

УДК 37.01

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРЕДМЕТ
АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ВНИМАНИЯ**

Шинкевич Владимир Ефимович, профессор кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Сибирского юридического института МВД России (г. Красноярск), доктор социологических наук, доцент

E-mail: vlashink@yandex.ru

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы формирования у сотрудников органов внутренних дел не только нацеленности на достижение целей, адекватных их личным жизненным силам, но и внутренней потребности в реализации этих целей. Автором обращается внимание на важность акмеологического сопровождения образовательного процесса и профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел как средства профилактики профессионального выгорания и деформации, социальной мобилизации на достижение жизненно-значимых результатов. Актуализируется проблема значимости акме потенциала и акме возможностей сотрудника в условиях выполнения профессиональных задач и участия в специальных операциях. В статье на основании специальных авторских исследований представлены некоторые рекомендации по развитию акме потенциала обучающихся в образовательной организации органов внутренних дел.

Ключевые слова: акмеология, акме-план, потенциал, компетентность, компетенции, образование, профессионализм, сотрудник органов внутренних дел, обучающийся, образовательная организация

**Personnel training in the educational organization of internal affairs
bodies as a subject of acmeological attention**

Shinkevich Vladimir Yefimovich, Professor of the Department of Humanitarian and Social and Economic Sciences, Siberian Law Institute of MIA of Russia, Doctor of Sociology, Ass. Professor, vlashink@yandex.ru

Abstract: the article deals with the issues of formation of employees of the internal affairs bodies not only focused on achieving goals adequate to their personal vitality, but also the internal need to realize these goals. The author draws attention to the importance of acmeological support of the educational process and professional activities of employees of internal affairs bodies as a means of preventing professional burnout and deformation, social mobilization to achieve vital results. The problem of the importance of acme potential and acme capabilities of an employee in the conditions of performing professional tasks and participating in special operations is actualized. Based on special author's research, the article presents some recommendations for the development of the acme potential of students in the educational organization of internal affairs bodies.

Keywords: acmeology, acme plan, potential, competence, competence, education, professionalism, employee of internal affairs bodies, student, educational organization

Введение. Человек рождается, чтобы жить - эта мысль банальна, но по сути, так и должно быть. Вопрос состоит в другом: как он должен прожить этот отрезок времени, отведенный ему природой, богом или судьбою [1]. Где-то на вершине его успеха складывается личностный социальный феномен - акме. Он позволит в определенный период времени понять человеку, чего он стоит, что он сделал для общества, близких, да и для себя в зените свое основной профессиональной деятельности. Однако и общество должно предоставлять возможность человеку достичь своей вершины [2]. Следовательно и на социальном окружении лежит ответственность по оказанию каждому человеку достойную помощь и поддержку в его становлении, развитии, профессиональной деятельности, которое может своевременно подсказать,

помочь, а при необходимости приложить определенные усилия и по коррективке социальных практик. В полной мере это относится и для деятельности сотрудников органов внутренних дел, в том числе, находящихся на начальном этапе своей профессиональной деятельности. Существенное значение имеет возможность раскрытия акме возможностей сотрудника органов внутренних дел имеет для подготовки к выполнению в будущем профессиональных задач в условиях высокой напряженности и риска.

Цель данной статьи заключается в актуализации использования акмеологических исследований при сопровождении организации образовательного процесса, выборе форм, методов педагогического и психологического научно обоснованного и оправданного влияния на обучающихся. **Среди задач**, которые мы ставили при проведении исследования, определения его объекта, предмета и выработки инструментария необходимо выделить: во-первых, раскрытие значимости акмеологических исследований при организации образовательного процесса и оценки мотивации обучающихся на достижение жизненно и профессионально значимых целей; во-вторых, раскрыть некоторые возможности акмеологических исследований при формировании акме у обучающихся; в-третьих, проанализировать статику и динамику акмеологических факторов у обучающихся с первого по пятый курсы обучения; в-четвертых, оценить значимость раскрытия акмпе потенциала сотрудника, для возможного выполнения профессиональных задач в условиях высокого морального, физического напряжения, различного уровня опасностей для жизни и здоровья; в-пятых, сформировать рекомендации по использованию акмеологических методик в комплексной системе методов организации образовательного процесса и работы с обучающимися.

