

УДК 378.095

ББК 74.58

DOI 10.51955/2312-1327_2023_3_171

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В ПЕРИОД ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

*Лариса Юрьевна Нежкина,
orcid.org/0000-0002-7838-0539,
кандидат педагогических наук
Восточно-Сибирский институт
Министерства внутренних дел России,
ул. Лермонтова, 110
Иркутск, 664074, Россия
n.l.y@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена идее социально-гуманитарного обеспечения сотрудников правоохранительных органов в период их профессионально-личностного становления. Профессиональное развитие личности сотрудника начинается в период обучения в образовательной организации системы МВД России и является важной частью жизни, поскольку в этот период он приобретает необходимые профессиональные знания, умения и навыки, от которых на практике будет зависеть результат его деятельности. Важно отметить, что в этот период формируются значимые деловые и личностные качества сотрудника, его морально-нравственные ориентиры, которые показывают отношение к работе и людям, поэтому важно в период профессионально-личностного становления сотрудника уделить особое внимание формированию его деловых и личностных, морально-нравственных качеств. В связи с этим предлагается идея социально-гуманитарного обеспечения сотрудников. Под социально-гуманитарным обеспечением сотрудника в период обучения понимается создание условий для развития у него осознанного понимания профессии и своей роли в ней, формирования лучших человеческих качеств, мотивации к самовоспитанию и самообучению. Такие условия предполагают диалоговое взаимодействие между преподавателем и обучающимся, психолого-педагогическую помощь и поддержку. Автором изложена основная суть социально-гуманитарного обеспечения и возможные пути его реализации. В завершение статьи подчеркивается значимость реализации социально-гуманитарного обеспечения в период профессионально-личностного становления сотрудников. Практическая значимость заключается в том, что реализация социально-гуманитарного обеспечения сотрудников в период обучения в образовательной организации системы МВД России позволит качественно изменить образовательную среду, создать условия для развития духовно-нравственной зрелости, экзистенциональной направленности личности к самоактуализации, профессионально-личностному становлению.

Ключевые слова: развитие личности, профессия, становление, образование, сопровождение, сотрудник, гуманистический подход.

LAW ENFORCEMENT OFFICERS' SOCIAL AND HUMANITARIAN SUPPORT IN THE PERIOD OF THEIR PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT

*Larisa Yu. Nezhkina,
orcid.org/0000-0002-7838-0539,
candidate of pedagogical sciences
East Siberian Institute of the Ministry of the Interior of Russia
110, Lermontov st.,
Irkutsk, 664074, Russia
n.l.y@mail.ru*

Abstract. The paper is devoted to the idea of law enforcement officers' social and humanitarian support during their professional and personal development. The professional development of an officer's personality begins in the period of his/her training in an educational organization of the Ministry of Internal Affairs of Russia and is an important part of life because during this period he/she gains the necessary professional knowledge, skills and abilities which will practically influence the result of his/her activities. It is important to note that during that period significant business and personal qualities are formed as well as moral guidelines that show the person's attitude to work and people, and therefore, it is important to pay special attention to the formation of business, personal and moral qualities during the officer's professional and personal development. In this regard, the idea of social and humanitarian support for officers is proposed. An officer's social and humanitarian support during the training period is understood as creating conditions for the development of a conscious understanding of the profession and his/her role in it, formation of the best human qualities, motivation for self-education and self-study. Such conditions imply a dialogue interaction between the teacher and the student, psychological and pedagogical assistance and support. The author outlines the main essence of social and humanitarian support and possible ways of its implementation. At the end of the paper, the importance of the implementation of social and humanitarian support in the period of officers' professional and personal development is emphasized. The practical significance lies in the fact that the implementation of officers' social and humanitarian support during the training period in an educational organization of the Ministry of Internal Affairs of Russia will make it possible to qualitatively change the educational environment, create conditions for the development of spiritual and moral maturity, the existential orientation of the individual to self-actualization, professional and personal development.

