучаемым различные виды трудностей, позволяющих обеспечить психологическую готовность к действиям в особых условиях и при сложной оперативной обстановки;
- не давать побочного психологического продукта обучения (не формировать приемы и навыки, которые выражают приспособление обучаемого к условиям занятий на тренажере, но вредны или не нужны в действительности) [3, с. 235].

Существует различные типы стрелковых тренажеров:

- электронный, в котором компьютер через проектор проецирует мишень и различные ситуации. Стрелок ведет стрельбу из лазерного оружия. В момент выстрела, в зависимости от типа электронного маркера, установленного на оружии, в точке прицеливания лазер проецирует красную точку либо невидимое человеческому глазу световое пятно, точное положение которого фиксирует камера-улавливатель. На компьютере, в зависимости от упражнения воспроизводится момент прицеливания и само попадание;
- лазерный в котором обучающийся вставляет излучатель в ствол стрелкового оружия (как боевого, так и учебного), используя соответствующий типоразмер стержня держателя в зависимости от калибра оружия, устанавливает мишень (в зависимости от тренировочного задания выбирают ту или иную конфигурацию мишени) и начинает производить стрельбу, прицеливаясь

по мишени и нажимая на спусковой крючок стрелкового оружия. В момент нажатия от щелчка срабатывает пьезо-элемент, запускается лазер, и излучение от него попадает на мишень;

– комбинированный, в котором также, как и в электронном компьютер через проектор проецирует на белой тканевой поверхности мишени, воссоздает различные ситуации, обстановку, но уже сама стрельба производится из боевого оружия, боевыми патронами.

В связи с этим комплексное применение современных технических средств позволит повысить качество обучения и придать практический характер профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, технические средства обучения при правильном их использовании являются инструментом, с помощью которого преподаватель воздействует на обучающихся с целью достижения высокого конечного результата их готовности к успешному выполнению задач, стоящими перед органами внутренних дел России.

Библиографический список

1. Степанов Д. С., Романов М. И. Основные направления огневой подготовки в рамках совершенствования боевой (специальной) подготовки курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России // Актуальные проблемы огневой подготовки образовательных организаций МВД России : сборник научных статей по итогам Всероссийского круглого стола / под. ред. А. И. Мещанинова. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2019. С. 191–196.

2. Темняков Д. А. Особенности обеспечения практической направленности обучения слушателей и курсантов при проведении занятий по дисциплине «ОРД ОВД» в высших учебных заведениях системы МВД России // Совершенствование методов проведения практических занятий по дисциплине «Оперативно-розыскная деятельность ОВД» : тезисы выступлений на учебно-методическом сборе. Тула : Тульский филиал Московского университета МВД России, 2009. С. 10–14.

3. Темняков Д. А. Структурные компоненты обучения личной профессиональной безопасности // Актуальные проблемы преподавания психолого-педагогических дисциплин в современных условиях : материалы Всероссийской научно-практической конференции. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2013. С. 234–237.

*Хрусталева Т. А.¹,
доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Одной из причин сохраняющегося низкого уровня профессиональной готовности к выполнению служебных обязанностей и как следствие неудовлетворительной профессиональной адаптации выпускников образовательных организаций МВД России к служебной деятельности являются затруднения сотрудников органов внутренних дел в своей профессиональной идентификации.

Известно, что профессиональная принадлежность является одной из самых значимых характеристик личности, неотъемлемым компонентом представлений о самом себе как о носителе определенной профессии.

Профессиональная идентичность предполагает осознание себя как профессионала, самоотождествление с выбранной профессией. Когда человек не просто «выбирает профессию», а предопределяет в значительной степени весь свой дальнейший образ жизни, круг общения, то формирование ценностных ориентиров, характерных для выбранной профессиональной стези, взаимодействие с профессиональным сообществом, формирование единого целого между внутренним образом выбранной профессии с реалиями данной профессии протекает практически без затруднений.

Одним из приоритетных направлений образовательного процесса и психологической работы в органах внутренних дел является психологическое сопровождение молодых сотрудников полиции в период их адаптации к условиям службы. При этом под адаптацией понимается приспособление, привыкание сотрудника к новым условиям труда. Вместе с тем процесс адаптации включает и приспособление среды к растущим потребностям и возможностям молодого специалиста, поскольку именно в активной форме адаптации раскрывается личностный потенциал сотрудника, формируется его активная личностная позиция.

Психологическая практика показывает, что существенную долю обращений к психологам подразделений органов внутренних дел составляют запросы молодых сотрудников, связанные с неудовлетворенностью своей профессией, утратой перспектив служебного роста, неприятием своего социального статуса и т. д. Такие проблемы могут свидетельствовать о наличии кризиса идентичности, нарушении гармоничного развития личности, неспособности человека видеть свою профессиональную деятельность в контексте целостности своей жизни.

¹ © Хрусталева Т. А., 2023.

Период адаптации к профессиональной деятельности сопровождается тем, что перестраивается образ жизни, трансформируются ценностные ориентации, представления человека о себе.

В связи с тем, что становление идентичности обеспечивается механизмами рефлексии и смыслотворчества, а основой идентичности является конструирование смыслов, психологическое сопровождение процесса адаптации молодых сотрудников должно быть ориентировано, прежде всего, на актуализацию рефлексивных усилий по поводу своей жизни.

Развитие у сотрудников органов внутренних дел готовности и способности к рефлексии собственной жизни, способствует формированию новых смысловых измерений собственного саморазвития и самореализации, актуализации внутренних ресурсов (потенциала) для самораскрытия в новых для них социальных условиях [4]. Механизм рефлексии позволяет отследить становление собственной идентичности, определить пути дальнейшего личностного развития.

Анализ работ по проблеме идентичности показал, что мнения по поводу составных частей идентичности неоднозначны и противоречивы. Так, в качестве структурных элементов идентичности Э. Эриксон выделяет отдельные идентификации; по мнению А. Ватерман и Дж. Марсиа - убеждения, ценности и цели; Н. В. Антонова – самоопределения [1].

Среди структурных компонентов профессиональной идентичности обычно выделяют три компонента: во-первых, это отношение к себе как к профессионалу, принятие себя как человека с определенными профессиональными компетенциями; во-вторых, это отношение к своей профессии, профессиональная удовлетворенность, формирующаяся, в том числе, в процессе обучения; в-третьих, отношение к нормам, ценностям выбранного профессионального сообщества.

Достижение профессиональной идентичности сотрудниками органов внутренних дел проявляется в осознании собственной профессиональной самоэффективности, убежденности в возможности реализовать в профессиональной деятельности свой потенциал, в психологической мобилизации по отношению к выполнению оперативной работы и т. д.

С целью изучения различных аспектов профессионального и личностного самоопределения, особенностей трансформации идентичности процессе профессиональной адаптации, нами было проведено исследование, в котором приняли участие 72 человека (из них 39 человек – слушатели 5 курсов образовательных организаций МВД России и 33 человека – молодые сотрудники органов внутренних дел со стажем работы до 3 лет).

Принимая во внимание тот факт, что идентичность человека характеризуется знаниями и представлениями о себе, для изучения содержательных характеристик идентичности, мы использовали проективную методику М. Куна «Кто Я?», представляющей собой нестандартизированное самоописание с открытой формой.

Это позволило описать разнообразное содержание идентификационных характеристик сотрудников органов внутренних дел: «Социальное Я», «Коммуникативное Я», «Материальное Я», «Физическое Я», «Деятельное Я», «Перспективное Я», «Рефлексивное Я».

Результаты исследования позволили нам сделать вывод о том, что слушатели 5 курса по сравнению с молодыми сотрудниками отличаются менее широким кругом социальных ролей. Кроме того, слушатели выпускных курсов, характеризуя себя, чаще используют показатели социального, физического, коммуникативного и рефлексивного «Я», отмечая половую, семейную, этническую принадлежность, особенности внешности и физического состояния, особенности, относящиеся к сфере дружбы или общения, особенности характера и эмоционального отношения к себе.

Молодые сотрудники органов внутренних дел, имеющие стаж до 3 лет, в самоописаниях больше ориентированы на деятельностное и перспективное «Я», оценивая свои интересы, увлечения, компетенции, достижения, профессиональную принадлежность, перспективы, намерения, относящиеся к разным сферам жизни. Кроме того, в самоописаниях практических сотрудников органов внутренних дел чаще присутствовали характеристики, относящиеся к социальному статусу и семейной принадлежности. Это можно объяснить тем, что эти сотрудники старше по возрасту и поэтому имеют больше социальных ролей, например, таких, как мать, отец, дядя и т. д.

Самоописания, относящиеся к «Деятельному Я», присутствовали лишь у лишь у 13 % обследованных слушателей, что может быть связано с низкой идентификацией себя как сотрудника органов внутренних дел, защитника правопорядка, борца с преступностью, защитника интересов народа и т. д.

Полученные результаты свидетельствуют, что в период обучения в ведомственных образовательных организациях курсанты и слушатели не в полной мере осознают особенности обучения, связанные с одновременным прохождением службы в полиции.

Для выявления типа стратегий адаптации к профессиональной деятельности нами использовался опросник ДПС Е. В. Бурцевой, предназначенный для диагностики способности человека к осознанному применению адаптивных копинг-стратегий для совладания с деперсонализирующим влиянием профессиональной среды [3, с. 258]. По мнению автора опросника, профессиональная среда производит деперсонализирующее воздействие на личность. При этом деперсонализация понимается как процесс превращения субъекта профессиональной деятельности в объект, который не может оказать никакого влияния на возникшую ситуацию. В этом случае человек ощущает себя не на своем месте, находится в депрессивном состоянии. В случае осознания проблемы человек учится справляться с таким деперсонализирующим влиянием среды, находит в себе силы либо изменить ситуацию, либо изменяет свое отношение к ситуации, либо активно проявляет себя как личность и профессионал (*рис. 1*).

Как видно, примерно треть (35,9 %) опрошенных слушателей выпускного курса и четверть (25,8 %) молодых сотрудников показали низкие значения деперсонализации профессиональной системой, что означает высокие способности противостоять деперсонализирующему влиянию профессиональной системы, предпочтение при адаптации стратегии развития. Они проявляют высокую активность, ответственность, уверенность в себе, хорошие адаптивные способ-

ности, заинтересованность в решении служебных вопросов, стремление к отстаиванию своего мнения, ощущают свою значимость.

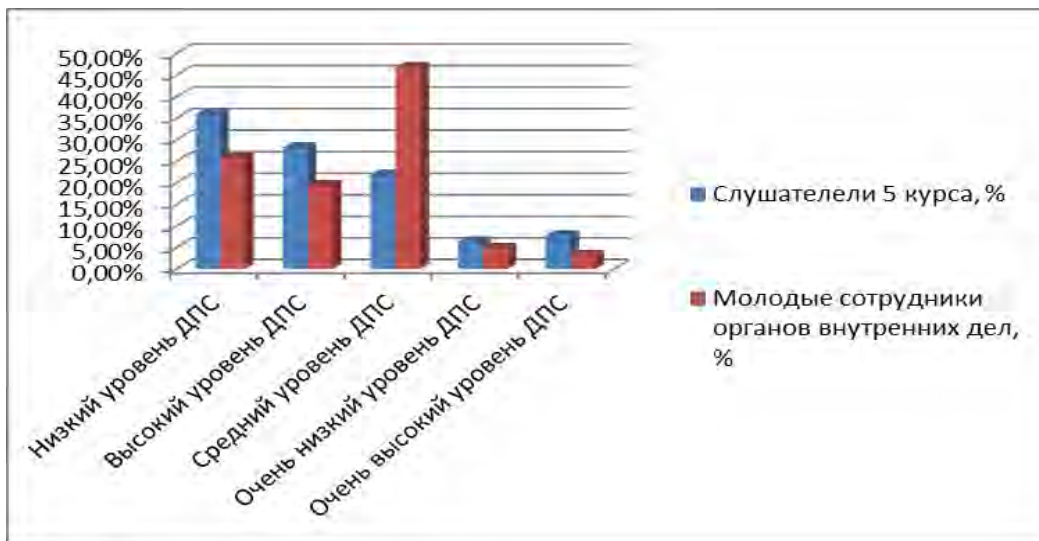


Рис. 1. Результаты исследования уровня деперсонализации профессиональной системой у сотрудников органов внутренних дел

Высокий уровень ДПС выявлен у 28,2 % слушателей и 19,4 % молодых сотрудников. Такая стратегия адаптации может быть названа стратегией отстранения, поскольку респонденты данной группы характеризуются доминированием мотивации избегания неудачи, экстернальным локусом контроля, нерешительностью, пассивностью и безынициативностью. Им свойственны негативные эмоции, нежелание отвечать за результаты своей деятельности. Несмотря на дискомфортные ощущения в профессиональной среде, они не стремятся к изменениям из-за своей нерешительности.

