УДК 378.091.398

Организация повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел в аспекте развития профессиональной культуры

А. А. Арамисов, Н. У. Ярычев

Organization of advanced training for internal affairs officers in terms of professional culture development

A. A. Aramisov, N. U. Yarychev

Аннотация. *На основе анализа нормативных документов, научной литературы и практики дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел актуализируется проблема организации повышения квалификации в аспекте развития профессиональной культуры. Выделены два аспекта данной проблемы: основания отбора содержания образования и выбор форм и методов его реализации. Показано, что отбор содержания дополнительных профессиональных программ может быть основан не только на положениях нормативных документов, но и на научных представлениях о специфике такого целостного личностно профессионального качества сотрудника органов внутренних дел, как профессиональная культура. На основе культурологического подхода выявлены существенные признаки данного качества. Доказывается, что существующие формы повышения квалификации не отвечают запросам на формирование таких компонентов профессиональной культуры, как ценностное отношение к профессиональной деятельности, когнитивно-логические, коммуникативные умения. Предлагаются основания отбора содержания образования на основе представления о профессиональной культуре сотрудника органов внутренних дел, актуальные формы и методы реализации данного содержания дополнительных образовательных программ.*

Abstract. *The problem of organization of advanced training in the aspect of development of professional culture is actualized, On the basis of the analysis of normative documents, scientific literature and practice of additional professional education of internal affairs officers. Two aspects of this problem are highlighted: the basis for the selection of educational content and the choice of forms and methods of its implementation. It is shown that the selection of the content of additional professional programs can be based not only on the provisions of regulatory documents, but also on scientific ideas about the specifics of such a holistic personal and professional quality of the internal affairs officer as professional culture. On the basis of the culturological approach the essential signs of the given quality are revealed. It is proved that the existing forms of professional development do not meet the requirements for the formation of such components of professional culture as the value attitude to professional activity, cognitive, logical and communicative skills. The grounds for the selection of the educational content based on the professional culture of the employee of the internal affairs offices, the actual forms and methods of implementation of this content of additional educational programs are proposed.*

Ключевые слова: *сотрудник органов внутренних дел, профессиональная культура, повышение квалификации, содержание дополнительных профессиональных программ, формы и методы повышения квалификации.*

Keywords: *internal affairs officers, professional culture, advanced training, content of additional professional programs, forms and methods of professional development.*

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел во многом обу-

словливается следованием нормативным документам, регламентам, распорядительным актам. В этом плане достаточно существенной и целесообразной мерой является организация повышения квалификации сотрудников. Такое повышение квалификации направлено, в первую очередь, на поддержание в актуальном состоянии профессиональных навыков.

Появление такого документа, как «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» [1], изменения, происходящие в социуме, ориентируют сотрудника на комплекс гуманистических ценностей. Вместе с тем практика показывает, что в реальной действительности недостаточно ознакомить сотрудника с содержание того или иного документа. Необходимо воспитывать и развивать профессиональные и личностные качества в ходе практической деятельности. В этом плане система повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел имеет достаточно большой потенциал. Авторы научной периодики говорят о назревшей проблеме реформирования системы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел в плане обновления его содержания и форм. Система дополнительного профессионального образования МВД России, как утверждает И. В. Лесовик, является основой «роста профессионального потенциала личного состава МВД России, на базе которой должны формироваться новые подходы к организации и содержанию учебного процесса, к институту повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников органов внутренних дел» [2, с. 172]. И. В. Баева [3], в свою очередь, описывает существующие проблемы повышения квалификации, связанные со слабой индивидуализацией данного процесса и устареванием форм и методов преподавания. Исследователь акцентирует внимание на современных стратегиях, направленных на пробуждение познавательного интереса к преподаваемому материалу.

Таким образом, становится понятно, что совершенствование организации повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел осуществляется в двух направлениях:

1) обновление содержания дополнительных профессиональных программ в аспекте соответствия современным представлениям о профессионализме сотрудника органов внутренних дел и нормативно-правовым документам, регламентирующим деятельность полиции;

2) оптимизация форм и методов дополнительного профессионального образования в плане их соответствия достижениям психолого-педагогической науки.