Key words: personal development, profession, formation, education, support, officer, humanistic approach.

Введение

Профессионально-личностное становление сотрудника правоохранительных органов является одним из актуальных вопросов образовательной политики МВД России, поскольку от его решения зависит профессиональный и интеллектуально-нравственный потенциал сотрудников органов внутренних дел, а значит эффективность деятельности правоохранительной системы в целом. Работа сотрудников правоохранительных органов, прежде всего, рассматривается в ряду помогающих профессий в рамках юридических отношений. Граждане ожидают от работников правоохранительных органов не только выполнения своих служебных обязанностей, но и проявления положительных человеческих качеств. Это в значительной степени усиливает требования к формированию их правовой компетентности с личностными и духовно-нравственными качествами.

Основной формой профессионализации сотрудника в период обучения является профессиональное воспитание, которое включает в себя не только приобретение знаний, умений и навыков, а прежде всего развитие духовно-нравственных качеств.

М.Х. Машекуашева отмечает, что для наилучшего формирования и развития личностных качеств в рамках именно профессионального становления необходимо создать условия [Машекуашева, 2016].

В связи с этим в образовательном пространстве системы МВД России важно решать две основные задачи: первая – подготовка специалистов, способных выполнять профессиональные обязанности в соответствии с возложенными на них оперативными, служебными, коммуникативными и другими задачами. Вторая задача ориентирована на развитие личности специалиста. Необходимо, чтобы представленные задачи были гармонизированы. Они являются условием становления профессионализма сотрудника, его духовного развития, и этому будет благоприятствовать создание в образовательном пространстве соответствующей внутренней среды, условий. На наш взгляд, это гуманитарная среда, в условиях которой сохраняется человечность, происходит профессионально-личностное становление. Такая среда способствует формированию духовно-нравственной зрелости сотрудников, таких качеств, как инициатива и ответственность, потребность в обогащении и обновлении своих знаний, умение жить в постоянных переменах, противостоять стрессу, сохранять отзывчивость к бедам других людей. Новизной является предложенный в статье подход социально-гуманитарного обеспечения процесса обучения сотрудников правоохранительных органов. Раскрывается его основная идея, структура и методы.

В связи с этим **цель исследования** заключается в теоретическом обосновании реализации социально-гуманитарного обеспечения сотрудников, способствующего профессионально-личностному становлению в период обучения.

Задачи исследования: разработать и раскрыть структуру социально-гуманитарного обеспечения сотрудников органов внутренних дел в период обучения в образовательной организации системы МВД России; охарактеризовать педагогические и социально-психологические условия реализации социально-гуманитарного обеспечения сотрудников правоохранительных органов в период обучения.

Материал и методы

В ходе исследования был проведен анализ научной, методологической, психолого-педагогической литературы, раскрывающей различные аспекты обучения сотрудников органов внутренних дел, системный анализ, обобщение, педагогическое наблюдение, моделирование и др.

Проведен анализ и обобщение профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, в том числе личный многолетний профессиональный опыт автора в период службы в качестве сотрудника органов внутренних дел, а также проведен анализ и обобщение наблюдений, бесед,

изучения личности (эмоционального состояния и др.) сотрудника за период психолого-педагогического опыта автора.

Дискуссия

Изучением вопросов профессионального становления личности, психологии профессиональной пригодности, формирования профессионализма и другими занимались такие ученые как Ю.Я. Голиков, Ю. П. Поваренков, В.Л. Марищук, К.А. Абульханова-Славская и многие другие¹.

По мнению С.А. Дружилова, профессионализм следует рассматривать с позиции деятельности и личности. Ученый отмечает, что профессионализм является качественной характеристикой субъекта деятельности и отражает квалификацию, компетентность, деловые и личностные качества профессионала [Дружилов, 2005].

