

5) находящуюся внутри научного сообщества школу – исследовательский коллектив, который представляет собой относительно автономную группу ученых, характеризующуюся своим стилем межличностных отношений, нормами и стандартами научного исследования, самобытным стилем общения. Определенная система межличностных отношений и стиль общения, распределение исследовательской работы между сотрудниками, необходимые для продуктивной реализации исследовательской программы, определяются научными способностями главы школы как научного лидера и организатора коллективного исследовательского процесса;

6) теоретико-методологические положения, составляющие основание исследовательской программы (разделяются всеми членами школы и определяют единый методологический строй мышления);

7) кроме чисто исследовательских и педагогических задач перед каждым сотрудником и школой в целом стоит задача представления своего подхода во внешнем научном сообществе, связанная с обоснованием его продуктивности и защитой от критики;

8) рождение научной школы – исследовательского коллектива – определяется моментом формирования группы ученых, реализующих исследовательскую программу.

Проведенный анализ показал, что основная часть авторов, исследуя научные школы с позиций современной философии науки, придерживаются подхода к определению понятия научных школ, предложенного М.Г. Ярошевским. Мы также поддерживаем его точку зрения в вопросе определения понятия научной школы.

В первом случае под научной школой можно понимать определенную форму организации научной деятельности, при которой неформальный коллектив ученых, в том числе стажеры, аспиранты и др., объединяется в процессе совместной работы вокруг одного лидера – ученого – основателя школы, идеи которого отличаются научной новизной; разработанная на основании этих идей исследовательская программа поддерживается всеми членами исследовательского коллектива, исследования совмещены с обучением.

Во втором случае школа – исследовательский коллектив – это определенное научное сообщество, действующее под влиянием идей, выдвинутых неким исследовательским коллективом, в том числе и уже после того, как последний прекратил свое существование (сравнительно небольшой коллектив ученых, непосредственно сплоченный вокруг лидера и в основном состоящий из его прямых или косвенных учеников разных поколений, разрабатывающих оригинальную научную программу лидера или ее модификации).

В третьем определении школа как направление в науке характеризуется наличием множества ученых, не принадлежащих одному исследовательскому коллективу, но разрабатывающих общую специфическую научную идею.

В более широкой трактовке, включающей в себя и школу как направление в науке, научную школу можно определить как неформальное сообщество ученых, придерживающихся той или иной научно-исследовательской программы и развивающих ее идеи дальше.

УДК 159.9:34

**О.Э. Схолчик**

## **РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Жизнь всего общества и каждого отдельного человека невозможно представить без общения. В любой профессиональной области, непосредственно связанной с общением с другими людьми, специалист должен обладать навыками коммуникации, межличностного взаимодействия. Профессиональное общение сотрудников органов внутренних дел характеризуется рядом особенностей, обусловленных спецификой самой профессиональной деятельности. Сотрудники правоохранительных органов в процессе общения с гражданами решают служебные задачи, и от их умений общаться с людьми, устанавливать с ними контакт, вызывать доверие и располагать к себе будет зависеть в конечном итоге эффективность их деятельности.

Профессиональному общению сотрудников органов внутренних дел присущ ряд особенностей:  
необходимость вступать в общение и устанавливать контакт с различными категориями граждан;  
оценивание гражданами характера, стиля общения и поведения сотрудников;  
нередко напряженный характер общения сотрудников с гражданами;  
наличие определенных ожиданий граждан по отношению к сотрудникам.

Общение сотрудников правоохранительных органов с гражданами требует от них понимания психологии человека, наличия практических знаний в области эффективной коммуникации, навыков и умений конструктивного общения и взаимодействия с людьми в различных профессиональных ситуациях. Эффективная коммуникация требует от сотрудников, с одной стороны, умений хорошо говорить, выражать собственную позицию и понимать позицию собеседника, быть убедительным, выбирать оптимальную стратегию взаимодействия, а с другой – эффективно слушать, стимулировать собеседника к продолжению разговора. Для этого сотруднику важно обладать рефлексивным слушанием, которое подразумевает не только восприятие информации, но и постановку вопросов с целью более точного и полного понимания информации и собеседника, стимулирования его к самораскрытию. Рефлексивное слушание подразумевает постановку вопросов, направленных на уточнение, прояснение смысла сказанного, мнения, позиции и т. д., получение дополнительной информации. Вопросы формулируются таким образом, чтобы побуждать собеседника к самораскрытию, продолжению диалога, снижать тревогу и опасения. Вопросы не должны содержать критических замечаний, скрытого превосходства, упрека, обвинения, сарказма, назиданий и советов.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел нередко протекает в эмоционально напряженных ситуациях, в связи с чем сотрудникам важно уметь прогнозировать и предупреждать возникновение конфликтных ситуаций, владеть приемами и способами урегулирования конфликтов в профессиональной деятельности.