Обращаясь к первому направлению, можно говорить о том, что объектом обновления содержания образования являются не только актуальные знания нормативно-правовых документов и освоение профессиональных умений, но личностные качества сотрудников органов внутренних дел. Последние являются тем элементом, которому уделяется недостаточно внимания в системе повышения квалификации. Вместе с тем эти элементы в совокупности определяют характеристики профессионализма сотрудник органов внутренних дел. Многие исследователи, уточняя характеристики профессионализма, выделяют профессионально-важные качества или профессиональную компетентность сотрудника и личностные качества, которые называют нравственными, этическими или ценностными. Так, исследователь А. А. Базулина [4] уточняет содержание данной компетенций, исходя из многообразия видов деятельности сотрудника органов внутренних дел: уголовно-процессуальная, оперативно-розыскная и административная. Авторы О. Ю. Капустюк и Л. Ю. Нежкина [5] отмечают, что: «профессиональная компетентность в значительной степени определяется личностным потенциалом сотрудника, его морально-психологическим статусом» [5, с. 26]. Среди таких личностных качеств исследователи выделяют: ценностные ориентации, базисные убеждения, адекватную самооценку, коммуникативные качества и т. д.

Изучая педагогические исследования, можно сказать, что проявление личностных качеств, наряду с профессиональной компетентностью, может говорить о наличие такой характеристики как профессиональная культура сотрудника. Культурологический подход к исследованию профессионализма предполагает, что человек является не только функционером в своей профессии, но и носителем определенных культурных ценностей. Кроме того, человек способен эти ценности не только демонстрировать, но и создавать. Такой точки зрения придерживается, например, В. Л. Крайник [6],

утверждая, что любую профессиональную деятельность можно рассматривать с позиции соответствия культурным нормам и ценностям жизни. Кроме того, общая культура личности находит свое отражение в профессиональной деятельности. Это хорошо согласуется с представлениями о том, что сотрудник полиции, соблюдая предписанные ему этические нормы и проявляя ценностное отношение к работе, может служить примером для коллег и других граждан.

Стоит отметить, что понятие профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел достаточно давно исследуется в педагогической науке. В разное время исследователи обращали свое внимание на определенные элементы профессиональной культуры: правовая культура, коммуникативная культура, переговорная культура и т. д. Существенный вклад в разработку данного понятия внесла И. М. Купчигина [7], которая определила понятие профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел и выделила в этом понятии личностные элементы, отражающие ценностное отношение к профессиональной деятельности, стремление к изменению общественной ситуации. Также автором уточнена структура проявления ценностных характеристик такой культуры в когнитивном, эмоциональном, коммуникативном, рефлексивном аспектах.

В. В. Шанько [8], обращаясь к исследованию профессионально-правовой культуры, определяет ее как интегральную характеристику и отмечает, что данная культура выполняет регулирующие функции, определяя поведение сотрудника в служебных условиях. Также он вносит определенную новизну, выделяя компоненты профессиональной культуры: мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностно-поведенческий.

Таким образом, можно утверждать, что содержание профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел является отражением его общей культуры в профессиональной деятельности. Составляющие данной культуры являются элементами готовности к ее проявлению в практической деятельности. Профессиональная культура сотрудника органов внутренних дел представляет собой совокупность профессиональных и личностных качеств. В первую очередь это ценностное отношение к исполняемой деятельности, взаимодействию с людьми, правовым и этическим нормам служебной деятельности. Немаловажной будет являться наличие положительной мотивации к деятельности, основанной на стремлении соблюдать правовые нормы. Также важно актуальное знание о правовых основаниях, способах осуществления уголовно-процессуальной, оперативно-розыскной и административной деятельности. Существенным компонентом профессиональной культуры будут являться когнитивно-логические, коммуникативные, служебно-процессуальные умения.