Профессиональное становление рассматривается как формообразование личности, адекватное требованиям профессиональной деятельности, как процесс развития профессиональной компетентности и саморазвития². К.А. Абульханова-Славская считает, что профессиональное становление является одной из форм социализации личности, а также представляет собой процесс принятия и решения общественной задачи, в рамках которой формулируются требования, предъявляемые к человеку как профессионалу [Абульханова-Славская, 1980]. А.Э. Эмильбекова говорит о том, что на протяжении своего жизненного пути человек развивается и становится профессионалом, поэтому процессы развития и становления тесно связаны с построением его жизненного пути [Эмильбекова, 2018]. В научных работах зарубежных авторов профессиональное становление представлено как направленность личности на создание собственной карьеры, отражающей общую профессиональную динамику в обществе и позволяющей личности достичь своих профессиональных целей [Field et al., 1962; Hall, 1986; Helbing, 1987; Super et al., 1978].

Профессиональное становление сотрудника представляет систему подготовки в условиях образовательной организации и адаптацию к правоохранительной деятельности, направленную на формирование значимых деловых и личностных качеств. В.А. Головкин отмечает длительность, напряженность и необходимость данного процесса, поскольку он является условием профессионального становления сотрудника. В случае недостаточного развития значимых деловых и личностных качеств возможны процессы профессиональной дезадаптации и деформации [Головкин и др., 2015].

Образовательная среда является тем местом притяжения, где молодой человек начинает свой путь профессионального становления. И очень важно, чтобы эта среда была благодатной почвой для саморазвития, оказывала

¹ Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. / Ю. Я. Голиков [и др.]. М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. 855 с.

² Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. 336 с.

благоприятное влияние на профессиональное становление правоохранителя, на то, что он будет знать, как будет реализовывать свои знания в профессиональной деятельности и как будет добиваться необходимого результата.

Согласно С.М. Вишняковой, современному высшему образованию требуется переориентация на решение сверхзадачи – подготовку специалистов, умеющих быстро адаптироваться, принимать верные решения в сложной обстановке, обладать профессиональной компетентностью и нравственным сознанием [Вишнякова, 1999]. Как отмечает С.Л. Ленков, ключевой характеристикой современного образования является вопрос его качества, в котором развитие способностей субъектов образовательного процесса к деятельности – один из сложных [Ленков и др., 2015]. Педагогическая структура буквально страдает от установленных в ней норм, требований, стандартов, задыхается от бюрократической перегрузки и гуманитарного истощения, и в результате происходит отчужденность обучающихся от процесса обучения. Кроме того, профессиональное обучение в ведомственных организациях высшего образования в современных условиях имеет ряд особенностей, которые в том числе предполагают совмещение обучения и выполнения служебных задач в образовательном процессе, и это может блокировать индивидуальные потребности сотрудника в саморазвитии. Как показывает профессиональный опыт автора, у сотрудников возникают трудности на каждом этапе обучения.

Первый этап – адаптационный проходит в период первого года обучения.

В данный период значимым представляется становление профессиональной идентичности сотрудника; формирование мотивации к обучению и выполнению служебных задач; понимание сущности правоохранительной деятельности и обозначение профессиональных целей.

Основные сложности у обучающихся связаны с пониманием и психологическим принятием особенностей (специфики) образовательного процесса системы МВД России. Эти особенности предполагают четкое исполнение служебных обязанностей, строгое соблюдение служебной дисциплины и этики поведения сотрудника на службе и в быту, выполнение всех требований учебного процесса и другое. Очевидно, что многим вчерашним школьникам сложно в короткий период времени психологически принять и совместить процесс обучения со службой и, как следствие, у многих из них снижается уровень мотивации к обучению и самовоспитанию, порой проявляется пессимистичное настроение в отношении своих перспектив в профессии и т.д.

