



Е. Н. СОКОЛОВА

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
ЛИЧНОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ:
СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

КРАСНОЯРСК 2004

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ
СИБИРСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Е.Н.Соколова

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
ЛИЧНОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ:
СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография

КРАСНОЯРСК 2004

ББК 74.5: 884: 67.401.213
С59

Соколова Е.Н. Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: сущность и перспективы: Монография. – Красноярск: Сибирский юридический институт МВД России, 2004.

Рецензенты: Н.В.Астафьев, доктор педагогических наук, профессор (Сибирский юридический институт МВД России);
Т.А.Бажан, доктор философских наук, профессор (Сибирский юридический институт МВД России);
Т.В.Фуряева, доктор педагогических наук, профессор (Красноярский государственный педагогический университет);
В.С.Нургалеев, доктор психологических наук, профессор (Сибирский государственный технологический университет)

Работа посвящена актуальной проблеме подготовки кадров МВД России в современных условиях – морально-психологической подготовке личного состава ОВД. На основе изучения историко-теоретических основ морально-психологической подготовки как в педагогической науке, так и в системе МВД России выделены наиболее существенные проблемы, обоснованы компонентные составляющие педагогической системы, а также основные направления ее совершенствования на современном этапе.

Монография может быть использована адъюнктами и научными работниками при подготовке научных исследований, сотрудниками кадрового и воспитательного аппаратов МВД России, а также образовательных учреждений МВД России, организующих подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников ОВД различных рангов, а также преподавателями для совершенствования процесса подготовки специалистов для ОВД.

© Сибирский юридический институт
МВД России, 2004
© Соколова Е.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Современная кризисная ситуация развития российского общества отражает процессы разрушения нравственных и правовых основ жизни, снижение уровня позитивной нормативности поведения всех слоев населения при недостаточно четкой деятельности системы воспитательной работы в органах внутренних дел, что болезненно отразилось на профессиональном, и прежде всего, на нравственно-правовом уровне сознания личного состава. Сотрудники органов внутренних дел переживают состояние статусного диссонанса, выражающиеся в несоразмерном материальном положении и болезненном ощущении своего социального неблагополучия, выражающемся в несоответствии их ответственному публично-властному статусу, а эта ситуация может существенно повлиять на борьбу с преступностью. Изменения, происходящие как в общественной жизни, так и в сознании любого человека, способствуют появлению в сфере подготовки сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) идей и концепций, в которых отражается понимание радикального характера происходящих перемен.

Главной задачей подготовки сотрудников органов внутренних дел является подготовка квалифицированных специалистов, способных и готовых противостоять любым видам правонарушений, в повседневных и чрезвычайных условиях проявлять лучшие профессиональные и морально-психологические качества.¹ Усложнение борьбы с преступностью, проявление новых типов преступных действий чрезвычайно повышает требования к личности сотрудника органов внутренних дел.

Выражением перемен в практике и менталитете сотрудников органов внутренних дел следует признать возрастающую роль морально-психологической подготовленности, отражающую не только уровень воспитанности и профессионального соответствия, но и содержание морально-психологической подготовки сотрудников к выполнению служебных обязанностей.² Профессионализм сотрудника

¹ Методические рекомендации по организации воспитательной работы в органах внутренних дел МВД, ГУВД субъектов РФ, УВДТ, УВД (ОВД) УРО, образовательных учреждений МВД России: Утв. МВД России 28.09.2000г.

² Морально-психологическая подготовка сотрудников ОВД рассматривается как интегральное понятие, объединяющее различные компоненты профессиональной подготовки (обучение, воспитание, развитие) к решению служебно-оперативных задач с учетом особенностей их профессиональной деятельности в соответствующем подразделении ОВД, осуществляемой в рамках служебной деятельности, служебной и вузовской подготовки (содержательная характеристика данной категории представлена во второй главе монографии).

во многом определяется степенью усвоения эталонных моральных требований к оперативно-служебной деятельности, определенного развития его личности. Основные компоненты его морально-психологической подготовленности (знания, умения, навыки и т.д.), отражают важную грань профессионального развития сотрудника органов внутренних дел, обязательной характеристики его воспитанности.

Проблема морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел и ее совершенствование обусловлена не только требованиями к его профессиональной деятельности, но и ее реальным состоянием. Сотрудники органов внутренних дел болезненно переживают негуманность и очевидную несправедливость происшедших социально-экономических преобразований. Используя сложившуюся ситуацию, представители криминальных структур деморализующе воздействуют на значительную часть личного состава органов внутренних дел. Сотрудники же с низкими моральными качествами, стремясь к получению незаконных материальных выгод, привлекают к себе внимание общественности, вызывают негативный общественный резонанс, острую критику со стороны средств массовой информации, осуждению граждан и неверие в действующие институты власти, тем самым, подрывая авторитет милиции. Авторитет и престиж МВД России среди населения напрямую зависит от уровня соблюдения личным составом требований законности и служебной дисциплины при выполнении должностных обязанностей. Организованность и готовность сотрудников к немедленным и решительным действиям по охране правопорядка, общественной безопасности, борьбе с преступностью оказывают большое влияние на построение правового государства и позволяют успешно выполнить сложные и ответственные задачи, стоящие перед органами внутренних дел.

В связи с вышесказанным обостряется ряд противоречий между:

- социальным заказом, предъявляемым к подготовке сотрудников органов внутренних дел, который в общей форме выражается как развитие высокоразвитой в моральном отношении личности сотрудника и реальными условиями подготовки сотрудников к профессиональной деятельности;

- необходимостью осознания руководством органов внутренних дел важности морально-психологической подготовки личного состава и уровнем ее организации в практических органах;

- потребностью в научном осмыслении профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел и недостаточно полной разработанностью проблемы морально-психологической подготовки;

- необходимостью возрождения высокоморального облика сотрудника правоохранительных органов и проявлениями нарушений законности, дисциплины в практических органах, отражающих недостаточный уровень морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел.

Предпосылкой разрешения вышеобозначенных противоречий выступает разностороннее научное исследование проблемы морально-психологической подготовки, а именно: концептуальное обоснование теоретических подходов к организации, содержанию и методике морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел; педагогический анализ практики морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел, выявление тенденций ее функционирования, обобщение накопленного опыта, необходимость его учета в работе с сотрудниками органов внутренних дел; выявление сущности и структуры педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел; обоснование путей ее совершенствования.

Автор рассматривает данную работу как обобщение накопленного опыта и систематизацию основных положений морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел, что предполагает развитие новых направлений в исследовании проблемы.

Глава 1

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ЛИЧНОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Выявление сущности и содержания подготовки сотрудников органов внутренних дел предполагает, как справедливо отмечается в современных исследованиях, глубокое и всестороннее изучение истории его возникновения, выявление динамики и особенностей развития на том или ином этапе.

Рассмотрение проблемы возникновения системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел необходимо начать с представления общеметодологических, психолого-педагогических и юридических предпосылок, которые будут рассмотрены в параграфах данной главы.

1.1. Предпосылки возникновения системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел в историческом контексте общей педагогики

Исходя из необходимости анализа системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД достаточно важно рассмотреть общие основы системного подхода, дать определение системы и уточнить ее сущность.

На современном этапе сущность системного подхода заключается, прежде всего, в специфике целей и задач. «Основная цель многообразных системных исследований может быть сформулирована как поиск научных средств, с помощью которых можно выразить целостность исследуемого объекта, то есть охарактеризовать те специфические черты, свойства, признаки, «органы» и т.д., которые «делают» объект системой» [26, С.102]. Однако чтобы всесторонне развить систему, нужно изучить, прежде всего, ее внутреннее строение, то есть «установить, из каких компонентов она образована, каковы ее структура и функции, а также силы, факторы, обеспечивающие целостность, относительную самостоятельность» [13, С.101].

Существуют различные и чрезвычайно разнообразные определения понятия системы (В.Афанасьев, Г.Бергман, Л.Берталанфи, И.Блауберг, У.Росс Эшби, А.Уемов, А.Холл, Э.Юдин и др.). В.Н.Садовский обстоятельно проанализировал их и сделал вывод о том, что многочисленные попытки установить некоторое стандартное значение этого понятия пока не привели к успеху и что в принципе такая задача, по-видимому, не разрешима на строгом

формальном уровне. Эту точку зрения разделяет и автор данного исследования. Поэтому правильнее говорить об определенном «семействе понятий «система», относящихся к разным классам системных объектов [152].

Известные определения системы как прошлого, так и настоящего времени дают нам основание представить ее как некоторое образование, обладающее целостностью, способное к самостоятельному функционированию и обеспечивающееся связанными определенным образом между собой элементами. Свое исследование мы будем строить на определении, что система — это «совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых, интегративных качеств, не свойственных отдельно взятым, образующим систему компонентам. Связь между компонентами настолько тесна, существенна, что изменение одного из них вызывает изменение других, а не редко и системы в целом» [13, С.101].

Довольно обширная литература, посвященная тем или иным аспектам системного подхода, обнаруживает не столько единство мнений, сколько значительные расхождения принципиальных точек зрения на сущность этого подхода и способы его реализации. Фактически каждый исследователь вкладывает в понятие системного подхода свое особое содержание. Так под системным подходом некоторые ученые понимают систематизированный способ мышления, в соответствии с которым процесс обоснования решения базируется на определении общей цели системы и последовательном подчинении для достижения этой общей цели деятельности множества подсистем, планов их развития, а также показателей и стандартов работы.

Важной особенностью системного подхода является, по мнению И.В.Блауберга и Э.Г.Юдина, изначальная и вполне осознаваемая ориентация на изучение объекта как целого и разработку методов такого изучения. Системный подход отвергает практику решения проблем, ориентирующихся на ближайшие результаты, без учета последствий этих решений в будущем. Он основан на глубоких исследованиях причинных связей и закономерностей развития социально-политических, воспитательных и других проблем и служит средством совершенствования управления определенной системой. Системный подход исходит из того, что специфика сложного объекта (системы) не исчерпывается особенностями составляющих ее элементов, а коренится прежде всего в характере связей и отношений между определенными элементами и имеет своей целью выявление механизма «жизни», т.е. функционирования и развития объекта в его внутренних и внешних (касающихся его взаимоотношений со средой) характеристиках [27].

Методологическая ценность системного подхода заключается в его значении для создания определенных педагогических моделей [69]. Эта особенность реализуется в конструктивных возможностях данного подхода в тех случаях, когда необходимо осуществить проектирование содержания образования отдельных учебных предметов, определенных элементов педагогической системы [70]. Данный способ исследования позволяет обеспечить системность педагогических объектов, их адекватность методологическим и педагогическим целям проектирования, так как только с помощью системного подхода можно определить с достаточной степенью объективности структурные элементы и существенные, системообразующие внутренние и внешние связи проектируемого объекта. Под внутренней структурой педагогической системы понимается устойчивая упорядоченность в пространстве и времени ее элементов и связей между ними, определяющая функциональную компоновку системы и ее взаимодействие с внешней средой [141].

Закон развития в определенных ситуациях по отношению к системному подходу раскрывается в педагогическом исследовании как процесс предсказания хода развития тех или иных явлений в педагогической системе и вступает в свои права в тех случаях, когда требуется разработать педагогическую систему или ее основные части, которые будут функционировать в будущем.

В качестве регулятива системный подход «снимает» противоречие между углублением процесса познания и сужением, специализацией получаемой информации. Так, например, системный подход к описанию структуры учебного процесса на основе создания определенного уровня целостности требует «вычленения и исследования целевого, содержательного, операционно-действительного, контрольно-регулирующего и оценочно-результативного компонента взаимодействия педагога и обучаемых» [63, С.71].

Являясь одним из основных методологических принципов, системный подход рассматривает относительно самостоятельные компоненты не изолированно, а в их взаимосвязи, в системе с другими, позволяя выявить общие системные свойства и качественные характеристики составляющих систему отдельных элементов.

Системный подход в определении предпосылок возникновения системы морально-психологической подготовки помогает выстроить основные, значимые для темы исследования понятия, раскрываемые далее.

Следует начать с соотношения общественного морального (нравственного) сознания и морального (нравственного) сознания личности, что привлекает внимание многих ученых [18; 57; 62; 128;

173]. Как общественные моральные нормативы превращаются в моральные свойства и качества личности и становятся морально-психологическими? Какие именно факторы способствуют интериоризации и какие, напротив, мешают этому процессу? Процесс интериоризации социальных моральных истин, принципов и нормативов нуждается в тщательном изучении, так как именно в данной области кроется «секрет» успешности нравственного воспитания, отражающего морально-психологическую подготовку. Для обыденного морального сознания личности характерно то, что оно в начале несет на себе резкий отпечаток микросреды (семьи, дома и т.д.). С выходом личности из-под исключительного влияния микросреды в более широкий мир связей, интересов и влечений моральное сознание личности обогащается более глубокими моральными знаниями, понятиями, проблемами и нормативами. На обыденном уровне моральное сознание может определяться как классовое, поскольку всякий класс, социальная группа выступают носителями «своей» морали. Именно на обыденном уровне моральное сознание заявляет о себе и посредством профессиональных признаков, профессионального самоопределения и выражения.

В отличие от обыденного уровня теоретический уровень морального сознания приобретает идеологический, мировоззренческий характер, проявляющий себя в различных концептуальных формах: право, политика, религия, наука, этика и др. Моральное сознание на теоретическом уровне проявляется через принципы и идеалы, отличающиеся своей субординированностью относительно некоторого концептуального стержня. Это может быть определенная концепция человека, выраженная в моральных ценностях, из которой выводятся соответствующие моральные нормативы.

Моральное сознание выражается в общечеловеческих ценностях, которые являются основой развития морали любого общества. Несмотря на то, что нравственность живет в общественном сознании, – она представляет развернутую систему правил поведения, охватывая практически всю иерархию общественных отношений, выражая волю различных социальных групп, слоев и общества в целом, а также, в определенной мере, некоторые общечеловеческие представления о справедливом и должном.

Конкретизируя функции моральных ценностей, можно определить, что «если благо – объект стремлений человека, добро – деятельность, то долг, совесть, ответственность, достоинство – понятия, раскрывающие ценность мотива моральной деятельности, внутренних побудительных сил» [10, С.91]. Таким образом, «мораль – это есть область жизни общества и поведения людей, которая

обладает характеристиками должного, добра и зла, справедливости и несправедливости и связанной с ними системой норм человеческого поведения (моральных норм)»[155].

Ценности могут обосновывать и поддерживать нормы, не определяя их существование. Даже там, где сегодня речь идет о формулировании новых норм (в отношении к природе, к человеку как объекту научного эксперимента, к научной деятельности), такие нормы опираются не на господствующие в соответствующей общественной среде ценностные ориентации и образцы, а на те или иные тенденции эволюции нормативных систем общесоциального масштаба. Следует подчеркнуть и то, что ценности не могут выступать причиной нормы и воспитания, поскольку они более «эфемерны» в сравнении с реальностью последних. В аксиологическом смысле человек всегда «открытое существо», так как ему свойственны не только устойчивые потребности, интересы и ценностные ориентации, но и весьма прихотливые «изгибы сердца» (Г.В.Ф.Гегель).

Признавая условность и приблизительность структуры морального (нравственного) сознания, можно согласиться с характеристикой уровней моральности личности многих современных авторов [78; 100; 136]: первый уровень является наиболее высоким, его отличают гражданская ответственность, восприятие общественного долга как своего личного, морального долга, убежденность в истинности социальной и личной ценности социальных нормативов; второй уровень отличает осознанное с позиции необходимости и целесообразности отношение к общественным нормативам, подчинение общественным требованиям, поддерживаемое системой материального и морального стимулирования; третий – восприятие общественных нормативов как внешних, чуждых. Это тип отчужденного нравственного сознания. Понятие ответственности для такого типа людей ассоциируется лишь с виной за содеянное; четвертый уровень – тип преступного поведения, игнорирующего не только моральные, но и правовые нормы. Люди этого типа могут обладать атрибутами внешней культуры, следовать правилам этикета, но в своей глубинной основе они асоциальны. Таким образом, моральное сознание представляет субъективную сторону морали. Нравственные же отношения и нравственная деятельность представляют объективированную в поведении и социальных связях людей сторону морали.

Нравственное сознание проявляется в соответствующих нравственных отношениях. И только через понимание их можно верно представить себе содержание и направленность, общий смысл всей нравственной деятельности. Нравственные отношения выступают как

единая, внутренне организованная, соподчиненная связь норм и запретов, как определенная система. Их нельзя свести к результатам субъективного выбора отдельной личности. В них отражается объективный социальный интерес общества, класса, группы, коллектива, личности. Они закрепляют на практике устойчивые образцы поведения. Нравственное отношение, возникающее в конкретной ситуации морального выбора, осуществляемого отдельной личностью, может быть субъективным, но система нравственных отношений, утвердившихся в обществе, объективна для отдельных лиц: они, рождаясь, застают ее готовой, сложившейся. В различных системах нравственности, в различных социально-исторических условиях на первый план выдвигаются то отношение личности и общества, то личности и класса, то личности и группы, то личности и коллектива, то личности и личности, то, наконец, личности и человечества.

Нравственные отношения – это связи субъект-субъектные. Они не существуют как некие отделенные от субъекта свойства предметов и действий самих по себе, но их существование не сводится и к чисто внутриличностному, субъективному миру.

С изменением материальных, социально-экономических условий жизнедеятельности людей происходит и изменение того строя ценностей, который был закреплен в духовной культуре общества, в сложившихся в нем нравственных отношениях. Моральные ценности пронизывают собой всю духовную культуру общества, отражаясь в мировоззренчески-философских концепциях, преломляясь в произведениях искусства, провозглашаясь в процессе воспитания подрастающего поколения, закрепляясь в типичном для данной эпохи строе нравственного сознания, общепринятых моральных кодексах, образе мыслей и переживаниях людей. Но нравственные отношения характеризуются не только системой ценностей, сложившейся в обществе, но и рядом других объективных показателей. К которым могут относиться: а) исходная нравственная позиция, которую занимает индивид или социальная группа в моральном выборе, б) типичные ситуации такого выбора, которые воспроизводятся самим общественным процессом, а следовательно, и нравственные конфликты, с которыми наиболее часто сталкиваются люди; в) образы, «стили» жизни, стереотипы поведения социальных групп, ставшие традицией правила поведения и этика; г) пути информации о моральных нормах и требованиях, способы их воспитания, приемы передачи нравственного опыта от поколения к поколению. Состояние нравственной жизни людей того или иного общества характеризуется определенной системой санкций и их взаимодействия с правовыми, политическими, административными регуляторами поведения.

Санкции, которыми общественное мнение охраняет мораль, могут быть самыми различными: от общего презрения до восторженного поклонения, окружения того или иного поступка ореолом славы, героизма. Санкции обладают различной степенью строгости: от однозначно-непреклонных требований, запретов до призывов, носящих характер мягких советов, пожеланий и т.п.

Многие элементы системы нравственных отношений, объективированные поведением, переходят в субъективную сферу – в сознание, психику личности. Исходная нравственная позиция, например, есть и объективный, и субъективный фактор моральной регуляции. Она, с одной стороны, выражает объективное социальное положение, в котором находится данный человек, а с другой стороны, она выражает его моральную ориентацию, его субъективную нравственную активность, его ответственность за выбор моральной позиции.

Таким образом, между моральным сознанием и нравственными отношениями имеется теснейшая взаимосвязь.

Все выше сказанное: моральное сознание и нравственные отношения выражаются в соответствующих поступках. Такие поступки отличаются от простого действия именно тем, что в них выражается ценностное отношение к другим людям, признание значимости их интересов, их достоинства как личностей. Нравственные отношения, сложившиеся в обществе, выступают как устойчивая «сетка» ценностных значений, находящихся в определенном соподчинении и взаимодействии.

В реальной жизни действует отдельный человек, где все компоненты морали находятся в своеобразном переплетении, взаимодействии, взаимопроникновении. Что же из себя представляет моральное поведение индивида? Очевидно, что моральные качества человека с наибольшей полнотой проявляются в его поведении. Поведение является реализацией нравственных ценностей (добра, справедливости, свободы). Моральное поведение, поскольку оно представляет собой комплекс поступков, совершаемых в течение более или менее продолжительного периода времени, с достаточной точностью и полнотой раскрывает нравственную ориентацию человека, его устремления и намерения. Поведение не следует смешивать с той деятельностью личности, которая определяется принципами технологии, законами науки, художественного творчества и т.д., т.е. моменты производственной деятельности человека, которые подчинены правилам определенного вида труда, и его моральное поведение могут не совпадать в их общественном значении.

Правила, регламентирующие поведение, можно типологизировать по нескольким признакам. Во-первых, по

социальным общностям: сословиям, классам, корпорациям. Во-вторых, правила поведения следует различать по полу и возрасту. И, в-третьих, поведение может быть моральным и аморальным. Последняя типологизация наиболее интересна для данной работы. Моральным поведением считается такое поведение, которое более или менее соответствует моральным нормам, закрепленных в обычаях, традициях и т.п. Отмечая в принципе существование морального и аморального поведения, нельзя не признать, что зачастую поведение человека очень трудно оценить. При оценке действия важно учитывать, приносит ли оно пользу или вред другим людям, соответствует или не соответствует общепризнанным нормам, во имя чего совершается, т.е. при анализе поведения необходимо: 1) исходить из мотива того или иного поступка; 2) учитывать последствия поступка; 3) учитывать условия, в которых совершается поступок; 4) в поле зрения должны быть и средства, используемые для достижения цели.

Воздействие, оказываемое диалектическим единством и взаимосвязью морали и права на моральное поведение, проявляется в том, что право способствует более глубокому укреплению морали в обществе. В то же время право само под влиянием морального фактора постоянно обогащается: расширяется его нравственная основа, повышается авторитет, возрастает его роль как государственного регулятора общественных отношений.

Законность в обществе осуществляется благодаря все более возрастающей роли морального сознания, способствующей принятию наиболее целесообразных, справедливых решений по конкретным юридическим делам. Юридические решения, основанные только на формальном применении «буквы закона» и принятые без учета морально-психологического климата общества, не могут быть верными и справедливыми. В подавляющем большинстве случаев правовые нормы соблюдаются добровольно, поскольку они соответствуют моральным представлениям граждан о справедливом и несправедливом. Нарушение всякой правовой нормы рассматривается как аморальный поступок и влечет за собой, помимо юридической ответственности, и моральное осуждение. Причем нравственность правосудия – это не только моральная обоснованность уголовно-процессуальных норм, но и этическая безупречность самой деятельности лица, осуществляющего правосудие, поскольку они руководствуются законом в борьбе с преступностью. Нравственность закона, умноженная на нравственные принципы лица, применяющего этот закон, способна породить действительно эффективную правовую политику, по достоинству оцениваемую обществом. И тут выстраивается некоторая закономерность: сложившиеся в данном

обществе политический строй, социально-экономические отношения, национальные и религиозные традиции во многом определяют содержание и цели системы образования и соответственно те или иные требования к лицам, охраняющим граждан от преступных посягательств, к их профессиональной подготовке, поведению и деятельности. Т.е. одним из элементов системы образования является воспитание, и о нем как составляющим морально-психологической подготовки личного состава далее пойдет разговор.