Все исследователи отмечали, что изучение элементов правовой культуры может найти применение в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов, отражаясь в их должностных правах и обязанностях. Например, обращаясь к тексту «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих», можно проследить, как в нем отражены нравственно-этические основы служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника. Это такие разделы: основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих; рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих; ответственность за нарушение положений типового кодекса. В данном документе изложены нравственно-этические ориентиры государственного служащего, даны рекомендации по организации коммуникаций, действий в конфликтной ситуации, требования к внешнему виду, антикоррупционные правила и т. д. Можно отметить, что данные правила не конкретизированы к особенностям служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел и могут уточняться в должностных инструкциях.

Совершенно очевидно, что изучение структуры профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел, его научное обоснование и отражение важных компонентов данного вида культуры в нормативных документах может служить основанием для отбора содержания дополнительных образовательных программ и организации повышения квалификации. Данное утверждение согласуется с мнени-

ями исследователей по вопросу организации повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел. Например, Ф. Ч. Коблов [9] утверждает, что успех профессиональной деятельности в целом зависит не только от четкого выполнения профессиональных регламентов, но и от умения выстраивать коммуникацию на процессуальном и эмоциональном уровнях. Соответственно, умения продуктивного общения, установления психологического контакта, поведения в конфликтной ситуации возможно активизировать при соответствующей ориентации содержания программ обучения. Автор отмечает, что данному содержанию в системе дополнительного профессионального образования не уделяется должного внимания. При этом данные программы должны носить вариативный характер в зависимости от категории сотрудников. То есть содержание программы повышения квалификации руководителя должно быть иным, чем, например, для сотрудников дежурных частей.

При этом подобное содержание может реализовываться вариативно. Например, данные вопросы будут реализованы в качестве самостоятельной программы для сотрудников, которые только начинают профессиональную деятельность или имеют небольшой опыт ее реализации. В этом случае программа будет направлена на формирование положительных установок, адаптацию сотрудника к новым условиям. В случае если повышение квалификации охватывает сотрудников, имеющих достаточный опыт деятельности, данные вопросы могут реализовываться в виде модуля в программе повышения квалификации и служить цели актуализации самосознания по отношению к профессиональной культуре.

Мы предлагаем разработать вариативный модуль для дополнительных профессиональных программ на основе современных представлений о профессиональной культуре сотрудников органов внутренних дел и использовать его в организации повышения квалификации. Это будет способствовать формированию адекватной субъектной позиции сотрудников, актуализировать их самосознание в процессе повышения квалификации. Это является целесообразным еще и с той точки зрения, что процесс развития профессиональной культуры является долговременным и полноценно осуществляется не только в системе повышения квалификации, но и в повседневной практической деятельности сотрудника.

Второе направление совершенствования повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел связано с оптимизацией форм и методов дополнительного профессионального образования. Можно с уверенностью утверждать, что большинство форм повышения квалификации сотрудников МВД не отвечают современным тенденциям. Это формы связаны с передачей информации или отработкой конкретных умений в виде регламентированных упражнений. Данные формы и методы в целом отражают потребности повышения квалификации, однако при этом не задействуется мотивационная и ценностная составляющие профессиональной культуры. В результате этого падает интерес процессу повышения квалификации и доверие к осваиваемому содержанию образования.

С точки зрения достижений психолого-педагогической науки можно утверждать, что постепенно накапливается положительный опыт профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования. Результаты исследований, проводимых в данном направлении, свидетельствуют о том, что успех достигается в том случае, если содержание образования не просто предъявляется как готовое знание, а учитывает интересы, способности и возможности слушателей. Т. е. в реализации содержания образования достаточно важно опираться на личностные особенности слушателя. Это демонстрирует важность представления о наличии и развитости профессиональной культуры у сотрудника, который обучается на курсах повышения квалификации. Задействование не только когнитивной, но и эмоциональной и ценностной сфер при организации обучения будет способствовать повышению интереса к содержанию образования. Данные выводы поддерживаются современными исследованиями.

Например, Е. В. Казаченко [10] пишет о значении мотивации в развитии профессионально-коммуникативной культуры сотрудников полиции в системе повышения квалификации. А. А. Базулина [4] исследует формы обучения, которые способствовали повыше-

нию роли самого слушателя в освоении знаний и умений.