Второй этап – представляет собой закрепление мотивации у обучающихся к профессиональному обучению, самообразованию, развитию значимых деловых и личностных качеств, осознанию своей профессиональной роли. Данный этап проходит в период второго года обучения, и сложности, как правило, у обучающихся связаны с готовностью выполнять поставленные перед ними профессиональные и интеллектуальные задачи. Неготовность у молодого сотрудника проявляется в избегании ответственности, нарушении служебной дисциплины, общей неуспеваемости по изучаемым предметам, пессимистичном

настроении, возникающих конфликтах в учебных группах и т.д. [Нежкина и др., 2022].

На третьем этапе, в период третьего года обучения актуализируется значимость профессионального самосознания у молодого сотрудника. Однако многие из них испытывают негативные эмоциональные состояния (страх, тревога, пессимизм, неуверенность в своих силах и т.д.), связанные с недостаточным пониманием своей профессиональной роли и, как следствие, формальное отношение к обучению и службе, неестественное развитие личности, отклоняющееся от здорового роста. И.Л. Вахнянская отмечает, что «в этом отклонении и кроется источник неудовлетворенности и аномалий поведения, которым страдают многие люди» [Вахнянская, 1998]. Важно, чтобы молодой человек не оказался за «бортом» учебного процесса и в целом понимания данной профессии в своей жизни и реализации себя в ней.

Четвертый этап – завершающий проходит в период четвертого и пятого года обучения. В данный период для сотрудника необходимо осознать себя как представителя данной профессии; оценить имеющиеся знания, умения и навыки, определить дальнейшие пути самообучения; реально воспринимать свои положительные и отрицательные личностные качества и стремиться стать лучше.

Результаты

Результаты ретроспективного изучения научной литературы и профессионального опыта автора, в процессе которого проведен анализ этапов профессионально-личностного становления сотрудников в период обучения, позволяют сделать частный вывод о том, что в период обучения сотрудников необходимо объединить психологическое сопровождение и учебно-воспитательные задачи.

В связи с этим нами выдвигается идея социально-гуманитарного обеспечения сотрудников в период их профессионального становления как многоуровневое единство взаимодействия субъектов образовательной среды. Сущность идеи социально-гуманитарного обеспечения заключается в комплексном мульти-профессиональном подходе к решению задачи развития личности сотрудника в период его профессионального становления.

Реализацию данного подхода предлагается осуществлять через совместную (общую) деятельность педагогов-психологов (практиков-консультантов) и преподавателей кафедры социально-гуманитарных дисциплин (философия, социология, история, профессиональная этика и др.). Другими словами, преподаватели социально-гуманитарных дисциплин и педагоги-психологи, выполняющие задачу по психологическому сопровождению, соединены в единую систему (кафедру). При этом педагоги-психологи проводят занятия по психологическим дисциплинам и занимаются сопровождением молодых сотрудников.

Построение системы социально-гуманитарного обеспечения учитывает, с одной стороны, психолого-педагогические закономерности профессионально-личностного становления, а с другой – опыт практической работы с

сотрудниками как в подразделении, так и в образовательной организации МВД России, включающий освоенные или созданные психолого-педагогические приемы и технологии.

Цель социально-гуманитарного обеспечения состоит в максимальном содействии личностному развитию и профессиональному становлению сотрудников в процессе обучения в образовательной организации МВД России.

Основная задача заключается в создании социально-гуманитарных условий, обеспечивающих максимальное личностное развитие и профессиональное становление сотрудников на каждом этапе обучения.

Основу создания социально-гуманитарного обеспечения составляют ряд принципов:

- принцип гуманистического (лично-центрированного) подхода, способствующий индивидуальному и профессиональному развитию, предполагающий психолого-педагогическую поддержку и помощь сотруднику в сложных, трудных жизненных ситуациях;

- принцип системного подхода предполагает единство процесса обучения по социально-гуманитарным дисциплинам и психолого-педагогического сопровождения;

- принцип деятельностного подхода. Процесс обучения и психологического сопровождения необходимо выстраивать с учетом взаимосвязи личности и деятельности;

- принцип диалогизма (фасилитативный подход). В данном случае диалог трактуется в его исходном понимании (греч. *dia* – сквозь + *logos* – слово, отношение), т.е. равнозначные взаимоотношения людей, их стремление к пониманию друг друга, сотрудничеству, а также направленность на принятие другого человека и уважительное отношение к нему.