История проблемы, содержание и результат исследования. Феномен акме не представляет некий общественно признанный образец, идеал. Он различен у различных людей, но в любом случае, это некая социальная вершина конкретного человека, которую он достиг, а в дальнейшем и перешел,

но в памяти все же остались воспоминания об этом времени. Сложно точно определить со временем достижения данной вершины, но чаще всего она совпадают с отрезком жизненного цикла между 40 и 50 годами. Однако необходимо признать, что это лишь некая среднестатистическая величина.

Нельзя сказать, что только политический деятель, видный ученый, важный чиновник, военный высшего ранга и прочие, обласканные жизнью баловни судьбы, реализовали свое акме. Акме, в нашем понимании, есть некий высший личностный уровень, который был достигнут человеком или которым в определенный период времени он обладал. Достигнув личной вершины человек не умирает, он продолжает жить, что-то еще может создавать и создает, но новый результат требует уже гораздо больших затрат духовных, интеллектуальных и иных сил.

В полной мере это относится и к тем, кто решил посвятить себя правоохранительной службе. Служба в органах внутренних дел не потеряла своей актуальности и значимости для общества. А по сложности и напряженности ей и сегодня во многом соответствует оценка, данная в известной песни Марка Минкова и Анатолия Горохова, которая начинается словами «Наша служба и опасна и трудна». Более того сегодня зачастую сотрудникам ОВД приходится вести не только «незримый бой», но принимать участие при обеспечении правопорядка в реальном вооруженном противостоянии. Вместе с тем, с одной стороны, наблюдается снижение уровня личной интенсивности профессиональной деятельности как отражение новых приобретаемых сотрудником обязательств (например, связанных с вступлением в брак), естественных процессов, протекающих в организме человека в процессе его взросления. С другой стороны, имеют место быть профессиональное выгорание, профессиональная деформация, профессиональный «застой», разочарование в службе и досрочное увольнение, а также разрушение социальных связей, отсутствие дальнейших перспектив, неверие в повышение социального статуса в ближайшем будущем, быстрое или медленное «скатывание» на

социальное дно. Это чаще всего происходит тогда, когда сотрудник перестает замечать и придавать значение негативным изменениям в своей деятельности, которые, как правило, «...происходят постепенно, поэтому не всегда заметны и явны для человека» [3, с.206]. Отсутствие работы над собой приводит к негативным социальным и профессиональным последствиям, что особенно сказывается на результативность работы в нестандартных условиях, связанных с реальными рисками для жизни, высокой эмоциональной напряженности, а нередко продолжительным состоянием опасности. При этом умение реализовать сотрудником свои профессиональные обязанности в соответствии с раскрытыми акме потенциалами, будет иметь существенное значение и для выполнения профессионального долга и сохранения жизни и здоровья в условиях выполнения поставленных задач.

В процессе жизни каждый человек имеет свой акме рубикон, но и каждый человек желал бы существенного повышения его уровня на высшем этапе своего жизненного и профессионального пути. Для этого особое значение имеет оптимальное формирование человеком собственных акме планов (как тут не вспомнить вечный вопрос к детям: «Кем ты хочешь стать, когда вырастешь?»), в которых были бы четко обозначены такие значимые составляющие, как основные жизненные цели, пути их достижения, необходимые ресурсы для реализации обозначенных ориентиров.

Естественно, одного желания недостаточно, необходимы личные усилия, направленные на формирование своего акме, способности и возможности рационального использования комплекса потенциала жизненных сил. Данный потенциал представлен различными составляющими человека, здесь и интеллектуальный, и социальный, и физиологический, и психологический, и духовный, и деятельный контексты. Однако очень часто человек, замечая наличие данных потенциалов у других, испытывает некоторое чувство зависти, не осознает наличие таковых у себя, не видит их деятельного мобилизующего начала применительно к себе. Они - потенциалы, как бы отчасти

находятся в «спящем» состоянии или близком к таковому.