В этом плане предлагается обратиться к перспективным формам реализации содержания повышения квалификации. Представления об обучении взрослых слушателей дают возможность понять, что самостоятельная практико-ориентированная деятельность, заинтересованность слушателей будет положительно влиять на развитие элементов профессиональной культуры. Такими формами могут служить: анализ конкретных ситуаций служебной деятельности, профессионально-психологический тренинг, наставничество в самоорганизации обучения.

Анализ конкретных ситуаций служебной деятельности интересен тем, что данные ситуации могут быть сформулированы самими слушателями. Соответственно, они будут заинтересованы в их объективном и всестороннем анализе. Кроме эмоциональной, здесь задействуется когнитивная сфера, умения логически рассуждать.

Профессионально-психологические тренинги направлены на формирование таких составляющих профессионально культуры, как ценностная, нравственно-этическая сфера, коммуникативные стратегии поведения в различных служебных и жизненных ситуациях, эмоциональная устойчивость. Также подобные тренинги могут познакомить слушателя с методами профилактики профессионального выгорания.

Наставничество, в свою очередь, может реализовываться как элемент индивидуализации повышения квалификации, организации дистанционного освоения содержания образования. Также наставничество можно рассматривать как способ влияния на когнитивную и ценностную сферы. Зачастую слушателю трудно наладить контакт с преподавателем при групповой форме педагогического взаимодействия. Индивидуальные консультации дают возможность сориентироваться в сложных аспектах правового законодательства и особенностях его практического применения и т. д.

Таким образом, мы можем констатировать, что необходимость соблюдения нормативных документов и регламентов служебной деятельности дает представление о нравственно-этических основах служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел. В то же время декларированные в нормативных документах нравственно-этические аспекты поведения и организации социальной коммуникации сотрудников органов внутренних дел не находят достаточной поддержки в содержании и формах повышения квалификации.

Во-первых, имеются затруднения при отборе соответствующего содержания дополнительных профессиональных программ. Так, в различных документах употребляются разные термины, характеризующие личностную сферу профессионализма. В научных исследованиях также представлены разные аспекты личностно-психологических умений, необходимых сотруднику полиции. Изучение содержания и структуры профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел интегрирует эти характеристики и дает представление о целостном личностно-профессиональном качестве. Это дает основания для систематизации знаний о необходимых ценностных установках, знаниях и умениях. В свою очередь данное представление можно отражать в документах, регламентирующих деятельность сотрудника, и в содержании программ повышения квалификации.

Во-вторых, существующие формы вносят некоторые ограничения для реализации такого содержания образования. Например, для реализации психологического тренинга требуется привлечение специалиста в данной области.

Мы предлагаем на основе изучения специфики профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел разработать вариант содержания повышения квалификации, касающийся ее составляющих, и реализовать его в современных, показавших свою эффективность формах и методах организации педагогического взаимодействия со слушателями.

Библиографический список:

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол № 21) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/55171108/ (дата обращения: 20.06.2019).

2. Лесовик И. В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности / И. В. Лесовик // Вестник ВИ МВД России. – 2010. – № 4. – С. 172–175.

3. Баева Е. В. Современные тенденции и стратегии преподавания в системе повышения квалификации сотрудников ОВД / Е. В. Баева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 3 (54). – С. 24–27.

4. Базулина А. А. Модель личностно-развивающего повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел / А. А. Базулина // Вестник НовГУ. – 2011. – № 64. – С. 15–19.

5. Капустюк О. Ю. О некоторых аспектах профессиональной компетентности сотрудника ОВД / О. Ю. Капустюк, Л. Ю. Нежкина // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. – 2013. – № 3 (66). – С. 25–30.

6. Крайник В. Л. Культурологический подход к профессиональной подготовке педагога / В. Л. Крайник // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2004. – № 5. – С. 49–54.

7. Купчигина И. М. Формирование профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел в системе непрерывного профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / И. М. Купчигина. – Красноярск, 2009. – 267 с.