Структура социально-гуманитарного обеспечения состоит из трех основных этапов.

На первом этапе активизируется психологическое направление. Психологи-преподаватели непосредственно реализуют психолого-педагогическую диагностику личностных особенностей сотрудников. Диагностика осуществляется до начала учебных занятий и в случае необходимости в период адаптации во время обучения.

В рамках деятельностного аспекта психолого-педагогическая диагностика включает изучение профессионально значимых качеств сотрудника, особенностей межличностного взаимодействия, структуры интеллекта, работоспособности, мотивации к работе и обучению, адаптационных возможностей. Кроме того, психолого-педагогическая диагностика направлена на выявление дезадаптивных форм поведения. В результате проведенной диагностики дается прогноз на дальнейшее обучение. При необходимости в период обучения проводится анализ причин неуспеваемости и нарушения дисциплины.

После проведения диагностики психологи-преподаватели осуществляют адаптационно-мотивационный тренинг для обучающихся первого курса. Данная работа также проводится до начала учебных занятий. В дальнейшем, в период

обучения, в рамках социально-личностного аспекта психологи-преподаватели осуществляют:

- наблюдение за профессиональным и личностным развитием;
- обучение навыкам управления своим эмоциональным состоянием; навыкам по изменению своих личностных качеств, которые ограничивают развитие и эффективное взаимодействие с окружающими;
- оказание психологической помощи в разных ситуациях, в том числе конфликтных, сложных, экстремальных;
- взаимодействие с курсовыми офицерами, кураторами учебных групп по вопросам общения с обучающимися, их способностей.

На втором этапе преимущественно осуществляется педагогическая деятельность:

- проведение учебных занятий (философия, психология, этика, социология и т.д.);
- консультирование, беседы, морально-психологическая помощь и поддержка;
- методическое обеспечение по социально-гуманитарным дисциплинам;
- научно-исследовательская деятельность.

Необходимо подчеркнуть, что на данном этапе психологи-преподаватели проводят занятия по психологическим дисциплинам в тех группах, где они проводили психолого-педагогическую диагностику и адаптационно-мотивационный тренинг. Консультирование, беседы, морально-психологическую помощь и поддержку могут оказывать не только педагоги-психологи, а также другие преподаватели кафедры социально-гуманитарных дисциплин.

Таким образом, происходит непрерывное психолого-педагогическое сопровождение сотрудников в процессе обучения. Создается социально-гуманитарная среда (обеспечение), в которой, с одной стороны, обучающийся находится под непрерывным психолого-педагогическим наблюдением, с другой стороны, это гуманное наблюдение направлено на своевременную помощь и поддержку. Задача социально-гуманитарного обеспечения – помочь сотрудникам адаптироваться к профессиональной деятельности в процессе обучения [Нежкина и др., 2016]. Особое внимание направлено на сотрудников, обучающихся на первом курсе, поскольку этот период предполагает формирование их профессиональной концепции. Понимание сути своей профессии, ее плюсы и минусы, свое предназначение в ней помогают создать философско-психологический ресурс, который в дальнейшей службе будет поддерживать, давать силы. Формирование профессиональной концепции у сотрудника в период обучения собственно является одной из задач социально-гуманитарного обеспечения. Другими словами, можно сказать о психологической готовности к выполнению профессиональной деятельности. М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович отмечают, что психологическая готовность к выполнению профессиональной деятельности представляет собой не только знания, умения и навыки, а прежде всего личностные качества человека,

значимые для выбранной профессии. Ученые подчеркивают необходимость психологической подготовки, в процессе которой формируются личностные качества специалиста [Дьяченко и др., 1976].