Средние значения ДПС, свидетельствующие о предпочтении при адаптации стратегии приспособления, продемонстрировали 21,8 % слушателей и 46,8 % молодых сотрудников. Респонденты этой группы склонны ориентироваться на «золотую середину», проявляют разумную инициативу, осторожность в выражении собственного мнения, не испытывают дискомфорта от влияния извне.

Очень высокие значения ДПС выявлены у небольшого количества опрошенных (7,8 % слушателей 5 курса и 3,2 % молодых сотрудников), что характеризует их как очень неуверенных в себе людей, оценивающих окружающую среду как враждебную по отношению к себе.

Примерно такое же количество респондентов (6,3 % слушателей и 4,8 % молодых сотрудников) продемонстрировали очень низкие значения ДПС, свидетельствующие о позиционировании себя как очень уверенных, независимых людей, что может быть связано с нежеланием считаться с требованиями среды и ситуации.

Таким образом, распределение типов стратегий в обследованных группах примерно одинаково. Адаптируясь к служебной деятельности, сотрудники органов внутренних дел выбирают разные стратегии, в зависимости от оценки профессиональной среды с точки зрения ресурса или антиресурса. При этом слушатели выпускных курсов чаще демонстрируют предпочтение при адаптации к профессиональной деятельности стратегии развития, тогда как молодые

сотрудники органов внутренних дел, со стажем работы до 3 лет, в большей степени ориентированы на стратегию приспособления. Следовательно, существует вероятность того, что с увеличением стажа службы снижется способность противостоять деперсонализирующему влиянию среды, поэтому в процессе психологической работы с молодыми сотрудниками особое внимание необходимо уделять повышению самосознания сотрудников, развитию способностей к самоуправлению и самоконтролю.

Библиографический список

1. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 2006. № 1.
2. Барина О. Г. Взаимосвязь типов профессиональной идентичности и учебной мотивации студентов различных специальностей // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2021. № 2 (47). С. 49–58.
3. Бурцева Е. В. Возможности применения опросника ДПС (деперсонализация профессиональной системой) для работы с сотрудниками органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 1 (53). С. 257–261.
4. Нефедова Д. И., Красноярцева О. М. Психологическое сопровождение становления профессиональной идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы // Сибирский психологический журнал. 2017. № 63. С. 6–18.

Черлюнчакевич А. И.¹,

преподаватель кафедры психологии

Военного университета имени князя Александра Невского

Министерства обороны Российской Федерации,

кандидат психологических наук

Глушкова В. А.²,

курсант факультета психологии

служебной деятельности

Военного университета имени князя Александра Невского

Министерства обороны Российской Федерации

Коренкова А. Р.³,

курсант факультета психологии

служебной деятельности

Военного университета имени князя Александра Невского

Министерства обороны Российской Федерации

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ К ВОЕННОЙ СЛУЖБЕ КУРСАНТОВ ПЕРВОГО КУРСА В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ УКРАИНЫ

Сегодня активно обсуждается проблема повышения качества и количества поступающего контингента в военные вузы, который смог бы в наикратчайшие сроки успешно адаптироваться к воинской службе. Учитываются индивидуально-психологические факторы – адаптационные, способности абитуриентов.

Факторы, влияющие на успешность протекания адаптационных процессов, можно разделить на объективные (средовые) и субъективные. В качестве объективных выступают: учебная программа по подготовке к выполнению служебных обязанностей, жилищные, бытовые условия, обеспечение денежным и материальным довольствием.

Особое место в структуре факторов психологической адаптации занимает мотивация, а именно преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудач.

Когда началась специальная военная операция на территории Украины, самой важной темой в рамках вышеупомянутого вопроса стал характер влияния начала СВО на желание и мотивацию поступления абитуриентов в высшие военные учебные заведения. Учитывая тот факт, что доминирующее большинство молодых людей сознательно принимают решение о поступлении на службу, в рамках данной работы считается необходимым обнаружить главные факторы, влияющие на принятие решения, касаясь поступления в военные вузы в данных условиях обстановки.

¹ © Черлюнчакевич А. И., 2023.

² © Глушкова В. А., 2023.

³ © Коренкова А. Р., 2023.

Процесс адаптации личности к условиям военного образования – многогранный комплекс, предназначенный обеспечить формирование ряда психических реакций, обеспечивающих адекватное восприятие и, как следствие, поведение человека и его успешное взаимодействие с непривычной для существования средой.

В военной психологии за последний период предложены различные подходы к определению адаптации, которые требуют специального рассмотрения. Следует обратить внимание на такое определение социально-психической адаптации личности, которое, выраженное в собственно психологических понятиях, стало бы основой для рассмотрения различных аспектов процесса адаптации и его результата – адаптированности личности к определенным социальным ситуациям или устойчивым структурам.

В рамках адаптации социализация, как процесс взаимодействия индивида и социальной среды, способствует приобретению индивидом механизмов и норм социального поведения, установок, черт характера и их комплексов и другие особенностей и подструктур, которые в целом имеют адаптивное значение [1].

В условиях современного общества имеются равные возможности поступления в военные училища для всех групп молодежи, как городской, так и сельской. Все они проходят профессиональный психологический отбор в соответствии профилированной воинской деятельности, из абитуриентов те, кто в полной мере соответствуют требованиям по уровню развития личностных качеств, образования, а также степени развития военно-профессиональной направленности.

Учебно-воспитательный процесс в военных училищах имеет ряд особенностей, отличающих его от учебно-воспитательного процесса гражданских учебных заведений, боевой и политической подготовки в войсках. Важнейшие из этих особенностей состоят, во-первых, в том, что военно-учебное заведение готовит не просто военного специалиста, но, прежде всего организатора, военного педагога, воспитателя. Это отчетливо понимают преподаватели всех кафедр и командование училищ [2].

Во-вторых, для военно-учебных заведений характерно сочетание войсковой (отделение, взвод, рота, батарея и т. д.) и вузовской (учебное отделение – класс, курс, факультет) организации. Учебно-воспитательный процесс осуществляется в обстановке строгого воинского порядка и уставных взаимоотношений, являющихся важнейшим условием воспитания курсантов. Это способствует формированию у них высокой дисциплинированности, организованности, сплоченности.

В-третьих, значительная часть учебно-воспитательного процесса военно-учебного заведения осуществляется не в классах и лабораториях, а в полевых условиях, в воздухе и море, в обстановке, приближенной к боевой. Это имеет исключительное значение для воспитания у курсантов качеств организаторов и руководителей, для их психологической подготовки к службе в войсках, к действиям в сложной боевой обстановке.

В-четвертых, особенностью учебно-воспитательного процесса военно-учебного заведения, в отличие от средней школы и подготовки войск, является сочетание педагогической деятельности с научно-исследовательской работой

[2–4]. В учебно-воспитательной работе с курсантами значительное внимание уделяется развитию у них качеств военного педагога и организатора. Это обусловлено тем, что умение обучать и воспитывать подчиненных – одно из важнейших требований, предъявляемых к офицерам, деятельность которых по своему содержанию носит ярко выраженный педагогический характер.

Содержание личности курсанта проявляется и развивается в ходе его учебы, несения внутренней и караульной служб, облуживание техники, мероприятий воспитательной и спортивно-массовой работы, то есть в процессе воинской деятельности. Этот аспект требует особенного внимания, поскольку в субъектно-деятельностной теории С. Л. Рубинштейна личность в деятельности понимается и как ее предпосылка, и как результат. Е. И. Кузьмина пишет о том, что «в процессе перехода от подросткового возраста к юношеству сама по себе неустойчивая самооценка человека приобретает стабильность, а с выработкой сознательного отношения к общественному труду становится стержнем самосознания личности». В данном ключе несправедливо будет не рассматривать курсанта первого курса на стадии поступления в военный вуз с точки зрения его деятельности в подразделении во время вступительных испытаний [4–5].

Логично, что при поступлении молодого человека в военно-учебное заведение, он оказывается в совершенно новых условиях. Условия адаптации курсантов военных вузов к обучению характеризуются тем, что они гораздо сложнее условий гражданских вузов, потому что курсанты, с первых дней нахождения в военном вузе, обязаны наряду с обучением выполнять профессиональные обязанности военной службы.

Для диагностики состояния психологического климата и изучения степени мотивированности курсантов в нынешних условиях обстановки в стране и за ее пределами было проведено исследование. В качестве предмета было выбрано влияние психологических особенностей курсантов первого курса в условиях проведения специальной военной операции на территории Украины на адаптацию к военной службе. Принимали участие 29 курсантов первого курса в возрасте 18-19 лет. Военнослужащие в количестве 16 человек проходят обучение на 5 факультете (прокурорско-следственный), 13 военнослужащих проходят обучение на 6 факультете (иностранных языков).

Методологическая основа исследования базируется на общей идее личностной психологии относительно факторов, определяющих развитие. К числу исходных методологических принципов изучения личностных особенностей курсантов первого курса относится теория Г. Айзенка.

Важно определить ряд критериев, по которому будет определяться степень данного влияния: эмоциональное самочувствие, внутреннюю или же внешнюю мотивацию, интеграция со средой, реализация личностного потенциала, личностное отношение к специальной военной операции.

В данном исследовании опора осуществляется на синтез влияния особенностей адаптации к военной службе курсантов и проведения специальной военной операции.

Первым этапом исследования стало изучение процесса адаптации к обучению в Военном университете путем проведения анонимного анкетирования.

Было определено, что решение большинства опрошенных было осознанным, основанным на личной инициативе, у большей части курсантов представления об учебе (службе) совпали с реальностью.

На втором этапе исследования был проведен анализ психических свойств (тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность) при помощи методики самооценки психических состояний Г. Айзенка.

После анализа данных были получены следующие результаты (рис. 1):

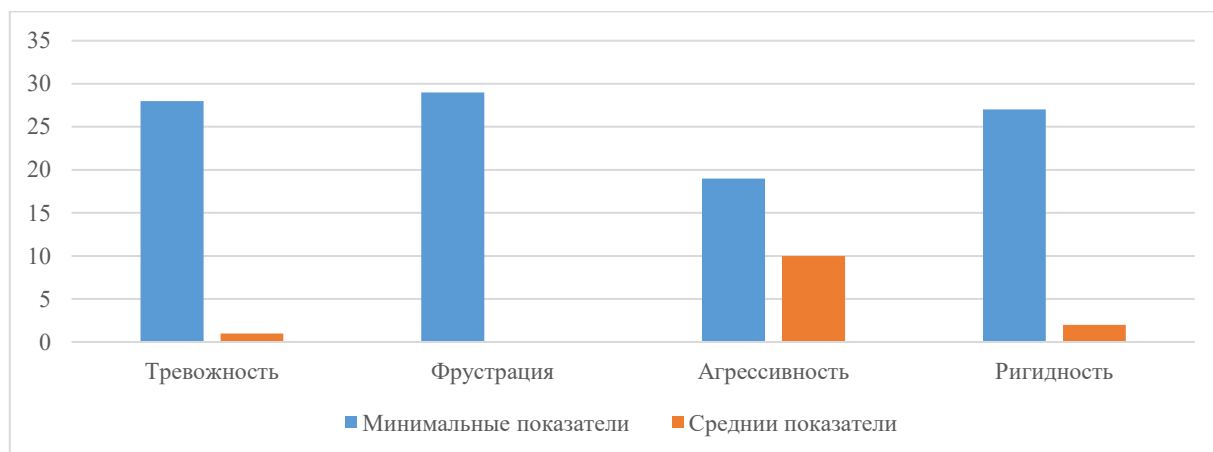


Рис. 1. Диаграмма самооценки психических состояний курсантов 1 курса

После интерпретации результатов исследования, были сформулированы следующие выводы: высокого уровня тревожности, агрессивности, ярко выраженной фрустрированности, ригидности не наблюдается ни у одного из опрошенных курсантов. Из этого следует то, что адаптация не ухудшается в связи с внешнеполитическими условиями в связи с проведением специальной военной операции на Украине, а лишь улучшается в следствии повышении мотивации курсантов, осознания их патриотических мотивов, готовности в любой сложной ситуации быть верным своему Отечеству и защищать его интересы. Большая часть испытуемых воспринимает готовность к построению новой концептуальной картины окружающего мира, при получении дополнительной информации, как необходимое и должное, курсанты имеют понимание о различии прошлой гражданской жизни и будущей военной.