8. Шанько В. В. Педагогическая технология формирования профессионально-правовой культуры у будущих сотрудников МВД : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / В. В. Шанько. – Невинномысск, 2013. – 183 с.

9. Коблов Ф. Ч. совершенствование профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования / Ф. Ч. Коблов // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – Режим доступа: http://science-education.ru/ru/article/view?id=21731 (дата обращения: 20.06.2019).

10. Казаченко Е. В. Значение мотивации в развитии профессионально-коммуникативной культуры сотрудников полиции в системе повышения кадров МВД России / Е. В. Казаченко // Вестник КРУ МВД России. – 2013. – № 2 (20). – С. 56–59.

References:

1. Model Code of Ethics and Official Conduct for Civil Servants of the Russian Federation and Municipal Servants (approved by the decision of the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation on combating corruption of 12/23/2010) (Protocol No. 21) [Tipovoy kodeks etiki i sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennykh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii i munitsipal'nykh sluzhashchikh (odobren resheniem prezidiuma Soveta pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii po protivodeystviyu korruptsii]. Available at: https://base.garant.ru/55171108/ (accessed date: 06/20/2019).

2. Lesovik I. V. *Additional professional education of internal affairs officers as the most important condition for increasing the efficiency of their professional activities* [Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie sotrudnikov organov vnutrennikh del kak vazhneyshee uslovie povysheniya effektivnosti ikh professional'noy deyatel'nosti]. Bulletin of the Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2010, No. 4, pp. 172–175.

3. Baeva E. V. *Modern tendencies and strategies of teaching in the system of professional development of Department of Internal Affairs staff* [Sovremennye tendentsii i strategii prepodavaniya v sisteme povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov OVD]. Psychopedagogy in law enforcement agencies, 2013, No. 3 (54), pp. 24–27.

4. Basulina A. A. *Model of personal and developing professional development of internal affairs officers* [Model' lichnostno-razvivayushchego povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del]. Bulletin Novgorod State University, 2011, No. 64, pp. 15–19.

5. Kapustyuk O. Yu., Nezhkina L. Yu. *The aspects of professional competence of an employee of the Department of Internal Affairs* [O nekotorykh aspektakh professional'noy kompetentnosti sotrudnika OVD], 2013, No. 3 (66), pp. 25–30.

6. Krajnik V. L. *Cultural approach to the professional training of a teacher* [Kul'turologicheskiy podkhod k professional'noy podgotovke pedagoga]. Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University, 2004, No. 5, pp. 49–54.

7. Kupchigina I. M. *Formation of professional culture of internal affairs officers in the system of continuous professional education*: Diss. of cand. of ped. sci. [Formirovanie professional'noy kul'tury

sotrudnikov organov vnutrennikh del v sisteme nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya: Dis. kand. ped. nauk], Krasnoyarsk, 2009. 267 p.

8. Shanko V. B. *Pedagogical technology of formation of professional-legal culture at the future employees of the Ministry of Internal Affairs*: Diss. of cand. of ped. sci. [Pedagogicheskaya tekhnologiya formirovaniya professional'no-pravovoy kul'tury u budushchikh sotrudnikov MVD: Dis. kand. ped. nauk], Nevinnomyssk, 2013. 183 p.

9. Koblov F. Ch. *Improvement of professional training of internal affairs officers in the system of additional professional education* [Sovershenstvovanie professional'noy podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya]. Modern problems of science and education, 2015, No. 5. Available at: http://science-education.ru/ru/article/view?id=21731 (accessed date: 06/20/2019).

10. Kazachenko E. V. *The importance of motivation in the development of professional and communicative culture of police officers in the system of personnel promotion of the Ministry of Internal Affairs of Russia* [Znachenie motivatsii v razvitii professional'no-kommunikativnoy kul'tury sotrudnikov politsii v sisteme povysheniya kadrov MVD Rossii]. Krasnodar University of the Russian Ministry of Internal Affairs, 2013, No. 2 (20), pp. 56–59.