Следовательно, их необходимо активизировать. И чем раньше это сделать, тем лучше. Необходимо заметить, что профессиональные качества полицейского формируются и развиваются на протяжении всей службы, но становление акме целей и профессионально значимых ценностей начинается в период обучения в образовательных организациях органов внутренних дел. Следовательно, в данный период необходимо проведение комплекса мероприятий в развивающего, обучающего, воспитательного плана [4].

Сегодня многими силовыми институтами, в том числе и на Западе, особое значение придается мотивации деятельности, которая является довольно сложным психологическим феноменом. Противоречивая, все поглощающая природа борьбы с преступностью нередко приводит к тому, что сотрудники становятся циничными по отношению не только к преступникам, но и к сослуживцам, и к населению в целом. Негативный подход полицейского к службе может привести к формальному отношению к целям правоохранительной деятельности и к снижению, если не исчезновению, мотивации в деятельности.

В этой связи большое значение имеет социальный институт образования, точнее сказать его содержательная, деятельная сущность. Данный институт, регулирующий комплекс обучающих и воспитательных социально значимых функций совместно с механизмами самообразования и самообучения, должен способствовать социализации человека в социуме адекватно его акме потенциалу, а также выработке соответствующего данному потенциалу и акме плана его реализации, умениям использовать собственный потенциал в жизни и службе.

Большое значение для формирования личности, способной адекватно осознать возможное развитие своего жизненного пути, имеет достижение определенных вершин в профессиональной деятельности уже в первоначальный период получения образования в соответствии с выбранным видом бу-

душей деятельности. Можно желать быть величайшим композитором, но для этого необходимы и соответствующие музыкальные способности. Можно желать быть космонавтом, но, если имеются проблемы со здоровьем, то это желание так и останется желанием, но уже несбыточным. Можно желать быть и большим специалистом в правоохранительной системе, но при этом оставаться равнодушным к судьбе людей, попавших в беду. Возможно, не обладая какими-то значимыми способностями и возможностями, вы и займете более или менее значимые должности в своей профессиональной карьере, однако от вашей деятельности будет страдать профессиональная репутация не только лично ваша, но и того социального института, который вы представляете и т.д. Человек изначально должен осознавать внутреннюю предрасположенность к тому виду деятельности, который даст ему возможность реализовать себя и достичь наивысшего уровня собственного акме.

Довольно много говорят о необходимости формирования обучающимися акме планов уже в начальный период обучения, но нельзя забывать, что в основной своей массе обучающиеся совершенно не имеют никакого представления ни о том, что такое акме, что такое акме планы. Помочь обучающимся, даже в условиях существующего преимущественно коллективного образовательного процесса, увидеть собственную индивидуальность – задача профессорско-преподавательского состава, сотрудников подразделений по работе с личным составом, психологических служб, научно-исследовательских подразделений, руководителей учебных подразделений. Естественно никто не принижает значение и личной заинтересованности, и деятельной активности в своем дальнейшем развитии и самого обучающегося. При этом, комплекс мероприятий, в который погружается обучающийся образовательной организации органов внутренних дел, должен способствовать формированию морально-психологической готовности и устойчивости личного состава к выполнению задач оперативно-служебной деятельности в любых условиях.

Свою особенность акмеологический комплекс работ имеет в системе подготовки кадров для органов внутренних дел. К тому же, практически и каждая образовательная организация этой системы имеет свои особенности и это факт. Следовательно, возрастает значимость качественного морально-психологического, интеллектуального и физического отбора кандидатов на обучение, поступление на службу в органы внутренних дел.