Воспитание всегда осуществлялось в соответствии с требованиями современного развития общества соответствующей эпохи, составляя важную сферу человеческой деятельности, постепенно трансформируется с развитием реального процесса жизни людей. Вместе с разделением общества на социальные группы и классы, разделялось и воспитание на определенные уровни, виды и формы. В трудах Платона и Аристотеля впервые развита идея общественного воспитания [381, С.36-49]. У Аристотеля этика и политика посвящены одному вопросу – воспитанию добродетели, выработки у человека привычки к моральным поступкам. Аристотель считал, что воспитание должно соответствовать каждому государственному строю. Создавая свою систему общественного воспитания, ведя полемику с Сократом и Платоном, Аристотель утверждал, что должны существовать законы, касающиеся воспитания. Но только практический опыт морального общения и добродетельного поведения, имеющий индивидуально неповторимый характер, может определить нравственное самосовершенствование человека [9, С.462.]. Демокрит, провозгласив значимость нравственного самосовершенствования, полагал, что способности самому созидать нравственность помогает воспитание. А с воспитанием и самосовершенствованием человека он связывал обучение [113, С.172]. Характерно, что и во время Сократа, и во времена Платона и Аристотеля не было единства взглядов на то, что вообще представляет собой воспитание и как оно должно осуществляться. Таким образом, в античности моральное совершенствование сводилось к самосовершенствованию личных добродетелей человека, а сама мораль – к их совокупности.

В эпоху Реформации (XVI-XVII вв.) выдающиеся мыслители – чешский педагог Я.А.Коменский, английский философ и педагог Д.Локк, французские просветители создали свои системы воспитания. Так Я.А.Коменский рассматривал воспитание в качестве одной из важнейших предпосылок установления справедливых и дружественных отношений между людьми [81]. Д.Локк, выдвигая в качестве руководящего принципа принцип полезности, полагал, что воспитание должно подготовить человека к жизни. Классическим

трактатом по педагогике стали «Мысли о воспитании», который исходит из идей о решающем влиянии среды на воспитание. Д.Локк считал, что «идеальной системой» формирования «добродетельных людей» является воспитание, которое при помощи общественных и государственных институтов побуждает их к соблюдению моральных норм [107, С.С.54-105, 264-266].

Ж.-Ж.Руссо высказывал прогрессивные идеи в своей теории естественного свободного воспитания, соответствующего с законами физического, умственного и нравственного развития. Он полагал, что главной и первоочередной педагогической задачей является нравственное воспитание человека. О всемогуществе воспитания писал и К.А.Гельвеций [45, С.413]. Он подчеркивал, что нравственность человека формируется на основе опыта человеческого общения и воспитания. Но воспитание не может изменить порочные нравы, царящие в обществе. Только установление законодательства и особых форм правления может коренным образом изменить нравственность народа. «Реформу нравов, – утверждал К.А.Гельвеций, – следует начинать с реформы законов» [44, С.625].

Таким образом, нравственное совершенствование человека, по К.А.Гельвецию, обеспечивают закон и воспитание. Эта идея повторяется и у Вольтера, Д.Дидро, П.А.Гольбаха, несмотря на их социально-политические разногласия.

Педагогическая мысль XVIII-XIX веков испытала воздействие ряда положений немецкой классической философии И.Канта, И.Г.Фихте, Г.В.Ф.Гегеля. И.Кант выдвинул принцип самоценности каждой личности, в эстетике объявил высшим искусством поэзию, так как она возвышается до изображения идеала, высказывая мысли о том, что «в воспитании кроется великая тайна усовершенствования человеческой природы, человек может стать человеком только путем воспитания. Он – то, что делает из него воспитание, чистое представление о долге и вообще, о нравственном законе, имеет на человеческое сердце гораздо более сильное влияние, чем другие мотивы» [74]. И.Кант считал, что в основу воспитания нравственности заложено понятие долга. Единственным содержанием долга является моральный закон. Он имеет по отношению к свободной воле принудительную силу, ибо, только, соблюдая моральный закон, мы можем стать свободными; мы свободны тогда, когда подчинены нравственному закону. Соответственно сказанному, моральным будет только то действие, которое совершается по чистому моральному убеждению, то есть единственное из чувства долга [74].

И.Г.Фихте же был убежден, что человек может быть свободен в области действия нравственного закона в общественной жизни лишь

при условии, что люди сами организуют свое государство в соответствии с их собственными установленными законами [191].

Г.В.Ф.Гегель, сформулировав знаменитый тезис: «все действительное разумно, все разумное – действительно» в «Философии права», утверждал: «Государство в себе и для себя есть нравственное целое, осуществление свободы, и абсолютная цель разума состоит в том, чтобы свобода действительно была» [42, С.283]. Для того чтобы встать на путь нравственного развития, человек должен, утверждал Гегель, быть к этому подготовлен воспитанием. Таким образом, воспитание выступает у Гегеля как необходимый фундамент нравственного развития человека.

В XIX веке под влиянием педагогических идей французских просветителей педагоги-демократы И.Г.Песталоцци, А.Дистервег, И.Ф.Герbart развивали учение о воспитании, сосредоточивая внимание на дидактических правилах школы.

Идеи гражданского воспитания прослеживаются в трудах А.Н.Радищева, В.Г.Белинского, Н.Г.Чернышевского, Н.А.Добролюбова, А.И.Герцена и др. Эти идеи развил и великий педагог К.Д.Ушинский, который подчеркивал, что «влияние личности воспитателя, это та воспитательная сила, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний или поощрений» [187].

В марксистско-ленинской теории идея гражданского воспитания впервые становится объектом практической политики. Гражданское воспитание выступало как идеологическое средство осуществления кардинальных преобразований жизни общества. Марксизм исходил из того, что условия человеческого развития делают необходимым воспитание. Для того чтобы преобразовать общечеловеческую природу так, чтобы она получила подготовку и навыки в определенной отрасли труда, стала развитой и специфической рабочей силой, требуется определенное образование и воспитание. В соответствии с марксизмом, наибольшее влияние на становление личности оказывает система общественных отношений, в которые она включена. Вместе с тем, развитие индивида обусловлено развитием всех других индивидов, с которыми он находится в прямом или косвенном общении.

Большой вклад в разработку проблемы воспитания личности внесли Н.К.Крупская, А.В.Луначарский, А.С.Макаренко, В.А.Сухомлинский, В.Ф.Шаталов и другие новаторы, которые в своих трудах с реалистических позиций раскрывали сущность форм и методов воспитания с позиций учета моральных требований к развивающейся личности.

Значительный педагогический вклад в разработку проблемы воспитания нравственности внесли В.Г.Ананьев, А.Г.Базанов, А.В.Барабанщиков, С.Б.Елканов, Л.Ф.Железняк, А.Г.Ковалев, Л.В.Коновалова, Н.В.Кузьмина, А.Н.Леонтьев, В.С.Олейников, А.В.Петровский, К.К.Платонов, А.В.Пономаренко, С.Л.Рубинштейн, Л.И.Рувинский, В.А.Сухомлинский, Н.М.Якобсон и другие, а также авторы, исследующие вопросы нравственного воспитания в органах внутренних дел – Н.В.Андреев, П.В.Анисимов, С.П.Безносков, С.П.Булденко, Г.А.Витольник, А.П.Гладилин, А.В.Гурнак, Л.В.Елисеева, С.Ф.Зыбин, А.Т.Иваницкий, В.М.Кукушин, И.А.Латкова, В.С.Олейников, П.Г.Пивоваров, А.В.Пономаренко, В.П.Сальников, Н.Н.Силкин, А.М.Столяренко, А.В.Стремоухов, Л.С.Узун, А.Б.Федоров, Ю.А.Шаранов, А.В.Щеглов и др. Исследователи в своих работах связывают воспитание нравственности с успешностью осуществления того или иного вида деятельности. Профессиональная подготовка специалиста одной из целей ставит формирование морально-психологической подготовленности профессионала, обусловленной тем, что решение профессиональных задач всегда вплетено в систему моральных отношений, которые недопустимо нарушать во имя достижения чисто профессиональных целей [171, С.281]. Применительно к правоохранительной деятельности это отмечается в работах Н.М.Буланова, А.М.Столяренко, А.П.Симонова и др. [28; 156; 174], а также зарубежных авторов Я.Вествооц, Г.Лангер, Р.Босклет и др.[205; 208; 211].

Проблема морально-психологической подготовки для отечественной педагогики и психологии не является новой. Осмысление психолого-педагогической литературы по изучаемой теме показало, что основные вопросы теории и практики морально-психологической подготовки в отечественной педагогике и психологии стали разрабатываться в конце 50-х – начале 60-х годов прошлого столетия. Усиление внимания к этой проблеме было вызвано усложнением деятельности в период бурного развития научно-технического прогресса и, как следствие этого, повышением требовательности к психологическим характеристикам человека.

В конце прошлого столетия теория и практика морально-психологической подготовки нашли свое развитие в различных отраслях психологической науки. В психологии труда эту проблему исследовали Ф.И.Иващенко, А.Н.Нехрюк, К.К.Платонов, Е.П.Сельков, Д.И.Фельштейн, Н.А.Цыркун, В.И.Чебышева и другие авторы. В социальной психологии В.А.Зайцев, Р.Я.Макаревич, Е.А.Панько, Л.А.Холева, в педагогической психологии М.Н.Агейкина, Л.А.Ахтариева, Р.И.Пенькова. Особое внимание проблеме уделили

исследователи деятельности человека в напряженных и экстремальных условиях: в спортивной сфере – А.П.Богомолов, А.Д.Ганюшин, Л.П.Гримак, Ю.А.Киселев, А.Ц.Пуни, П.А.Рудик; в сфере подготовки космических полетов – Н.П.Анахов, Р.Б.Богдашевский, Б.П.Варенов, Г.И.Воробьев, В.А.Дмитриев, Е.Г.Дятлов, В.П.Завальнюк, Л.А.Китаев-Смык, В.В.Родченко, Е.Г.Сигнатулин, В.П.Ступницкий и другие.

Анализ педагогических и психологических работ позволил выделить из многообразия условий, определяющих морально-психологическую подготовку личного состава органов внутренних дел, наиболее существенные – психолого-педагогические.

Первое условие – реализация на всех этапах морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел *гуманистической парадигмы*, которая в настоящее время составляет теоретико-методологическую основу формирования отечественной стратегии профессиональной подготовки специалиста и определяет ее идеологию, содержание и технологии.

Гуманистическая парадигма основывается на гуманистической педагогике, которая, в свою очередь, базируется на гуманистической психологии, возникшей в конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. как реакция на механистичность традиционной психологии по отношению к развитию личности. Основателями данного направления являются А.Маслоу [209], Г.Олпорт [204], К.Роджерс [210] и др.

Сторонники гуманистической психологии рассматривают личность как целостную уникальную систему, поэтому человек представляется ими в его целостности. Каждый индивид наделен потенциями к непрерывному развитию и самореализации, стремлению к достижению «идеального Я» (К.Роджерс). Он активен и стремится к реализации своих потенций (А.Маслоу).

В отечественной педагогике пристальное внимание к различным аспектам проблемы гуманизации образования уделяется в работах Ш.А.Амонашвили, М.Н.Берулавы, И.Ф.Исаева, А.В.Лубкова, В.В.Маландина, Л.С.Подымовой, В.Г.Пряниковой, Н.Г.Руденко, Н.К.Сергеева, В.А.Сластенина, Е.Н.Шиянова и многих других ученых.

В современную отечественную систему подготовки специалистов все прочнее входят процессы гуманизации. Это обусловлено изменением философских воззрений, которые в образ системообразующего фактора мира сегодня возводят Человека во взаимосвязи с природой и обществом. С реализацией гуманистической миссии во многом связаны ожидания, с которыми общество, социум связывают совершенствование подготовки.

В рамках гуманистической парадигмы содержание профессиональной подготовки сотрудника органов внутренних дел аккумулирует в себе совокупность общечеловеческих ценностей,

профессионально-гуманистических ориентации и качеств личности сотрудника, универсальных способов познания и гуманистических технологий профессиональной деятельности, которые могут быть реализованы в процессе морально-психологической подготовки личного состава ОВД.

Гуманистическая парадигма как основа морально-психологической подготовки ориентирует на духовно-познавательную и ценностную активность личности, развертывание ее способности к выполнению профессионально значимого действия, степени осознанности этого действия, на формирование морально-психологической подготовленности сотрудника как важнейшего образования целостной личности профессионала.

Морально-психологическая подготовка сотрудника не ограничивается формированием совокупности профессионально обусловленных морально-психологических знаний, умений, навыков, поскольку ее основными характеристиками являются также профессиональная культура, мотивационно-ценностное отношение к выполнению служебных задач и др.

Эта парадигма объективно требует принципиального обновления целевых установок и содержания подготовки сотрудников органов внутренних дел.

При всем различии трактовок и подходов большинство исследователей сходятся на мысли, что гуманизация подготовки специалистов предполагает наличие определенных условий, создающих оптимальный психологический климат. М.Н.Берулава выделяет следующие условия: активность личности, которая берет из обучающих воздействий только то, что хочет в соответствии с имеющейся иерархией потребностей, мотивов и ценностей; создание условий для самоутверждения и реализации соответствующего уровня притязаний; построения учебной деятельности с учетом формирования положительных эмоций; максимальная индивидуализация образования; создание различных типов образовательных учреждений с целью реализации дифференциации обучения; создание условий для развития мотивации к учебной деятельности [21].

Особый интерес представляют идеи гуманно-личностной педагогики Ш.А.Амонашвили. Ценность этой системы состоит в том, что она активно формирует не только гуманистическую культуру, гуманное мышление профессионала, но и, раскрытие его уважения и утверждения его личности [3].

Второе условие – *осуществление преемственности* между идеологией, содержанием и технологией морально-психологической подготовки сотрудников и управлением этим процессом в системе. Во-первых, это условие вытекает из объективной закономерности,

согласно которой технологии процесса обучения и воспитания определяют механизмы управления этим процессом. Во-вторых, рассогласованность между системой подготовки и системой управления ею ведет к суммативному состоянию, расбалансированию целостной системы. Поэтому преемственность является важным условием.

Таким образом, можно отметить, что гуманистическая парадигма является основой формирования отечественной стратегии морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Третьим психолого-педагогическим условием является *гуманизация* процесса обучения и воспитания.

Согласно данному условию личность, а в нашем случае обучающийся сотрудник, является высшей ценностью, а уважение и доверие к личности – высшее проявление гуманизма в педагогическом процессе.

Большое значение в реализации гуманизма в процессе обучения и воспитания отводится созданию благоприятных условий для саморазвития, самообразования, самовоспитания и самооценки.

Гуманизация процесса обучения и воспитания основана на доминировании субъект-субъектных отношений путем установления отношений сотрудничества. Отсюда вытекает такая особенность, при которой главным показателем эффективности процесса обучения и воспитания становятся отношения, а именно субъект-субъектных.

Наконец, среди условий следует отметить *определение целей, задач, содержания, технологий и контроля* как компонентов педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел, установление их взаимосвязи на всех этапах подготовки в целостной системе морально-психологической подготовки. Подробно данное условие рассмотрено в третьей главе.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы, отражающий предпосылки возникновения системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел позволяет определить и обосновать ее существенные особенности, чему посвящен второй параграф настоящей главы.

1.2. Сущность системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Для выявления сущности системы морально-психологической подготовки необходимо обратиться к историческому осмыслению и специфике особенностей подготовки кадров, касающихся основных вопросов темы исследования, в МВД.

Анализ архивных материалов и научных работ показывает, что в период образования Министерства внутренних дел пополнение его кадрами осуществлялось за счет военного ведомства и выпускников кадетских корпусов.

Так, например, в конце XVIII – начале XIX веков, несмотря на отсутствие профессионального обучения полицейских в России, в каждой губернии, в каждом крупном городе по приказу местного руководства создавались специальные курсы и школы, где осуществлялась подготовка полицейских. В плане профессиональной подготовки наряду с профессиональными дисциплинами слушателям разъяснялся смысл полицейской службы и прививались элементарные культурные навыки, обосновывались принципы служебного долга. В частности, в пособии к изучению обязанностей полиции говорилось: «проявлять доброжелательность к населению, помнить, что полиция существует для пользы людей и обязана в пределах своей власти помогать каждому в законном его требовании, быть вежливой с обывателями и внимательной к ним,... и тогда можно рассчитывать, что полицейский чиновник приобретет уважение и доверие, его будут слушать и в случае надобности ему помогать» [92].

Вопросы профессиональной подготовки полицейских широко освещались в специализированном журнале «Вестник полиции», выходившем с 1908 года.

Период с середины XIX – начало XX веков характеризуется активным развитием в государственном масштабе различных школ и курсов для полицейских чинов среднего и нижнего звена. В полиции дореволюционной России требования к должностным лицам включали: беспорочность поведения; здравый рассудок в деле; добрую волю к службе; точность в исполнении; бескорыстие при наложении взысканий; доброхотство к людям, что, по нашему мнению, соответствует моральной стороне несения службы.

Изучение архивных материалов показывает, что в первые годы Советской власти деятельность созданных органов милиции регулировалась Временным положением о милиции. Так, петроградская городская милиция была укомплектована преимущественно студентами, гимназистами и ворами, выпущенными из тюрем. Моральная сторона правоохранительной деятельности нивелировалась полностью, так как основное предназначение народной милиции выражалось в подавлении революционного движения в стране, особенно среди крестьян.

В первые дни революции основными установками на деятельность народной милиции было установление порядка в стране, беспощадное подавление беспокорств в народе, безоговорочный арест «всякого, кто посмеет вредить народному делу...» [101, С.66].

В целях повышения качества работы органов внутренних дел в апреле 1919 г. был принят декрет «О Советской Рабоче-крестьянской милиции» [178]. В нем подчеркивалась значимость укомплектования состава советской рабоче-крестьянской милиции квалифицированными кадрами, имеющими не только профессиональную подготовку, но развитие таких личностных качеств, как: оперативность, деловитость, чуткое и внимательное отношение к запросам трудящихся, важность постоянного контроля и проверки принимаемых решений. Кроме того, проводился четкий анализ состояния преступности среди сотрудников, учет личного состава, а в целях повышения политического уровня милиционеров и укрепления служебной дисциплины занимались развитием культурно-просветительской работы. На наш взгляд, это имеет прямое отношение и к морально-психологической подготовке. Это внимание к подготовке кадров для органов внутренних дел было пристальным вплоть до 30-х годов.

В 30-е годы в милиции, как и в целом в системе НКВД, констатировались различные злоупотребления, что документально подтверждается архивными материалами: «Работники уголовного розыска прибегают к недопустимым методам следствия, что является основным признаком неумения работать и слабой их подготовленности». Часто упоминалось об избиении подследственных, нарушениях процессуальных сроков, «заимствования» изъятых при обыске и аресте вещей, ценностей и т.п. Чаще всего за должностные преступления и злоупотребления лица, их совершившие наказывались либо выговором, арестом на несколько суток, в худшем случае – увольнением.

С первых дней войны жизнь потребовала перестройки на военный лад и органы внутренних дел. В связи с мобилизацией большей части здорового населения, в милиции их заменяли инвалиды, пенсионеры или женщины. Резко снизился уровень подготовки сотрудников, но, тем не менее, при довольно высоком уровне преступности, люди проявляли самоотверженность и преданность к делу [40]. Великая Отечественная война явилась суровой проверкой профессиональных и моральных качеств сотрудников органов внутренних дел, и они с честью выдержали это испытание.

После Великой Отечественной войны милиции пришлось действовать в весьма сложных условиях, одной из причин которых является подбор кадров и его подготовка. Общая оценка состояния работы с кадрами милиции была дана в ряде ведомственных актов МВД СССР в начале 1974 г. Кроме констатации слабого уровня общеобразовательной подготовки, в них говорилось о «низком

политико-моральном состоянии» (высокая преступность, значительное число нарушений дисциплины, аморальных проявлений), неудовлетворительном состоянии школьно-курсовой подготовки начсостава (особенно юридический и морально-психологические направления), а также неудовлетворительных материально-бытовых условиях жизни личного состава.

Причинами неблагоприятной ситуации в органах внутренних дел В.М.Бурыкин определил: необходимость охранять общественный порядок на многочисленных общественно-политических мероприятиях, усложнение криминогенной обстановки, и как результат, регулярная переработка рабочего времени. Эти причины в сочетании со слабой правовой и социальной защищенностью личного состава приводят к стрессам, хроническому переутомлению сотрудников, ухудшению общей эффективности оперативно-служебной деятельности, морально-психологического климата в подразделениях, росту числа нарушений служебной дисциплины [30, С.47-50]. Эту мысль поддерживает Ю.В.Наумкин, считая, что психика, моральные устои, особенно молодых работников подвергаются массивному воздействию со стороны противоречивой, сложной действительности. В этическом плане результаты этого различны: большинство, проявляя устойчивость и принципиальность, противостоят им, другие – идут на компромисс, стремясь урвать от «пирога», который на их глазах делят люди, по их мнению, недостойные. Приспосабливаясь к окружающей среде органы внутренних дел стараются пластично встроиться в происходящие изменения, диктуемые рыночными отношениями, как правило, не отличающимися высокой этикой. Часто вслепую они начинают искать свою выгоду, наиболее предпочтительные в этих условиях методы работы: заключают договора на обслуживание кооперативов, малых и совместных предприятий, получая от них взамен дефицитные услуги и товары, и т.д. [117, С.83-86].

Любые нарушения, даже незначительный сбой в правоохранительной деятельности, по мнению Н.Викулина, болезненно воспринимается общественностью, а случаи произвола и беззакония вызывают вполне понятный гнев и долго напоминают о тяжких последствиях, которые чреватые малейшей необъективностью, обвинительным уклоном, недозволенными методами следствия. Подчас, продолжает свою мысль Н.Викулин, нарушение в правоохранительной деятельности – это следствие моральной нечистоплотности работников, которым доверяется поистине святое дело: разбирательство сложных человеческих отношений, определение степени их деформации и выбор средств воздействия на лиц, противопоставляющих себя обществу. Нравственная чистота

служителей закона – одно из непрременных условий нормального функционирования следственной системы, какой бы совершенной она ни была. Поступки следователей определяются их моральными качествами. Нередко определенные обстоятельства вынуждают некоторых, плохо подготовленных в морально-психологическом отношении следователей принимать незаконное решение или вовсе занять иждивенческую позицию. А мужества противостоять обстоятельствам не хватает. Таким образом, важнейшим гарантом законности являются нравственные качества работников, их стойкость, способность быть непоколебимыми и ни при каких трудностях, личных неприятностях не отступить от справедливости [33, С.9-11]. В дальнейшем обозначились определенные обнадеживающие тенденции в работе с кадрами: повысилась требовательность к подготовке кадров для органов внутренних дел, постепенно стали изменяться материально-бытовые условия.

Лишь в 70-х годов и начале 80-х годов обозначилась тенденция изучения проблемы обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел, стали появляться сборники научных трудов образовательных учреждений МВД РФ, создались благоприятные предпосылки для разработки теоретических выводов и практических рекомендаций по подготовке и воспитанию личного состава ОВД РФ.

Образуется обширное поле деятельности, где можно проявить инициативу. Это: жесткий контроль за служебной и внеслужебной деятельностью сотрудников; строгая отчетность на всех уровнях; организация конкретных профилактических мероприятий; индивидуальная воспитательная работа; работа с населением, реагирование на любые сигналы о нарушениях; организация «телефона доверия», специализированные почтовые ящики, телевизионные «горячие линии» и т.д.; использование возможностей оперативно-розыскных сил и средств.

Должна возникнуть принципиально новая система оценки состояния законности, которая сможет показать кто, сколько и каким образом выявил правонарушения (дисциплинарные и должностные проступки, преступления); как прореагировал на эти факты; какие меры воздействия были приняты к нарушителям; какие профилактические мероприятия были запланированы.

Особую важность составляет выяснение причин и условий, приведших, к примеру, к должностным проступкам, связанным с нарушением законности, и должностным преступлениям, определение уровня компетенции того или иного руководителя, профессиональной подготовленности личного состава. Количество нарушений и число лиц, их совершивших, в данном случае не должны иметь доминирующего значения.

Быстрое развитие и усложнение процесса подбора кадров привело к возникновению новых проблем, которые в настоящее время пытаются решить правоохранительные органы многих стран, в том числе и Россия.

Большую роль в отборе кадров для органов внутренних дел играет выяснение мотивации поступления на службу. А.Д.Сафронов констатирует, что основным мотивом поступления на службу в силовые структуры является осознание относительной стабильности системы МВД, поскольку внешние условия развития общества позволяют не только востребовать сотрудников органов внутренних дел, но и предоставлять определенное число социальных льгот и гарантий [153].