В качестве рекомендаций руководящему аппарату военных вузов можно было бы предложить следующие положения:

1. Увеличить информацию на своих официальных сайтах о их будущем обучении и предстоящей службе для большей осведомленности абитуриентов.
2. Дать возможность заниматься любимым делом, обретать новые хобби и развиваться в спортивной, творческой и научной сферах. Это ускорит адаптацию курсантов первого курса в сложной для них, далекой от гражданской жизни, обстановке.
3. В полной мере проинформировать поступивших о важности их будущей профессии, установить для них культ личности офицера-профессионала.

Библиографический список

1. Красильников И. А., Константинов В. В. Социально-психологическая адаптация личности и стратегии разрешения внутренних конфликтов // Известия Самарского центра Российской академии наук. 2009. Т. 11. № 4 (4). С. 932–938.
2. Костюк, А.И. Адаптация и военная служба // Вестник ПВО. 1973. № 11. С. 49–52.
3. Кравченко А. В. Психологическая работа с курсантами образовательных организаций МВД России в интересах повышения показателей надежности // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения : сборник материалов I Международной научно-практической конференции. М. : Академия управления МВД России, 2018. С. 443–446.
4. Кузьмина Е. И., Кузьмина З. В. Соотношение самооценки, уровня притязаний и ценностных ориентаций личности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2018. Т. 7. № 1. С. 30–43.
5. Тенитлов С. В. Основные проблемы профессиональной подготовки офицеров в вузах Министерства Обороны // Армия и общество. 2007. № 5. С. 72–78.

Николаева Н. В.¹,

заместитель начальника кафедры
социально-экономических и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат философских наук, доцент

Яковлев Я. И.²,

курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОБЛЕМЫ ПЕРВИЧНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проблема адаптации впервые принятых сотрудников органов внутренних дел всегда имела крайне актуальный характер, так как именно она является первым этапом в их профессиональной жизни, связанной с определенными профессиональными трудностями и фактической сложностью работы в полиции. В связи с этим, многие поступающие в органы внутренних дел (далее – ОВД) лица изначально не могут приспособиться к установленным условиям и порядку, из-за чего в первый же год они увольняются со службы, тем самым, создавая после себя свободные рабочие места, которые впоследствии, никем не заполняются. Такая тенденция порождает кадровый голод, который создает большие проблемы в обеспечении реализации комплекса задач, возложенных на полицию. Многие руководители подразделений МВД России прибегают к крайним мерам: для того, чтобы восполнить дефицит кадрового состава, сотрудников начинают брать по объявлениям, развешанным на улицах городов. Анализ кадровой ситуации в органах внутренних дел показывает, что в последнее десятилетие произошло размытие профессионального кадрового ядра, наметился отток наиболее квалифицированных кадров.

Так, по данным ГУРЛС МВД России (ранее ДГСК МВД России), за период 2013–2018 гг. некомплект личного состава полиции увеличился с 4 до 6,8 %, в первую очередь за счет увольнений сотрудников по выслуге лет, дающей право на получение пенсии (2013 г. – 34,1 %; 2014 г. – 35,6 %; 2015 г. – 36,2 %; 2016 г. – 40,9 %; 2017 г. – 43,4 %, 2018 г. – 46,5 %), в то время как численность молодых сотрудников (до 30 лет) в 2018 г. составила 44,5 % кадрового состава, из числа которых 28,4 % личного состава прослужило не более трех лет [1].

Серьезная проблема некомплекта сотрудников характерна для наиболее ключевых и важных структур, таких как патрульно-постовая служба, подразделения за оборотом наркотиков и экономической безопасности, а также уголовный розыск. Министр внутренних дел Российской Федерации В. Колокольцев

¹ © Николаева Н. В., 2023.

² © Яковлев Я. И., 2023.

в своем докладе на расширенном заседании коллегии МВД России подчеркнул, что за 2021 г. количество уволившихся из органов внутренних дел следователей по сравнению с 2020 г. возросло на 34 % [2]. Приведенная статистика демонстрирует, что из года в год возрастает количество увольняемых сотрудников, а ведь именно данный фактор наиболее остро отражается на престиже всей системы МВД России.

Утечка кадров в системе МВД России связана с неудовлетворенностью организации службы, ее содержанием, должностными обязанностями, служебными отношениями и отношениями с гражданами, условиями работы и социальной защищенностью со стороны государства. Присущие системе перечисленные проблемы создают барьер для эффективной адаптации молодого сотрудника полиции, что впоследствии отрицательно отражается на качестве осуществления служебных задач, связанных с охраной правопорядка и обеспечением безопасности населения в Российской Федерации.

Понятие «адаптация» означает приспособление человека к изменяющимся внешним условиям. Если рассматривать адаптацию в рамках профессиональной деятельности в органах внутренних дел, то, представляется, что это процесс планомерного вступления сотрудника полиции в новую среду, в которой тот осваивает несвойственные условия труда, принимает для себя конкретные правила поведения и нормы, в соответствии с которыми он должен быстро и качественно выполнять профессиональные задачи, связанные с охраной общественного порядка и защитой личности от преступного посягательства. Трактовка данного понятия рассматривается с точки зрения профессиональной адаптации, однако, применительно к деятельности полиции, ряд ученых также выделяют еще один вид адаптации – социальную. В частности, А. Г. Мороз определяет ее как «многофакторный и многомерный процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения личности и окружающей ее социальной среды» [3].

Первичная адаптация начинается с момента поступления молодого сотрудника (не менее 18 лет и не более 35 лет) на службу в полицию и охватывает процесс первоначального взаимодействия с трудовым коллективом, принятие определенных эталонов поведения, значимости и важности своей профессии. Несмотря на наличие полного среднего или высшего юридического образования, полученных в гражданских вузах или ведомственных образовательных учреждениях, новоиспеченному сотруднику следует приспособиться к изначально непривычным условиям, а будучи не имея никакого опыта работы в территориальных органах ОВД, он столкнется с проблемой нехватки умений и навыков, необходимых для применения в экстремальной ситуации, вследствие чего на первых этапах профессиональной службы сотрудник полиции зачастую будет допускать ошибки, непроизвольно нарушать должностной регламент. В итоге получается, что на молодого человека, изначально полного оптимизма и вдохновленного службой в ОВД, будет действовать серьезное психологическое давление, связанное с физической и моральной перегрузкой и высоким уровнем ответственности за принятые решения. Перечисленные

причины порождают массовую текучесть молодых кадров, а именно, ежегодно 11–13 % выпускников покидают службу в органах на первом году службы.

Стоит отметить, что любая адаптация – это непрерывный и динамический механизм взаимодействия субъекта, в качестве которого выступает сотрудник полиции, и объекта, то есть внешней среды и ее компонентов, к которым необходимо адаптироваться. Выделяются следующие взаимосвязанные компоненты адаптации сотрудников ОВД: адаптация к содержанию деятельности; адаптация к условиям реальности; адаптация к первичному служебному коллективу, адаптация к отношениям с руководством; включение в первичную (малую) группу сотрудников; включение в процессы профессионального саморазвития. Процесс изменения профессиональной среды (1 этап) вызывает изменение сотрудника (2 этап), из-за чего тот непроизвольно включается в механизм адаптации (3 этап) к дальнейшей организации построения стресс-преодолевающего поведения (4 этап).

Преодоление второго этапа проходит через процесс преодоления фрустрации, связанным с конфликтным эмоциональным состоянием и безысходностью, а также пониманием того, что реальная профессиональная жизнь не совпала с ожидаемой, что в концепции Э. Ф. Зеера называется «кризисом профессиональных ожиданий» [4, с. 144].

Третий этап механизма адаптации, как верно считает В. П. Щербакова [5, С. 215–225], начинается при возникновении определенных обстоятельств, называемых адаптивными ситуациями. Они создают новые жизненные условия, к которой практически невозможно приспособиться начинающему сотруднику, живущему, во-первых, в условиях старой среды, во-вторых, по старым жизненным целям и моральным ориентирам. Иначе говоря, к сотруднику предъявляются дополнительные требования, продиктованные императивными правовыми нормами, исключающие проявление нравственной и этической составляющей к лицам, совершившим административное правонарушение или преступление, к лицам, по отношению к которым сотрудник обязан применить физическую силу, специальные средства, огнестрельное оружие несмотря на первоначальное моральное неприятие им таких действий. Поэтому целесообразно полагать, что первичная адаптация сотрудника ОВД связана с преодолением им своего внутриличностного конфликта между личным и общественным интересом.

Построение стресс-преодолевающего поведения (копинг-поведения) является одним из основных способов адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД. Стресс – это состояние повышенного нервного напряжения, вызванное экстремальной и быстроизменяющейся обстановкой, а также морально-психологической перегрузкой. Концепция копинг-стратегий направлена на создание у сотрудников определенных моделей поведения (действий), способствующих преодолению стрессогенных ситуаций и формированию стрессоустойчивости. Стоит отметить, что в ходе проведения эмпирических исследований современными учеными был сделан вывод о том, что для борьбы со стрессом каждый сотрудник выбирает разные копинг-стратегии, что, в первую очередь, зависит от полученного им ранее жизненного опыта (копинг-ресурса). Так, в результате проведенного опроса с использованием специальной

методики *SACS*, разработанной в 1994 г. С. Хофболлом, нам удалось определить индивидуальные модели стресс-преодолевающего поведения у 14 курсантов образовательного учреждения МВД России, среди которых 7 человек были девушками, остальные семь – юношами второго курса. Было выявлено, что наиболее используемыми «копинг-стратегиями» у юношей являются: вступление в социальный контакт (среднее значение выраженности 25 баллов из 30 возможных), поиск социальной поддержки (23 балла из 30 возможных) и ассертивные действия (22 балла из 30 возможных). Наименьшие результаты для юношей 2 курса были отмечены в таких моделях поведения, как избегание, импульсивные действия, агрессивные действия.

У девушек были выявлены следующие стресс-преодолевающие модели: вступление в социальный контакт (среднее значение выраженности составило 22 балла из 30 возможных), импульсивные действия (21 балл из 30 возможных), у 3 девушек наиболее сильно (25 баллов из 30) были выражены агрессивные действия. Наименьшие результаты для девушек 2 курса были отмечены в таких моделях поведения, как манипулятивные действия, асоциальные действия и избегание.

Стоит отметить, что курсанты 2 курса еще не могут полноценно осуществлять правоохранительную деятельность со свойственными ей сложностями и недостатками в связи с тем, что они только получают образование, необходимое для дальнейшего поступления на службу. Однако сведения о том, насколько каждый курсант способен преодолеть стрессовую ситуацию в условиях учебы, могут сильно повлиять на эффективность процесса первичной адаптации уже в условиях служебной деятельности. Именно поэтому для решения проблемы первичной адаптации к службе впервые принятых сотрудников органов внутренних дел необходимо посредством социально-психологических механизмов, а именно в рамках обследования ЦПД, определять и учитывать их начальную стратегию стресс-преодолевающего поведения. Безусловно, что подобные мероприятия обеспечат комплектацию системы ОВД сотрудниками с устойчивым морально-психологическим состоянием, высокой самооценкой, уверенных в себе и способных идти вперед, несмотря на «тяготы и лишения» службы в полиции.

Таким образом, для впервые принятого в ОВД сотрудника первичная адаптация будет являться первым и самым сложным этапом профессиональной деятельности, в процессе которой тот обязан приспособиться к непривычным для него условиям службы, принять определенные правила поведения и нормы, а также преодолеть внутренние морально-волевые противоречия, создающие барьер для дальнейшего осуществления своих обязанностей. От того, насколько эффективно протекает процесс адаптации, будет зависеть успешность становления сотрудника полиции, как специалиста, грамотно владеющим профессиональными знаниями, навыками и умениями.

Библиографический список

1. Статистические сведения о состоянии кадрового обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации за 2013–2017 гг. // Сборники аналитических и информационных материалов. М. : ДГСК МВД России, 2013–2018 гг.
2. Выступление Министра внутренних дел Российской Федерации генерала полиции Российской Федерации Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации // Официальный сайт Министерство внутренних дел Российской Федерации. URL: <https://мвд.рф/news/item/28589724/>.
3. Мороз А. Г. Профессиональная адаптация выпускников педвузов : дис. ... д-ра пед. наук. Киев, 1983.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2005.
5. Щербакова В. П. Социально-психологический механизм адаптации // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2010. № 1. С. 215–225.