Третий этап. Социально-психолого-педагогическое направление, которое осуществляется до окончания обучения и включает следующие направления работы социально-гуманитарного обеспечения:

- проведение учебных занятий по социально-гуманитарным дисциплинам и научно-исследовательская деятельность;
- организация конференций по проблемам психологии, социологии, педагогике и т.д. с целью развития и просвещения сотрудников и руководителей;
- изучение, оценка, определение и создание социально-психологических условий адаптации сотрудников в период их профессионального становления, в том числе благоприятного социально-психологического климата в группах, стилях управления;
- проведение социально-психологического тренинга общения;
- наблюдение за профессиональным и личностным развитием обучающихся, оказание им психолого-педагогической помощи и поддержки.

Основными методами работы при реализации социально-гуманитарного обеспечения могут быть: психолого-педагогическое наблюдение; беседа-диалог; психолого-педагогическое консультирование; тренинги; психодиагностика; элементы арт-терапии, сказка-терапии, телесно-ориентированной терапии и т.д.; создание наглядных информационно-познавательных стендов (доска творчества); различные проекты, конференции, круглые столы и т.д.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, важно констатировать, что профессионально-личностное становление сотрудника в период обучения предполагает не только получение профессиональных знаний, умений, навыков, а прежде всего формирование духовно-личностных качеств, значимых для избранной профессии. С нашей точки зрения, профессионально-личностное становление предполагает поэтапное формирование личностных и духовных качеств и для этого необходимо создать соответствующие условия. В качестве условий предлагаем социально-гуманитарное обеспечение сотрудников в период обучения. Социально-гуманитарное обеспечение соединяет два важных процесса, а именно обучение и психологическое сопровождение сотрудников. По сути эти два процесса неразрывны между собой, поскольку соединены в единую кафедру социально-гуманитарных дисциплин, где педагоги-психологи выполняют функцию преподавателей и практических психологов. В целом преподаватели кафедры проводят занятия по социально-гуманитарным дисциплинам (философия, психология, социология, профессиональная этика и служебный этикет, история и др.) и консультируют сотрудников по личным и профессиональным вопросам. В связи с этим, основным методом взаимодействия между педагогом и обучающимся в условиях социально-

гуманитарного обеспечения является диалог, который выступает как мост, соединяющий людей в совместной деятельности.

Таким образом, реализация идеи социально-гуманитарного обеспечения позволяет по-новому организовать условия учебного процесса сотрудников в период обучения, способствующие профессионально-личностному становлению.

Библиографический список

- Абульханова-Славская К. А.* Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 335 с.
- Вахнянская И. Л.* Теории личности и личностного роста в современной психологии. Ижевск: Издательство Научно-методический центр практической психологии образования, 1998. 44 с.
- Вишнякова С. М.* Профессиональное образование: словарь. М.: Новь, 1999. 535 с.
- Головкин В. А.* О необходимости тренингов для подготовки сотрудников органов внутренних дел к применению огнестрельного оружия / В. А. Головкин, И. Е. Лапшин // *Философия права*. 2015. № 4(71). С. 108-111. EDN UJEOFH
- Дружилов С. А.* Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // *Сибирь. Философия. Образование: науч.-публицистический альманах*. Новокузнецк, 2005. № 8. С. 26-44. EDN SDUJIB
- Дьяченко М. И.* Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 176 с.
- Леньков С. Л.* Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // *Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии* / Ответственные редакторы: Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Институт психологии РАН, 2015. С. 64-73. EDN UKMDTZ
- Машекуашева М. Х.* Актуальные вопросы профессионального становления сотрудников органов внутренних дел // *Пробелы в российском законодательстве*. 2016. № 6. С. 133-134. EDN WHCQVV.
- Нежкина Л. Ю.* Диагностика мотивации сотрудников органов внутренних дел в период адаптации / Л. Ю. Нежкина, Н. С. Новолодская // *Полицейская деятельность*. 2022. № 2. С. 1-7. DOI 10.7256/2454-0692.2022.2.36782. EDN PZXTUW
- Нежкина Л. Ю.* Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации / Л. Ю. Нежкина, И. В. Ярославцева // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2016. № 3(71). С. 200-205. EDN WYMQMX
- Эмильбекова А. Э.* Профессиональное становление и динамика профессиональной идентичности на разных этапах формирования личности // *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки*. 2018. № 1(790). С. 153-163. EDN XREEMX
- Field F. L., Kehash D. & Tiedeman D. V.* The self-concept in career development. *Personnel & Guidance Journal*. 1962. Vol. 41 (63). P. 767-771.
- Hall D. T.* Career development in organization. San-Francisco; London: Jossey-Bas, 1986. P. 366.
- Helbing J. S.* The self in career development. Theory, measurement, and counseling. Amsterdam: Geboren Tussen. 1987. P. 199.
- Super D. E., Hall D. T.* Career development: exploration and planning // *Annual review of psychology*. 1978. Vol. 29. № 333. 72 p.

