

(В.Ф. Ряховский), «Изучение способности к самоуправлению в общении», «Стратегия» (А.И. Шипилов), опросник SACS «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С. Хобфолл).

Способствуют развитию профессионально важных качеств следователя тренинговые упражнения: «Конфликт без эмоций», «Групповой рассказ», «Пойми фразу», «Психологический портрет», «Расскажи историю», «Рефлексивное слушание».

Для выработки навыков конструктивного общения с участниками уголовного процесса нами применялись тренинговые упражнения «Мнемическая помощь», «Допрос свидетелей», «Взаимодействие с обыскиваемым», «Допрос в конфликте», «Очная ставка».

В целях повышения уровня профессионально-психологической подготовленности следователя полагаем необходимым дополнить программу дисциплины «Юридическая психология» темами по изучению личности преступника и преступного поведения, психологических аспектов расследования групповых преступлений.

Сегодня особо остро стоит вопрос выявления и расследования преступлений в сфере информационно-телекоммуникационных технологий, так как в 2020 г. произошел существенный рост данной категории преступности (из-за необходимости соблюдения гражданами режима самоизоляции).

Таким образом, актуальными вопросами повышения уровня профессионализма следователей являются: расширение знаний обучающихся посредством переработки рабочих программ дисциплин, дальнейшее применение и совершенствование активных и интерактивных форм обучения.

УДК 159.9

О.В. Гарманова

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ

В настоящее время достаточно широко изучен феномен адаптации сотрудников органов внутренних дел на первоначальном этапе служебной деятельности (А.Ф. Караваев, М.И. Марьин, А.В. Дулов, А.И. Папкин и др.). Однако современные реалии предъявляют новые требования к личности сотрудника полиции. Наряду с осознанием сущности и социальной значимости своей профессии, формированием чувства доверия граждан современному сотруднику органов внутренних дел необходимо преодолевать негативное информационное воздействие со стороны граждан, противостоять их провокационному поведению, выполнять служебные задачи в условиях видеонаблюдения и т. п. Новые профессиональные риски требуют от сотрудника, впервые принятого на службу в органы внутренних дел, быстрого ориентирования в социально-психологических и профессиональных условиях профессии (М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович, Л.Н. Костина, Т.Ю. Боблева, Е.В. Чернышева и др.).

По результатам изучения специальной литературы, исследований, психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел сложность и значимость начального этапа профессиональной деятельности состоит в том, что требуется: усвоение и принятие требований, предъявляемых к служебному поведению; поддержание положительной мотивации; развитие долга и ответственности; формирование и последующее закрепление профессиональных действий, которые в дальнейшем становятся шаблонными (неосознаваемыми) по причине постепенного ослабления внутреннего контроля и коррекции, выполняющих функции снижения ошибочных действий.

При рассмотрении процесса формирования профессиональных умений и навыков, развития индивидуального стиля работы в психологии труда акцентируется внимание на период устойчивости (стабильности) выполняемых действий по отношению к внешним и внутренним факторам среды. В психологии безопасности труда описаны исследования, указывающие на высокую вероятность ошибок и чрезвычайных ситуаций в результате наложения индивидуально-психологических особенностей личности и наступления определенных условий деятельности (М. Котик). В этой связи с целью повышения надежности служебной деятельности органов внутренних дел проводится постоянная оценка развития профессионально значимых качеств личности и осуществляется система последовательного и непрерывного психологического сопровождения сотрудников (В.М. Крук, М.И. Марьин, М.В. Виноградов, М.Н. Дашко, Э.Ф. Зеер и др.).

Особая роль в эффективности процесса адаптации молодых сотрудников принадлежит непосредственному руководителю. Именно он может оказать не только своевременную и квалифицированную помощь в преодолении трудностей, но и способствовать профессиональному развитию личности. Такое участие в профессиональном становлении можно рассмотреть через призму влияния, по меньшей мере, двух психологических механизмов: механизма принятия и освоения профессиональных ролей и механизма подражания.

Механизм принятия профессиональной роли заключается в усвоении определенного опыта, шаблонов поведения (Г. Келли, Дж. Тибо) в различных условиях служебной деятельности, общении с коллегами и различными категориями граждан. Процесс усвоения профессиональной роли значим с точки зрения осознания социальной значимости профессии, формирования личного смысла выполняемой деятельности. В этой связи важно отметить помощь и поддержку коллег, наставников и руководителей. Кроме того, механизм принятия профессиональной роли является важным элементом формирования морально-психологической готовности сотрудников, недавно принятых в органы внутренних дел, к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Рассматривая механизм подражания в контексте служебного взаимодействия, отметим, что усвоение многих социальных навыков происходило в дошкольном возрасте и обусловлено стремлением следовать примеру значимого взрослого (родителя). В возрастной психологии данный механизм достаточно подробно описан. При этом обращается внимание на

воспитательную роль личности значимого человека, с которым происходит отождествление образцов и стилей поведения. В социальной психологии механизм идентификации указывается как необходимый в установлении и поддержании межличностного взаимопонимания (Т. Шибутани). Поэтому во многих нормативно-правовых документах усилена личная ответственность руководителей за соблюдение требований дисциплины и законности, морально-этических норм поведения на службе и в быту, поскольку профессиональные мотивы, ценности, общая жизненная позиция непосредственного начальника неосознанно усваиваются подчиненными.