Кузнецова И. А.¹,
старший преподаватель кафедры
психологии и педагогики в деятельности
органов внутренних дел
Омской академии МВД России,
кандидат юридических наук

АДАПТАЦИЯ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ: ТОЧКА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА ИЛИ СТИМУЛ К ВОЗНИКНОВЕНИЮ РЕГРЕССИИ

Специфика учебно-служебной деятельности курсантов образовательных организаций МВД России обусловлена тем, что учебный процесс проходит в строго регламентированном порядке, сопряженным с самоподготовкой, обязанностями по несению нарядов, дежурствами по охране общественного порядка и т. д. Данный формат требует от обучающихся способностей саморегуляции, организации своей деятельности, навыков определения (концентрации) приоритетных целей и задач, умение работать в группе, а также выстраивать коммуникативные связи по вертикали и горизонтали. С одной стороны, формируется строго регламентированный и контролируемый «коридор» прав и обязанностей курсантов, с другой – на них возлагается ответственность по организации своей учебной и служебно-профессиональной деятельности.

Кроме того, важно учитывать, что при оценке ситуации, воспринимаемой курсантом как сложная и трудно разрешимая, имеют существенное значение следующие ее характеристики:

- интенсивность (сила и степень воздействия на человека);
- продолжительность (стрессор может быть длительно действующим);
- отсутствие возможности контролировать происходящее и повлиять на обстоятельства;
- высокие требования к адаптационному ресурсу [4, с. 160].

В таких условиях начинается процесс адаптации первокурсников образовательной организации МВД России к окружающей среде, в ходе которого особое звучание приобретает их адаптационный потенциал и уровень личностного развития. Следует отметить, что они носят динамичный, перманентный характер и проявляются в работе механизма «приспособление-преодоление» в рамках адаптационного процесса [1, с. 255].

Адаптационный процесс курсанта протекает по координате таких параметров как:

- объективные факторы, т. е. не зависящие непосредственно от личности: учебная программа, бытовые условия, порядок проведения самоподготовки и строевой подготовки и т. д.;
- субъективные факторы, т. е. детерминированные непосредственно курсантом: эмоциональная зрелость, коммуникативные навыки, уровень интеллектуального развития, мотивационные составляющие, самооценка и т. д. [2].

¹ © Кузнецова И. А., 2023.

Видится, значимым влияние копинг-поведения (копинг-стратегий) на развитие курсанта в ситуациях, возникающих при адаптации к новым условиям в образовательной организации МВД России. Именно процесс преодоления трудных обстоятельств позиционируется как совладающее, адаптивное поведение.

Не имея целью исследовать в статье психологическую природу «копинг-поведения», разделяем позицию Т. Л. Крюковой, определившей его как целенаправленное поведение, позволяющее человеку справиться со стрессом (трудной жизненной ситуацией) посредством адекватных личностных особенностей через «осознанные стратегии действий, которые либо адаптируют к требованиям ситуации, либо помогают преобразовать ее» [3]. Именно активное поведение курсанта (готовность к такому поведению), направленное на изменение ситуации, ведет к формированию его опыта, преодолению внешних (внутренних) барьеров и в результате - к личностному росту.

Согласно классификации копинг-стратегий, предложенной С. Фолкманом и Р. С. Лазарусом выделяются два типа поведения: проблемно-ориентированный копинг (*problem-focused*) и эмоционально-ориентированный копинг (*emotional-focused*). Проблемно-ориентированный копинг, по мнению авторов, направлен на улучшение взаимодействия «человек-среда» посредством изменения когнитивной оценки сложившейся ситуации. Например, анализом информации о том, какие есть ресурсы для решения возникших трудностей и каким образом их пополнить, что делать поэтапно, рефлексией и удержанием себя от импульсивных действий. Эмоционально-ориентированный копинг включает в себя мысли и поступки, вызванные основной целью – снизить физическое или психологическое напряжение, возникшее под влиянием стресса, но не направленные на устранение угрожающей ситуации. Пример эмоционально-ориентированного копинга – избегание проблем, их отрицание или дистанцирование [5, с. 466]. Таким образом, копинг выполняет две ключевых функции: совладание с проблемой, вызывающей стресс, и урегулирование эмоций, возникающих в ходе ее решения.

В связи с этим, представляется, что выбор курсантом определенной модели совладающего поведения опосредован решением его ключевых задач:

- преодолеть трудности;
- избежать трудности;
- снизить их отрицательное воздействие.

Что оказывает влияние на определение обучающимся одной из перечисленных задач как приоритетной и наиболее оптимальной в сложившихся обстоятельствах? Можем предположить, что ответ на этот вопрос заключается в способности курсанта осознанно оценить ситуацию, умении слышать и регулировать внутреннее эмоциональное состояние, готовности нести ответственность за принятые решения. Именно такая позиция детерминирует формирование алгоритма конструктивного совладания с трудностями, отвечая на следующие вопросы: что я могу изменить в данной (кажущейся мне сложной) ситуации? Каким образом могу преобразовать ее в соответствии с личными намерениями и целями? В случае если ситуация неподконтрольна, то как переоценить ее с позиции ресурсности, т. е. чему могу научиться и в чем ее ценность?

Сложно переоценить значимость помощи курсантам в развитии этих способностей, содействия в формировании ими адаптационного потенциала и обучения его использовать. Именно вовлеченность в перечисленные процессы и личная заинтересованность курсовых офицеров, профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России является составной частью ядра успешной адаптации курсантов к учебной и служебно-профессиональной деятельности в целом.

Резюмируя сказанное, мы полагаем, что на успешность адаптации первокурсников образовательной организации МВД России оказывают существенное влияние их:

- способность оценить эмоциональную составляющую своего поведения (реакции на происходящее) и, что не менее важно, склонность к рефлексии;
 - готовность совершать осознанные активные действия, направленные на изменение/урегулирование ситуации, принимая тот факт, что результат может быть как положительным, так и отрицательным (что тоже является результатом). Тем самым курсант постоянно развивает свои адаптационные возможности (навыки совладания);
 - ответственность как одна из форм самоконтроля, способствующая выстраиванию курсантом «координат» взаимодействия с окружающей средой с учетом личных интересов (потребностей) и требований окружающей среды.
- Учитывая тот факт, что процесс адаптации обучающихся носит динамичный и гибкий характер нам видится целесообразным:
- проводить тренинги, направленные на целеполагание, обучение самоорганизации и управлением временем, определение сфер самореализации;
 - организовывать беседы с курсантами, в рамках которых переосмысливать проблемные ситуации с точки зрения их ресурсности. Тем самым оказывать помощь в преодолении обучающимися негативных переживаний, а также содействовать их личностной трансформации посредством перехода от состояния беспомощности к формированию такого качества как самостоятельность;
 - оказывать эмоциональную поддержку со стороны офицеров; информировать о возможностях, которыми могут располагать курсанты при организации и планировании своей служебной деятельности.

Библиографический список

1. Иванова А. И. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы // Педагогика, психология, социология, философия. 2014. № 9. С. 255–259.
2. Кротова М. Н. Личностные факторы психологической адаптации курсантов военного вуза // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 5. С. 130–132.
3. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения. Кострома : Аванти-тул, 2004.
4. Хачатурова М. Р. Совладающий репертуар личности: обзор зарубежных исследований // Психология. 2013. Т. 10. № 3. С. 160–169.
5. Folkman S., Lazarus R.S. Coping as a mediator of emotion // Journal of Personal and Social Psychology, 1998, pp. 466–475.

Смирнова Л. Я.¹,
начальник кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат экономических наук, доцент

Зезин А. В.²,
курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ УСТАНОВЛЕНИЯ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКОВ ДПС ГИБДД С УЧАСТНИКАМИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Существование и нормальное функционирование человеческой действительности в привычной для нас форме сложно представить без взаимодействия людей между собой. Взаимодействие человека с другими людьми в различных сферах его жизнедеятельности осуществляется посредством сложившейся со временем системы коммуникации, которая содержит в себе вербальные и невербальные элементы: язык, поза, мимика, жесты и т. д. В своей совокупности эти элементы позволяют человеку передавать и получать информацию посредством общения.

Само общение представляет собой процесс взаимодействия двух или более человек, при котором между его участниками происходит обмен информацией различного характера, а также формируются и устанавливаются межличностные отношения.

Общение, обладая рядом общих признаков, подразделяется на различные виды, которые имеют свои специфические особенности.

Так, общение сотрудника ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения, являясь одной из основных форм осуществления сотрудником его служебной деятельности, относится к профессиональному виду общения. В силу того, что правоохранительная деятельность в своей основе носит специфичный характер, общение, сопровождающее осуществление такого рода деятельности, приобретает особые признаки.

К таким признакам можно отнести:

1. Вынужденный характер общения для каждого из его участников: сотрудник, являясь в большинстве случаев инициатором взаимодействия, вступает в общение с участниками дорожного движения по причине необходимости выполнения возложенных на него государством функций в области обеспечения безопасности дорожного движения; в свою очередь участники дорожного дви-

¹ © Смирнова Л. Я., 2023.

² © Зезин А. В., 2023.

жения вынуждены вступать в общение в силу возложенных на них обязанностей – согласно п. 6.11 ПДД Российской Федерации водитель обязан по требованию сотрудника остановить свое транспортное средство (далее – ТС) в указанном ему месте.

2. Нормативная регуляция процесса общения предусматривает обязанность сотрудника вести себя с участниками дорожного движения должным образом, а также то обстоятельство, что взаимоотношения между сотрудником и участниками дорожного движения должны основываться на строгом соблюдении законности, четком исполнении своих обязанностей, сочетании решительности и принципиальности в предупреждении правонарушений с внимательным и уважительным отношением к участникам дорожного движения [1].

3. Наличие дефицита информации и времени: каждый участник дорожного движения обладает присущим только ему набором психофизиологических свойств и качеств из-за чего сотруднику ДПС ГИБДД приходится с самого начала общения анализировать человека с целью получения информации, необходимой для выстраивания соответствующей тактики общения с ним.

4. Общение зачастую носит конфликтный характер: в большинстве случаев причиной остановки сотрудниками ДПС ГИБДД транспортных средств является совершение лицом, управляющим ТС, административного правонарушения в области дорожного движения. Каждый из участников дорожного движения по-разному относится к совершенному им административному правонарушению, поэтому нередки случаи возникновения конфликтных ситуаций на почве отрицания водителем совершения им правонарушения, либо заведомо негативного и предвзятого отношения к сотрудникам ДПС ГИБДД.

В зависимости от достигаемых целей взаимодействие можно подразделять на конструктивное, односторонне результативное и деструктивное.

Конструктивное взаимодействие построено на основе сотрудничества и партнерства, участники стремятся найти продуктивное разрешение возникших противоречий. В такой форме взаимодействия ведущая роль сотрудников ДПС ГИБДД в большей степени основана на умения презентовать себя как высококвалифицированного специалиста, чем на возможности применения властных полномочий.

В односторонне-результативном взаимодействии собственных целей достигает только один из субъектов. Каждая из сторон рассматривает другую в качестве средства достижения собственных целей. При этом обладая определенным преимуществом, стороны используют методы принуждения, либо манипулирования, не придавая значения адекватной интерпретации поведения оппонента.

Если говорить о деструктивном взаимодействии, то оно определяется обоюдными отрицательными эмоциональными состояниями, то есть ситуацией открытой конфронтации друг с другом, ведущей к значительным искажениям во взаимном познании, и, как следствие, отсутствие позитивного результата.

Только в конструктивном взаимодействии сотрудников ДПС ГИБДД с участниками дорожного движения взаимопознание происходит за счет механизма обратной связи, когда они, ориентируясь на образ, сложившийся в ре-

зультате восприятия личностных и поведенческих особенностей друг друга, корректируют соответственно этому собственные действия.

Вместе с этим существует ряд факторов, препятствующих установлению конструктивного взаимодействия.