А.Н.Скрячев, исследуя мотивацию выбора профессии курсантами образовательных учреждений МВД России, выявил следующее: будущих сотрудников привлекает гарантированное денежное довольствие, социальные льготы, возможность приобрести выгодные знакомства и т.д.

Но ситуация еще усугубляется тем, что сложность отбора состоит в необходимости получения генерализированного описания содержания работы сотрудника органов внутренних дел и определения на этой основе содержания соответствующих тестов. Работа сотрудника имеет многофункциональную структуру, и успех, результативность его деятельности не всегда поддается описанию. Правоохранительные органы зарубежных стран в настоящее время идут в направлении «...создания набора стандартов и комплекса методов выявления желательных параметров, которые трансформируются в совокупность тестов, экзаменов и интервью» [206]. Однако ряд иностранных исследователей считают, «...что в настоящее время собрано недостаточно доказательств того, что тесты и стандарты, подготовленные на основе анализа содержания работы полицейских, будучи использованными в процессе селекции, дали положительные результаты» [207].

Сотрудники ОВД в своей профессиональной деятельности призваны способствовать адаптации граждан к соблюдению нравственно-правовых норм, установленных в обществе. В связи с этим «сотрудник органов внутренних дел, – утверждается в Кодексе чести рядового и начальствующего состава ОВД РФ, – будучи государственным служащим, наделенным властью, должен относиться к человеку как к высшей ценности, гуманно, великодушно и милосердно» [79, С. 165-168]. Вместе с тем практическая реализация данного тезиса в процессе подготовки, предполагающая превращение идеологии человеколюбия, гуманизма, милосердия во внутреннее убеждение, сталкивается с рядом трудностей. Одна из трудностей

связана с проблемой воспитания нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел. Настоящий профессионал службы по поддержанию правопорядка формируется только при условии его стремления к нравственному самосовершенствованию при сохранении преданности своему делу, чувства моральной удовлетворенности от своей работы, при обязательном наличии у него морального «стержня» повседневного поведения. Из требований службы возникает важность и необходимость овладения сотрудниками в процессе подготовки системой знаний в области этики, профессиональной морали, высокоразвитой профессионально-нравственной культурой. Обращение к нравственности поможет сотрудникам в их профессиональной деятельности более точно ориентироваться в морально-психологической обстановке, правильно квалифицировать как свое поведение, так и действия других людей, проникать в систему их мотивации, подвергать критическому пересмотру устаревшие взгляды.

Правоохранительная деятельность, непосредственно связанная с общей экономической ситуацией, со стабильностью политической и социальной стороной жизнедеятельности общества, пронизана моралью, рассуждает в своей работе А.М.Столяренко [202]. Решение правоохранительных задач выражается в защите справедливости, утверждении добра, борьбе со злом и несправедливостью. Защищая справедливость, мораль, сотрудник органов внутренних дел обязан сам, своими действиями, поведением, личной жизнью быть морально примерным. Представитель закона должен олицетворять собой образец нравственности, т.к. идеи о необходимости соблюдения прав человека декларируются в праве, провозглашают прогрессивные принципы. В противном же случае при игнорировании данных принципов это может привести к формированию в обществе атмосферы неуважения к праву, закону.

Среди рассматриваемых различных точек зрения на проблемы морально-психологической подготовки, можно выделить достаточно спорное мнение А.Н.Сухова о том, что морально-психологическая подготовка существовала всегда. В настоящее время институт воспитания, по его мнению, по существу, разрушен. А это значительно затрудняет формирование социально-психологической компетентности сотрудников ОВД [179, С. 50-52].

Большая роль в морально-психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел должна отводиться воспитательной работе с личным составом ОВД, и в особенности таким направлениям, как правовое и нравственное воспитание. Применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел значимость и особенность этих видов воспитания заключается в том,

что они являются неотъемлемой частью профессионального воспитания, призванного через формирование необходимых морально-правовых знаний, морально-правовых установок и действий добиться от сотрудников выполнения служебных задач, соблюдая законность в любых ситуациях морально оправданными средствами.

Результат нравственного и правового воспитания отражается в уровне правовой культуры, которая характеризует в определенной мере состояние законности. «...Отнесение культуры к числу социальных механизмов профессионального поведения (деятельности), – пишет Н.Л.Гранат, – это признание за ней функциональной роли закономерности (закономерностей), определяющей и регулирующей профессиональную деятельность, позволяющей управлять ею» [54]. Можно предполагать, что чем выше уровень правовой культуры, тем более гарантировано соблюдение законности. Таким образом, существует взаимосвязь и взаимозависимость между нравственным и правовым воспитанием, уровнем правовой культуры и состоянием законности в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Формирование правовой культуры происходит не только в результате целенаправленного воздействия в процессе нравственного и правового воспитания, но и под влиянием факторов среды, точнее, правовой среды, как в целом всего общества, так и ближайшего окружения, а также в результате саморазвития, самовоспитания. Знание этого механизма необходимо для организации правового воспитания, учета и, по возможности, воздействия на факторы, определяющие морально-психологическую подготовку личного состава органов внутренних дел. Анализ и оценка факторов, влияющих на результаты оперативно-служебной деятельности являются одной из основных функций кадрового аппарата по укреплению морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел.

По определению профессора В.М. Кукушина, «...моральное состояние личного состава оценивается по практическим действиям людей и проявляется в отношениях, мнениях, настроении коллектива, степени: нравственной сознательности и служебной активности; моральной устойчивости; сплоченности; дисциплинированности и соблюдения законности; готовности и способности выполнять в настоящий момент стоящие перед ним оперативно-служебные задачи (в том числе и в сложных экстремальных условиях)» [91, С.4]. Данные показатели продиктованы анализом практики, подтверждены позитивным опытом работы многих руководителей с личным составом ОВД.

Анализ морального состояния, отраженного в морально-психологической подготовке сотрудников, можно проводить в ходе подведения итогов службы и деятельности органов внутренних дел за месяц, квартал, полгода, год либо в ходе оценки оперативной обстановки, состояния сил и средств (а значит, и морально-психологических возможностей подчиненных) перед серьезной операцией или проведением комплекса мероприятий, когда в них задействован весь личный состав. Такой анализ бывает особенно необходим при действиях личного состава органов внутренних дел в экстремальных условиях. Естественно вписывается он в организаторскую и воспитательную работу с личным составом.

Для осуществления анализа морального состояния, выраженного в морально-психологической подготовке личного состава, в кадровых аппаратах МВД, ГУВД, УВД, ГОРОВД обобщаются и анализируются данные: о состоянии дисциплины и законности в подразделении, органе; материалы о суицидах; о коллективных (групповом) мнении и оценках по различным вопросам жизнедеятельности правоохранительного органа, прежде всего о доминирующих в коллективе морально-психологических оценках результатов деятельности, состояния дисциплины, конфликтов, стиля руководителей, успехов и недостатков в работе; о внеколлективных служебных отношениях; о настроениях в коллективе, как они влияют и могут повлиять на отношение к службе, и их возможные последствия (в т.ч. и негативные).

На практике источниками этой информации являются: доклады дежурной части, материалы штаба, начальников подразделений и служб, общение с сотрудниками, результаты изучения докладных записок, рапортов, жалоб и заявлений. Такую информацию кадровые аппараты получают по результатам служебных проверок, социологических опросов, групповых бесед, из выступлений сотрудников на собраниях личного состава, индивидуальных бесед с сотрудниками. От индивидуального стиля сотрудников кадровых аппаратов зависят способы фиксации и документирования такого рода информации. Важно, чтобы ее сбор и обобщение использовались для аналитических выводов с принятием управленческих решений руководителем органа внутренних дел.

По нашему мнению, цель анализа морального состояния, отражающего морально-психологическую подготовку личного состава правоохранительного органа, заключается в своевременном обнаружении и фиксации отрицательных тенденций, в коррекции морально-психологического климата в коллективе, которые могут заметно повлиять на результаты оперативно-служебной деятельности. Помимо этого, также выработка своевременных организационных и

воспитательных мер по укреплению морального состояния сотрудников, обеспечение его положительного влияния на оперативно-служебную деятельность органа внутренних дел. Практика продуманной и хорошо организованной работы аппаратов в этом направлении подчеркивает ее важность и необходимость, способствует профилактике и применению соответствующих мер к таким негативным явлениям в органах внутренних дел, как рост нарушений законности и дисциплины (особенно пьянства); наличие противоборствующих групп сотрудников; круговая порука; неудовлетворенность социально-бытовыми условиями службы; рост количества конфликтов; массовая подача рапортов об увольнении и т.д.

Проблемы усложнения характера оперативно-служебных задач, по мнению В.М.Кукушина, которые решают органы внутренних дел, предъявляют к кадрам МВД повышенные требования, остро ставят проблему нравственной устойчивости кадров и морально-психологической подготовки личного состава [90]. Эту точку зрения разделяет и В.И. Воронцов, считая, что в связи с ростом физических и моральных перегрузок по службе, требования к морально-психологической подготовке сотрудников повышаются [35].

В последнее время важными результатами исследований явилось выявление роли морально-психологической подготовленности с практической апробацией способов ее формирования в ходе морально-психологической подготовки сотрудников. Эти исследования проводились А.М.Столяренко, Б.С.Скобелевым, В.И.Постоевым, А.А.Волковым и др.[34; 51; 175].

Понятие «морально-психологическая подготовка», послужившее основой для дальнейшего развития в научных работах автора, в своих работах представлял А.М.Столяренко. Профессор А.М.Столяренко рассматривает морально-психологическую подготовку как комплексный вид подготовки, имеющий преимущественно воспитательный характер, выражающийся в специфичном профессионально-воспитывающем обучении. Результатом данного вида подготовки является сформированность морально-психологической подготовленности [175, С.313]. Исходя из сравнения различных подходов к данному понятию, а также анализа результатов целенаправленных бесед с преподавателями и обучающимися в образовательных учреждениях МВД России по данной проблеме, можно предположить, что **морально-психологическая подготовка** – это *целенаправленный, непрерывный, относительно самостоятельный и специально организованный процесс обучения и воспитания, обеспечивающий формирование высокого уровня морально-психологической подготовленности каждого сотрудника ОВД, как*

важнейшего свойства его личности в соответствии с потребностями правоохранительной деятельности и общества в целом.

Морально-психологическая подготовка включает три основные компонента, направленные на эффективную организацию подготовки сотрудника: обучение, воспитание и развитие.

Процессы обучения и воспитания в реальном педагогическом процессе взаимосвязаны: воспитание осуществляет функцию обучения, а процесс обучения невозможен без воспитания. Поэтому при сравнении этих процессов является важным базироваться на методологическом принципе выделения ведущих функций обучения и воспитания [144, С.162-163.].

Если сравнить основные функции обучения и воспитания, то, прежде всего они реализуют в единстве три основные функции – образовательную, воспитательную и развивающую. Но, учитывая утверждение Л.С.Выготского о том, что обучение идет впереди развития, можно заключить, что развитие создает благоприятные условия для более успешного обучения и воспитания [39, С.90].

Воспитание, обучение и развитие в своем единстве не тождественны. Каждый из этих процессов имеет свою определенность. Эффективность морально-психологической подготовки в значительной степени зависит от учета специфики всех его сторон, от глубокого понимания их сущности и особенностей всеми участниками этого процесса [144, С.173.].

Обучение и воспитание выполняют определенные доминирующие функции в формировании личности. Соответственно имеют свои доминирующие характеристики задачи и содержание этих процессов. В содержании обучения превалирует формирование научных представлений, понятий, законов, теорий соответствующих умений и навыков. В содержании воспитания человека преобладает формирование убеждений, норм, правил, идеалов, социально-значимых отношений, ценностных ориентации, установок, мотивов, способов и правил поведения.

С позиций профессиональной педагогики [175] и педагогики высшей школы [60] анализ некоторых определений позволил уточнить термин «обучение», который является одним из важнейших процессов, составляющих целостный процесс подготовки сотрудников к профессиональной деятельности [14]. Современные требования к обучению выражаются в самостоятельном научении обучающихся, под непосредственным руководством педагогов; знания, навыки и умения в учебной деятельности выступают в роли средств развития обучающихся и овладения ими профессиональной деятельностью. Таким образом, с учетом выше обозначенных положений,

представляется возможным определить, что **обучение личного состава органов внутренних дел** – это *целенаправленный процесс группового и индивидуального характера, направленного на формирование и развитие у сотрудников профессионального мастерства на основе овладения профессионально значимыми знаниями, умениями и навыками.*

Категория «воспитание» является одной из сложных и неоднозначных категорий общей и профессиональной педагогики [44; 98]. Учитывая многообразие подходов к пониманию его сущности, в теоретическом обосновании морально-психологической подготовки термин **воспитание личного состава органов внутренних дел** в ходе морально-психологической подготовки определяется как – *процесс создания в органах внутренних дел системы необходимых психолого-педагогических условий для эффективного выполнения служебных обязанностей и осуществления морально-психологического воздействия руководителей и коллектива в целом на каждого отдельного сотрудника с целью формирования у него основных компонентов морально-психологической подготовленности, побуждения к самосовершенствованию.*

Как было сказано выше, следующей основной категорией, наиболее часто употребляемой в педагогике, является «развитие личности». Однако следует отметить, что высказываются разные мнения о сущности данной категории. Одни авторы вкладывают в данное понятие самовывдвижение, самоизменение индивидуальности человека, приобретение обобщенного опыта в ходе становления его психики; другие рассматривают как процесс формирования личности, социального качества индивида в результате его социализации и воспитания, третьи – как основной способ существования личности на всем протяжении ее индивидуального пути.

Внутренним источником педагогического процесса является противоречие между требованиями к обучающемуся и его реальными возможностями, уровнем его развития. Еще в работах Я.А.Коменского шел поиск научных основ обучения, в качестве которых принимались во внимание индивидуальные особенности каждого ребенка и то, как происходили их изменения в процессе его развития. Немалое значение этому вопросу уделял и К.Д.Ушинский. В труде «Человек как предмет воспитания» он описывает возможности психического развития ребенка в различные периоды, при этом главенствующую роль в развитии ребенка отводил обучению и воспитанию.

К рассмотрению соотношения развития и обучения обращался и Л.С.Выготский. В своих выводах о состоянии обучения и развития он выделил следующие точки зрения: «... обучение и развитие – два независимых друг от друга процесса; обучение «надстраивается» над

созреванием; обучение чисто внешне использует возможности, которые возникают в процессе развития; обучение и развитие – два тождественных процесса; обучение может идти как вслед за развитием, так и впереди развития, продвигая его дальше» [45].

В процессе обогащения психологии и педагогики теоретическими знаниями происходило уточнение, надстройка этих понятий и к настоящему времени общеупотребляемыми стали следующие определения этих понятий: «...развитие – это процесс количественных и качественных изменений организма, нервной системы, психики личности; обучение – процесс целенаправленной передачи общественно-исторического опыта, организация усвоения знаний, умений и навыков» [130, С.7-9].

Учитывая различные точки зрения, **развитие личности** определяется как *процесс качественных изменений ее целостности (психологических, физиологических, антропологических, социальных, педагогических и иных свойств), формирования индивидуальных новообразований, обеспечивающих возможность успешно осуществлять профессиональную деятельность.*

Интересным является размышление В.И.Черненилова о морально-психологической подготовке с позиций двух полярных представлений. Одно исходит из того, что она пришла на смену дискредитировавшей себя политико-воспитательной работе и, стало быть, является своего рода конъюнктурной маскировкой последней. Причем ее старому содержанию, якобы, придается несколько новый наукообразный вид. Эта точка зрения распространена, по мнению В.И.Черненилова, особенно среди работников оперативных служб. Вторая точка зрения принадлежит сотрудникам других служб, специалистам и ученым, которые постоянно сталкиваются с последствиями влияния оперативно-служебной деятельности на личность сотрудников, на их поведение и даже здоровье. Обстоятельством, способствующим тому, что политико-воспитательная работа стала достоянием истории, а ее место заняли различные виды психологической подготовки (профессионально-психологическая, морально-психологическая, психофизиологическая и др.), является бурный рост самой психологической науки. Морально-психологическая подготовка, продолжает свою мысль В.И.Черненилов, затрагивает наиболее глубинные пласты личности – ее морально-психологические устои. Немаловажно и то, что морально-психологическое воздействие на людей ранее было монополизировано марксистско-ленинской идеологией, в высшей степени политизировано и, тем самым, обеднено. Вот почему одна из главных задач развертывания рассматриваемой системы в органах внутренних дел сегодня состоит в преодолении такой чрезмерной политизации и

идеологизации, отказе от технократических представлений о роли индивида как «приводного ремня», средства решения масштабных исторических задач и т.п. [193, С. 3-9].

Как было сказано в первом параграфе данной главы, система представляет собой совокупность компонентов, взаимодействие которых вызывает появление новых особенностей. Система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел представляет собой взаимосвязь целевого, содержательного, деятельностного и результативного компонентов. Содержательный отражает суть данного вида подготовки, деятельностный – основные пути и принципы ее осуществления, а результативный – то, что мы хотим получить в результате проведения этой подготовки. Остановимся подробнее на представлении отдельных мнений о сущности этих компонентов.

В качестве цели морально-психологической подготовки А.В.Стремоухов выделяет фактор формирования устойчивой морали и психики сотрудников к факторам оперативно-боевой и служебной обстановки, обеспечение оптимального проявления их свойств и качеств для более эффективного решения оперативно-служебных задач. В русле достижения цели возникают задачи как ее составные части, причем всякий раз тогда, когда нужно перейти от одного состояния к другому. Таким образом, задачей морально-психологической подготовки является устранение противоречия между достигнутым и искомым уровнем воспитания. Они должны быть своевременно сформулированы и поставлены руководством ОВД перед субъектами воспитания. Цели и задачи такой подготовки развертываются в ее содержании, которое составляет совокупность идей, взглядов, общественных идеалов, решений государственных органов, исторического опыта народа и его традиций, которые необходимо передать личному составу, чтобы сформировать у него необходимые качества. Под эффективностью подготовки А.В.Стремоухов понимает отношение достигнутых результатов к поставленной субъектами воспитания цели. Другими словами, речь идет о степени реализации целей морально-психологической подготовки. Субъектами морально-психологической подготовки в ОВД выступают аппараты по работе с личным составом, руководители органов и их заместители по этой работе, начальники, имеющие подчиненных, общественные организации и формирования, наставники [177].

Содержательный компонент отражает мнение ряда исследователей о том, что мораль проявляется в правоохранительной деятельности непосредственно в виде культуры сотрудника органов внутренних дел [16; 52]. В контексте поведения (деятельности)

человека культура, являясь частью социальных механизмов, выполняя функциональную роль закономерности (закономерностей), определяя и регулируя профессиональную деятельность, позволяет управлять ею. Общие эквиваленты моральных ценностей, включающие в себя категории блага, добра, справедливости, долга, совести, достоинства, смысла жизни и счастья, представляют собой материализацию ценностных ориентаций, установок, норм и т.п. в поведении, в морально значимых отношениях [55]. Формирование в ходе профессиональной подготовки особого уровня отношений между людьми, основанных на общечеловеческих нравственных ценностях – гуманизма, справедливости, милосердия, уважения естественных прав человека, его гражданских и политических свобод, закрепляет сложившиеся материальные и духовные отношения между людьми, оказывая целенаправленное воздействие на их поведение.

Система ценностей каждого отдельного сотрудника накладывает отпечаток на использование определенных средств в своей работе. Правосудие, которому служат сотрудники органов внутренних дел, не может быть достигнуто любыми средствами. Может случиться, что недопустимое средство, примененное однажды при расследовании, помогло раскрыть преступление, изобличить виновного, но это вовсе не означает, что такое средство может применяться постоянно. Использование подобных средств деморализует следователя, наносит вред интересам граждан, приводит к нарушению процессуальных норм и моральных требований. Но если сотрудник обращается к нравственным средствам, в основе которых лежат принципы гуманизма и справедливости, то тогда механизм морального влияния становится более действенным чем правовое регулирование.

Как правило, наши законы позволяют их исполнителю выбрать из набора альтернатив наиболее целесообразное, справедливое решение. Именно благодаря тому, что в правосознании нравственно-оценочный момент прослеживается очень четко, правовые взгляды обладают исключительно развитой ценностно-ориентирующей функцией, свойственной морали [29]. Нравственные требования обращены к совести человека, связаны с саморегуляцией поступков, осознанием своего долга, чувством справедливости. Они ориентированы на сознательное и добровольное следование моральным принципам.

Деятельностный компонент определяется требованиями в виде ряда принципов, в соответствии с которыми должен быть подготовлен сотрудник к профессиональной деятельности [186]:

а) профессионально-этический моральный принцип, выражающийся в общеправовом принципе строгого соблюдения законности. Его соблюдение вытекает из самого понимания службы

как нравственного требования к самому себе, организованности в действиях, дисциплины, профессиональной грамотности, внутренней и внешней собранности, что должно выступать как принципиальные профессионально-этические требования к каждому сотруднику милиции;

б) принцип преданности своему профессиональному делу, постоянное стремление совершенствовать свое служебное мастерство, являясь общеморальным, преломляется сквозь призму служебных задач милиции и прямо выражает нравственное отношение человека к своей профессии;

в) принцип коллективизма, взаимной выручки на службе и в быту, отражая общеморальные принципы, органически вплетается в службу органов внутренних дел, приобретая служебный, профессионально-этический характер.

Кроме вышеперечисленных общих принципов, существуют некоторые особенные, менее общие требования профессиональной этики, которые могут быть отнесены к разряду ее норм. К таким особенным требованиям профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел следует отнести: вежливость, внимательное отношение к гражданам; самообладание, чувство признательности людям, оказывающим содействие работникам милиции, веру в человека, в возможности его исправления, объективность, честность и неподкупность, умение сохранять служебную и профессиональную тайну и другие требования, которые содержатся во многих приказах, наставлениях, инструкциях, директивах, регламентирующих деятельность милиции и определяющих сущность этических требований к ее работникам.

Результативный компонент показывает, насколько профессиональная нравственность сотрудников органов внутренних дел в силу специфики своего труда отражается не только в профессиональной, но и нравственной оценке. Особенность профессиональной нравственности сотрудников ОВД состоит и в том, что она сама выступает элементом содержания профессиональной деятельности. Не случайно, поэтому ее нормы иногда носят императивный характер, оформляются юридически, становясь, таким образом, служебными, профессиональными нормами [75, С.36].

Наличие особой, профессиональной морали, является одним из последствий исторически сложившегося профессионального разделения труда. Определенные виды деятельности, объектом которых является человек, служат удовлетворению его различных интересов и потребностей. Удовлетворение тех или иных потребностей людей определяющим образом влияет на цель и характер конкретной профессии и требует от работников

соответствующего профиля не только необходимой квалификации, но и специальных профессионально-этических качеств. «В действительности каждый класс и даже каждая профессия имеют свою собственную мораль» [201, С.298-299].

Успешность профессиональной деятельности человека оценивается по его вкладу в общую деятельность, но вместе с тем, удовлетворенность человека своим трудом, место, занимаемое профессиональной деятельностью в иерархии ценностей, имеют прямое отношение не только к конкретным результатам труда, но и к социальной позиции личности и, следовательно, оказывают непосредственное воздействие на общество [90].

На это же указывает К.Л.Булденко: «любые человеческие действия, включая и профессиональные, связаны с выбором позиции между добром и злом, между прекрасным и безобразным, т.е. в рамках нравственно-эстетического поля личности» [29].