Среди направлений работы руководителя по формированию профессионально значимых качеств личности сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, можно отметить:

1) требования к неукоснительному соблюдению служебной дисциплины, точности и своевременности выполнения поручений, соблюдению морально-этических норм служебного поведения, способствующие формированию и закреплению устойчивых шаблонов в поведении сотрудников, выполнению служебных обязанностей в соответствии с положениями нормативных правовых актов;

2) установление уважительных и доброжелательных взаимоотношений, знание индивидуальных особенностей личности, позволяющие преодолеть психологические барьеры при обращении сотрудника к начальнику, а также установить открытые и доверительные условия для проведения воспитательной работы и индивидуальных бесед с подчиненными;

3) обеспечение постепенного «вхождения в должность» и наращивание интенсивности путем последовательного перехода от простых элементов работы к более сложным, позволяющие руководителю сформировать адекватную профессиональную самооценку подчиненных, развивающие у них чувство уверенности, внутренней организованности, исполнительности;

4) делегирование служебных обязанностей с учетом индивидуальных особенностей, профессиональной компетентности, опыта работы, загруженности по другим направлениям в работе, способствующие снижению психической и физической напряженности, являющиеся основой для профилактики эмоционального выгорания, развивающие волевую регуляцию поведения, эмоциональную устойчивость;

5) активное использование методов и приемов морального стимулирования, развития профессиональных навыков, поддерживающие положительную мотивацию к работе, формируют инициативу и самостоятельность;

6) расстановка личного состава с учетом совместимости индивидуальных особенностей личности и опыта работы, позволяющая поддерживать положительный настрой в коллективе, развить коммуникативные навыки, способствовать формированию уверенных профессиональных действий.

В завершение полагаем, что следует указать на значение поддержания руководителем благоприятного социально-психологического климата в подразделениях, оказывающего положительное влияние на результативность и работоспособность как служебного коллектива в целом, так и отдельных сотрудников. Положительный настрой в коллективе, чувство сплоченности, ответственность и дисциплинированность коллег создают условия для формирования профессионального и личностного развития сотрудников, впервые принятых на службу.

УДК 37.013.83

О.В. Гиммельрейх

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эффективность системы образования взрослых определяется его непрерывностью, конкретно-целевой и содержательной преемственностью на различных этапах жизни и служебной деятельности, поэтому системное, согласованное развитие образования взрослых является приоритетной задачей непрерывного образования, которое определяется действием двух взаимосвязанных факторов, к числу которых относятся: знания и навыки, мотивация к их обновлению, способствующие развитию и конкурентоспособности. Вину за отставание в этой гонке не в последнюю очередь возлагают на традиционную систему формального образования; развитие личности, способствующее формированию умений активно участвовать в общественных процессах.

Профессиональная правоохранительная деятельность сотрудников органов внутренних дел (ОВД) связана с использованием большого объема знаний, требующих постоянного совершенствования.

Таким образом, одна из ключевых задач, возникающих в процессе образования сотрудника ОВД как взрослого человека, состоит в том, чтобы создать и внедрить в практику именно такие педагогические условия, которые дадут ему возможность занять позицию субъекта учения (согласно одноименной парадигме), способного самостоятельно и продуктивно решать стоящие учебно-познавательные задачи.

Анализ положений теории и практики андрагогики дает основания утверждать, что взрослые осваивают новые знания и формируют навыки с разной степенью интенсивности, вследствие чего в процессе педагогической работы с ними следует уделять большее внимание индивидуализации обучения, повышать уровень самооценки и чувство собственного достоинства каждого индивида. При таком подходе сотрудник ОВД как слушатель курсов повышения квалификации или переподготовки выступает инициатором процесса собственного обучения, который характеризуется сознательностью личных мотивов обучения, направленностью на педагогическое сотрудничество. При этом многие сотрудники испытывают трудности в обучении. В ряде случаев это связано с моральной неготовностью к изменениям и причинами психологического характера: беспокойством о собственном авторитете, боязнью выглядеть некомпетентным в глазах коллег, определенным несоответствием образа «солидного человека» конвенциональной роли ученика (или нежеланием сесть за парту). Такого рода сложность обучения