Прежде всего, на установление психологического контакта и дальнейшего конструктивного взаимодействия в первые минуты общения огромную роль оказывает поведение самого сотрудника ДПС ГИБДД. Сотрудник обязан быть тактичным и вежливым. К участнику дорожного движения следует обращаться на «Вы». В процессе общения необходимо излагать свои требования или замечания спокойно, убедительно и в понятной форме, что подразумевает знание нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность сотрудника. Наряду с этим необходимо воздержаться от высказываний и действий, способных дискриминировать человека по какому-либо признаку, высказываний, содержащих грубость, пренебрежительность, оскорбительные выражения и реплики и т. д.

Следующим фактором, от которого зависит не только установление конструктивных взаимоотношений, но и достижение необходимого сотруднику результата своей деятельности, является выбор соответствующей тактики общения с участником дорожного движения. Способность правильно и быстро анализировать текущее психическое состояние водителя, выявлять по вербальным и невербальным признакам, поведению водителя его возможный темперамент и акцентуацию личности – все эти умения, знания и навыки позволяют сотруднику построить необходимую ему линию общения. Поэтому сотрудник должен обладать достаточным уровнем теоретических знаний в области психологии, чтобы применять их на практике и совершенствовать свою коммуникативную компетентность.

Огромное влияние на процесс общения оказывает сложившийся в общественном сознании граждан негативный образ сотрудников ДПС ГИБДД: многолетнее культивирование образа коррумпированного, неквалифицированного и грубого сотрудника ГИБДД посредством юмористических передач и фильмов вместе с резонансными случаями неправомерного и грубого поведения сотрудников породили барьер стереотипизации, преодолеть который становится крайне непростой задачей. Помимо того, что сотрудник изначально не обладает информацией об остановленном им участнике дорожного движения, он вдобавок к этому сталкивается с заведомо негативным и предвзятым отношением к себе, что препятствует установлению психологического контакта. Преодолеть подобного рода барьер сотрудник может высоким уровнем речевой культуры, доброжелательным тоном общения, сочетающимся с уверенностью в правоте своей точки зрения и способностью ее грамотно аргументировать.

Вместе с этим в своей повседневной деятельности сотрудники ДПС ГИБДД постоянно сталкиваются с ситуациями конфликтного характера, сопровождающиеся провокационными действиями со стороны участников дорожного движения, речевой и даже физической агрессией. Подобного рода ситуации складываются при совершении участником дорожного движения правонарушения и активным отрицанием своей вины, нежеланием привлечения к ответственности.

В таких ситуациях сотрудникам необходимо не терять самообладание и не поддаваться на провокации [2, с. 106]. Человек, пытающийся вывести сотрудника на конфликт при помощи агрессивных высказываний и действий и ожидающий от него аналогичной реакции, сталкивается со спокойным и культурным поведением сотрудника. В итоге это не только обезоружит агрессивно настроенного водителя, но и даст сотруднику ГИБДД моральное превосходство над правонарушителем. Не стоит также забывать о возможности предоставления нарушителю зафиксированного факта совершения им правонарушения с последующим разъяснением его сути и общественной опасности, объяснением обоснованности и справедливости привлечения к ответственности.

Таким образом, общение, являясь неотъемлемым аспектом деятельности сотрудника ДПС ГИБДД, играет первостепенную роль в исполнении им своих служебных обязанностей. Сотрудник должен не только правильно и умело общаться с людьми, но и уметь оказывать на них психологическое воздействие, необходимое для защиты охраняемых законом интересов. Получение интересующей сотрудника информации, умение стимулировать положительные стороны гражданина, способность убедить его в своей точке зрения, – все это возможно при наличии соответствующих знаний, умений и навыков у сотрудника.

Библиографический список

1. Приказ МВД России от 23 августа 2017 г. № 664 (ред. от 21.12.2017) «Об утверждении Административного регламента исполнения Министерством внутренних дел Российской Федерации государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением участниками дорожного движения требований законодательства Российской Федерации в области безопасности дорожного движения» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_280037/.
2. Касперович Ю. Г., Костина Л. Н., Марьин М. И. «О формировании профессиональных навыков и качеств у сотрудников Госавтоинспекции для противодействия провокационному поведению участников дорожного движения» // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4 (71). С. 106–110.

Тарасов А. Ю.¹,
начальник кафедры организации деятельности
подразделений по обеспечению безопасности
дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕШЕХОДОВ И АВТОНОМНЫХ РОБОТОВ-ДОСТАВЩИКОВ

Лозунг «роботы захватят нашу среду» становится реальностью. Дроны и наземные роботы-доставщики используются в коммерческих целях, а полуавтономные системы вождения являются стандартными аксессуарами для традиционных автомобилей. Однако в то время как наши глаза были прикованы к опасностям и авариям, связанным с падением дронов и авариями автономных автомобилей, гораздо меньше внимания было обращено на опасности, связанные с неизбежным появлением роботов, которые делят пространство с пешеходами и смешиваются с человеческими потоками.

Эти роботы предназначены для оказания разного рода услуг, таких как помощь человеку, патрулирование, экскурсовод, доставка товаров, транспортировка человека и т. д.

Небольшие беспилотные роботы массой менее 20 кг имеют электропривод и предназначены для движения по тротуарам со скоростью не более 6 км/ч, способны доставить свой груз в пределах 15–30 мин и в радиусе до 5 км. Роботы могут доставлять грузы весом до 10 кг по цене доставки, которая до 15 раз ниже, чем обычная цена доставки последней мили в странах с высоким уровнем заработной платы, что делает роботов-доставщиков интересными для приложений электронной коммерции, а также для доставки еды или почтовых услуг.

Чтобы иметь возможность изучать взаимодействие между тремя элементами (робот-доставщик, человек, общественное пространство), необходимы знания о факторах воздействия общественного пространства на эффективность новых транспортных концепций, а также о факторах воздействия общественного пространства на принятие технологических новшеств.

Новой волне роботов до сих пор уделялось мало внимания, что удивительно, учитывая, что некоторые из этих роботов уже стали реальностью.

Были предложены различные метрики для количественной оценки травм, возникающих в результате столкновений человека с роботом, с целью прогнозирования тяжести последствий, которые зависят от формы, веса, скорости и направления робота [3, с. 158].

В дополнение к опасностям, связанным с физическими контактами, возникают психологические риски, возникающие в основном из-за социальных возможностей робота, выраженных в его внешнем виде и поведении.

¹ © Тарасов А. Ю., 2023.

Опасности, связанные с взаимодействием с роботами, нельзя обобщать, их следует рассматривать в контексте следующих характеристик: операционная среда, тип толпы, конструктивные особенности роботов и сценарии использования.

Наиболее сложными условиями для мобильных роботов являются транспортные зоны, такие как станции метро, аэропорты и торговые центры, которые характеризуются наличием постоянных и динамических препятствий (например, включая невидимые препятствия, такие как стеклянные двери и стены). Отличительными чертами этих сред являются высокая плотность толпы и непредсказуемость движения пешеходов. Разные потоки движутся в противоположных направлениях, нерегулярные потоки с пиками во время разгрузки или прибытия поезда, потоки, движущиеся с разной скоростью (например, люди, спешащие на поезд, по сравнению с людьми, движущимися медленно или ожидающими другой пересадки).

Пешеходные потоки можно описывать по нескольким параметрам, размеру (т. е. количеству людей в одном месте), плотности (т. е. количеству людей на квадратный метр), активности (т. е. движущейся или статической), целям (т. е. одинаковым для всех или конкретным для каждого).

Наконец, группы людей также можно охарактеризовать по типу поведения, нормальной деятельности или чрезвычайной ситуации (т. е. беспорядочное движение толпы во время пожара) и даже по эмоциональному состоянию, таких как стресс, разочарование или терпение [4].

В соответствии с Ласотой, Фонгом и Шахом, мы рассматриваем безопасность взаимодействия человека с роботом как устранение или смягчение опасностей, возникающих в результате физического, а также психологического вреда [2].

Физический контакт возникает, когда тело человека и робота (любая часть внешней поверхности робота: руки или колеса) соприкасаются друг с другом. Под психологическими опасностями мы подразумеваем (серьезное) ухудшение психического здоровья людей как следствие взаимодействия с роботизированными устройствами. В частности, психологические опасности могут повлиять на когнитивные, социальные и даже эмоциональные способности человека.

Психологические опасности могут быть вызваны движением робота, внешним видом и социальными возможностями, включая формы физического контакта. Потенциальными последствиями для здоровья являются стресс, тревога, дискомфорт, страх, эмоциональные связи и т. д.

Дискомфорт может быть вызван просто присутствием робота, в частности, у особых категорий людей, таких как дети, пожилые люди, люди с когнитивными нарушениями. Причин может быть много: культурные, религиозные и очень субъективные: личное отношение к технике, уровень знакомства с технологиями. Например, люди могут чувствовать себя некомфортно из-за наличия камер и слышать телефоны на борту робота. Ощущение того, что за вами наблюдают робот и, возможно, другие люди, может быть причиной опасений. Мы называем эту опасность ощущением того, что за вами наблюдают или шпионят, что может вызвать стресс, тревогу и, в некоторых случаях, даже агрессивную реакцию по отношению к роботу.

Особое внимание необходимо уделить разработки алгоритмов предотвращения столкновений. Действительно, в среде, заполненной людьми, робот может остановиться или застрять из-за отсутствия пути без столкновений. Последствиями остановки являются задержки в выполнении роботом своих услуг или, в худшем случае, невозможность выполнения своей задачи (например, доставки объекта).

Действительно, возможность принимать и использовать физический контакт с пешеходами или объектами повторяет распространенную привычку среди людей. Контакты между пешеходами часты и допустимы в загроможденных местах. Следовательно, вместо того, чтобы двигаться, чтобы свести к минимуму риск контакта (что может быть более разрушительным для толпы), эти роботы могут быть спроектированы таким образом, чтобы принимать контакты, сводя к минимуму риск травм.

Безопасный контакт может быть обеспечен за счет уступчивого поведения и использования подходящей формы и материалов, например, путем покрытия робота мягким материалом, избегая острых краев и выступающих частей или уменьшая вероятность зацепления за отдельные элементы робота [1].

Безусловно, основную опасность несут непреднамеренные контакты роботов и пешеходов. Физические контакты считаются «непреднамеренными», если они не зависят от намерений робота или пользователя. Непреднамеренные контакты происходят случайно, либо из-за того, что робот или человек проходят «точку выхода», что делает контакт неизбежным. Самым ярким свидетельством того, что столкновения между человеком и роботом могут происходить, является первая смерть пешехода, связанная с технологией беспилотного вождения.

Например, если человек делает резкое движение, не оставляя роботу достаточно времени для поворота, в зависимости от ситуации робот может ударить человека, повредить ногу человека. Другой непреднамеренный контакт может возникнуть при захвате предметов одежды.

Чтобы избежать такого контакта, крайне важно наделить робота датчиками полного охвата окружающей среды.

Нами были рассмотрены только некоторые факторы, влияющие на безопасность пешеходов при взаимодействии с автономными роботами. Помимо физических рисков, необходимо учитывать и психологические риски. Опять же, необходимы специальные методы и инструменты для измерения серьезности психологических опасностей.

Мы определили предварительный набор опасностей, влияющих на психическое здоровье людей при взаимодействии с роботами. Тяжесть опасностей (физических, а также психологических) зависит от характеристик человека, участвующего в воздействии (например, пола, возраста и состояния здоровья). Чтобы быть полностью безопасным, робот, обслуживающий в общественных и многолюдных местах, должен быть спроектирован с учетом такого разнообразия функций. Другими словами, проектировщики должны осознавать, что препятствием для робота является не только взрослый, но и ребенок, пожилой человек, беременная женщина или любой другой человек с особым состоянием здоровья.

Библиографический список

1. Биллард А. О механических, когнитивных и социальных аспектах подчинения человека и их роботизированных аналогов // Rob Auton Syst, 2017, vol. 88, pp. 157–164.
2. Ласота П. А., Фонг Т., Шах Дж. А. Обзор методов безопасного взаимодействия человека и робота // Found Trends Rob, 2014, vol. 5 (4), pp. 261–349.
3. Мансфельд Н., Хамад М., Беккер М. Карта безопасности: унифицированное представление данных о воздействии биомеханики и мгновенных динамических свойств робота // IEEE Robot Autom Lett, 2018, vol. 3 (3), pp. 1880–1887.
4. Boukas E, Ioannis K, Antonios G, Эвакуация толпы, управляемая роботом Сиракулиса // IEEE Trans Autom Sci Eng, 2015, vol. 12 (2).