Подводя итог рассмотрению особенностей системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД можно отметить, что содержательную основу ее составляют проявление морали в виде культуры сотрудника органов внутренних дел. Деятельность сотрудников органов внутренних дел регламентируется требованиями, в соответствии с которыми они должны быть подготовлены к профессиональной деятельности. А именно вежливость, внимательное отношение к гражданам; самообладание, объективность, неподкупность, умение сохранять служебную и профессиональную тайну и другие требования, которые содержатся во многих приказах, наставлениях, инструкциях, директивах, регламентирующих деятельность милиции и определяющих сущность этических требований к ее работникам.

Глава 2

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ЛИЧНОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Изменения, происходящие в российском обществе, сопровождаются значительными социальными и морально-психологическими издержками. Сегодня наше государство переживает далеко не лучшие годы своей истории. Кризис власти, неопределенность, а порой и отсутствие многих нормативно-правовых актов, регулирующих нормальную жизнедеятельность общества, утрата культурных традиций – вот далеко не полный перечень реалий сегодняшнего дня. Эти реалии привели к смене методологических приоритетов в образовании и подготовке специалистов, возникновению философии новых образовательных ценностей, мощной волне инноваций, охватившей педагогические системы всех без исключения направлений. Вышеназванные положения находят свое отражение и в подготовке сотрудников ОВД к решению служебно-оперативных задач в современных условиях борьбы со все более динамично изменяющейся преступностью.

2.1. Анализ нормативных документов МВД России в контексте морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Главная цель работы с кадрами в органах внутренних дел определена формированием всесторонне развитой, профессионально подготовленной, морально и психологически устойчивой личности сотрудника [196, С.11-14]. Успешное выполнение сложных и ответственных задач, стоящих перед органами внутренних дел, находится в прямой зависимости от уровня соблюдения личным составом требований законности и служебной дисциплины, которые обеспечивают надлежащую организованность и готовность сотрудников к немедленным и решительным действиям по охране правопорядка, общественной безопасности, борьбе с преступностью может служить залогом повышения авторитета и престижа МВД России среди населения [197, С.3].

В то же время существующий уровень реальной подготовленности сотрудников ОВД зачастую не соответствует требованиям общества и отрицательно отражается на успешности их деятельности, как это отмечалось в ряде приказов Министерства внутренних дел, решениях Коллегии МВД России и других нормативных документах. Слабость подготовки выступает главной

причиной таких нарушений, как нарушения законности, грубость и хамство в отношении граждан, взяточничество и других.

Вопросы соблюдения законности и служебной дисциплины в современных условиях обретают особую актуальность, так как их состояние вызывает серьезную тревогу в обществе, способствует процессу отчуждения граждан от правоохранительных структур, снижает эффективность принимаемых мер по укреплению правопорядка. В течение последних десяти лет наблюдается устойчивая тенденция роста правонарушений среди сотрудников, в том числе тяжких преступлений, фактов коррупции, злоупотребления служебным положением.

Проведенный анализ нормативных документов за определенный период времени показал, что, серьезная тревога и озабоченность по поводу неоправданной пассивности милиции отражена в приказе МВД России от 22.05.92г. № 169. У работников с низкими моральными качествами наблюдалось усиление стремления к получению незаконных материальных выгод. Причинами роста преступности и других нарушений законности в деятельности ОВД на тот момент считались серьезные провалы в организации служебной деятельности личного состава, подборе и расстановке кадров, отсутствии должного контроля за поведением сотрудников на службе и в быту. Служебная подготовка личного состава носила формальный характер. Но важнее всего то, что внутренняя неорганизованность деятельности ОВД отражалась в негативном общественном резонансе, острой критике со стороны средств массовой информации, осуждении граждан и неверии в действующие институты власти, подрыве авторитета милиции. Тем самым, исходя из сложившейся ситуации, Коллегия МВД России приняла решение тщательно изучать морально-психологические качества личного состава не только во время несения службы, но и при первоначальном отборе кадров [126]. Сложившаяся ситуация сопровождалась разрушением системы воспитания в органах внутренних дел. Это является важным, так как неудовлетворительные условия жизни с одной стороны и новые виды преступлений, такие, как рэкет, коррупция, сращивание с уголовными группировками с другой, провоцируют все большее число сотрудников к получению взяток. Доля взяточполучателей всех осужденных сотрудников ОВД в 1992-1995 гг. достигла 11,7%, причем удельный вес взяточников среди следователей составляет 14,2%, работников ГИБДД – 28%, охраны общественного порядка – 28,8%. Число сотрудников органов внутренних дел, привлеченных к ответственности в 1995 г. за получение, дачу взяток и посредничество во взяточничестве, увеличилось на 25,4 % [47, С.30-32].

Ситуация практически не изменилась и в 1996 году, что отражено в приказе МВД России от 26.02.96 г. № 129. Проведенный анализ состояния законности и исполнительской дисциплины в органах внутренних дел показал, что злоупотребления служебным положением, взяточничество, вымогательство приобрели широкие масштабы. Жалобы и заявления граждан рассматривались формально, преступления укрывались от учета, сотрудники отказывали в возбуждении уголовного дела по надуманным мотивам, фальсифицируя материалы, осуществляя незаконные задержания и аресты граждан. Все вышеперечисленные факты явились следствием отсутствия отлаженного механизма ведомственного контроля, полноты и достоверности учета лиц, допущенных правонарушений, недостатков в оперативно-служебной деятельности, нравственной и профессиональной деформации некоторой части сотрудников, упущений в воспитательной работе. Для изменения сложившейся ситуации были предложены следующие меры: тщательно определять деловые и моральные качества сотрудника, совершившего преступление или допустившего должностной проступок, повлекший нарушение законности; проводить изучение морально-психологического климата в коллективах органов внутренних дел, в которых происходили правонарушения [123].

В то же самое время в директиве МВД России от 19 июня 1996 г. №1 высказывались замечания по поводу несоответствия организации воспитания, состояния дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел предъявляемым требованиям, которое отрицательно сказывается на боеспособности, оперативно-служебной готовности органов и подразделений внутренних дел, на морально-психологическом состоянии личного состава. Наглядно это подтвердили неединичные факты нарушений служебного долга сотрудниками в Чеченской Республике [58].

Ситуация обострялась тем, что «состояние законности и дисциплины среди сотрудников и военнослужащих вызывает серьезную тревогу в обществе, способствует процессу отчуждения населения от правоохранительных структур, снижает эффективность принимаемых мер по укреплению правопорядка» [149].

Коллегия МВД России определила в качестве приоритетных направлений деятельности руководящих и командных составов всех уровней «обеспечение законности в действиях каждого сотрудника системы МВД России, укрепление служебной и воинской дисциплины, что является важнейшим условием выполнения органами внутренних дел МВД России своей основной функции – укрепление правопорядка, общественной безопасности и борьба с преступностью, повышение авторитета и престижа у населения». Фактически, не смотря на все

установки и принимаемые в последние годы меры, число нарушений дисциплины и законности среди личного состава продолжала расти [120, С.6].

Далее, в 1997 г. к уголовной ответственности за различные преступления были привлечены 3,5 тыс. сотрудников ОВД. Особенно тревожно проявилась тенденция криминализации сознания и деятельности руководителей органов внутренних дел и управленческих подразделений. За семилетний период (1991-1997 гг.) количество преступлений, совершенных этими категориями сотрудников возросло с 13 до 188, т.е. более чем в 14 раз. Злоупотребления должностными полномочиями со стороны руководителей отрицательно влияющие на личный состав, разрушающе действовали на их нравственно-правовое сознание, превращая проводимую воспитательную работу в фарс. И, как следствие, по отрицательным мотивам в органах и подразделениях внутренних дел МВД России было уволено 24 тысячи человек. К дисциплинарной ответственности за необоснованное приостановление и прекращение уголовных дел было привлечено 520 человек, а за нарушение сроков предварительного следствия – 1829 человек. Из общего количества более 60% дисциплинарных проступков составляли нарушения норм уголовно-процессуального законодательства, которые носили хронический характер. В указаниях МВД России от 18.03.97 г. № 1/4656 данное обстоятельство свидетельствовало о низкой профессиональной подготовке личного состава подразделений следствия и дознания, неудовлетворительном уровне процесса контроля со стороны руководителей [127]. Так, за последние пять лет количество сотрудников, привлеченных к ответственности за нарушение законности, возросло почти в 1,5 раза, а за преступления и нарушения дисциплины практически удвоилось. Особое беспокойство вызывают факты совершения сотрудниками тяжких преступлений, в том числе групповых, корыстной направленности. Не единичны случаи предательства интересов службы, злоупотребления служебным положением. По-прежнему высоким остается уровень пьянства, являющегося источником многих преступлений и тяжких происшествий.

В 1998 г. кадровая ситуация в органах внутренних дел практически не изменилась, а даже, наоборот, было зарегистрировано пик преступности сотрудников органов внутренних дел. Сложившееся неудовлетворительное положение с соблюдением прав и законных интересов граждан со стороны ряда сотрудников и военнослужащих министерства не способствовало повышению авторитета органов внутренних дел и внутренних войск МВД России среди населения, укреплению к ним доверия.

Главными причинами такого положения, исходя из проведенного анализа, отраженного в приказе МВД РФ от 7 марта 1998 г. №170 [125], явились недостатки в отборе кандидатов на службу, формализм в организации вхождения в должность, проведении служебной подготовки, командирской учебы, слабая работа по профессиональному, нравственному и военно-патриотическому воспитанию сотрудников и военнослужащих внутренних войск МВД России.

Помимо этого, порочная практика и беспринципная позиция руководителей в достижении высоких показателей путем искажения отчетности о раскрываемости преступлений, уровне преступности, постановкой нереальных задач сотрудникам толкает личный состав, особенно молодых сотрудников, на укрытие от учета заявлений и сообщений о преступлениях и фальсификацию материалов, необоснованные аресты и задержание граждан, получение признательных показаний запрещенными методами, незаконное привлечение к административной ответственности.

Отдельные руководители органов внутренних дел и внутренних войск МВД России самоустранились от проведения воспитательной работы, не вникая в нужды своих подчиненных, практически не интересуясь их поведением на службе и по месту жительства, не участвуя в организации культурного досуга сотрудников, военнослужащих и членов их семей.

Это стало возможным из-за практически полностью разрушенных форм общественного контроля за деятельностью и поведением руководителей со стороны коллективов. И как результат, не единичны случаи проявления высокомерия и грубости с их стороны к личному составу.

Не в полном объеме выполнялось требование Директивы министра внутренних дел Российской Федерации от 19 июня 1996 г. № 1 об организации обучения руководителей основам педагогики и психологии, навыкам управленческой деятельности, а в воспитательном процессе личного состава слабо использовались возможности аттестационных комиссий, института наставничества, общественных формирований.

Престиж службы в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России существенно снижался. Это усугублялось нехваткой специалистов по работе с личным составом.

Причины сложившейся ситуации определены Коллегией МВД РФ от 23 декабря 1998г. № бкм/1 и составляют сложные и противоречивые процессы, влияющие на кадровую ситуацию в органах внутренних дел. А именно, разрыв, проявившийся между уровнем материальной обеспеченности, степенью социально-правовой

защищенности персонала и значительно возросшими нагрузками на личный состав, вызванными ростом преступности, возникавшими внутренними вооруженными конфликтами. В результате это привело к ощутимому размыванию профессионального кадрового ядра, снижению престижа службы, оттоку наиболее квалифицированных кадров. Было определено, что уровень морально-психологической устойчивости личного состава влияет на число нарушений дисциплины и законности, совершение сотрудниками преступлений [122].

Социально-экономическая ситуация в стране никоим образом не способствовала улучшению кадровой ситуации в органах внутренних дел. Отток кадров и постоянно до 1998 г. увеличивавшаяся штатная численность порождали спешное комплектование служб и подразделений органов внутренних дел в условиях отсутствия надлежащей качественной селекции кандидатов. В 1993-2001 гг. на должности рядового и начальствующего состава в органы внутренних дел МВД России принято около 1,5 млн. новых сотрудников, а уволено около 1,2 млн. Это повлекло за собой снижение профессиональной квалификации, значительной утраты необходимых морально-психологических качеств.

В связи с реорганизацией МВД России [37] пик различных нарушений постепенно стал снижаться, а именно, за совершение должностных преступлений и против правосудия уголовное преследование в 2001 и 2002г. осуществлялось в отношении 2265 и 1839 сотрудников в основном за превышение должностных полномочий, получение и дачу взятки, злоупотребление должностными полномочиями.

Исходя из сложившейся ситуации, было принято решение о проведении существенной корректировки имеющихся концептуальных подходов в кадровой политике МВД РФ, главная цель которой – определение основных путей и методов совершенствования всей системы кадровой работы в МВД РФ [82].

Таким образом, во многих решениях Коллегии МВД России и нормативных актах аппарата МВД России отмечались ряд серьезных нарушений законности и служебной дисциплины, что отражается как недостатки в морально-психологической подготовке личного состава ОВД.

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию «Порядок во власти – порядок в стране» определяет, что любой порядок начинается с правопорядка. Поэтому Министерством внутренних дел России предусмотрен комплекс мер, направленных на борьбу с нарушением законности, дисциплины и коррупцией среди сотрудников и военнослужащих. Данный комплекс мер нашел свое

отражение в приказе МВД РФ от 7 марта 1998г. №170 [125]. Было введено в практику регулярное рассмотрение указанных вопросов на коллегии. Это обусловлено тем, что кадровая ситуация продолжала оставаться далеко не простой, а целый ряд проблем вызывает серьезную озабоченность.

Практика показывает, что регулярные проверки регионов проверяющих из МВД России выявляют многие негативные факты, а управленческие аппараты МВД, ГУВД, УВД их замечают, но умалчивают. В результате лица, совершившие должностные проступки, к ответственности зачастую не привлекаются, а в официальную статистику по нарушениям законности с мест выдаются дозированные, выхолощенные сведения. Подобная ситуация сложилась по многим причинам. Одна из главных – нежелание того или иного руководителя показать реальные цифры, так как за этим могут последовать санкции. Образуется порочный круг: если руководитель борется с нарушителями, наказывает, увольняет их, передает материалы в прокуратуру, то количество привлеченных к ответственности растет, следовательно, его подразделение по статистическим показателям входит в число неблагополучных. Не борется руководитель с нарушителями, что-то скрывает, подгоняет показатели под внешне привычные – в конечном счете и «роста» нет и даже где-то «снижение» намечается.

Но строить стратегию борьбы с правонарушениями на фиктивных данных и самообмане нельзя. Ясно, что такую практику необходимо кардинально менять. Во главу угла должна быть поставлена оценка активности действий органа, его руководителей по предупреждению, выявлению, пресечению правонарушений и привлечению виновных к ответственности, а не способность манипулировать цифрами по уже свершившимся фактам нарушений. Необходимо знать, сколько выявлено правонарушений своими силами, без помощи прокуратуры, ФСБ, МВД России, средств массовой информации, согласно жалобам и заявлениям граждан.

Ничего отрадного не дает и система воспитательной работы в органах внутренних дел. Как говорят факты, отдельные мероприятия по морально-психологической подготовке, направленные на укрепление дисциплины и законности в органах внутренних дел весьма многообразны и нуждаются в соответствующей организации. Прежде всего, они должны планироваться. Комплекс мероприятий может быть отражен в рамках традиционных планов подготовки личного состава, разрабатываемых в соответствии с требованиями приказа МВД России № 433-1995 г. Могут быть созданы специальные целевые программы, усиливающие морально-правовые аспекты укрепления законности и дисциплины. Реализация их должна быть

обеспечена необходимыми организационно-распорядительными документами с указанием ответственных лиц.

Если конкретной подойти к морально-психологической подготовке личного состава ОВД, то на сегодняшний день она базируется на основе общероссийских нормативных актах: Конституции Российской Федерации; Законе «О милиции» от 31.03.99 г.; постановлении Правительства РФ от 12.08.94 г. №940 «Об утверждении Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования»; Указе Президента РФ от 06.06.96 г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы»; приказе Минобразования РФ от 6 сентября 2000 г. № 2571 «Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» и др.

Нормативно-правовую основу морально-психологической подготовки личного состава ОВД, учитывающую специфику деятельности сотрудников, составляют разработанные на основе и с учетом вышеизложенных документов положения, концепции, программы и инструкции: Кодекс Чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД РФ от 19.11.93 г. №501; приказ МВД РФ от 27.03.95 г. № 117 «Об объявлении решения коллегии МВД России от 10.03.95 г. № 2 км/1 «О состоянии и мерах совершенствования профессиональной подготовки кадров ОВД»; приказ МВД России от 03.01.96 г. № 10 «Об утверждении Инструкции по организации учебного процесса в высших учебных заведениях МВД России»; приказ МВД РФ от 20.03.96 г. № 145 «О концепции развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России»; директива Министра внутренних дел Российской Федерации от 19.06.96 г. № 1 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе МВД России»; приказ МВД РФ от 2.08.96 г. № 426 «О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в ОВД и ВВ МВД РФ»; приказ МВД РФ от 16.08.96 г. № 450 «Об объявлении решения коллегии МВД России от 23.07.96 г. № 3 км/2 «О ходе выполнения решения коллегии МВД России от 10.03.95 г. № 2 км/1 «О состоянии и мерах совершенствования профессиональной подготовки кадров ОВД»; приказ МВД России от 10.12.96 г. № 651 «Об утверждении Концепции воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России»; приказ МВД России от 09.04.97 г. № 212 «Об утверждении Положения о группах психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса учебных заведений МВД России»; приказ МВД России от 09.04.97 г. № 215 «Об утверждении Программы воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных

учреждений МВД РФ на весь период обучения»; приказ МВД РФ от 29.10.97 г. № 715 «О дополнительных мерах по укреплению служебной и воинской дисциплины в ОВД и ВВ МВД России»; приказ МВД России от 30.12.97 г. № 862 «Об утверждении Концепции психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД РФ»; приказ МВД России от 11.01.99 г. № 12 «Об объявлении решения коллегии МВД России от 23.12.98 г. № 6 км/1 «О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России»; приказ МВД России от 25.05.99 г. № 391 «Об утверждении Программы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России на весь период обучения»; «Об организации общественно-государственной подготовки сотрудников ОВД» приказ МВД России от 26.07.99 г. № 548; приказ МВД России от 14.12.99 г. № 1038 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в ОВД РФ»; приказ МВД России от 25.09.00г. № 995 «О мерах по совершенствованию воспитательной работы в ОВД РФ»; методические рекомендации по организации воспитательной работы в органах внутренних дел МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации, УВДТ, УВД (ОВД) УРО, образовательных учреждениях МВД России, утвержденные Министром внутренних дел Российской Федерации от 28.09.00 г. № 1/18470 и др.

Комплексный анализ нормативно-правовых документов МВД России, служебной практики позволил определить и место морально-психологической подготовки личного состава ОВД в системе служебной подготовки:

– в широком смысле морально-психологическая подготовка личного состава ОВД является частью непрерывной служебной подготовки, связующим звеном ее основных этапов и осуществляется в соответствии с Государственным образовательным стандартом подготовки специалистов различных направлений и специализаций;

– в узком смысле морально-психологическая подготовка личного состава ОВД осуществляется в рамках служебной подготовки и предоставляет сотрудникам возможность личностного самосовершенствования, ее основной задачей является повышение профессионализма сотрудников ОВД;

– морально-психологическая подготовка личного состава ОВД может быть реализована в различных формах: в повседневной профессиональной деятельности; в ходе специально организованных занятий; на факультетах (курсах) переподготовки и повышения квалификации; в порядке индивидуальной самостоятельной подготовки.

В нынешних условиях руководителю необходимо не только направлять и координировать работу в ходе морально-психологической подготовки, но и самому лично принимать в нем участие, так как приказ МВД России № 426-1996 г. требует «обеспечить личное участие руководителей всех уровней в правовом обучении и воспитании сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России» [124].

Укрепление законности и служебной дисциплины, формирование установки у личного состава на их строжайшее соблюдение – одна из основных задач морально-психологической подготовки, ибо это является основой успешного выполнения органами и подразделениями внутренних дел задач по обеспечению безопасности граждан, охраны общественного порядка и борьбы с преступностью.

Эффективным средством укрепления дисциплины и законности, профилактики возможных коррумпированных связей является индивидуальная работа, проводимая руководителями, что является важным условием морально-психологической подготовки. Необходимость проведения систематической индивидуальной воспитательной работы с подчиненными была выражена Коллегией МВД России в требовании пересмотреть должностные обязанности и инструкции, включив в них положения по личному участию в организации и проведении с личным составом индивидуально-воспитательной работы.

На местах творчески подходят к вопросам совершенствования организации индивидуальной воспитательной работы. Так, коллегия УВД Оренбургской области утвердила «Алгоритм действий руководителей органов и подразделений внутренних дел по организации и проведению индивидуальной воспитательной работы, направленной на повышение эффективности оперативно-служебной деятельности». В соответствии с такими рекомендациями в органах внутренних дел области реализуется программа обучения руководителей среднего звена формам и методам индивидуальной воспитательной работы [195, С.28].

Сегодня в центре внимания должна находиться индивидуально-воспитательная работа, организация морально-психологической подготовки руководителей подразделений и сотрудников кадровых аппаратов.

В связи с этим министром внутренних дел принята специальная Директива МВД России от 19 июня 1996 г. № 1 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», издан приказ МВД России от 2 августа 1996 г. № 426 «О неотложных мерах по

укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел и во внутренних войсках МВД России», которые являются долгосрочной программой совершенствования работы с личным составом.

Важное место в развитии морально-психологических качеств личного состава сотрудников органов внутренних дел должна занимать культурно-массовая работа. Руководство министерства внутренних дел рассматривает эту сферу деятельности в числе основных составляющих воспитательного процесса. Задача состоит в том, чтобы проводимые мероприятия носили профессионально нацеленный характер. На это должна быть направлена и деятельность клубных учреждений, Дворцов культуры, музеев системы МВД.

Исследование показало, что для достижения позитивных результатов в морально-психологической подготовке личного состава, направленной на укрепление дисциплины руководителям необходимо:

- раскрывать нравственное положение норм служебной дисциплины, этикета, такта, профессионально-ориентированного поведения. Использовать в этих целях нужно печать, радио, телевидение, художественную литературу, произведения о деятельности милиции;

- обеспечить поддержание в ОВД твердого уставного порядка; четкой регламентации деятельности личного состава, систематически повторяемых действий, приучающих к служебной дисциплине (развод, инструктаж, занятия, доклад о выполнении, разбор, подведение итогов);

- добиваться выработки у личного состава морально-психологической привычки к организованности, пунктуальности, безупречности поведения;

- использовать коллективное и общественное мнение, моральные санкции и силу группового мнения, собраний, общественных организаций, комиссий, советов ветеранов, наставников;

- обеспечить адекватное использование дисциплинарной практики. Управление формированием правовой культуры, развитием правового сознания и дисциплинированности профессионала предполагает комплексный подход и координацию действий различных субъектов воспитательной работы.

Автор считает допустимым высказать мнение, что эффективное средство укрепления дисциплины и законности, профилактика возможных коррумпированных связей заключается в индивидуальной морально-психологической подготовке. Нуждаются в пересмотре должностные обязанности и соответствующие инструкции, в частности в них следовало бы включить положения об участии руководителей в организации и проведении индивидуальной морально-психологической подготовки, укреплении морального

состояния кадров. Поэтому проведение морально-психологической подготовки сотрудников ОВД – является одной из важнейших задач руководящей деятельности и работы с кадрами, одно из действенных средств достижения большей эффективности деятельности личного состава.

2.2. Состояние морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел в ходе служебной деятельности

Достижение целей и решение задач морально-психологической подготовки требует от руководителей и организаторов серьезного подхода, настойчивости и терпения, высокой психолого-педагогической компетентности и личных педагогических способностей. Одной из сложностей проведения морально-психологической подготовки является то, что необходимо строить систему работы, реализовывать комплексный подход, куда включены взрослые люди с уже сложившимися привычками, моральным сознанием и личностными характеристиками.