Таким образом, успешность профессионального общения сотрудников правоохранительных органов во многом зависит от наличия у них коммуникативной компетентности, включающей в себя коммуникативные знания, способности, навыки и умения. Коммуникативная компетентность выражается в умениях устанавливать психологический контакт и понимать другого человека, преодолевать напряженность, недоверие и вызывать доверие в процессе взаимодействия, основанное на согласии и взаимном принятии; владении техниками и приемами эффективного общения, саморегуляции, а также личностных свойствах. В широком смысле под компетентностью в общении понимается умение устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми, в более узком – создавать о себе нужное впечатление и оказывать влияние на других людей.

Наиболее эффективным методом развития коммуникативной компетентности сотрудников выступает психологический тренинг. Тренинговые методы работы (деловые и ролевые игры, дискуссии и др.) и групповое взаимодействие позволяют наиболее эффективно решать задачи по развитию навыков и умений эффективной коммуникации, конструктивного общения и взаимодействия в различных ситуациях, в том числе напряженного характера.

Развитие когнитивного компонента коммуникативной компетентности на тренинге может происходить посредством мини-лекций, групповых дискуссий, анализа коммуникативных проблем и ситуаций профессиональной деятельности, упражнений на развитие саморефлексии, понимание собеседника.

Эмоционально-чувственная составляющая коммуникативной компетентности развивается посредством заданий, упражнений, игровых процедур, направленных на создание позитивной установки на собеседника по общению, повышение эмпатии, эмоциональной гибкости и психологической чувствительности в ситуациях коммуникации, доброжелательного, понимающего, толерантного отношения к людям.

Для развития у сотрудников правоохранительных органов поведенческого компонента коммуникативной компетентности могут использоваться специальные упражнения и имитационные игры на сложные и конфликтные ситуации межличностного общения по заданному и гипотетическому сценариям, разработанные на основе соответствующих типичных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности. Закрепляются умения и навыки, проявляющиеся в коммуникативном процессе: умение слушать собеседника, понимать его чувства, владеть вербальными и невербальными средствами коммуникации, приемами убеждающего воздействия, техникой активного слушания, обратной связью и др., используются методы, нацеленные на развитие умений взаимодействовать с различными категориями граждан.

Таким образом, психологический тренинг как метод активного обучения позволяет эффективно решать задачи по развитию профессиональной коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел.

УДК 159.99

*Н.Н. Творогова*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Актуальность психологического сопровождения курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России (далее – ОО ВО системы МВД) обусловлена особой спецификой учебно-профессиональной деятельности: учебная и служебная деятельность осуществляются одновременно. С момента зачисления курсанта в ОО ВО системы МВД он назначается на должность сотрудника органов внутренних дел с присвоением звания и распространением на него ограничений, обязанностей и запретов, являющихся обязательными для всех сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Специалисты психологической службы ОО ВО системы МВД призваны помочь курсантам и слушателям в преодолении различных барьеров, препятствующих образовательному процессу с начала обучения и до выпуска из института. Планомерное разностороннее воздействие на формирование личности молодого сотрудника является приоритетным направлением в деятельности психологов, имеющее конечным результатом благополучное психическое состояние обучающегося и повышение качества образования.

Служебная деятельность курсантов ОО ВО системы МВД (в условиях реформирования органов внутренних дел и оптимизации численности личного состава) требует совершенствования психологической работы, применения новых форм, методов и средств психодиагностики, психокоррекции и психотерапии, а также психологического консультирования.

Объем работы, проводимой психологами ОО ВО системы МВД, огромен, работа может быть как групповой, так и индивидуальной, плановой и внеплановой, общенаправленной и с различными категориями обучающихся. Существует также и немалое количество методов, методик и средств, отличающихся по своей технологии (тактике). Они могут быть как стандартными, так и инновационными.

Из всех направлений, безусловно, самыми важными на начальном этапе обучения являются адаптация и мотивация к учебной деятельности. С этой целью проводятся социально-психологические тренинги с обучающимися для сплочения учебных коллективов, мобилизации на выполнение учебной и служебной деятельности. На таких тренингах происходит знакомство всех участников группы, выявление лидеров, а также психологических особенностей каждого из членов группы, что в будущем дает психологу возможности для проведения эффективной индивидуальной коррекционной работы. Развивая необходимые профессиональные и личностные навыки, тренинг дает возможность коллективу стать единым целым для успешного решения совместных задач, а в некоторых случаях и получить результаты по личным запросам участников: оказать поддержку, вдохновение на действия, быть услышанным, испытать новые ощущения, освободиться от зажимов, повы-