Тарасова И. А.¹,
*доцент кафедры государственных
и гражданско-правовых дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат юридических наук, доцент*

**ОСОБЕННОСТИ И ТРУДНОСТИ АДАПТАЦИИ
ПЕРВОКУРСНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
МВД РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ МОСКОВСКОГО ОБЛАСТНОГО
ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ)**

Обучение в высшем учебном заведении предполагает не только профессиональную подготовку к будущей трудовой деятельности, но и является важнейшим этапом становления личности. Для большинства студентов поступление в высшее учебное заведение означает, в первую очередь, шаг во взрослую жизнь, сопряженный с необходимостью самостоятельно ее планировать, принимать решения и нести за них ответственность [1, с. 156]. Высшие учебные заведения, в том числе и образовательные организации МВД России) по сути должны представлять собой ту среду, в которой молодые люди (как юноши, так и девушки) без негативных процессов, личностных деформаций, истерик и стрессов могут перейти от детской несамостоятельной жизни к взрослой самостоятельной. В этой связи профессорско-преподавательский состав вузов (и образовательные организации МВД России здесь не исключение) должен быть нацелен не только на качественное преподавание своих учебных дисциплин, но и создание комфортных условий для адаптации обучающихся, прежде всего первокурсников. Поэтому большое внимание должно уделяться индивидуальной воспитательной работе с ними, чтобы помочь вчерашним школьникам преодолеть противоречия между их возможностями и качественно новыми требованиями в учебном заведении.

В основном психологическая адаптация студентов первого курса к условиям вуза описывается через понятия «присвоение», «вхождение», «формирование», «усвоение», «активное включение» и другие категории предметной деятельности [3, с. 264]. К сожалению, довольно часто профессиональный выбор человека определяют случайные факторы. Это явление особенно нежелательно при выборе учебного заведения, так как такие ошибки дорого обходятся и государству, и обществу, и самому обучающемуся. Ведь осознание неправильности выбора будущей профессии может приводить (и довольно часто приводит) к дезадаптации, к стрессовым ситуациям, формированию невротической личности [3, с. 264]. По этой причине период адаптации, связанный с ломкой прежних стереотипов, может на первых порах обусловить и сравнительно низкую успеваемость, и трудности в общении. У одних первокурсников выработка но-

¹ © Тарасова И. А., 2023.

вого стереотипа проходит скачкообразно, у других – ровно. Несомненно, особенности этой перестройки связаны с характеристиками типа высшей нервной деятельности. Поэтому, как представляется, изучение индивидуальных особенностей обучающегося, на основе которых строится система включения его в новые виды деятельности, даст возможность избежать дезадаптационного синдрома, сделать процесс адаптации ровным и психологически комфортным.

В проведенных исследованиях процесса адаптации первокурсников обычно выделяются следующие главные трудности:

- отрицательные переживания, связанные с уходом вчерашних школьников из школьного коллектива с его взаимной помощью и моральной поддержкой;
- неопределенность мотивации выбора профессии, недостаточная психологическая подготовка к ней;
- неумение осуществлять психологическое саморегулирование поведения и деятельности, усугубляемое отсутствием привычки к повседневному контролю педагогов;
- поиск оптимального режима труда и отдыха в новых условиях;
- налаживание быта и самообслуживания, особенно при переходе из домашних условий в общежитие;
- отсутствие навыков самостоятельной работы, неумение конспектировать, работать с первоисточниками, словарями, справочниками, указателями.

Все эти трудности различны по своему происхождению. Одни из них объективно неизбежны, другие носят субъективный характер и связаны со слабой подготовкой, дефектами воспитания в семье и школе. Но и те, и другие при неблагоприятном стечении обстоятельств могут стать толчком к психологической дезадаптации. В этой связи деятельность педагогов, чьи дисциплины преподаются на первом курсе, должна быть нацелена на только освоение при помощи различных методик и приемов (порой даже весьма разнообразных) содержательной части рабочей программы учебной дисциплины, но и адаптацию обучающихся к новым условиям (применительно к Московскому областному филиалу: строгому соблюдению распорядка дня, налаживанию быта в условиях общежития, необходимостью осваивать ежедневно значительный объем учебного материала, формированию навыков комфортного существования в коллективе, налаживанию коммуникаций и др.).

Адаптация – это предпосылка активной деятельности и необходимое условие ее эффективности. В. Г. Асеев в своей работе «Теоретические аспекты проблемы адаптации» [2, с.4] различает три формы адаптации первокурсников к условиям образовательных организаций:

- адаптация формальная, касающаяся познавательно-информационного приспособления обучающихся к новому окружению, к структуре образовательной организации, к содержанию обучения, к требованиям преподавателей, к своим обязанностям;
- общественная адаптация, т. е. процесс внутренней интеграции (объединения) групп первокурсников и интеграция этих же групп со студенческим окружением в целом;

– дидактическая адаптация, касающаяся подготовки студентов к новым формам и методам учебной работы в высшей школе.

Как же проходит процесс адаптации? Приученные к ежедневной опеке и контролю в школе, некоторые первокурсники не умеют принимать элементарные решения. У них недостаточно выработаны навыки самообразования и самовоспитания. Более того, вчерашние школьники часто не могут адекватно воспринимать учебную ситуацию, требования преподавателей. В этом случае снижается эффективность обучения, появляется неудовлетворенность собой, формируется тип неудачника, жертвы, возникают личностные, внутриличностные проблемы, и как факт ухудшается здоровье и нивелируются многие ранее достигнутые успехи.

Поэтому, как правило, процесс адаптации к учебной деятельности в гражданских образовательных организациях основывается на расширении знаний и сведений, необходимых для правильного ориентирования как среди студенческого окружения, так и среди профессорско-преподавательского состава, и даже профессионального сообщества. Также он сводится к формированию умений и навыков управлять своим поведением (избегать излишнего перфекционизма), грамотно распределять рабочее и личное время, организовывать свое самообразование (правильно работать с книгой, первоисточниками, словарями, справочниками, электронными ресурсами, в том числе с иностранными источниками).

Многие первокурсники на начальном этапе обучения испытывают большие трудности, связанные с отсутствием навыков самостоятельной работы, они не умеют конспектировать лекции, работать с учебниками, находить и добывать знания из первоисточников, анализировать информацию большого объема, четко и ясно излагать свои мысли, не обладают не только навыками подготовки научных работ и рефератов, но и большинство не умеют даже редактировать текст документа (выравнивать его по ширине, делать отступы, убирать ненужные пробелы и т. д.).

Что касается непосредственно курсантов образовательных организаций МВД России, то их адаптация имеет свои особенности, связанные со спецификой обучения. Поступив в образовательную организацию МВД России, курсант оказывается в новых социальных и психофизиологических условиях, предъявляющих достаточно жесткие требования к его личности. Вместе с тем, в отличие от студентов гражданских вузов, которым быстро приходится взрослеть и учиться самостоятельно распределять свое время (как рабочее, так и личное), курсанты лишены этой самостоятельности, и процесс их взросления проходит медленнее. Поэтому важная роль здесь должна отводиться психологическому сопровождению, нацеленному на выработку у курсантов оптимальных морально-психологических ресурсов для выполнения требований, предъявляемых преподавателями и руководством курсов, преодолению трудностей в межличностном общении. При этом наиболее активно процесс адаптации курсантов проходит в первом семестре обучения.

Как показывает личный педагогический опыт, благодаря грамотно организованной индивидуальной воспитательной работе, проводимой профессорско-

преподавательским составом, большинство курсантов к концу второго семестра полностью или частично адаптируются и к учебной, и к служебной деятельности. Индивидуальные мотивирующие беседы, проводимые с курсантами, помогают им обрести мотивацию к учебе, поверить в себя, а дополнительные занятия, групповые и индивидуальные консультации способствуют активизации их познавательной деятельности, повышению интереса к изучению учебных дисциплин, ранее вызывающих определенные трудности.

В качестве мер, оказывающих положительное влияние на успеваемость курсантов-первокурсников, следует отметить тесное взаимодействие профессорско-преподавательского состава с руководством курсов, педагогами-кураторами и психологами. Такое взаимодействие необходимо, чтобы понять, что действительно является причиной низкой успеваемости обучаемых: слабая общегуманитарная подготовка курсанта и отсутствие способностей к усвоению материала, либо элементарная лень и полное отсутствие мотивации. Процесс социальной адаптации первокурсников в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя в настоящее время осложнен еще и тем, что первый курс проходит обучения на новой площадке (п. Пионерский, г. Истра), где отсутствуют межличностные отношения и коммуникации с курсантами старших курсов, которые часто своим положительным примером способствуют повышению мотивации к учебе у курсантов младших курсов, оказывают им помощь и поддержку. В сложившихся условиях только совместными усилиями преподавателей, руководства курса, психологов, а также руководителей научных кружков, обеспечивающих вовлеченность практически всех курсантов (независимо от успеваемости) в научную работу, личным примером курсантов-отличников своего же взвода, удастся создавать условия для положительной мотивации для слабоуспевающих курсантов и успешно преодолевать проблемы, связанные с замедлением их адаптации к новым достаточно сложным условиям.

При этом важно помнить, что педагогическое влияние на курсантов оказывает не только отдельный педагог, но и весь педагогический коллектив. Морально-педагогический облик коллектива является одним из важных педагогических факторов, воздействующих на обучающихся, как непосредственно, так и опосредованно, через того или иного педагога. Одно из главных требований к педагогу – быть тактичным. При этом быть тактичным вовсе не значит быть всегда добреньким, не реагирующим на негативное поведение и поступки студентов. В педагогическом такте сочетается уважение к личности с разумной требовательностью к нему, без унижения достоинства личности.

Как показывает личный опыт, курсанты больше всего ценят в педагогах тактичность, доброту, справедливость, понимание их проблем, общительность, доброжелательность, требовательность и т. д. Но главное, чем дорожит воспитанник, – это душевная щедрость, искренность и сердечность отношений.

Для выработки тактики и стратегии, обеспечивающих оптимальную адаптацию обучающихся к вузу (в том числе курсантов-первокурсников образовательных организаций МВД России), важно знать жизненные планы и интересы

первокурсника, систему доминирующих мотивов, уровень притязаний, самооценку, способность к сознательной регуляции поведения и т. д.

Библиографический список

1. Андреева Д. А., Влияние адаптации студентов на учебную активность // Проблемы активности студентов : сборник статей. Ростов-н/Д. : Феникс, 1995.
2. Асеев В. Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. Иркутск : Иркутский государственный педагогический институт, 1986. С. 3–17.
3. Леонтьев В. Г., Мотивация и психологические механизмы ее формирования : монография. Новосибирск : Новосибирский полиграфкомбинат, 2002.

Нестерова П. С.¹,
курсант Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Хрусталева Т. А.,
доцент кафедры социально-экономических
и гуманитарных дисциплин
Московского областного филиала
Московского университета
МВД России имени В.Я. Кикотя,
кандидат психологических наук, доцент

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Проблема ценностных ориентаций является одной из ключевых в психологических исследованиях. Ценностные ориентации имеют важное значение в жизни личности, так как от них во многом зависит успешность деятельности индивида. Стоит отметить, что именно в период усвоения индивидом профессиональной роли происходит наиболее значимое формирование ценностных ориентаций, а также их изменение.

Служба в органах внутренних дел очень сложна – ненормированный рабочий день, работа часто без выходных или в праздничные дни, высокий уровень контроля за деятельностью конкретного сотрудника полиции со стороны общества, а также органов, осуществляющих надзорную деятельность, общение с криминальным элементом нашего социума, – эти и многие другие отрицательные факторы оказывают негативное влияние на психику сотрудника органов внутренних дел.

Исходя из этого, одной из задач высших образовательных организаций системы МВД России является психологическая подготовка сотрудника полиции, в том числе формирование необходимых для будущей службы ценностных ориентаций, которые позволят справиться с негативными проявлениями в службе.

Цель нашего исследования заключалась в том, чтобы изучить особенности ценностных ориентаций сотрудников полиции, а также уровень развития правового и гражданского сознания сотрудников полиции.

В исследовании приняли участие 50 сотрудников, из них 25 – курсантов образовательных организаций МВД России, 25 – сотрудников территориальных органов МВД России. Возраст респондентов составил от 18 до 45 лет. Стаж службы – от 1 до 15 лет.

Для получения актуальных данных об уровне правового и гражданского сознания у курсантов образовательных организаций МВД России и сотрудников, проходящих службу непосредственно в территориальных органах внутренних дел, было проведено исследование на основе двух методик: теста правового

¹ © Нестерова П. С., 2023.