Необходимость морально-психологической подготовки личного состава ОВД в ходе службы обусловлена воздействием ряда условий, а именно, большими нагрузками не только на психическое, но и моральное состояние каждого отдельного сотрудника. Наиболее значимыми направлениями морально-психологической подготовки в ходе службы являются: индивидуальная (проводимая руководителем и самим сотрудником) и коллективная виды подготовки, а также подготовка личного состава к действиям в повседневных и экстремальных условиях.

Анализ опыта подготовки сотрудников ОВД позволяет утверждать, что учет индивидуального и коллективного подходов является неотъемлемым элементом морально-психологической подготовки и охватывает все ее стороны (целевую, содержательную, деятельностьную и оценочно-результативную) в их взаимосвязи.

Практика показывает, что индивидуальный подход при контроле и руководстве морально-психологическим развитием каждого сотрудника основывается на всестороннем изучении и учете индивидуальных особенностей сотрудников ОВД, начиная с этапа приема на службу в ОВД. Существуют определенные требования к личным качествам кандидата на службу в органы внутренних дел, учитывающие, морально-психологические компоненты. Отмечаются, в частности, такие качества, как моральная устойчивость, дисциплинированность, чувство долга и ответственности, трудолюбие, самообладание, тактичность, неподкупность, доброжелательность и многие другие [80; 93]. В ряде нормативных документов перечислено

немало требований к кандидату, в том числе и к его морально-психологическому облику [64; 79; 139].

На первом этапе профессионального отбора проводится тщательная проверка личности кандидата [12, С.21]. Проверяется, в частности, отсутствие серьезных аморальных проступков, выясняются основные характеристики кандидата по месту работы, учебы, проживания. На этом этапе в тщательной оценке нуждаются такие индивидуальные особенности кандидатов как: мотивы поступления на службу, жизненные интересы и потребности, личные планы, взгляды на жизнь, будущую службу; уровень развития правосознания (отношение к правовым ценностям, уважению к Закону, понимание необходимости соблюдения правовых предписаний, недопустимости их нарушения); личные морально-психологические качества: по отношению к людям: человечность; милосердие; объективность; по отношению к труду: преданность закону; верность служебному долгу; любовь к справедливости; по отношению к себе: адекватная самооценка; личное достоинство; уверенность в своих силах; качества психологической надежности: эмоциональная устойчивость к возможному риску и опасности, достаточная работоспособность, умение владеть собой, устойчивость к морально-психологическим перегрузкам.

В дальнейшем, при назначении кандидата на должность и присвоении специального звания становится значимым индивидуальный подход при контроле и руководстве морально-психологическим развитием каждого сотрудника [68]. Воздействие руководителя на подчиненного сотрудника осуществляется при последовательном выявлении, развитии и разрешении противоречий между коллективной формой подготовки и индивидуальным характером восприятия производимого воздействия, и, соответственно, индивидуальным характером выполнения служебных задач.

Руководители различных рангов в ходе проведенного исследования определяют морально-психологическую подготовку сотрудников ОВД как составляющий компонент служебной подготовки сотрудников, готовящий их к исполнению управленческих задач в любых условиях (49%); 33% считают, что морально-психологическая подготовка это специально организованная подготовка личного состава органов внутренних дел, которую должны осуществлять психологи РОВД или отдел по воспитательной работе с личным составом; 16% – это целенаправленная ежедневная работа непосредственных руководителей по формированию исполнительской дисциплины у сотрудников и 2% руководителей определяют цель данной подготовки в формировании личных профессионально-

значимых, морально обусловленных качеств каждого отдельного сотрудника, определяющего его профессиональное мастерство. В данных высказываниях нашли отражение цели и задачи морально-психологической подготовки.

Среди руководителей различных подразделений ОВД 43% в интервью высказали мнение, что морально-психологическая подготовленность сотрудников значительно влияет на результаты исполнения управленческих решений, в частности: 42% отмечали влияние ее на стиль управления руководителя; 31% – на распределение прав, обязанностей и ответственности по вертикали; 25% – на принципы и правила, которых придерживается руководитель в ходе реализации управленческих функций и лишь 2% – на проявление бюрократизма в управлении. 37% руководителей полагали, что морально-психологическая подготовленность влияет на их деятельность частично, а 20% не видели этого влияния вообще.

Среди факторов, которые влияют на соблюдение моральных норм при принятии и реализации управленческих задач, 49% респондентов указали на стиль руководства, определяющийся индивидуальными особенностями руководителя; 27% на стиль управления вышестоящих инстанций и старших руководителей; 18% на требования нормативных документов; 6% на особенности ситуации, в которой осуществляется управление.

Любой стиль управления влияет на служебный коллектив в целом, так же и на индивидуальные особенности каждого отдельного подчиненного. Необходимость и важность учета индивидуальных особенностей в ходе морально-психологической подготовки, по мнению А.М.Столяренко, определяется тем, что сотрудник ОВД как личность формируется и изменяется под влиянием реальных условий его жизни и деятельности. Это означает, что индивидуальная морально-психологическая подготовка должна проводиться постоянно в процессе повседневной служебной деятельности. Представления и жизненность моральных ценностей, реализация в жизненных обстоятельствах таких категорий, как справедливость, порядочность и человечность, образцы внимания к людям и их проблемам, культуры общения, желание проявлять добросовестность, усердие и другие морально-психологические характеристики сотрудников ОВД корректируются под влиянием контактов их с руководителями разных категорий и рангов при учете индивидуального подхода.

Процесс перевода морально-психологических знаний в убеждения каждого сотрудника возможен в том случае, если сотрудник будет понимать как научную обоснованность, так и практическую целесообразность и объективную необходимость этих знаний. Это возможно благодаря широкой разъяснительной работе,

личной убежденности руководителя и тех лиц, кто несет необходимые морально-психологические знания личному составу, основываясь на наборе аргументов и примеров из повседневной практики.

Большое значение в описании индивидуального подхода в процессе морально-психологической подготовки в ходе службы имеет формирование внутренней потребности сотрудника к самоизменению через самосовершенствование (самовоспитание).

Самосовершенствование сотрудника в исследуемой системе выступает как связующее звено между различными звеньями их морально-психологической подготовки и придает этому процессу непрерывающийся, восходящий, целостно заверченный характер. Практика служебной деятельности сотрудников свидетельствует, что чтобы быть на уровне современных требований, сотруднику необходимо повышать свой профессиональный уровень не только в системе служебной подготовки, но и непрерывно работать над собой.

Таким образом, самовоспитание есть вид индивидуальной педагогической деятельности, основанной на осознанной потребности человека формировать в себе качества, обеспечивающие успешность достижения жизненных и профессиональных целей и ценностей [202, С.166].

Все звенья воспитательной работы замыкаются на самовоспитании. В реальной педагогической практике личность не может оставаться пассивной. Своей активностью она вносит не только существенные, но и решающие коррективы в течение и результаты воспитательного процесса. [140, С.33].

В основу самосовершенствования сотрудников должна быть положена логика процесса самоуправления, разработанная с учетом использования законов физиологии и кибернетики в трудах П.К.Анохина, Н.А.Бернштейна и др. Изучая механизм саморегуляции, эти авторы приходят к выводу о наличии предварительной программы рефлекторного акта и о контрольном аппарате, определяющем соответствие произведенного действия намеченной ранее программе [8; 22].

Самосовершенствование сотрудников ОВД как элемент морально-психологической подготовки можно обозначить как сознательную планомерную деятельность, направленную на развитие основных компонентов морально-психологической подготовленности, создающую условия для повышения профессионализма на основе осознанной потребности сотрудника органов внутренних дел.

Правильно организованные индивидуальная и коллективная морально-психологическая подготовка должны быть направлены на формирование морально-психологической подготовленности сотрудника органов внутренних дел, способствовать осознанию

сотрудником этой цели, способов ее достижения, формированию убеждений в ее значимости. Это образует в его сознании определенную модель – модель-идеал. Овладение ей возможно лишь при условии перехода модели-идеала в реальную модель морально-психологической подготовленности.

Исходной точкой морально-психологического самосовершенствования (самовоспитания), как и любого другого вида деятельности, являются мотивы – сложные и глубоко осознанные внутренние побуждения к систематической работе над собой. Устойчивые общественно-значимые мотивы вызывают у сотрудника желание и стремление постоянно работать над собой, корректировать свое поведение. Задача руководителя – сформировать у сотрудника стойкое внимание к идее самовоспитания (как основе морально-психологической самоподготовки), выдвинуть перед ним перспективы, которые бы побуждали его искать пути самосовершенствования. Поэтому необходимо организовать в коллективе возможность получения сотрудниками информации по проблемам самовоспитания, чтобы они могли получить научные знания о значении этого процесса, вооружившись конкретными способами и приемами систематической работы над собой.

Опытный руководитель, учитывая индивидуальные особенности каждого отдельного сотрудника, стремится воздействовать на его чувства и сознание и показать личностные возможности каждого. Для этого используются следующие методы: беседы, наблюдения, изучения результатов деятельности, анкетирования, интервьюирования и др.

Отношение сотрудника к самосовершенствованию отражает его стремление создавать благоприятные условия для выполнения своих обязанностей перед обществом, коллективом, самим собой. Отношение сотрудника к своим потенциальным возможностям и недостаткам является показателем внутреннего принятия идеалов, норм и принципов общественной морали, когда стремление следовать им приобретает глубокий личностный смысл и они становятся постоянно действующими стимулами дальнейшего социально ценного развития личности.

Несмотря на то, что понятие самовоспитания прочно вошло в понятийно-категориальный аппарат юридической педагогики, как показало исследование в реальной действительности, это не совсем так.

В ходе исследования было выяснено, что необходимость самовоспитания отмечают большинство сотрудников (69%), обосновывая свое мнение тем, что профессиональный рост сотрудника тесно связан с его личностными особенностями, и если последнее не развивать, то и в профессиональном плане личность не будет развиваться, 12% сотрудников высказали мнение о том, что

самовоспитание не является необходимым сотруднику, т.к. прямой связи личностных особенностей с профессионализмом они не усматривают. Остальные же 19% затруднились ответить, т.к. мало знакомы или вообще не знакомы с сущностной характеристикой самовоспитания и испытывают потребность в ее уяснении. В то же время те 69% сотрудников, которые признают жизненность самовоспитания, да еще и эпизодически им занимаются, не всегда имеют четкое представление о его возможностях и методике реализации. Все это определило необходимость уточнения некоторых основополагающих положений и их учета в практической работе по активизации самовоспитания сотрудников.

Выяснение роли моральных аспектов в процессе самовоспитания сотрудников показало, что осознание поддержания моральных требований в работе над собой для сотрудников приоритетно (79%).

Конкретизируя понимание «самосовершенствование как элемент морально-психологической подготовки» выяснилось, что 62% сотрудников относят ее к одному из путей самовоспитания, направленному на учет собственных моральных и психологических особенностей; 24% высказались, что это индивидуальная подготовка сотрудников к выполнению конкретного служебного задания и 14% считают, что это новый вид служебной подготовки, направленный на самостоятельное ознакомление с нормативными документами МВД РФ.

Среди факторов, которые влияют на самосовершенствование сотрудника, 63% респондентов выделили на личную морально-психологическую подготовленность и индивидуальные особенности сотрудников; 21% на особенности людей, с которыми чаще всего сотруднику приходится сталкиваться; 13% на роль профессорско-преподавательского состава образовательного учреждения, которое закончил сотрудник; 3% на загруженность.

В ходе проведенной экспериментальной работы было выявлено, что приоритетными в процессе самосовершенствования (самовоспитания) являются:

а) для обеспечения устойчивой ориентации на учет в своей профессиональной деятельности морально-психологических особенностей человека, психического состояния и переживания трудностей сотрудников важно учитывать: навык анализировать впечатление, которое сотрудник производит на граждан: умение анализировать психологическую информацию, которую дает внешний вид и поведение человека; привычка любые просьбы и жалобы граждан и коллег не оставлять без внимания, проявляя участие;

б) для развития склонности и привычки к комплексному решению профессиональных задач с учетом политических, социальных,

собственно правовых и человеческих аспектов необходимо: в ходе происходящих изменений в стране и в органах внутренних дел активно участвовать при обсуждении, оказывая тем самым влияние на формирование коллективного мнения по обсуждаемым вопросам; развивать привычку постоянно анализировать свои манеры говорить, двигаться, сидеть, произносить слова, что является очень важным при формировании авторитета сотрудника ОВД в ходе общения с гражданами; развивать умение обосновывать свое мнение по конкретному служебному вопросу и, преодолевая боязнь и робость, высказывать его;

в) для воспитания у себя уважения к человеку, его правам, свободам, мнению, чувствам собственного достоинства предпочтительнее всего: в своем коллективе и в близком окружении создавать атмосферу доброжелательности, внимания друг к другу, взаимоподдержки, независимо от степени загруженности личными проблемами; уважать мнение других людей, проявляя деликатность в спорах; постоянно помнить, что любой человек непременно хочет испытывать чувство собственного достоинства, собственной важности в своем маленьком мире.

Реализуя индивидуальный подход в процессе морально-психологической подготовки в ходе службы важно учитывать, что обычно сотрудник находится под воздействием нескольких институтов воспитания одновременно и, соответственно, механизм их воздействия на воспитуемого сотрудника различен. Но доминирующее влияние оказывает профессиональный коллектив. Воспитательная роль служебного коллектива обусловлена рядом факторов: сплоченностью, организованностью, дисциплиной коллектива; личностью его руководителя; деятельностью общественных формирований; укладом жизни коллектива, его традициями, обычаями; характером и содержанием решаемых задач; морально-психологическим климатом в коллективе; показателями служебной дисциплины [140, С.68].

Процесс морально-психологической подготовки в ходе службы объединяет интересы всех сотрудников и каждого отдельного на основе единства целей и задач воспитания. Личность формируется в коллективе. Важным условием формирования личности сотрудника является правильное решение вопросов и взаимоотношений личности и коллектива. Личность сотрудника не должна растворяться в коллективе, а должна представлять собой гармоничный элемент морально-психологического климата коллектива. Коллектив сотрудников ОВД формирует коллективное в сознании отдельного сотрудника, когда в нем складывается совместная деятельность,

учитывающая индивидуальные особенности каждого. И тогда коллектив предполагает развитие самостоятельности личности.

Развитие коллектива требует формирования ценностно-ориентационного единства, т.е. совпадения оценок и мнений всех членов коллектива относительно вопросов, значимых для коллектива в целом, путем организации активной деятельности сотрудника по повышению своего профессионального мастерства, глубокого понимания целей и задач деятельности, укрепления авторитета руководителя, развития сознательности, товарищества и взаимопомощи, предупреждения и психологически оправданного разрешения конфликтов, обеспечения заботы о сотрудниках, учета их запросов, интересов, нужд, желаний.

Большую роль в процессе службы имеет использование силы воспитательного воздействия коллектива. Заслушивание на собраниях личного состава подразделений отчетов сотрудников, допустивших нарушение служебной дисциплины, норм Кодекса чести, факты недобросовестного выполнения функциональных обязанностей позволяет формировать индивидуальное моральное сознание через коллективную оценку совершенного проступка.

Нравственная оценка проступков сотрудников, выражаемая общественным мнением коллектива обязательно должна совпадать с официально-правовой, определяемой руководителем. Если в коллективе есть сотрудники, склонные к конфликтам, стремящиеся втянуть в них других сотрудников, любой руководитель должен стремиться добиться их открытого общественного осуждения, что будет способствовать сплочению коллектива, укреплению морально-психологического климата в нем.

На эффективность морально-психологической подготовки личного состава ОВД прямое влияние оказывает уровень морально-психологического климата в коллективе, т.к. нравственная атмосфера сама является действенным фактором воспитательного воздействия на личность. От того, какие взаимоотношения складываются у сотрудников с руководством органа, непосредственными руководителями, коллегами по службе – доброжелательные, безразличные или неприязненные, зависит моральное состояние личного состава, его готовность и способность выполнять стоящие перед ними задачи.

Укреплению здорового климата в коллективе способствует организация морально-психологической подготовки как руководителей, так и всех сотрудников. В этих целях во многих органах внутренних дел регулярно изучают и анализируют морально-психологические явления среди личного состава. Исходя из результатов анализа вырабатываются меры как по устранению

негативных факторов, так и по усилению тех, которые оказывают позитивное воздействие на сотрудников.

Если сотрудника в коллективе окружает обстановка взаимной требовательности, справедливости, трудолюбия, принципиальности, чуткости к людям, строгого соблюдения законности, то эта среда побуждает его к проявлению в высокой степени морально-психологической подготовленности. Такая атмосфера в коллективе способствует усвоению морально-психологических ценностей, а морально-психологические знания, не встречая противоречий в общественной практике, плавно переходят в морально-психологические навыки, умения и привычки, проявляясь в соответствующих морально-психологических качествах сотрудника. Поэтому забота о поддержании здорового морально-психологического климата в коллективе и строгом соблюдении служебного этикета являются необходимым условием индивидуальной морально-психологической подготовки сотрудника.

Таким образом, учет коллективного подхода при руководстве морально-психологическим развитием отражает формирование морально-психологической общности, возникающей на основе определенных общественных отношений в процессе совместной служебной деятельности сотрудников по выполнению возложенных на него социально значимых служебных задач.

Проведенный выше педагогический анализ морально-психологической подготовки отражает ту сторону служебной деятельности, которую можно обозначить повседневной. В последние же годы морально-психологическая подготовка стала развиваться как более четко очерченное направление мобилизации сотрудников на проявление всех своих возможностей в профессиональной деятельности, основанной на активизации и усилении чувств моральной ответственности, чести, долга. Разнохарактерность условий, в которых приходится выполнять возложенные на сотрудника оперативно-служебные задачи, требует от него определенной подготовки – получения знаний, проведения тренировок, приобретения навыков и т.п. Сотрудник милиции должен уметь быстро ориентироваться в обстановке, мобилизовываться на выполнение заданий, предусматривать возможные ситуации и их последствия, быть психологически и морально готовым преодолеть любой возникающий стрессовый момент, будь то ситуация возникновения беспорядков, дерзкого хулиганства, стихийных бедствий, задержания вооруженных преступников или что-либо иное [146, С.85.].

Профессиональная необходимость заставляет сотрудников, в-первых, общаться в силу служебного долга с особой категорией

граждан, поступки и действия которых не соответствуют общепринятой морали. Во-вторых, решать служебные задачи в условиях сложившегося отношения к сотрудникам ОВД в современном обществе.

Практически вся деятельность сотрудника ОВД проходит в экстремальных условиях. В процессе служебной деятельности считается, что 50% служебных ситуаций являются потенциально экстремальными, для работников криминальной милиции 60%, спецподразделений 64% [203]. Экстремальность заключается в том, что практически вся оперативно-служебная деятельность ОВД протекает в сфере применения запретительных норм права и связана с преступными деяниями или нарушениями норм и правил общественного поведения [140, С.45].

В специальной литературе используются понятия, достаточно близкие по смысловой нагрузке, но характеризующие особенности внешних условий, непосредственно влияющие на внутреннее состояние личного состава ОВД: «экстремальные условия», «чрезвычайные условия», «особые условия». Как показывает проведенный анализ этих понятий существенного различия в них нет.

Специалисты справедливо отмечают, что психологическая устойчивость, надежность и эффективность деятельности сотрудников зависит от организации морально-психологической подготовки в ОВД [172, С.12-28], которая призвана формировать высокий уровень профессионально-психологической подготовленности к решению оперативно-служебных задач в особых условиях [5], путем создания морально-психологического обеспечения действий личного состава. Обеспечение уровня готовности специалистов осуществляется на основе совершенствования организационно-тактических основ деятельности [154], при отборе кадров и восполнения недостатков психологических знаний и осведомленности, [61] при проведении мероприятий, повышающих устойчивость сотрудников к психологическому стрессу и физическим перегрузкам [19] и при психологической компетентности сотрудников в разнотипных условиях деятельности [6]. Морально-психологическая подготовка формирует у сотрудников ОВД два компонента – морально-психологическую подготовленность и компонент профессионального мастерства действий в сложных боевых условиях [94, С.4-12]. В этой связи основные задачи психологической подготовки сотрудников к экстремальным условиям сводятся к формированию психологической устойчивости и умению владеть собой в напряженных ситуациях оперативно-служебной деятельности; развитию способности сохранять высокий уровень профессионализма, наблюдательности и памяти; совершенствованию умений применять психолого-

педагогические приемы в сложных ситуациях общения с различными категориями населения и другими [176].

Типичные в настоящее время противоправные проявления – терроризм, захват заложников, бандитизм, организация и функционирование организованной преступности, захват и угон воздушного и водного транспорта, незаконное изготовление и сбыт оружия, наркотических средств и психотропных веществ и т.д. обязывают органы внутренних дел к усилению не только служебно-боевых, но и морально-психологических компонентов подготовки. Одним из важнейших разделов специальной подготовки является морально-психологическая подготовка для решения служебно-боевых задач ОВД которая подразумевает подготовку сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях. В последнее время часто возникают ситуации, когда нормальная деятельность различных подразделений органов внутренних дел, направленная на охрану общественного порядка, борьбу с преступностью, охрану интересов государства, защиту прав и свобод граждан и т.д., нарушается внезапным осложнением оперативной обстановки. Привычные условия деятельности меняют массовые беспорядки, социальные катаклизмы и ведение боевых действий. Все выше перечисленное находит прямое отражение в нормативных документах, регламентирующих деятельность сотрудников органов внутренних дел в особых условиях: законах «О милиции» 18.04.1991 г. с изменениями и дополнениями 1999 года, «Об оперативно-розыскной деятельности» 12.08.1995 г., «О чрезвычайном положении» 17.05.1991 г., «О безопасности» 5.03. 1992 г., Указе Президента РФ от 1.01. 2000 г. «Об утверждении Концепции национальной безопасности РФ», постановлением Правительства РФ от 1994 г. № 280, приказ МВД РФ от 13.09.1999 г. № 693 «Об объявлении решения Коллегии МВД России от 31.08.1999 г.» 6 КМ/ 1. Психолого-педагогический анализ этих нормативных документов положен в основу разработанных рекомендаций по морально-психологической подготовке личного состава органов внутренних дел в экстремальных условиях.

Вместе с тем, существенной особенностью деятельности в экстремальных условиях является не столько воздействие данных факторов, сколько длительность их воздействия, степень интенсивности возникающих негативных функциональных состояний и т.п. В Директиве МВД России от 1996 г. № 1 отмечается, что растерянность, эмоциональные срывы, неумение преодолевать трудности, действовать в экстремальных условиях нередко приводят к снижению качества выполнения служебных задач, психологическим срывам, гибели сотрудников и военнослужащих [58].

Влияние экстремальных условий на оперативно-служебную деятельность значительно усиливается в процессе выполнения сотрудником специальных мероприятий, которые, как правило, осуществляются им в скрытой форме. Любая вероятность их расшифровки приводит ее исполнителя к значительному усилению эмоциональной напряженности предстартового состояния и формирует психическое состояние тревожности, что в итоге приводит к стрессу. По этой причине проблема психической устойчивости сотрудника в экстремальных условиях приобретает значимость. Психическая устойчивость в экстремальных условиях оперативно-служебной деятельности проявляется во внутреннем плане – в адекватном соподчинении психических свойств, состояний и процессов; во внешнем – в сохранении стабильности и результативности оперативно-служебной деятельности.

Опыт показывает, что недооценка специальной подготовки личного состава к действиям в экстремальных условиях, оборачивается неоправданными потерями, грубыми профессиональными ошибками. Подобные экстремальные условия в зоне обслуживания оказывают серьезное психическое влияние на состояние сотрудников ОВД, влекущих за собой изменение системы мотивации деятельности; изменении норм (правовых, моральных и прочих), которыми привычно пользуется человек. Возникновение экстремальных условий обычно влечет за собой установление специального правового режима, часто связанного с повышенной ответственностью должностных лиц, обязанных пресекать незаконные действия, предотвращать катастрофические последствия, восстанавливать нарушенный правопорядок и социальную справедливость. Эти условия способствуют быстрому формированию и замене профессионально-значимых качеств на преобладающие, которые требуют использование психологических резервов и возможностей субъекта деятельности [110, С.82-83].