Любой человек внутренне открыт к внешней помощи раскрытия собственного потенциала в выстраивании акме плана и достижении вершины акме. В молодости, особенно в подростковом периоде, человеку свойственно задумываться о своем будущем. Притягивает что-то значимое. Кем ты хочешь стать? Подобные вопросы мы не раз слышали в детстве. И пусть не всегда могли сразу дать конкретный ответ, но часто задумывались над этим вопросом. Иногда разочаровались, видя свою, как нам казалось, бесперспективность, иногда видели себя обладателем конкретного социального и профессионального статуса. В жизни, однако, у одного получалось так, как задумывалось в молодости и даже в детстве. У другого, получалось не всегда. У третьих совсем не так как хотелось, и тому были как субъективные, так и объективные причины, очень часто связанные с отсутствием или неразвитостью конкретных потенциалов.

Профессия сотрудника органов внутренних дел в начальный период, на этапах получения профессионального образования, может также быть окружена ореолом романтизма: погони за преступниками, риск, раскрытие резонансных преступлений, почет, уважение, высокие должности и чины, хотя сегодняшний кинематограф зачастую представляет многочисленные факты карьеризма, взяточничества, коррупции, волокиты, бюрократизма, низкого профессионализма и даже профессионального и сугубо человеческого предательства. Практически в каждом фильме о деятельности института правоохранительных органов одним из действующих лиц является "крот", "оборотень в погонах", "трусоватый полицейский" даже на фоне в целом положи-

тельного действия сотрудников органов внутренних дел по противодействию преступности. Есть, конечно, хорошие полицейские и в фильмах. Но, почему-то, дома у них, как правило, разлад в семье, неустроенность личной жизни, непонимание, натянутые отношения с начальством, а служба забирает практически все время без сна и отдыха, профессиональный результат дается очень нелегко. Где здесь правда, а где вымысел – показывает непосредственно практика службы.

Во многом это является следствием событий 80-90 годов, когда образ легендарной, некогда советской милиции, сформировавшийся в глазах абсолютного большинства советских людей, подвергся деформации. Несмотря на это, память о позитивной деятельности предыдущих поколений сотрудников органов внутренних дел, унаследованные поведенческие модели, система ценностей существуют в индивидуальном и профессионально-корпоративном сознании, играя мотивирующую роль [6].

На профессиональном пути можно встретить разное, потому что люди, преодолевая всевозможные процедуры отбора, поступают на службу разные. Заключение специалистов по результатам отбора предполагают формулировки от «первая категория профессиональной пригодности» (рекомендуется в первую очередь) до «третья категория профессиональной пригодности» (рекомендуется условно). Четвертую категорию профессиональной пригодности не рассматриваем, ибо это уже не есть "пригодность" и данная категория лиц не рекомендуется к приему на службу. Как следствие, правоохранительную службу несут представители всех трех групп пригодности, выполняя те задачи, которые предписаны обществом органам внутренних дел как социальному институту.

Практическое большинство людей, столкнувшихся с несправедливостью, прежде всего, обращаются за помощью в правоохранительные органы. При всей своей предвзятости к данному институту правопорядка, они ждут от сотрудников органов внутренних дел поддержки и защиты. Следовательно-

но, можно с уверенностью говорить о том, что подавляющее большинство сотрудников – это порядочные люди, профессионалы своей деятельностью, готовые всегда прийти на помощь, что в целом говорит о наличии в обществе соответствующей системы отбора, профессиональной подготовки и сопровождения службы. Вместе с тем, к сожалению, необходимо признать наличие таких фактов, как текучесть кадров, досрочное увольнение со службы по инициативе сотрудников, разочаровавшихся в службе и ее перспективах, некоторого эмоционально-психологического напряжения, связанного с возможной перспективой исполнения профессиональных обязанностей в более сложных и особых условиях.

Для оценки состояния организации образовательного процесса, потенциальной готовности обучающихся к освоению образовательной программы в соответствии с новыми федеральными образовательными стандартами в Сибирском юридическом институте МВД России с 2017 года ежегодно проводятся панельные и лонгитюдные опросы по основному массиву курсантов и слушателей различных курсов обучения. Данный подход позволяет оценить как статистические (например, поло-возрастную структуру обучающихся, уровень первоначальной подготовленности обучающихся в разные годы наблюдаемого периода, профессиональное самоопределение и пр.), так и динамические показатели (изменение собственного акме потенциала в реализации жизненно и профессионально значимых целей в процессе обучения, в оценке правильности профессионального выбора и пр.).