и гражданского сознания (автор Л. А. Ясюкова), а также опросника терминальных ценностей ОТеЦ (автор И. Г. Сенин).

Результаты исследования показывают, что с возрастом и стажем службы терминальные ценности начинают изменяться. У курсантов в структуре терминальных ценностей доминируют такие как: развитие себя, креативность, сохранение индивидуальности и активные социальные контакты. Такие ценности можно отнести к блоку гуманистической направленности, ценностям духовно-нравственного содержания.

У сотрудников территориальных органов внутренних дел доминируют ценности прагматической направленности, такие как высокое материальное положение, семейная жизнь. Высокая значимость данных ценностных сфер означает, что для человека все, что связано с жизнью его семьи, является особо значимым, он отдает много сил и времени решению проблем своей семьи, считая, что главное в жизни – это благополучие в семье. Высокая значимость для человека его материального благополучия свидетельствует о том, что данных лиц характеризует высокое стремление к возможно более высокому уровню материального благосостояния, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием поддержания собственной значимости, повышения самооценки и удовлетворения эгоистично-престижных потребностей.

Необходимо отметить, что показатели профессиональной жизни, собственного престижа, духовного удовлетворения находятся на примерно одинаковом среднем уровне, как у курсантов, так и у сотрудников территориальных органов внутренних дел.

Исследование уровня правосознания с помощью методики Л. А. Ясюковой позволяет отметить, что у большей части (52 %) обследованных курсантов уровень правового сознания находится на среднем уровне, тогда как среди сотрудников органов внутренних дел такой уровень развития правосознания был выявлен у 38 %. Это означает, что у большей части респондентов обеих групп правосознание сформировано не полностью, не имеется четкого понимания о сущности правовой сферы.

Примерно четверть опрошенных респондентов обеих групп (23 % курсантов и 26 % сотрудников территориальных органов внутренних дел) показали хороший уровень сформированности правосознания, означающий, что личность имеет представление о сущности права и его влиянии на жизнедеятельность человека и другие общественные процессы. Такой человек не будет склонен к нарушению установленных правил и требований, хорошо исполняет свои обязанности, так как понимает их содержание, а также не требует повышенного внимания к себе. В достаточной степени развито чувство долга, имеется понимание о наличии разного понимания мира, которое им не отрицается и не критикуется.

Высокий уровень правосознания был выявлен у 22 % обследованных курсантов и 32 % обследованных сотрудников органов внутренних дел. У этой категории респондентов правосознание сформировано полностью, они осознают необходимость правового регулирования жизни общества. Респонденты этой группы надежны в деловых отношениях, проявляют стремление к выполнению

правил и договорных обязательств даже вопреки собственному отношению и пониманию ситуации, способны корректно взаимодействовать с широким кругом людей.

Небольшое количество курсантов (3 %) и сотрудников органов внутренних дел (4 %) показали низкий уровень развития правового и гражданского сознания, что позволяет их охарактеризовать как отрицательно относящихся к самому принципу формального законодательного регулирования отношений. Эта группа респондентов ориентирована в основном на морально-нравственные нормативы и только в том варианте, который признается ими лично; они склонны действовать, исходя из собственных соображений, мнений, понимания ситуации; поступают так, как сами считают правильным. Сопутствующими характеристиками являются безынициативность, но требовательность к окружающим.

Таким образом, можно сделать вывод, что курсанты обладают более низким общим уровнем правосознания по сравнению с действующими сотрудниками территориальных органов внутренних дел. Курсанты склонны более эмоционально, а не рационально оценивать высказывания и поступки людей, могут проявлять конфликтность в межличностных взаимоотношениях, демонстрируют более низкий уровень правовых знаний.

В заключении необходимо сказать, что правовое сознание курсантов образовательных организаций МВД России строится на основе прививания норм и требований, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел, а также основных принципах права. Дисциплинированность представляет собой то качество характера курсанта, которое позволяет ему успешно выполнять поставленные перед ним в процессе обучения, а также в последующей служебной деятельности в территориальных отделах органов внутренних дел задачи. Данные качества предполагают соблюдение требований, правил межличностных отношений, а также личной безопасности в ходе несения службы. Известно, что профессиональная деятельность курсантов и слушателей требует высокой внутренней дисциплинированности, структуру которой составляют такие компоненты, как высокий уровень правосознания, субъектность, ценностно-смысловая сфера, волевые качества характера, что обеспечивает психологическую устойчивость, развитые навыки самоуправления и самоконтроля. Однако не секрет, что при поступлении в образовательную организацию МВД России ни курсанты, ни слушатели такими качествами не обладают и в период нахождения в стенах вуза они нуждаются в специальной психолого-педагогической поддержке, которая позволит им наиболее эффективно сформировать указанные качества.

Библиографический список

1. Алещенко, М. В. Дисциплинированность в структуре волевых свойств характера // Психолого-педагогические исследования в Сибири : сборник трудов преподавателей и студентов факультета психологии и педагогики Омского государственного педагогического университета. Омск : Омский государственный педагогический университет, 2016. С. 6–8.

2. Гранат Н. Л., Панасюк В. В. Правосознание и правовая культура // Юрист. 1998. № 11-12. С. 2–8.
3. Муслумов Р. Р. Правовое сознание личности : учебное пособие. Екатеринбург : Уральский университет, 2013.
4. Психологическая подготовка сотрудников полиции / [В. Л. Цветков и др.]. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018.
5. Родин В. Ф. Некоторые психолого-педагогические проблемы совершенствования обучения в вузах МВД Российской Федерации: теоретико-методологический аспект // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов II Международной конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. С. 344–353.

Башкин С. А.¹,
 курсант факультета подготовки
 сотрудников для оперативных
 подразделений полиции
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Пустовитова Д. А.,
 преподаватель кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ИМИДЖ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ

В современном мире роль правоохранительных органов, в частности полиции, является центральной. В этой связи хочется отметить, что полиция как орган государственной власти, призванный обеспечивать и охранять права и свободы граждан, должна пользоваться немалым престижем, ведь именно она осуществляет прямую работу с гражданами. Результаты ВЦИОМ показывают, что доверие граждан к полиции растет, и данную тенденцию необходимо преумножать [7]. Престиж в аспекте данной проблемы является основообразующим, ведь, как известно, именно положительный имидж позволяет сотрудникам полиции благоприятнее проходить адаптационные процессы.

Адаптация к профессии сотрудника полиции происходит под влиянием множества факторов. К основополагающим необходимо отнести в первую очередь имидж организации. На сегодняшний момент имидж МВД России находится в стадии развития. Многие, поступая на службу впервые, часто находят несоответствие в представлениях и действительности. Так почему же имидж организации является системообразующим компонентом? Имидж являет собой некоторую внешнюю составляющую, но именно она вызывает первое и важнейшее впечатление. На наш взгляд стоит заметить, что относительно имиджа есть много мнений и представлений о его сущности:

– А. Ю. Панасюк считает, что это образ, возникший в результате прямого контакта с фирмой или информации, полученной от других людей;

– М. В. Томилова поясняет, что это совокупность информации о разных сферах деятельности организации, которая воспринимается и находится в умах людей.

Но сходно одно – А. Ю. Панасюк, М. В. Томилова и М. Л. Разу отмечают, что имидж есть образ, который складывается в глазах различных групп [6].

¹ © Башкин С. А., 2023.

Имидж полиции, в первую очередь, будет влиять на выбор ее в качестве профессии. И это не только внешний вид и форма, но и отношение к людям, к их проблемам, к собственной работе. К сожалению, порой, отношение к работе наших сотрудников далекое от идеала. Во многом это результат недостаточной работы по созданию положительного имиджа. В этом важную подоплеку сыграло СМИ. А ведь имидж необходим не только для привлечения людей в ряды полиции, но для того, чтобы люди знали и уважали служителей порядка. Чтобы у них не возникало сомнений в их порядочности, честности, профессионализме, а главное – желании помочь, защитить.

Вместе с тем, поступая на службу молодые люди проблемно проходят процесс адаптации в виду разных причин. Одной из коренных проблем подготовки кадров является формирование у молодых специалистов адекватных представлений о своей профессии, правильным своим возможностям и ожиданиям от нее. П. А. Просецкий отмечал, что одной из трудностей адаптации является слабая саморегуляция поведения, вызванная недостаточной подготовленностью, волей, неумением самоорганизовываться в обществе.

Возникают вопросы, куда пойти учиться, работать? Профессиональное самоопределение предполагает личностное определение собственной позиции, характеризующееся большей степенью неопределенности, которая возникает ввиду социально-экономических факторов, позиций родственников и общества в целом. Так «определенный вклад в разрушение имиджа вносит СМИ» – отмечает И. А. Дубнякова [4]. Часто возникает конфликт, который может носить внутриличностный характер.

Д. Сьюпер считает, что человек неосознанно ищет профессию, где будет сохраняться его представления о себе, а, находясь в профессии, ищет осуществления этого соответствия. Выбор профессии, по Д. Сьюперу, должен происходить исходя из своего образа «Я», личностных особенностей, ценностей, отношений к труду и профессии, потребностей. Если происходят несогласованные процессы между ожиданиями и реальностью, требованиями и возможностями, это вызывает внутриличностные конфликты.

В. С. Агапов в своих исследованиях определяет понятие «Я-концепция» как системное, самоорганизующееся образование психики, выраженная в отношении личности к себе и окружающему миру, где активно проявляется оценивающая деятельность сознания [1].

Рассмотрим элементы структуры Я-концепции сотрудника полиции:

- первым элементом является образ себя, сформировавшийся в процессе социализации личности, рефлексии. С. Б. Елканов определяет рефлекссию как соотношение своих возможностей с требованиями профессии, в том числе с представлениями о ней. Рефлексия позволяет скорректировать свой профессиональный путь и определить цели своей деятельности [5];

- вторым элементом является образ профессии, образ полиции. Выражается в представлениях о служебной деятельности, об общественной и личной важности ее существования, а также о факторах привлекательности полиции;

– третьим элементом является «образ жизни» сотрудника полиции, который является необходимым, отражающий уровень довольства качеством жизни, субъективное благополучие, мировоззрения-цели и способы их достижения.

Часто сотрудники полиции недовольны выбором своей профессии. На это есть объективные и субъективные причины, выраженные самой природой установившихся в обществе отношений по поводу представителей государственной власти. Это и является доминантой, порождающий внутриличностный конфликт.

Внутриличностный конфликт обусловлен следующими факторами:

1) несоответствие компонентов направленности (рассогласованность): разногласия между социально-профессиональными ожиданиями и реальностью, между мотивами карьерного роста, благополучия, самооценкой и самоуважением, между бессознательными побуждающими факторами (власть, подчинение) и ценностями и др.;

2) несоответствие профессиональной нагрузки и ее требованиями с профессионализмом самой личности, рождающее конфликт в необходимости повышения квалификации и недостаточной личной активностью, между неудовлетворенностью выбранной профессией и нежеланием менять профессию, отсутствие перспективы труда и соответствующей компетенцией и др. Успешная адаптация невозможна без постоянного саморазвития в профессиональной сфере и личного воспитания;

3) противоречие между личностными качествами личности, ее направленности на карьерный рост, получение высоких материальных благ, достижении успеха и общественно и профессионально значимых качеств, психофизиологических характеристик, состоянием здоровья и др. [2];

4) неадекватность в своих образах относительно профессии и существующей реальностью, выраженной в собственных возможностях. Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив соответствия самому себе;

5) противоречиями между профессиональными знаниями, качествами, потенциалом и социальным плато, выраженным возрастом, этнической принадлежностью и другими факторами; необходимости социального и профессионального развития и возрастной ригидностью; между необходимостью осуществлять профессиональную деятельность и уходом на пенсию и др. [3]

Необходимо отметить, что большое количество подразделений в полиции и разный уровень подготовки также является фактором внутриличностного конфликта.

К сожалению, в нашей стране нередки случаи, когда на службу в полицию попадают люди, не имеющие специального образования и опыта работы. Это серьезно усложняет процесс адаптации молодого специалиста. Сфера его деятельности, его коллектив и вся жизнь меняет свои направления. В процессе адаптации происходит освоение новой деятельности, новых взаимоотношений и отношений, формируется новый стиль поведения, происходит усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, и в конечном итоге – формирование интегрального личностно-профессионального потенциала сотрудника. Для того чтобы человек смог гармонично вписаться в коллектив, необходимо, чтобы он соответствовал определенным требованиям. В первую очередь это профессио-

нальные качества. Они должны быть не только хорошо развиты, но и соответствовать тому, что от него требуется. Ведь он будет работать с людьми, а они все разные. Во-вторых, человек должен быть эмоционально устойчив. Это значит, что он не должен реагировать на раздражители, и не должен впадать в депрессию при малейшем дискомфорте.