В системе экстренного реагирования органов внутренних дел и внутренних войск на чрезвычайные обстоятельства подразделения МВД России призваны содействовать правоохранительным органам в проведении специальных мероприятий по обеспечению общественной безопасности [97, С.151]. К задачам, решаемым органами внутренних дел в сложных условиях, относятся также предупреждение и пресечение распространения ложных и провокационных слухов, паники и возможных массовых беспорядков; осуществление режима допуска в очаги экстремальных условий. К основным функциям ОВД в местностях, объявленных на военном или чрезвычайном положении, относятся: участие в изъятии транспортных средств и иного необходимого имущества государственных предприятий, учреждений,

индивидуальных и кооперативных предприятий, отдельных граждан, ограничение интенсивности уличного движения, регулирование работы торгующих организаций, распределение въезда в определенные местности и выезда из них, участие выселении в административном порядке лиц, признанных социально опасными как по своей противоправной деятельности, та и по связям с преступной средой.

В ситуациях, когда психическое состояние противоборствующих сторон (вызванное действиями озверевших боевиков, влиянием разбушевавшейся стихии, агрессивно настроенной или панически мечущейся толпы) обострено до предела, не исключена возможность наступления необратимых последствий, причинившие крупный имущественный ущерб и даже повлекших гибель людей.

Среди психологических последствий экстремальных условий можно выделить нарастание эмоционального компонента в поведении. Первым типом поведения в острособытийных ситуациях, воспринимаемых человеком, как экстремальные, является конфликт. При этом возникает неразрешимое противоречие мотивов, происходит изменение доминант, что приводит к подавлению сознания и воли. Другим типом поведения в острособытийной ситуации является кризис. Человек осознает, что наступил критический момент, характеризующий поворотный пункт на его жизненном пути и в то же время ощущает неспособность изменить сложившуюся у него систему ценностей, к чему его вынуждают сложившиеся обстоятельства. В этих условиях человек теряет «точки опоры» и попадает во власть полного произвола. Третьим типом поведения в острособытийной ситуации являются стресс и фрустрация. В этом случае обнаруживается неспособность человека контролировать развитие острого события при одновременно возникающей потребности в нахождении выхода из создавшейся ситуации. Особенностью поведения в данной ситуации является то, что человек ориентирован (на уровне психологической установки) на удовлетворение данной потребности «здесь и теперь». Это психологическая установка порождает отношение агрессивного неприятия всего того, что, по мнению человека, ей не соответствует. Все эти формы реакции человека на возникшую экстремальную ситуацию являются средствами его психологической защиты [140, С.44-45].

Психический уровень адаптации является наиболее четким индикатором психологического состояния людей [84] и чем сложнее и специфичнее деятельность, тем большую роль в ее реализации должны играть специальные способности [143, С.72]. Ситуации, подобные экстремальным, предъявляют предельно высокие требования к психологической устойчивости и выдержке сотрудников, их

способности не поддаваться неблагоприятным психологическим обстоятельствам, не снижать при этом количество профессиональных действий [32, С.68-69].

У ряда лиц, с низкой морально-психологической подготовкой к экстремальным условиям, понижается способность к самоуправлению, повышается нервно-психологическое напряжение, активизируются отрицательные эмоции. Такие люди в экстремальных условиях легче поддаются влиянию эмоций, вызывающих появление чувства страха, отчаяния, безнадежности, гнева. Еще в 1943 г. К.К.Платонов и Л.М.Шварц, рассматривая вопросы учета эмоциональной возбудимости и лабильности в профессиональных действиях, отмечали, что «...решающим является не сама по себе большая или малая возбудимость, а большее или меньшее отрицательное ее влияние на навыки, на деятельность человека» [137, С.131].

Сотруднику ОВД в экстремальных условиях нередко приходится противопоставлять этим негативным чувствам свое хладнокровие, рассудительность и красноречие, способность сдерживать себя и подавлять неуправляемые эмоции [59; 180, С. 95-106].

Оперативно-служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел имеет свою специфическую структуру, поэтому возможен дифференцированный подход к воспитанию соответствующих волевых качеств [188, С.140-141], необходимых сотрудникам органов внутренних дел, развитие и формирование воли как отражение высшей степени морально-психологической подготовленности у сотрудников милиции, по нашему мнению, в ходе морально-психологической подготовки является важной предпосылкой его психологической устойчивости при выполнении оперативно-служебных и служебно-боевых задач.

Психологический анализ поступавшей информации за 1998-2002 г.г. в УВД Красноярского края из района административной границы с Чеченской республикой позволяет оценить влияние ряда факторов на морально-психологическое состояние сотрудников органов внутренних дел и уровень готовности подразделений к выполнению оперативно-служебных задач.

Одним из них является констатация у 67% руководящего состава сводных отрядов милиции низкого уровня подготовки к действиям в экстремальных ситуациях, а у 79% отсутствие морально-психологических навыков организации работы с личным составом в зоне чрезвычайной ситуации.

Этот фактор обусловлен назначением командирами отрядов сотрудников, не имеющих достаточного опыта работы руководителями в ОВД (31%); когда руководители сводных отрядов милиции не пользуются авторитетом в отрядах (43%), что ведет к

потере управления подразделением, снижению служебной дисциплины, боеготовности, приводит к пьянству среди личного состава.

Следующим фактором можно отметить формальное отношение к психологическому обследованию сотрудников (а зачастую и его полное отсутствие) перед отправкой в зону чрезвычайной ситуации; в командировку направляют сотрудников включенных по психофизиологическим показателям в «группу риска». Заключение центров психодиагностики и рекомендации психологов, как правило, не доводятся до руководителей отрядов или не принимаются ими во внимание.

При проведении опроса 62 сотрудников, прибывших из зоны боевых действий, было выяснено, что большую роль играет морально-психологический климат отряда, в котором находятся сотрудники (86%). 62% высказались, что это определяется кадрами, входящими в сводный отряд, 34% – руководством сводного отряда, а 4% – личными качествами каждого отдельного сотрудника. На вопрос: «Проводилась ли морально-психологическая подготовка в отрядах перед боевыми заданиями?» большинство ответили, что нет, хотя при уточнении проводимых мероприятий было выяснено, что разъяснительная работа по общению с местным населением проводилась (38%), важности полноценного отдыха перед боевым заданием (41%), необходимости сохранения доверия друг к другу (21%). Были отмечены факты применения дисциплинарной практики, которая существенно отличается от типовых условий службы. Это отличие заключалось в том, что сотрудники проводили беседы с нарушителями, а также разбирались сами, именно: беседа (31%), применяли физические меры (24%), устное внушение командира перед строем (21%), общее собрание (18%), внеочередное боевое дежурство (15%), недоверие товарищей (7%), сажали в яму (1%). В первые дни пребывания в зоне боевых действий сотрудники отмечали приподнятое, боевое настроение (более 59%). В конце же командировки большинство сотрудников испытывало тягостное, тоскливое настроение (73%). Оно было обусловлено страхом: получить ранение, попасть в окружение боевиков, зачистки территории, неопределенности ситуации. При выяснении способов снятия тягостного настроения и переживаний, было выяснено, что сотрудники самостоятельно находили и использовали способы: чистка оружия (41%), уборка помещений (24%), сон (21%), принятие алкоголя (21%), разговоры с товарищами (18%), игры (карты, нарды, шахматы) – 16%, физические упражнения (15%), самовнушение (4%). Таким образом, можно заключить, что морально-психологическая подготовка как специально организованный процесс в зоне боевых действий не осуществлялась.

После возвращения из Чеченской республики 38,6% сотрудников считают, что они изменились (стали более агрессивными, сложно адаптировались в семье, в коллективе и т.д.) После возвращения реабилитационная работа психологами была проведена лишь в 46 случаях из 62, основные направления – снятие страхов, адаптация, расслабление.

Автором на основе учебно-методических материалов, разработанных на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России [36] была разработана программа морально-психологической подготовки личного состава к действиям в экстремальных условиях и успешно апробирована при подготовке сотрудников органов внутренних дел, включенных в состав временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона в учебном центре ГУВД Красноярского края. Первый этап проводился под руководством автора, а далее, по мере пребывания в пункт назначения, необходимая работа проводилась сопровождающим психологом. Эта программа включала в себя несколько этапов.

1. Подготовительный (до участия в экстремальных ситуациях, т.е. до отбытия сотрудников в Чеченскую республику). Осуществляется в первую очередь морально-интеллектуальная подготовка в сочетании с нравственно-психологической подготовкой. В этот период с точки зрения моральной подготовки и поддержки сотрудники более всего стремятся получить ответы на вопросы: «Какие задачи придется выполнять?»; «Как лучше выполнить свой гражданский и профессиональный долг?»; «Что там на самом деле?»

Необходима работа по морально-психологической поддержке семей сотрудников, так как семья в этот период, даже если сотрудник находится вне семьи, на сборах, может оказать сильное влияние на его морально-психологическое состояние.

2. Этап адаптации (первые 10-15 дней после прибытия на место службы). Необходимо проводить беседы по вопросам морально-нравственного характера, в частности, касающиеся взаимоотношений с представителями противоборствующей стороны, мирным населением, своими коллегами и руководителями. Особую роль играют вопросы изменения самооценки сотрудника, связанной с тем, что большинство впервые несет службу в боевых условиях или условиях длительного повышенного риска и как следствие – особых требований к себе и коллегам.

Этап «включенности в службу» (от 10-12 дня с момента прибытия по 10-12 день до окончания срока пребывания в Чечне). Основная задача морально-психологической подготовка заключается в оказании помощи в осмыслении профессионального и личного опыта

жизнедеятельности в особых условиях. Помощь в этом осмыслении, корректировка возможных ошибочных или неточных выводов и мнений, укрепление сотрудника в его верной нравственной позиции. Необходимо учитывать накопление усталости и морально-психологического перенапряжения.

Особое внимание необходимо уделять характеру отношений в коллективе, так как к этому времени первичные коллективы постоянно действующих формирований, как правило, или сплачиваются, и в них проявляется здоровый морально-психологический климат, или в коллективах обостряются межличностные конфликты, отрицательно влияющие на моральное состояние личного состава.

4. Заключительный этап службы (10-12 дней перед окончанием службы). На первое место выходит работа по морально-психологической поддержке личного состава, ориентированная на снижение самоконтроля в связи с приближением окончания службы; ориентацией на проблемы, связанные с работой по постоянному месту службы и личными, в первую очередь – семейными делами. Необходимо учитывать завершение формирования мнения о службе в Чечне и личной самооценки.

5. Реадаптация к условиям постоянной службы и жизнедеятельности (до 3-5– месяцев после возвращения к постоянному месту службы). В этот период помимо морально-психологической реадаптации происходит нередко переоценка и переосмысление профессиональных взглядов, личных позиций и отношений к коллегам, к себе, к криминальной среде. Морально-психологическая подготовка должна быть направлена на формирование верных морально-нравственных позиций.

2.3. Педагогический анализ морально-психологической подготовки в образовательных учреждениях МВД России

На данный момент развития общества сущность образования XXI века – это его фундаментальность. Новые образовательные стандарты и технологии должны содержать гуманистическую функцию, что подразумевает целостность, системность профессиональной подготовки сотрудника ОВД, морально-психологическую направленность в обучающей деятельности специализированных образовательных учреждений МВД России. Решающая роль в профессиональном становлении личности сотрудника ОВД отводится гуманистической стороне образовательного процесса. Помимо этого гуманистическая функция выражается в том, что, в основе юридического образования большая роль отводится позиции обращения его к человеку и человеческим

ценностям, углубления духовности, целенаправленного внесения в обучение вопросов нравственности и культуры, учет потребностей и интересов обучаемых с целью подготовки специалиста – интеллигента, специалиста – психолога, способного эффективно решать профессиональные юридические задачи. Центральное место в гуманитаризации юридического образования должно отводиться обществоведам. Гуманитаризация образования в вузах МВД России должна включать три компонента: а) формирование у обучаемых установки, потребности в непрерывном образовании, развитии общей культуры; б) обеспечение гуманитарной эрудиции; в) формирование у них духовности – совершенствование мировоззрения и правосознания, развитие принципов поведения, выработка социальной ориентации, нравственное совершенствование. Основными условиями гуманитаризации образовательного процесса в вузах МВД России являются: а) совершенствование общественных отношений в вузе; б) включенность обучаемых в учебное и внеучебное время; в) самовоспитание [73]. Это создает комфортность среды образовательного учреждения, как элемент образовательного пространства и гуманистической направленности преподаваемых дисциплин.

Большое внимание в настоящее время уделяется подготовке сотрудников ОВД в образовательных учреждениях МВД России. Основная задача специализированного образовательного учреждения МВД России – подготовка сотрудников органов внутренних дел, высоко профессиональных, морально-психологически подготовленных к будущей профессиональной деятельности. Такое специализированное обучение является специфической сферой социальной практики общества. В работе В.В.Краевского понятие «обучение» определяется как «социально организованная деятельность по воспроизводству культуры, как одна из форм общественной деятельности», средство и носитель «социальной наследственности» [87, С.173].

Также существует мнение исследователей о том, что современное специализированное обучение аккумулирует в себе функции социализации личности, т.е. вовлечение ее в систему общественных отношений, социальную практику в целом. Специализированное обучение можно определить как специфическую сферу морально-психологического производства, важнейшая функция которого состоит в производстве человека как профессионала с большой буквы. Такая направленность заставляет пересматривать не только цели и задачи обучающего-воспитательного процесса, используемые педагогические технологии, но и реализацию

квалификационных характеристик выпускника через активность и осмысление будущей профессиональной деятельности обучающихся.

Специализированное обучение характеризуется присущими только ему содержанием, формой, целью и средствами его достижения. Цели и задачи вытекают из потребностей социально-экономической практики, а правоохранительная направленность определяет используемые формы учебно-воспитательной работы.

Специализированное обучение предполагает следующие направления изучения теории и практики правоохранительной деятельности (с чем и связана его специфика): изучение специальных юридических дисциплин; познание правовых аспектов различных социально-политических и социально-экономических явлений при изучении тех или иных проблем; физическая, тактико-специальная и морально-психологическая подготовка [116, С.326].

Изучение руководящих документов по специализированному образованию в МВД России, освещающих моральные аспекты в подготовке будущих специалистов МВД РФ показало, что [65; 66; 142].

В Законе РФ от 13.01.96 г. «Об образовании» с изменениями от 16. 11.97 г. целью образовательного процесса указывается воспитание гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, что, по нашему мнению, тождественно элементам морально-психологической подготовленности по отношению к людям, в частности: человечности, милосердия, справедливости, порядочности, этичности; затем по отношению к труду – объективности и патриотизма. Совершенно не рассматривается аспект структурно-содержательной группы элементов модели по отношению к себе, а лишь оговариваются общие направления – непрерывное самосовершенствование, повышение уровня образованности.

В Законе РФ от 7.08.96г. «О высшем и послевузовском образовании» акцентируется внимание на необходимости в процессе обучения развивать морально-психологические качества по отношению к труду: любовь к профессии, целеустремленность, инициативность, патриотизм, ответственность, затем по отношению к себе: уверенность в себе, самооценка, личное достоинство, здоровое честолюбие и по отношению к людям: человечность, милосердие, порядочность, этичность.

В «Программе воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России на весь период обучения», направленной на реализацию Концепции воспитательной работы, утвержденной 10 декабря 1996 г. № 651, в разделе «Воспитательная работа в процессе адаптации курсантов и слушателей к условиям учебной и служебной деятельности» делается

акцент на: формирование у учащихся установки на самоанализ и самосовершенствование (самопознание, самосовершенствование), развитие навыков общения и поведения в учебном коллективе (особенности межличностных отношений), уяснение курсантами и слушателями уставных отношений (исполнение служебного долга, соблюдение дисциплины и законности), уяснение курсантами и слушателями морально-этических норм службы (проведение ритуалов, торжественных мероприятий, встреч). В разделе 3 «Воспитательная работа в процессе развития профессионально значимых качеств курсантов и слушателей» указывается на необходимость повышения уровня культуры курсантов и слушателей в ходе преподавания различных учебных дисциплин с морально-этической направленностью деятельности сотрудников ОВД, организацию работы Университета культуры и т.д.

Качество подготовки выпускников специализированных образовательных учреждений МВД России в решающей степени зависит от того, кого приняли на первый курс. Если несколько лет назад основной контингент специализированных образовательных учреждений МВД России составляли люди, поступившие в вуз после службы в армии, проработавшие в практических органах внутренних дел или в гражданских трудовых коллективах, и у большинства из них были сформированы нравственные убеждения, определенные профессиональные установки. Сейчас большинство обучаемых юридических вузов – вчерашние школьники. Практика показывает, что в основном при приеме акцент делается на физическое и психическое здоровье абитуриентов, а морально значимый компонент учитывается во вторую очередь [75, С.36].

Тесная корреляция между заинтересованным, адекватным выбором профессии и морально-психологической устойчивостью специалиста, качеством его работы установлена многими исследователями. Причем уровень корреляции тем выше, чем сложнее этот вид деятельности и чем выше требования системы самосовершенствования. Вполне закономерно, учитывая уровень корреляции, проводить специальную морально-психологическую подготовку по двум направлениям. Первое предполагает проведение занятий, которые посвящены непосредственно вопросам соблюдения законности с детальным анализом конкретных ситуаций нарушений, причин, условий и факторов, которые им способствуют. Второе подразумевает овладение методами самонаблюдения, самоанализа, саморегуляции, снятия психологической усталости, формирования устойчивости к провоцирующим факторам среды, профессиональной деформации [160, С.69-72].

Ряд исследователей в своих работах предлагают несколько путей для проведения морально-психологической подготовки в образовательных учреждениях МВД России. Так, по мнению В.В.Лигай, один из путей лежит в повышении значимости слушательского коллектива, состоящего из множества первичных ячеек – отделений, взводов, курсов, жизнь которых определяется уставами и приказами. Строгий режим, четкая регламентация жизни являются важнейшими и необходимыми условиями формирования и закрепления морально-психологических качеств, без которого немислима социальная активность будущего сотрудника ОВД: ответственности, дисциплинированности, организованности. Выполнение требований и уставов, например, способствует выработке у слушателей морально-психологических привычек и навыков и поэтому подчинение командиру, начальнику не вступает в противоречие с личными интересами слушателя. Специфика сочетания личных и общественных интересов в условиях школы выражается в том, что, несмотря на отсутствие свободы в выборе коллектива, слушатель свободен выбирать микрогруппу по интересам, по отношению к учебе, служебной дисциплине и т.д. Поскольку члены первичного слушательского коллектива постоянно взаимодействуют между собой и в результате непосредственного общения располагают достаточно полной информацией о деятельности друг друга. Хорошо сплоченный и зрелый коллектив слушателей в состоянии предъявить высокие требования к своим членам. Здоровый морально-психологический климат является выражением коллективного сознания членов конкретного подразделения и предполагает его целеустремленность, принципиальные товарищеские отношения, развитую критику, отсутствие круговой поруки [104].

П.В.Анисимов считает, что другим путем является формирование морально-правового идеала в ходе воспитательной работы со слушателями в течение всего периода обучения. Морально-правовой идеал во многом определяет мотивации и цели получения профессиональных знаний, реализацию полученных знаний в практической деятельности во время прохождения практики и стажировки, способствуют формированию служебной активности и выработке устойчивых профессиональных качеств у слушателей [7].

Воспитательная работа как составляющая морально-психологической подготовки в образовательных учреждениях МВД России занимает приоритетное место. К сожалению, процесс воспитания курсантов и слушателей часто подменяется процессом их информирования, в результате чего из стен образовательного учреждения МВД России выходят специалисты знающие, но не сознающие, морализирующие, но безнравственные, образованные, но

некультурные. Целью воспитательной работы в учебных заведениях МВД России должно стать формирование высоких духовно-нравственных качеств у питомцев, усвоение курсантами и слушателями новых социальных ролей: защитника Отечества, интересов государства и граждан, профессионала, семьянина [11, С.14]. Существенное значение, по мнению И.И.Соколова, для будущей профессиональной деятельности слушателей имеет целенаправленная воспитательная работа с отдельными категориями слушателей, которые допускают нарушения дисциплины, а также с ранее работавшими на практике, имея в виду изменения сложившихся стереотипов поведения. При этом необходимо проявлять достаточно жесткую позицию при решении вопроса о дальнейшем обучении слушателей, допускающих аморальные, безнравственные поступки, грубые нарушения дисциплины [160, С.69-72].

Целенаправленное воспитание ответственного отношения к соблюдению законности в образовательных учреждениях МВД России, по мнению И.И.Соколова, возможно при изучении различных специальных дисциплин; подготовке курсовых работ, посвященных проблемам нарушений законности, вопросам профессиональной деформации; проведению комплексных учений, когда разбираются конкретные ситуации нарушений; во время практики и стажировки, исследовательской работы. [160, С.69-72].

Следовательно, необходимо выделить концептуальные основы морально-психологической подготовки личного состава ОВД, чему посвящен следующий параграф настоящей главы.

2.4. Концептуальные основы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

В осуществлении и совершенствовании морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел существенны ее концептуально-педагогические идеи, построенные на методологии и теории педагогики. Наиболее значимыми являются следующие.

Диалектическое единство и взаимосвязь морали и права проявляются в том, что, активно воздействуя на моральное поведение, право способствует более глубокому укреплению морали в обществе. В то же время право само под влиянием морального фактора постоянно обогащается: расширяется его нравственная основа, повышается авторитет, возрастает его роль как государственного регулятора общественных отношений. Правоохранительная деятельность сотрудников пронизана моралью. Защищая моральные каноны общества сотрудник органов внутренних дел обязан сам,

своими действиями, поведением, личной жизнью быть морально примерным. Представитель закона должен олицетворять собой образец нравственности, так как идеи о необходимости соблюдения прав человека декларируются в праве, провозглашают прогрессивные принципы. В противном же случае при игнорировании данных принципов это может привести к формированию в обществе атмосферы неуважения к праву, закону.

Средства массовой информации способствуют тому, что внимание общества в настоящее время приковано к моральным качествам и нравственной воспитанности сотрудников ОВД. Выполняя профессионально значимые действия, сотрудники не всегда проявляют должный уровень морально-психологической подготовленности не только к выполнению поставленных задач, но и к принятию решений в неожиданных, порой экстремальных ситуациях правоохранительной деятельности. Решить эту проблему можно лишь организацией педагогической системы специального вида профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел – морально-психологической подготовки.

Морально-психологическая подготовка представляет собой важную составляющую часть воспитания, развития и обучения сотрудников ОВД и обеспечивает проявление высокой моральности при решении профессиональных задач. Главная цель этой подготовки – формирование должного уровня морально-психологической подготовленности, проявляющегося в принятии решений, в выборе методов воздействия на граждан и многом другом. Морально-психологическая подготовленность – личностное образование, содержащее в себе морально-психологические знания и убеждения; морально-психологические ценностные ориентации и установки; морально-психологические навыки, привычки и умения, которые проявляются по отношению к выполнению своих профессиональных обязанностей, к различным людям, и к самому себе, и, наконец, конкретные морально-психологические качества, составляющие общую характеристику каждой отдельной личности сотрудника. Морально-психологическая подготовленность должна выражаться в стабильных морально-психологических настроениях, характеризующих морально-психологический климат личного состава органов внутренних дел, обеспечивающих ежедневное и конкретное осуществление каждого профессионального действия при ориентации на строгое соблюдение законности и порядка. Формирование подобного возможно при четкой организации морально-психологической подготовки.

Чтобы решить проблему организации необходимой подготовки сотрудников необходимо создать четкую педагогическую систему морально-психологической подготовки.

Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел, в контексте общепризнанного определения педагогической системы, представляет собой упорядоченную совокупность взаимосвязанных компонентов (целевой, содержательный, деятельностный и оценочно-результативный), обеспечивающих формирование морально-психологической подготовленности с учетом широкого спектра разновидностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Вместе с тем, она специфична, что находит свое отражение в формировании морально-психологической подготовленности как в процессе всей служебной деятельности, так и в ходе специально организованного педагогического процесса практическими методами и оценивающегося соответствующими критериями.

Педагогическая система морально-психологической подготовки предполагает реализацию целостного и дифференцированного подходов. Первый предполагает создание строго определенной иерархии управления – от высшего управления правоохранительными органами (включая структуру, специально ответственную за данный вид подготовки, подразделения в системе региональных правоохранительных органов, а также отделов или отделений, укомплектованных специалистами по морально-психологической подготовке при городских и районных отделах. Второй подход учитывает: включение во все программы подготовки личного состава правоохранительных органов и специализированных образовательных учреждений специальной учебной дисциплины «Морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел»; включение в организацию службы и практической работы с персоналом позитивного морально-психологического воздействия на личный состав и его нравственную воспитанность. Обеспечение единства этих составляющих подходов, выступает важнейшим условием эффективности формирования морально-психологической подготовленности личного состава и ее проявления при исполнении профессиональных обязанностей; обеспечение качества и надлежащей взаимосвязи основных элементов любой педагогической системы: цели, задачи, субъект-субъект и их взаимодействие, принципы построения работы, условия, содержание, организация, обеспечение, средства, способы и методы, контроль и коррекция, результаты и их оценка полностью адаптированных к специфике морально-психологической подготовки.

В современных условиях морально-психологическая подготовка развития общества представляет собой особый вид профессиональной подготовки всех категорий сотрудников. По своему существу она представляет собой процесс обучения и воспитания, в основе которого лежит формирование высокого уровня морально-психологической подготовленности каждого сотрудника ОВД, как важнейшего свойства его личности, а также создание в подразделениях условий, обеспечивающих неуклонное следование каждого сотрудника нормам морально-психологических требований к решению правоохранительных задач. Для достижения поставленных задач морально-психологическую подготовку необходимо проводить в четко организованной системности.

Важными условиями реализации педагогической системы морально-психологической подготовки выступают: а) адекватность содержания подготовки практическим задачам и особенностям деятельности сотрудников ОВД; б) осуществление морально-психологической подготовки преимущественно с помощью практических форм обучения, практических упражнений, методов ситуационного анализа, решения моральных казусов и т.д.; в) обеспечение морально-психологической подготовки специфическими учебными и наглядными средствами (плакаты, схемы, учебные видеофильмы, сборники заданий и упражнений, вводные с реальными фактами из служебной деятельности); г) проведение морально-психологической подготовки наиболее авторитетными в органах внутренних дел специалистами (руководителями), педагогами и психологами по базовому образованию и специально подготовленными должностными лицами.

При проведении морально-психологической подготовки следует учитывать общность и различие морально-психологических требований и трудностей решения разных правоохранительных задач к разным специалистам и должностным лицам, а поэтому она должна проводиться дифференцированно с разными группами, в сочетании содержания общей и специальной морально-психологической подготовки. Важными специализированными подвидами ее выступают также: а) морально-психологическая подготовка к добросовестной службе в органах внутренних дел; б) морально-психологическая подготовка к строгому соблюдению законности в действиях и уважении прав свобод граждан; в) морально-психологическая подготовка к общению, построению взаимоотношений и взаимодействия с гражданами; г) морально-психологическая подготовка к действиям в экстремальных условиях и борьбе с терроризмом.

Глава 3

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ЛИЧНОГО СОСТАВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Компоненты сложных систем, а морально-психологическая подготовка в системе непрерывной подготовки личного состава органов внутренних дел является таковой, связаны с огромным множеством состояний этих систем, обусловлены разнообразием структурных элементов и взаимосвязями между ними.

Исследование педагогических компонентов (целей, содержания, организации и других составляющих компонентов) педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД имеет большое значение для развития педагогической теории подготовки специалистов. При этом важной теоретико-методологической предпосылкой познания структуры и содержания морально-психологической подготовки, его внутренних закономерных связей и других характеристик является реализация научного требования всестороннего анализа явления (процесса) с использованием нескольких научных методов.

Одним из общенаучных методов исследования является моделирование. Фундаментальные концептуальные, онтологические, гносеологические основы моделирования заложены в работах И.Д.Андреева, В.Г.Афанасьева, К.Б.Батороева, Н.П.Бусленко, М.К.Бусловой, В.А.Ве-никова, Д.М.Гвишиани, Б.А.Глинского, Б.С.Грязнова, Н.А.Давтян, Б.С.Дынина, А.В.Кацуры, А.Н.Кочергина, П.С.Краснощекова, А.В.Ло-това, В.К.Лукашевича, Н.М.Мамедова, Я.Г.Неуймина, Е.П.Никитина, И.Б.Новика, А.А.Петрова, Б.Я.Советова, А.И.Умова, В.А.Штоффа, С.А.Яковлева и других исследователей.

В научной литературе достаточно много исследований, посвященных использованию метода моделирования в изучении педагогических явлений. Это работы зарубежных исследователей (Л.У.Андер-сен, Дж.Х.Блок, Л.Корно, Н.Х.Лангтэн, Ф.Персивал, М.Эдельштейн, Е.Эдинел и др.) и отечественных ученых (С.И.Архангельский, Б.С.Гершунский, С.М.Годник, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, М.В.Кла-рин, Н.В.Кузьмина, А.В.Лубков, В.В.Маландин, С.А.Машников, В.И.Михеев, Н.Н.Нечаев, Л.И.Новикова, Ю.О.Овакимян, Л.С.Поды-мова, В.Г.Пряникова, Н.Г.Руденко, В.Н.Саратовский, Н.Л.Селиванова, Н.К.Сергеев, В.А.Сластенин, Е.Н.Степанов, Н.Ф.Талызина, И.Г.Фо-мичева, Р.Г.Чуракова, Е.Н.Шиянов и др.).

С помощью моделирования исследуются какие-либо явления, процессы или системы объектов путем построения и изучения их

моделей. Так, И.Б.Новик подчеркивает, что «познать сложную систему – значит построить ее системную модель» [118, С.28]. Суть данного метода применительно к педагогическому исследованию заключается «..в теоретическом построении моделей педагогических явлений в «чистом виде», освобожденных от эмпирической основы» [86, С.94]. Моделирование применяется во всех видах человеческой деятельности, поэтому его считают универсальным методом познания. Так, например, В.К.Лукашевич отмечает, что «его универсальность выражается, прежде всего, в целесообразности и эффективности использования метода моделирования на всех стадиях процесса деятельности (стадии целеполагания, изучения объекта, выбора средств и образа действий, реализации намеченной цели и оценки достигнутого результата)» [109, С.119]. Данный метод позволяет в интересах теоретического анализа смоделировать, т.е. воспроизвести компоненты, характеристики, выделить и отобразить определенные стороны реально существующего процесса подготовки сотрудников. Комплекс использованных нами методов – анализа учебных и научных источников по педагогике и психологии, исследований, относящихся к профессиональной подготовке кадров, изучения мнений преподавателей и практиков, педагогические наблюдения и стандартные методики позволили вскрыть роль педагогической системы морально-психологической подготовки и ее основных компонентов: целевого, содержательного, деятельностного и оценочно-результативного, раскрытие которых стало возможным в данной главе.

3.1. Сущность педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Эмпирический анализ результатов исследования морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел говорит о том, что процесс развития и формирования морально-психологической подготовленности носит в большей степени стихийный, бессистемный характер и практически не управляем со стороны руководства.

«Вся история педагогической мысли отмечена борьбой двух идей: идеи о том, что образование – это развитие, идущее изнутри, что оно основано на природной способности, и идеи о том, что образование – это формирование, идущее извне и представляющее собой процесс преодоления природных наклонностей и замещающее их приобретенными под внешним давлением навыками» [59].

Проведенный теоретический анализ проблемы, выявление педагогических условий формирования морально-психологической

подготовленности, ее компонентного состава приводит к необходимости обоснования и разработки педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД.

Проектирование в настоящем исследовании педагогической системы соответствует дидактическим закономерностям и принципам, включающим комплекс методов, форм и средств в организации и осуществлении процесса обучения и воспитания, организационно-методической процедуры и направлено на формирование у сотрудников морально-психологической подготовленности.

При системном подходе педагогическая система рассматривается как совокупность следующих взаимосвязанных компонентов: целей воспитания (обучения), содержания воспитания (обучения), методов, средств и форм педагогического процесса.

Таким образом, системный подход к профессиональной деятельности – это учет всех элементов педагогической системы при внесении каких-либо изменений в один из них в соответствии с требованиями социального заказа.

Термин «система» происходит от греческого *systema* – целое, состоящее из частей, соединение. В философской литературе – «совокупность элементов, взаимосвязанных между собой таким образом, что возникает определение целостности единства».

Система обладает интегративными качествами, отсутствующими у самих элементов. Системность является свойством реальной действительности живой и искусственной природы.

Относительно педагогического процесса, понятие «система» трактуется в широком смысле – как целостное единство взаимосвязанных компонентов, а может употребляться в более узком значении – при рассмотрении структуры какого-либо одного производного ее компонента (В.П.Беспалько, В.И.Загвязинский, В.В.Краевский и др.).

В научной литературе при исследовании системы ученые выделяют следующие положения:

- целостность педагогической системы;
- элементы системы взаимосвязаны, между ними существуют связи – простые, временные, функциональные и другие, главным считается системообразующие связи;
- структура системы может характеризоваться как по «горизонтали» (связь между однотипными компонентами), так и по «вертикали» (иерархия уровней);
- способом регулирования многоуровневой системы является управление, которое может быть разнообразным по формам, обеспечивающим функционирование и развитие системы;

- система представляется в качестве целого, связанного с внешней средой, т.е. имеющая постоянные коммуникативные связи;
- любая система имеет источник возникновения и перспективы развития.

Анализ научной литературы показывает, что существуют различные подходы к описанию педагогической системы. Большое внимание в педагогике данной проблеме уделяли В.И.Андреев, Ю.К.Бабанский, В.П.Беспалько, Б.А.Голуб, М.А.Данилов, В.В.Краевский, В.И.Загвязинский, Т.А.Ильина, Б.Т.Лихачев, И.П.Подласый и др.

Существуют различные определения педагогической системы. В частности, данное С.Я.Батышевым: «В педагогике под системой принято понимать комплекс взаимодействующих между собой элементов, связей и отношений между объектами» [17, С.41].

Более узкое определение педагогической системы для анализа целостных педагогических объектов дает Н.В.Кузьмина: «Педагогическую систему можно определить как взаимосвязь структурных и функциональных элементов, подчиненных целям формирования личности учащегося, готовности к самостоятельному, ответственному и продуктивному решению задач в последующей системе» [103, С.13-14].

В.П.Беспалько под педагогической системой понимает «определенную совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного и преднамеренного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами» [24, С.6].

Б.Т.Лихачев выделяет следующие компоненты системы, в которых протекает педагогический процесс:

- целенаправленную педагогическую деятельность и ее носителя – педагога;
- воспитываемых, как объект и субъект педагогического процесса;
- содержание педагогического процесса;
- организационно-управленческий комплекс, организационный каркас;
- педагогическую диагностику;
- критерии эффективности педагогического процесса;
- организацию взаимодействия с природой и общественной средой [106, С.102].

Для данного научного исследования является важным уточнение понятия педагогического процесса, который является неотъемлемой частью педагогической системы. По мнению В.А.Сластенина, «педагогический процесс – это специально организованное, целенаправленное взаимодействие педагогов и воспитанников,

направленное на решение развивающих образовательных задач» [131, С.164]. При рассмотрении понятия «педагогический процесс» Г.Н.Александров исходит из общепринятого представления о процессе как наборе состояний системы, соответствующем упорядоченному непрерывному или дискретно изменению некоторого параметра, определяющего характеристики (свойства) системы. «Таким образом, под педагогическим процессом, – пишет Г.Н.Александров, – понимается процесс, протекающий в педагогической системе и отражающий те изменения, которые происходят в управляемом объекте (обучаемом), оцениваемые показателями: качество усвоения знаний, навыков умений, показатели развития, показатели воспитанности» [2, С.17]. А.Дистервег педагогический процесс рассматривал как неразрывно связанные движения – «воспитывающее обучение» и «обучающее воспитание», несмотря на то, что и для обучения, и для воспитания свойственны свои отличительные особенности. Содержание обучения составляют в основном научные знания о мире. В содержании воспитания преобладают нормы правила, ценности, идеалы. Обучение преимущественно влияет на интеллект, воспитание обращено в первую очередь к потребностно-мотивационной сфере личности [38]. В результате воздействия этих двух процессов происходит развитие личности. На наш взгляд, такое определение педагогического процесса наиболее соответствует нашему представлению об обучающе-воспитательном характере морально-психологической подготовки и более точно раскрывает его сущность с точки зрения системного подхода.

В качестве основного компонента системы, в которой протекают педагогические процессы, Ю.К.Бабанский выделяет цель, задачи, содержание, методы, средства, условия, формы взаимодействия, а также достигаемые при этом результаты. [15, С.77]

И.П.Подласый, придерживается этой же точки зрения [138, С.157], указывая, что компоненты системы, в которой протекает педагогический процесс, характеризуют цели, задачи, содержание, методы, формы взаимодействия педагога и воспитуемого, достигнутые результаты. Под педагогической системой он понимает «выделение по определенным критериям целостного образования» и характеризует ее «внутреннюю целостность структур, образованных единством целей, организационных принципов, содержания форм и методов обучения».

В.И.Андреев наделяет систему следующими особенностями: целостностью, стройностью, взаимосвязанностью, взаимозависимостью системы и среды, иерархичностью, множественностью описаний [4].

Таким образом, как видно из вышесказанного, в науке нет единого определения понятия «система», однако, при критическом

анализе можно выделить некоторые общие положения, которые присутствуют в большинстве определений:

1. система представляет собой нечто целостное отличное от окружающей среды;

2. эта целостность носит функциональный характер;

3. система является дифференцированной на множество взаимосвязанных компонентов, областей вполне определенными свойствами;

4. свойства системы не сводятся к свойствам образующих ее компонентов;

5. система находится в информационном и энергетическом взаимодействии с окружающей средой.

Наличие выделенных характеристик ставит целый ряд практических задач и определяет процедуру системного исследования. «Если мы изучаем систему как целое, а не как совокупность отдельных фрагментов, то мы должны использовать стратегию исследования, в которой место каждой ступени определяется с точки зрения тщательного согласования всех фрагментов в единое целое в конце программы исследования [185, С.23]. Мы придерживаемся точки зрения И.Л.Бим [25], согласно которой система – это авторская индивидуальная интерпретация концепции обучения, имеющая на выходе некий продукт в виде теоретической рабочей системы, на наш взгляд, может рассматриваться как тактическая модель, которая реализуется в рамках определенной концепции, основанной на определенных психолого-педагогических теориях, но с учетом конкретных целей и условий обучения. При этом следует учитывать, что любая система состоит из взаимосвязанных, взаимообусловленных компонентов, а именно: целей, содержания, средств, совокупности приемов, характерных для данной системы.

При разработке педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел учитывались: теория деятельности, разработанная отечественными психологами А.Н.Леонтьевым и С.Л.Рубинштейном [102; 151], теория поэтапного формирования П.Я.Гальперина, Н.Ф.Талызиной [41; 181], теория системного подхода и педагогических систем К.П.Беспалько, И.В.Блауберга, М.С.Кагана, Э.Г.Юдина и др. [23; 27; 72], а также была сделана попытка обобщить и использовать опыт подготовки сотрудников органов внутренних дел, используемый в практических органах и образовательных учреждениях МВД России.

Основу модели разрабатываемой нами системы, исходя из анализа психолого-педагогической литературы, составляют различные подходы, а именно – личностно-деятельностный, функциональный, моделирующий, синергетический, аксеологический, контекстный,

системный и др. Наиболее приоритетными в рамках нашего исследования являются: *личностно-деятельностный, функциональный, контекстный, моделирующий, системный.*

Личностно-деятельностный подход основан на положениях, которые сформулированы в отечественной педагогике благодаря работам русских педагогов и психологов прошлых столетий (Б.Г.Ананьев, М.Л.Басов, Л.С.Выготский, П.Ф.Каптерев, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн и др.). В их исследованиях личность рассматривается как субъект деятельности, которая, формируясь в деятельности и в общении с другими людьми, определяет характер этой деятельности и общения.

Личностный подход – последовательное отношение к сотруднику как к личности, как к самосознательному ответственному субъекту собственного развития и как к субъекту воспитательного взаимодействия (К.А.Абдульханова, И.С.Кон, А.В.Мудрик, А.Б.Орлова, К.Рож-дерс, А.Маслоу, Р.Мей, В.Франкл).

Деятельностный подход – в педагогике представляет собой такую стратегию, согласно которой обучающий должен учитывать характерные особенности того вида деятельности, которые он организует с обучающимися и на основе которых осуществляется их обучение, воспитание и развитие. Это может быть учебная и трудовая деятельность, репродуктивная или творческая, теоретическая или практическая. В зависимости от вида деятельности, с учетом её целей, содержания, форм организации, методов и условий меняется сама методика и технология педагогического процесса.

Функциональный подход – основан на формировании у обучающихся комплекса мотивов, знаний, умений, навыков, отражающих основные функции профессиональной деятельности (Н.В.Кузьмина, В.А.Сластенин, А.И.Щербаков).

Контекстный подход – основной характеристикой процесса обучения и воспитания контекстного типа, реализуемого с помощью системы новых и традиционных форм и методов обучения, является моделирование на языке знаковых средств предметного и социального содержания профессиональной деятельности. При этом осуществляется постепенный переход от наиболее абстрактных моделей к более конкретным, межпредметным моделям, воссоздающим реальные профессиональные ситуации (А.А.Вербицкий). Учебный предмет в контекстном обучении становится динамическим, множественным, соответствующим логике перехода от учения к труду:

– субъект с самого начала ставится в деятельностную позицию, предмет которой постепенно превращается из чисто учебного в практически профессиональный;

– требования со стороны профессиональной деятельности оказываются системообразующими, они задают контекстный принцип построения не только отдельных видов подготовки, но и содержания всей подготовки специалиста, в данном случае, сотрудника органов внутренних дел.

Моделирующий подход – основанный на включении в педагогический процесс особого вида педагогических задач, моделирующих условия профессиональной деятельности. Целью деятельности обучаемого при применении данного подхода к построению необходимой модели становится не овладение системой информации и, тем самым, основами наук, а формирование способностей к выполнению профессиональной деятельности (В.А.Сластенин, Л.С.Подымова). При этом формируются внутренние стимулы, регулирующие профессиональную деятельность, без которых не может быть подлинной профессиональной культуры специалиста.

Таким образом, исходя из темы нашего исследования можно определить **педагогическую систему морально-психологической подготовки личного состава ОВД** как упорядоченную совокупность взаимосвязанных компонентов (целевой, содержательный, деятельностный и оценочно-регулятивный), обеспечивающих формирование морально-психологической подготовленности с учетом условий службы и широкого спектра разновидностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Вместе с тем, она специфична, что находит свое отражение как в процессе всей служебной деятельности, так и в ходе специально организованного процесса практическими методами и оценивающегося соответствующими критериями.

Педагогическая система морально-психологической подготовки предполагает реализацию целостного и дифференцированного подходов. Первый предполагает создание строго определенной иерархии управления – от высшего управления правоохранительными органами (включая структуру, специально ответственную за данный вид подготовки, подразделения в системе региональных правоохранительных органов, а также отделов или отделений, укомплектованных специалистами по морально-психологической подготовке при городских и районных отделах. Второй подход учитывает: включение во все программы подготовки личного состава правоохранительных органов и специализированных образовательных учреждений специального курса «Морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел»; включение в организацию службы и практической работы с персоналом

позитивного морально-психологического воздействия на личный состав и его нравственную воспитанность. Обеспечение единства этих составляющих подходов, выступает важнейшим условием эффективности морально-психологической подготовленности личного состава и ее проявления при исполнении профессиональных обязанностей; обеспечение качества и надлежащей взаимосвязи основных элементов любой педагогической системы: цели, задачи, субъект-субъект и их взаимодействие, принципы построения работы, условия, содержание, организация, обеспечение, средства, способы и методы, контроль и коррекция, результаты и их оценка полностью адаптированных к специфике морально-психологической подготовки.

Термин «система» соотносится с чем-то целым, состоящим из отдельных элементов, которые взаимосвязаны и взаимодействуют между собой, образуя целостность. Элементы педагогической системы морально-психологической подготовки имеют непосредственное или опосредованное отношение к морально-психологическому воздействию как на личность отдельного сотрудника, так и на весь личный состав в целом.

Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава ОВД находится во взаимосвязи с окружающим миром, т.к. условия постоянной изменчивости факторов внешней среды, вызывают также изменения внутреннего состояния системы. Этим определяется развивающийся характер педагогической системы в структурном и функциональном аспектах. Структурно-функциональная особенность проявляется в механизмах внутреннего управления в виде субъект-субъектных отношениях. Функциональный подход выражается в выработке критериев, позволяющих оценить действенность функционирующей педагогической системы.

Таким образом, морально-психологическая подготовка личного состава ОВД может быть представлена педагогической системой в организационном плане как взаимосвязанная иерархия, основной целью которой является организация мероприятий, направленных на формирование морально-психологической подготовленности сотрудников на разных уровнях, а в содержательном – как целенаправленный процесс формирования морально-психологической подготовленности, имеющий профессиональное значение и оказывающий значительное влияние на результаты профессиональной деятельности различных рангов сотрудников ОВД, включая курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России (см. рис. 1.).

Такова сущность педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД, которая позволяет определить ее роль и место в общей системе подготовки сотрудников ОВД, использовать обобщающие методологические положения для

дальнейшего исследования проблемы и решения поставленных научных задач.

Более подробно основные компоненты представленной педагогической системы раскрываются в следующих параграфах данной главы.

Обобщая указанное выше, можно заключить, что происходящие изменения социально-экономического уклада жизни россиян, обусловленные развитием российского общества, привели к смене методологических приоритетов в педагогике, возникновению новой, постиндустриальной философии новых педагогических ценностей, мощной волне инноваций, охватившей педагогические системы всех без исключения уровней. Исходя из имеющихся определений понятия «педагогическая система» педагогическую систему морально-психологической подготовки личного состава ОВД можно определить как упорядоченную совокупность взаимосвязанных компонентов (целевой, содержательный, деятельностный и оценочно-регулятивный), обеспечивающих формирование морально-психологической подготовленности с учетом широкого спектра разновидностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

3.2. Целевой компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Целевой компонент по своему определению включает цели и задачи морально-психологической подготовки личного состава ОВД. Целеполагание выступает в качестве начального этапа деятельности, осуществляемой руководителем занятий и обучающимися, фактора ориентировочной системы действий для обучающихся. Для лица, которое будет проводить занятия по морально-психологической подготовке, в процессе целеполагания решается вопрос о том, насколько вообще правомерно использование технологического подхода в каждом конкретном случае.

3.2.1. Цели и задачи морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

В качестве системообразующего компонента является важным определение целей (на психолого-педагогическом уровне предвосхищение результата). Исследователи отмечают [15; 48; 138], что *цели* должны быть жизненно необходимы. Точность определения целей необходима для разработки содержания, методов, средств и форм обучения, а также для коррекции и контроля полученных результатов.

Каждая педагогическая система может быть рассмотрена со стороны цели:

1) в какой мере цели данной педагогической системы соответствуют государственным интересам и ориентированы на цели педагогических систем более высокого порядка;

2) как реализуется цель в учебной информации (учебных планах, программах, учебниках, дополнительной информации);

3) в какой мере соответствуют целям применяемые в системе средства, формы и методы педагогического воздействия;

4) в какой мере соответствует целям наличный состав обучающихся;

5) в какой мере соответствует целям наличный состав руководителей занятий [89].