Не вдаваясь в оценку показателей естественного потенциала обучающихся, обратим внимание на то, что среди основных ресурсов дальнейшего профессионального роста обучающиеся выделяют, прежде всего, «наличие специального образования и умение аккумулировать профессиональный опыт», «уверенность в себе, упорство в достижении цели» (более 17% каждый), «наличие цели в деятельности» (13%). Анализируя значения факторов, занимающих нижние рейтинговые места («поддержка и уважение в кол-

лективе», «поддержка влиятельных высокопоставленных покровителей», «поддержка непосредственных руководителей», «умение выбирать друзей и находить подходы к людям, от которых зависит ваша служебная деятельность» – это утилитарные ресурсы внешнего плана), можно говорить, что и они имеют некоторое значение, но, в большинстве своем, отличаются более чем на десять пунктов от факторов верхнего рейтингового уровня. Среди наиболее ценных качеств сотрудника органов внутренних дел выделяются прежде всего: «высокая профессиональная подготовка», «ответственность», «умение самостоятельно принимать решения», «специальное профессиональное образование». Это общие усредненные показатели за весь период обучения от первого до завершающего курса. Однако говорить о том, что эти показатели линейны, имеющие четко выраженную по мере обучения положительную или отрицательную направленность, применительно ко многим нельзя. Есть падение и взлеты, но все же в рейтинговом ранге место каждого фактора остается практически неизменным.

Заключение. На основании проведенного исследования можно сформулировать некоторые рекомендации: во-первых, повысить уровень унификации схожих дисциплин, преподаваемых в различных образовательных организациях органов внутренних дел одного направления подготовки; во-вторых, в начале и в процессе изучения обучающимися дисциплин образовательной программы профессорско-преподавательскому составу необходимо знакомить их с содержанием формируемых дисциплиной компетенций; в-третьих, руководителям, профессорско-преподавательскому составу, сотрудникам воспитательных подразделений и морально-психологических служб следует обращать более пристальное внимание на становление будущих сотрудников органов внутренних дел не только в начальный период профессионального обучения, но и на протяжении всего периода обучения, особенно на 4 и 5 курсах; в-четвертых, организаторам образовательного процесса необходимо обеспечить оптимальное сочетание различных видов деятельно-

сти, а также эффективное распределение познавательных усилий в учебной, научной и служебной видах деятельности, предусмотреть комплекс мероприятий по оказанию обучающимся помощи в выработке навыков и умений, направленных на формирование не только умений рационального распределения времени труда и отдыха в условиях напряженной служебной деятельности, но и готовности к решению профессиональных задач в различных условиях, в том числе нестандартных, особых.

Библиографический список

1. Шинкевич В.Е., Куприяничик Т.В., Карлова П.В. Профессионализм сотрудников органов внутренних дел как проблема акмеологического анализа // Вестник Калининградского филиала Санкт Петербургского университета МВД России. 2020. №2 С.72-78.
2. Военная акмеология : учебник / Под редакцией В.Г. Михайловского. М.: ВА РВСН, 2010.
3. Белинская Д.Б., Антонова Э.А., Зайцева Е.С. Психологические особенности прогнозирования деятельности сотрудников ОВД с учетом механизмов психологической защиты // Вестник Московского университета МВД России. №6. 2016. С.205-211.
4. Шинкевич В.Е., Евтихов О.В., Маслодудова Н.В., Молоков В.В. Совершенствование процесса формирования профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел : акмеологический аспект : монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2018.
5. Fortenbery J. Improving Motivation and Productivity of Police Officers. URL: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/improving-motivation-and-productivity-of-police-officers>.
6. Кубышко В.Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной де-

тельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. 2017. №4 (28). С. 95-103.