Стоит иметь в виду, что имидж полиции должен быть приоритетным направлением деятельности государства, поскольку именно его шаткость приводит к массовым увольнениям, а затем и к дискредитации всей правоохранительной системы. В этой связи необходимо пересмотреть подходы к формированию и реализации кадровой политики в органах внутренних дел, в том числе по вопросам социальной защиты сотрудников. Сложно представлять сотрудника полиции как представителя государственной власти, в отношении которого учащаются преступления. Формирование имиджа и есть решение данной проблемы, связанной с недобором кадров, которая как раз и обусловлена невозможностью адекватно адаптироваться.

Политика государства направлена на поднятие престижа МВД России, но как показывает практика, она является недостаточно прогрессивной. Подключение СМИ в общем развитии здорового образа сотрудника правоохранительных органов обязательно даст положительный эффект. Массовые увольнения со службы, кадровый голод и другие негативно сказывающиеся обстоятельства – являются фактически следствием одной проблемы. Таковой является престиж полиции. Адаптация к профессии и престиж прямо связаны с самоощущением специалистов себя в профессии. В настоящее время министром внутренних дел данное направление деятельности выбрано в качестве ключевых, что будет способствовать притоку кадров на службу и дальнейшему становлению имиджа МВД России.

Библиографический список

1. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : монография. М. : Альтекс, 2012.
2. Ануфриева Д. А. Личная ответственность в структуре личностных свойств сотрудников полиции с положительным имиджем // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 1. С. 21–25.
3. Воробьева М. А. Психология труда : учебное пособие для студентов и слушателей образовательных программ укрупненной группы специальностей «Экономика и управление», «Менеджмент» и «Управление персоналом», а также для магистрантов. Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2015.
4. Дубнякова М. А. Образ сотрудника полиции в сознании граждан // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). С. 19–21.
5. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. М. : Просвещение, 1989.
6. Панасюк А. Ю. Имидж: определение центрального понятия имиджелогии // Сайт Академии имеджелогии. URL: https://web.archive.org/web/20120406130109/http://academim.org/art/pan1_2.html.

7. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда. М. : Академия, 2009.

8. Полиция и граждане: мониторинг общественных оценок // Сайт ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/policziya-i-grazhdane-monitoring-obshhestvennykh-oczenok>.

Крыжимская К. В.¹,
 курсант факультета подготовки
 сотрудников для оперативных
 подразделений полиции
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель:
Пустовитова Д. А.,
 преподаватель кафедры юридической психологии
 учебно-научного комплекса
 психологии служебной деятельности
 Московского университета
 МВД России имени В.Я. Кикотя,
 кандидат психологических наук

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ К УСЛОВИЯМ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ

В наши дни большое значение для эффективного выполнения полицией служебных задач имеет такое понятие как имидж сотрудника полиции, который должен быть положительным и, как следствие, повышать уважение и признание со стороны граждан.

В соответствии с Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О полиции» – полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности, а одним из принципов, обеспечивающих успешное выполнение вышеуказанных задач является взаимодействие и сотрудничество, которое заключается в том, что полиция при осуществлении своей деятельности взаимодействует с другими правоохранительными органами, государственными и муниципальными органами, общественными объединениями, организациями и гражданами. Для того, чтобы деятельность полиции приносила результаты, взаимодействие должно быть продуктивным, что существенно зависит от имиджа сотрудника полиции. Таким образом, положительный образ сотрудника играет важную роль в достижении стабильной защищённости государства и общества.

Разные научные деятели по-разному определяют имидж сотрудника полиции. Е. А. Бекетова, Е. В. Змановская, С. А. Костенко дают следующее определение: имидж – это эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо или чего-либо, принимающий форму устойчивого стереотипа, включающий культурные и социальные типы, роли, личностные особенности субъекта, культурологический и социальный контекст. А. А. Калюжный, В. М. Палтусова, В. М. Шепель, В. Н. Черепанова определяют имидж как совокупность внешних

¹ © Крыжимская К. В., 2023.

и внутренних проявлений человека, отражающую личностные, профессиональные характеристики, ценностные ориентации, манеру поведения. По мнению Г. В. Бороздиной, Ф. А. Кузина, имидж – это представление, которое вы создаете о себе сами как внешнее отражение вашей личности и как показатель деловых и чисто человеческих качеств; самопрезентация. С. А. Маскалянова определяет имидж в виде образа личности, обусловленного требованиями профессии и состоящего из относительно постоянного ядра (Я-концепция, социальная роль, ценности профессиональной деятельности, профессионально значимые личностные качества) и внешней составляющей (культура вербального и невербального общения, выбор определенной модели поведения). Таким образом, по мнению отечественных научных деятелей, имидж является многоплановым понятием и не имеет конкретного определения, вместе с тем отсутствует единый подход к выделению его структуры [1].

А. С. Ковальчук, А. П. Панфилова, В. М. Шепель отдельно выделяют такой компонент как высокая культура; С. А. Маскалянова, А. С. Ковальчук, Г. А. Алтухова выделяют также профессиональную этику в качестве одного из компонентов структуры имиджа; А. П. Панфилова, Г. А. Алтухова, А. В. Савватеев, Э. Ф. Макаревич, Е. В. Замановская берут во внимание индивидуальный стиль; В. М. Шепель, А. А. Калюжный, А. П. Панфилова, А. С. Ковальчук, В. М. Палтусова, А. В. Савватеев отдельно рассматривают образование при формировании имиджа. Вышеперечисленные компоненты встречаются наиболее редко у узкого круга исследователей. Такие компоненты как внешний облик, манеры поведения, мимика, речь, жесты являются базовыми и рассматриваются большинством зарубежных и отечественных научных деятелей при изучении структуры имиджа.

Однако наиболее важным фактором является такой компонент как Я-концепция, который включают в структуру имиджа В. М. Шепель, А. А. Калюжный, Г. В. Бороздина, А. Ф. Стрижкова, Г. А. Алтухова, С. А. Маскалянова, Н. В. Ушакова, Е. Б. Перельгина. Феномен Я-концепции в современной науке связывается также с работами таких ученых, как У. Джеймса, К. Роджерса, Р. Бернса, Э. Эриксона, Дж. Мида, Ч. Кули, Г. Олпорта, А. А. Бодалева, Л. С. Выготского, Дж. Стейнса и др. В отечественной психологии изучением Я-концепции и смежными с ней понятиями «самосознание», «образ Я» в разное время занимались такие ученые, как В. М. Бехтерев, Д. А. Дриль, С. С. Корсаков, Н. Н. Ланге, И. М. Сеченов, И. А. Сикорский, С. Л. Рубинштейн, К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, Д. Н. Узнадзе, А. С. Прангишвили, Ш. Н. Чхартишвили, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, А. Р. Лурия, Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, И. С. Кон, Ю. М. Орлов, С. Л. Рубинштейн, А. Г. Спиркин, В. В. Столин, И. И. Чеснокова, Т. Шибутани, А. А. Налачжанян, Е. Т. Соколова, С. Р. Пантелеев, Н. И. Сарджвеладзе и др.

Большинство из них отдают Я-концепции основополагающее место в формировании имиджа.

Я-концепция является важнейшим этапом в создании имиджа сотрудника полиции и включает в себя 9 шкал по методике исследования самооотношения, разработанной Р. С. Пантелеевым в 1989 г., которые, по нашему мнению, со-

ставляют основу формирования имиджа: внутренняя честность; самоуверенность; саморуководство; отраженное самоотношение; самооценność; самоприятие; самопривязанность; внутренняя конфликтность; самообвинение.

Я-концепция играет важную роль, как в обыденной жизни человека, так и в его служебной деятельности, данный структурный элемент имиджа объясняет внутриличностные процессы и оказывает влияние на межличностные отношения, поведенческие сценарии, отношение человека к самому себе, самореализацию. Я-концепция включает в себя личностные свойства, которые обеспечивают самореализацию личности в профессиональном плане, определяют отношение к учебной деятельности и общению с профессионально-социальным окружением [2].

В научной литературе существует два подхода к пониманию Я-концепции. С одной стороны, она рассматривается как относительно устойчивая структура, с другой – претерпевает изменения в процессе жизнедеятельности и профессиональной деятельности, это связано с наличием субъективного оценочного компонента в ее формировании, т. е. самовосприятие и поведенческие проявления имеют динамику. Я-концепция определяет отношение человека к самому себе как к личности, а многие наблюдаемые материальные процессы показывают умение людей считывать психическое состояние другого человека, что приводит к возникновению следующего феномена: от отношения человека к самому себе зависит отношение к нему других. Связывая данный феномен со сферой профессиональной деятельности сотрудника полиции, можно сделать следующий вывод – от отношения сотрудника полиции к своей служебной деятельности и к себе как к профессионалу зависит отношение к нему коллег и граждан. Таким образом, с точки зрения психологии, работая над персональным имиджем, в том числе имиджем сотрудника полиции первостепенно нужно формировать здоровое самоощущение, стабильную самооценку, самооценność, а уже потом подключать так называемые «маскирующие» компоненты (создание образа, выбор определенной модели поведения, работа над внешним видом и т. д.). При создании положительного образа сотрудника полиции ошибочно работать только с внешними проявлениями, Я-концепция играет ключевую роль, позволяя человеку чувствовать себя уверенно и комфортно в процессе службы и взаимодействуя с окружающими. Исходя из вышесказанного, работа над внешним образом человека должна перекликаться с изучением Я-концепции.

В своих трудах один из ведущих американских социологов профессор Мичиганского университета Ч. Х. Кули определил, что самосознание и ценностная ориентация личности зеркально отражают реакции на нее других людей. Основная концепция Кули – теория «Зеркального Я». По мнению ученого «Зеркальное Я» представляет собой общество, в котором мы можем видеть реакции других людей на наше собственное поведение. Ч. Х. Кули назвал важнейшим признаком социального существа способность выделять себя из группы и осознавать свое «Я». Также он выдвинул идею о том, что люди состоят из Я-чувств, которые в свою очередь оформляются через отношения с другими: человек видит себя через отражение своих чувств в реалиях других. Таким образом, самовосприятие – это процесс, а не устойчивое состояние.

В настоящее время далеко не все сотрудники полиции работают над своим «Я» и еще реже направляют эту работу на формирование положительного образа полиции в целом и ее личного состава. Некоторые уделяют небольшое внимание «маскирующим» компонентам, приводят в порядок свой внешний вид, контролируют вербальные и невербальные жесты, однако, значимость таких компонентов кратно снижается, если не уделяется должное внимание такому структурному компоненту имиджа как Я-концепция, которая опосредует внутреннюю самооценку, уважение к своей деятельности, осознание ее высокой значимости и пользы для общества, ощущение себя как высококвалифицированного специалиста.

Некоторые сотрудники полиции начинают свой карьерный путь с обучения в образовательных организациях МВД России. Отдельно следует выделить, что для них формирование собственного имиджа начинается уже с «курсантских» лет. С момента поступления на службу в органы внутренних дел каждый сотрудник работает на свое имя. Для курсантов, как и для офицеров полиции, обязателен прилежный внешний вид, грамотность речи, развитое правосознание. Дополнительно на формирование имиджа курсанта могут оказать влияние его успехи в учебной деятельности и стремление участвовать в активной жизни образовательного учреждения.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы: положительный имидж сотрудника полиции приводит к повышению престижа полицейской службы и доверия граждан, является одним из основных критериев оценки эффективности деятельности полиции. При формировании положительного имиджа необходимо уделить особое внимание внутренним факторам, а именно Я-концепции, так как внешние составляющие в большинстве своем являются отражением именно внутреннего. В совокупности внешние и внутренние факторы могут кратно увеличить уважение к профессии полицейского и изменить стереотипное о ней.

Библиографический список

1. Ордабаева Ж. Ж. Имидж современного педагога: от теории к практике // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 1 (16). С. 160–162.
2. Лебедев И. Б., Журавлева А. К. Я-концепция и психологические механизмы ее формирования // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 4. С. 74–80.