References

Abul'hanova-Slavskaya K. A. (1980). Activity and personality psychology. Moscow: *Nauka*. 1980. 335 p. (In Russian)

- Druzhilov S. A. (2005). Professional competence and professionalism of a teacher: a psychological approach. *Sibir'. Filosofiya. Obrazovanie: nauch.-publicisticheskij al'manah. Novokuzneck.* 8: 26–44. EDN SDUJIB. (In Russian)
- D'yachenko M. I., Kandybovich L. A. (1976). Psychological problems of readiness for activity. Minsk: Publishing House of BSU, 1976. 176 p. (In Russian)
- Emil'bekova A. E. (2018). Professional formation and dynamics of professional identity at different stages of personality formation. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Obrazovanie i pedagogicheskie nauki.* 1(790): 153-163. EDN XREEMX. (In Russian)
- Field F. L., Kehash D. & Tiedeman D. V. (1962). The self-concept in career development. *Personnel & Guidance Journal.* 41(63): 767-771.
- Golovko V. A., Lapshin I. E. (2015). About the need for trainings to prepare law enforcement officers for the use of firearms. *Philosophy of law.* 4(71): 108-111. EDN UJEOFH. (In Russian)
- Hall D. T. (1986). Career development in organization. San-Francisco; London: Jossey-Bas. 1986. P. 366.
- Helbing J. S. (1987). The self in career development. Theory, measurement, and counseling. Amsterdam: Geboren Tussen. 1987. P. 199.
- Len'kov S. L., Rubcova N. E. (2015). Professional development: at the crossroads of epochs, cultures and paradigms. *Sovremennye tendencii razvitiya psihologii truda i organizacionnoj psihologii /* Responsible editors: L. G. Dikaya, A. L. Zhuravlev, A. N. Zankovsky. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. 64-73. EDN UKMDTZ. (In Russian)
- Mashekuasheva M. H. (2016). Topical issues of professional development of employees of internal affairs bodies. *Probely v rossijskom zakonodatel'stve.* 6: 133–134. EDN WHCQVV. (In Russian)
- Nezhkina L. Yu., Novolodskaya N. S. (2022). Diagnostics of motivation of employees of internal affairs bodies during the period of adaptation. *Politseyskaya deyatel'nost'.* 2: 1-7. DOI 10.7256/2454-0692.2022.2.36782. EDN PZXTUW. (In Russian)
- Nezhkina L. Yu., YAroslavceva I. V. (2016). Personal and business qualities of employees of internal affairs bodies as factors of professional adaptation. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii.* 3(71): 200-205. EDN WYMQMX. (In Russian)
- Super D. E., Hall D. T. (1978). Career development: exploration and planning // Annual review of psychology. 29: 333. 72 p.
- Vahnyanskaya I. L. (1998). Theories of personality and personal growth in modern psychology. Izhevsk: Publishing House Scientific and Methodological Center of practical psychology of Education. 1998. 44 p. (In Russian)
- Vishnyakova S. M. (1999). Professional education: dictionary. Moscow: Nov, 535 p. (In Russian)