Разработка научных основ и системы морально-психологической подготовки требует не только глубокого изучения сущности и содержания воспитания и обучения сотрудников, знание и учет особенностей, закономерностей, принципов и самой структуры морально-психологической подготовки, но и создания на этой основе модели морально-психологической подготовленности сотрудника органов внутренних дел как основной психолого-педагогической цели морально-психологической подготовки.

Любая подготовка кадров³, как отмечает Н.Ф.Талызина, определяется необходимостью учитывать требования, предъявляемые к специалисту особенностями нашего века, характеристиками общественно-политического строя страны [182].

Анализ практики целеполагания подготовки специалистов, изучение научных источников по проблеме целей применительно к педагогическим явлениям (процессам) показывают, что педагогическая (основная) цель включает еще несколько целей (иерархию целей, совокупность частных целей, «дерево целей»). Цели и задачи представляют собой тесно связанные предметы: цели являются задачами более высокого уровня общности, задачи представляют собой конкретизированные цели и определяют

³ В научной литературе и практике используются термины «кадры», «сотрудники», «личный состав», «рабочие и служащие», а в последнее время и «персонал». Часто они употребляются как равнозначные, хотя имеется и мнение, что применительно к системе государственной службы и таких ее подсистем, как военная и правоохранительная, более применительно первый из них – «кадры», т.к. он используется в Конституции РФ (ст. 72), Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» (ст.ст. 5, 8, 26, 28), Федеральном конституционном законе «О Правительстве Российской Федерации» (ст.19), Законе РФ «О милиции» (ст.ст. 19, 21, 22. См.: Мякишев Г.М. Обязанности, права и ответственность начальника горрайоргана внутренних дел в работе с кадрами. – М., 2002. – С. 13-15.

содержание. Цели морально-психологической подготовки личного состава ОВД находят свое выражение в задачах, которые решаются в процессе подготовки.

Основной педагогической *целью* морально-психологической подготовки личного состава ОВД является *формирование морально-психологической подготовленности*, имеющей профессиональное значение и оказывающей значительное влияние на результаты профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Она формируется в соответствии с моделью морально-психологической подготовленности сотрудника как моделью специалиста и государственными образовательными стандартами. Сама цель имеет иерархическую структуру. Так, цель специального курса «Морально-психологическая подготовка» выступает как один из элементов цели морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. Цель изучения отдельной темы является элементом системы целей специального курса и т.д. Цель – это начало организации педагогического процесса и может трактоваться как усвоение содержания на требуемом уровне. Такое общепедагогическое понимание цели инвариантно к подготовке специалистов, в частности, к морально-психологической подготовке личного состава органов внутренних дел.

Цели морально-психологической подготовки выполняют системообразующую функцию в деятельности по подготовке кадров. Именно от выбора целей в наибольшей степени зависит выбор содержания, методов и средств, используемых в процессе подготовки. Формирование педагогических целей отвечает на вопрос: для чего подготавливать? Какие задачи (профессиональные, моральные, жизненные) должны уметь решать сотрудники с помощью полученных морально-психологических знаний, умений и навыков и т.д. Цель в педагогической системе должна быть поставлена диагностично, т.е. настолько точно и определенно, что можно однозначно сделать заключение о степени реализации и гарантировать ее достижение за заданное время путем решения соответствующих задач.

Задачи являются своеобразными производными как от общей, так и частных педагогических целей и составляют в процессе проектирования курса морально-психологической подготовки, когда определяется каждый шаг учебной деятельности и кумулятивность образовательных или воспитательных процедур.

Общими задачами морально-психологической подготовки личного состава ОВД являются: акцентирование сотрудников на возможности использования основ психологии и педагогики в успешном решении задач правоохранительной деятельности в современных условиях трансформации не только государственного

устройства, но и общественной морали; формирование и дальнейшее развитие морально-психологического отношения к выполнению служебного долга; развитие основных компонентов морально-психологической подготовленности: морально-психологических знаний и убеждений, ценностных ориентаций и установок, навыков, умений и привычек и как результат – морально-психологических качеств, проявляющихся в конкретных поступках сотрудника; профилактика профессиональных нарушений и дисциплинарных проступков, не только позорящих конкретного сотрудника, но и формирующих негативные стереотипы по отношению к правоохранительным органам в целом; укрепление моральных традиций и отношений взаимопомощи, доброжелательной требовательности, чувств долга и чести, способствующих сплочению коллективов правоохранительных органов; развитие умения принимать правильное, морально оправданное решение в нестандартных ситуациях или в ситуациях морального выбора; формирование личной установки на самостоятельное повышение морально-психологической подготовленности в процессе самосовершенствования.

Педагогическими *задачами* морально-психологической подготовки являются:

- формирование и дальнейшее развитие высокоморального отношения к выполнению служебного долга;
- формирование и развитие морально-психологических знаний и убеждений, морально значимых ценностных ориентаций и установок, навыков, умений и привычек, морально корректного поведения на службе и в быту, а также морально-психологических качеств;
- профилактика профессиональных нарушений и дисциплинарных проступков, основанных на нарушениях как житейской, так и профессиональной морали, приносящих вред гражданам, нарушающих их права, унижающих их человеческое достоинство, позорящих не только конкретного сотрудника, но и формирующих негативные стереотипы у граждан по отношению к правоохранительным органам в целом;
- укрепление в коллективах органов внутренних дел моральных традиций и отношений взаимопомощи, доброжелательной требовательности, чувств долга и чести, способствующих их сплочению;
- развитие умения принимать правильное, морально оправданное решение в нестандартных ситуациях или в ситуациях морального выбора;

- формирование личной установки на самостоятельное повышение морально-психологической подготовленности в процессе самосовершенствования.

Таким образом, с точки зрения системного подхода все частные педагогические цели и задачи подчиняются основной цели. Цель как научное познание есть предвосхищение в сознании субъекта результата, на достижение которого направлена деятельность. В физиологической теории П.Анохина цель – это модель потребного будущего, образ требуемого результата, определяющий отбор действий, ведущих к его достижению.

Соотношение целей и задач педагогической системы морально-психологической подготовки представлены на рис. 1.

Поскольку основной целью педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава ОВД является обеспечение соответствующей морально-психологической подготовленности, то возникает необходимость смоделировать данное явление, чему будет посвящен следующий параграф.

3.2.2. Модель морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел

Сущность и содержание понятия «морально-психологическая подготовленность» в ранее проведенных научных исследованиях в основном рассматривались А.М.Столяренко как необходимая составная часть профессиональной подготовленности сотрудника, выражающаяся в соответствии с ее морально-психологическим требованиям правоохранительной деятельности, умением и потребности осуществлять ее по высоким моральным критериям [202, С.170]. Учитывая существующее понимание данного термина, определим, что **морально-психологическая подготовленность** – это комплексное личностное образование, отражающее соответствие норм поведения, ценностей требованиям правоохранительной деятельности и выражающееся в высокой степени сформированности морально-психологических знаний и убеждений ценностных ориентаций и установок; навыков, умений и привычек, а также и качеств.

В процессе проведенного нами исследования было определено, что в структуру морально-психологической подготовленности сотрудника входят: морально-психологические знания и убеждения; ценностные ориентации и установки; навыки, умения и привычки, качества.

Анализ современной практики и теоретических исследований показывает, что для успешной профессиональной деятельности очень важно обладать определенными знаниями и убеждениями, отражающими специфику профессиональной деятельности [145; 174; 175].

Морально-психологические знания и убеждения – это *определенная и необходимая совокупность сведений о морально-психологических аспектах деятельности органов внутренних дел, выражающаяся в устойчивом взгляде на моральные и психологические особенности службы, основанные на индивидуальных свойствах морального сознания.*

Полученные знания, сформированные в соответствующие убеждения, будут только тогда эффективно реализованы в профессиональной деятельности, когда они будут отражать мировоззрение личности в соответствующих ценностных ориентациях и установках. Они расширяют и углубляют содержание полученных знаний, переориентируя систему знаний на систему действий [175; 105]. Таким образом, представляется возможным определить понятие **морально-психологические ценностные ориентации и установки** – это *доминирующие приоритеты данной личности по отношению к требованиям моральных норм в различных профессиональных и жизненных условиях, выраженные в соответствующей направленности личности сотрудника на неукоснительное постоянное следование этих требований.*

Сложный процесс принятия решений при выполнении служебной деятельности тесно связан с формированием и развитием у сотрудников органов внутренних дел навыков и умений, выражающихся в привычках профессионального, всестороннего развития сотрудников, а также их самосовершенствования. Без достижения сотрудниками определенной автоматизации некоторых профессиональных действий с морально-психологической точки зрения, без научения их умениям и навыкам использовать собственные морально-психологические знания и убеждения в соответствии с целью и задачами профессиональной деятельности, как показывает практика, эффективная служба будет значительно затруднена. Таким образом, целесообразно определить **морально-психологические навыки, умения и привычки** как *автоматизированные профессиональные действия по учету и умелому соблюдению моральных норм в качестве составной части профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, основанных на глубоких морально-психологических знаниях и убеждениях.*

Формирование морально-психологических навыков, умений и привычек в научной психолого-педагогической литературе рассматривается, как правило, в тесной связи с понятием, имеющим непосредственное отношение к теоретическому обоснованию морально-психологической подготовки личного состава – «морально-психологические качества». В частности, А.М.Столяренко отмечает, что морально-психологические качества являются гарантией неуклонного и умелого выполнения всех моральных требований в любой обстановке [202, С.171].

Морально-психологические качества – наличие особенностей личностных образований, проявляющихся в соответствии с высокими моральными критериями профессиональной деятельности и способствующие ее эффективному осуществлению.

Проведен психологический анализ материалов служебных расследований по делам нарушения сотрудниками служебной дисциплины. Обнаружено, что большинство ошибок и промахов в деятельности сотрудников связано с:

– нарушением Кодекса чести рядового и начальствующего состава и как следствие – дискредитацией репутации сотрудника органов внутренних дел (в состоянии сильного алкогольного опьянения неправомерное использование служебного оружия при решении конфликтной ситуации). В материалах расследования указаны следующие причины: «недостойное поведение», «злоупотребление спиртными напитками», «учинение ссоры с работниками охраны культурно-развлекательного мероприятия», «незаконное применение служебного оружия при решении конфликтной ситуации», «пренебрежение требованиям общественного порядка», что и привело к нарушению. Практически все они связаны, как видно, с недостатками морально-психологической подготовки, но по преимуществу проявляются вне служебной деятельности;

– превышением правовых полномочий (использование предоставленной власти в корыстных целях). В материалах служебных расследований указывается на: «злоупотребление служебным положением», «не способность соблюдать нормы приличия», «совершение действий, не соответствующих поддержанию законности», «недобросовестное отношение к исполнению служебных обязанностей», «незаконное задержание», «необоснованное оказание воздействия», «незаконную реализацию вещественных доказательств». Практически все они так или иначе связаны с отсутствием морально-психологической подготовки;

– нарушением верности служебному долгу (разглашение результатов расследования уголовного дела заинтересованным лицам). В тексте служебного расследования указаны следующие нарушения

служебной дисциплины: «незаконное вмешательство в расследование уголовного дела», «неразборчивость в связях», «укрытие вещественных доказательств», «предупреждение подозреваемого о задержании». Из них «неразборчивость в связях» являются морально-психологическим аспектом;

– нарушением законности в ходе расследования (фальсификация показаний понятых при проведении следственного действия – выемки). В материалах служебного расследования указано: «подделка подписей в протоколе осмотра», «волокита при расследовании преступления», «утрата документации по уголовному делу». Можно констатировать, что составители актов служебного расследования мало разбираются в моральных аспектах, что и показано в вышеизложенных выражениях;

– неспособностью владеть своими эмоциями в конфликтной ситуации (нанесение тяжких телесных повреждений в состоянии алкогольного опьянения в конфликтной ситуации). В тексте служебного расследования указано: «сознательно пнула потерпевшую», «потерпевшая сильно избита», «распитие спиртных напитков со случайными знакомыми». В данном случае лица, проводившие служебные расследования, не квалифицируют дисциплинарные проступки с морально-психологических позиций, как то предусмотрено соответствующими положениями как дисциплинарного устава, так и отдельными статьями УК РФ.

В целом, морально-психологические недостатки сотрудников часто выступают причинами фактов нарушения служебной дисциплины:

○ по отношению к людям это выражается в отсутствии знаний моральных границ в употреблении властных полномочий; несформированности морально-психологических умений точно следовать и поддерживать основные проявления законности; полном игнорировании морально-психологических ориентаций и установок на соблюдение норм приличия и как результат – отсутствие морально-психологических качеств: этичности, вежливости; игнорировании морально-психологических знаний о недопустимости сведения личного счета; несформированности морально-психологических умений сдерживать себя в процессе общения с криминальными элементами, провоцирующими конфликт; полном отсутствии морально-психологических установок на проявление выдержки при конфликтных ситуациях и как результат – отсутствие морально-психологического качества – выдержанности;

○ по отношению к труду – отсутствие знаний о моральной недопустимости профессионального предательства, как предела аморальности; несформированность морально-психологических умений отстаивать честь и авторитет следственного подразделения и

его сотрудников; полное нивелирование морально-психологических ориентаций и установок на твердость – отсутствие стремления оберегать профессиональную тайну и как результат – отсутствие морально-психологического качества – верности служебному и профессиональному долгу, присяге; профессиональной самоотверженности; отсутствие морально-психологических знаний об основополагающих моральных аспектах достижения цели в ходе расследования преступлений; несформированность морально-психологических умений достижения поставленной в ходе расследования цели торжества справедливости морально-оправданными средствами; полное нивелирование морально-психологических ориентаций на конечный результат – неукротимое стремление к достижению положительного результата наказания зла и восстановления справедливости при расследовании преступлений и как результат – отсутствие морально-психологического качества – целеустремленности;

○ по отношению к себе: отсутствие знаний моральных требований общества, предъявляемых сотруднику; несформированность морально-психологических умений управлять собой; полное отсутствие морально-психологических ориентаций и установок на самообладание – стремления к поддержанию морального здоровья своей личности, быть всегда и везде на высоте моральных требований и как результат – отсутствие морально-психологических качеств – самообладания и самоуправляемости.

Рассмотрение проблемы позволяет предложить схему модели морально-психологической подготовленности, которую далее мы будем анализировать и апробировать (см. рис. 2.).

Данная модель имеет объемную форму, демонстрирующую взаимосвязь всех элементов. Для упрощения восприятия она представлена в плоскостной проекции и связи между 1 и 3 столбцами не показаны.

Модель морально-психологической подготовленности, исходя из результатов проведенного исследования, должна включать важнейшие структурно-психологические элементы, к которым мы отнесли по пять элементов, в каждой группе, кроме качеств – важнейшей группы, где включены все выявленные качества. Таким образом, структура и содержание модели представлены в таблице 1.

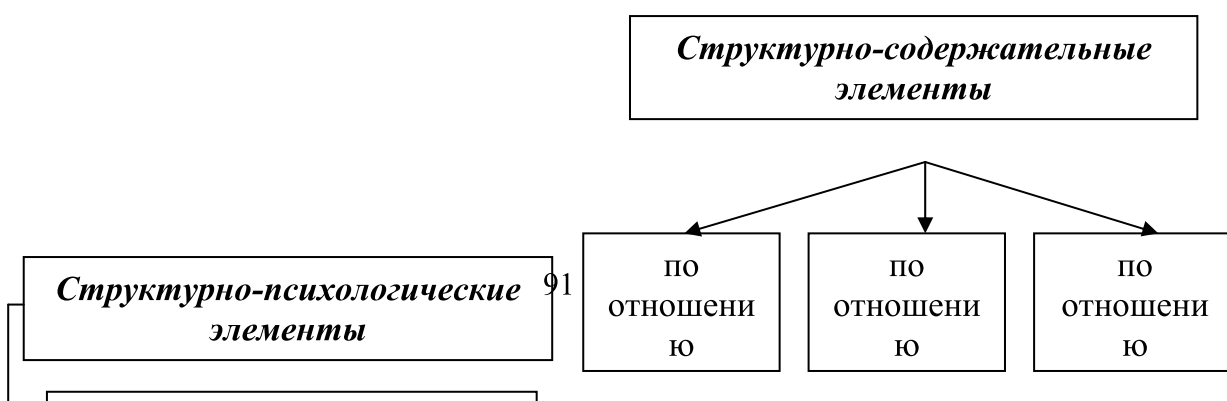


Рис. 2. Модель морально-психологической подготовленности сотрудника органов внутренних дел

Таблица 1

Структура и содержание морально-психологической подготовленности сотрудника ОВД

Группа структурно-психол. элемент.	Группа структурно-содержательных элементов (по рангам)		
	по отношению к людям	по отношению к труду	по отношению к себе
1	2	3	4
мор.-психологические знания и убеждения	<p><u>1</u></p> <p>1 – понимание и принятие основных идей гуманизма</p> <p>2 – убеждение в необходимости</p>	<p><u>5</u></p> <p>1 – знание морально-психологических основ права</p> <p>2 – знание морального долга</p>	<p><u>9</u></p> <p>1 – убеждение в своей моральной ответственности перед обществом</p> <p>2 – знание морально-</p>

	<p>помогать людям, попавшим в беду</p> <p>3 – убеждение в необходимости объективной оценки задержанных лиц</p> <p>4 – понимание морально – психол. особенностей состояния потерпевших</p> <p>5 – знание моральных границ в употреблении властных полномочий</p>	<p>ответственности перед людьми</p> <p>3 – убеждение в торжестве справедливости</p> <p>4 – знание морально-психологических аспектов сохранения служебной тайны</p> <p>5 – убеждение в необходимости проявления объективности в ходе решения служебно-оперативных задач</p>	<p>психологических особенностей своей личности</p> <p>3 – убеждение в необходимости беспристрастного отношения к собственным поступкам, делам</p> <p>4 – знание необходимости сохранения самообладания в конфликтной ситуации</p> <p>5 – убеждение в необходимости разумной самокритики</p>
морально-психологические ценности ориентации и установки	<p><u>2</u></p> <p>1 – на отношение к человеку, как к величайшей ценности общества</p> <p>2 – на соблюдение норм профессиональной этики</p> <p>3 – в беспристрастном отношении к происходящим событиям в ходе раскрытия преступлений</p> <p>4 – на проявление в разумной мере доверия к показаниям задержанных</p>	<p><u>6</u></p> <p>1 – на сохранение верности служебному долгу</p> <p>2 – на строжайшее соблюдение законности</p> <p>3 – на объективность и справедливость при раскрытии преступлений</p> <p>4 – на отношение к преступности как к моральному злу</p>	<p><u>10</u></p> <p>1 – стремление быть всегда и везде на высоте моральных требований</p> <p>2 – на личное достоинство</p> <p>3 – на критическое отношение к себе</p> <p>4 – на адекватную самооценку</p>

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
	<p>5 – на адекватную реакцию при конфликтных ситуациях с лицами, участвующими в производстве по делу</p>	<p>5 – на важную роль деятельности подразделения в охране жизнедеятельности общества от преступных элементов</p>	<p>5 – на постоянное профессиональное самосовершенствование</p>
морально-психологические	<p><u>3</u></p> <p>1 – соблюдать профессиональную этику</p>	<p><u>7</u></p> <p>1 – противостоять негативному воздействию</p>	<p><u>11</u></p> <p>1 – противостоять негативному влиянию преступного мира</p>

<p>навыки, умения и привычки</p>	<p>2 – умение проявлять эмпатию к людям</p> <p>3 – умение реально оценивать моральные последствия принимаемых решений</p> <p>4 – умение разбираться в морально– психологических особенностях лиц, участвующих в расследовании</p> <p>5 – умение ладить с людьми</p>	<p>преступной среды</p> <p>2 – быть независимым в оценке тех или иных обстоятельств</p> <p>3 – объективно оценивать происходящие события в ходе раскрытия преступлений</p> <p>4 – нести ответственность за свои дела, поступки</p> <p>5 – отстаивать честь своего подразделения</p>	<p>2 – умение подчинять свои личные интересы интересам службы</p> <p>3 – умение правильно строить свои отношения с различными категориями людей</p> <p>4 – умение постоянно анализировать свои действия и поступки</p> <p>5 – осуществлять эмоциональную саморегуляцию</p>
<p>морально – психологические качества</p>	<p><u>4</u></p> <p>1 – человечность</p> <p>2 – милосердие</p> <p>3 – объективность</p> <p>4 – этичность</p> <p>5 – порядочность</p> <p>6 – справедливость</p> <p>7 – внимательность</p> <p>8 – чуткость</p> <p>9 – культурность</p> <p>10– вежливость</p>	<p><u>8</u></p> <p>1 – преданность закону</p> <p>2 – верность служебному долгу</p> <p>3 – любовь к справедливости</p> <p>4 – любовь к своей профессии</p> <p>5 – целеустремленность</p> <p>6 – инициативность</p> <p>7 – ответственность</p> <p>8 – исполнительность</p> <p>9 – добросовестность</p> <p>10– дисциплинированность</p>	<p><u>12</u></p> <p>1 – адекватная самооценка</p> <p>2– личное достоинство</p> <p>3– уверенность в своих силах</p> <p>4 – самообладание</p> <p>5 – самоуважение</p> <p>6 – самокритичность</p> <p>7– требовательность к себе</p> <p>8 – здоровое честолюбие</p> <p>9 – скромность</p>

Структура любой педагогической системы включает помимо целевого компонента, представляющего все многообразие целей – от общей цели до конкретного задания, содержательный – отражающий смысл, включенный как в общую педагогическую цель, так и в каждую частную цель, чему посвящен следующий параграф настоящей главы.

3.3. Содержательный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Содержание определяет предметную специфику того социального и профессионального опыта, который должен быть приобретен обучающимися в ходе подготовки. Имеется в виду опыт познавательной деятельности, опыт умений работать по образцу, опыт принятия решений в нестандартных ситуациях и опыт эмоционально-ценностного отношения к миру (В.В.Краевский и др.)

Содержательный компонент является одной из основных составных частей педагогической системы морально-психологической подготовки. Он отражает объем того, чем овладевают сотрудники в процессе подготовки, а также то, что должно быть у них сформировано и развито, к чему они должны быть подготовлены.

Структура любой педагогической системы включает помимо целевого компонента, представляющего все многообразие целей – от общей цели до конкретного задания, содержательный – отражающий смысл, включенный как в общую цель, так и в каждое конкретное задание, а методы, формы и контроль определяют взаимодействие руководителя занятий и обучающихся, их сотрудничество, организацию и управление педагогическим процессом.

Содержание любой подготовки представляет собой систему научных знаний, практических умений и навыков а также мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми необходимо овладеть в педагогическом процессе [192].

Содержание морально-психологической подготовки отбирается и конструируется в соответствии с ее основной целью. Разработка содержания осуществляется по двум направлениям: отбор и структурирование значимой информации; установление специфических особенностей, порядка и реализации обучающих процедур. Данные процедуры в большей степени зависят от особенностей той группы обучающихся сотрудников, с которыми предстоит проводить занятия. Поэтому в нашей работе обучающие процедуры рассчитаны на различные варианты и претендуют на универсальный характер реализации. Содержание определяется той частью квалификационных требований к сотруднику ОВД, которая включает специфические виды его деятельности в соответствии с его должностным предназначением и на ближайшую перспективу, а также нормативными документами, регламентирующими его деятельность и служебную подготовку. Содержание морально-психологической подготовки конкретизируется ее организаторами (руководителями органов внутренних дел, подразделений, их заместителями,

инспекторами воспитательных отделов, преподавателями и т.д.) и реализуется в процессе решения определенных задач.

Изучение практики морально-психологической подготовки свидетельствует, что: а) накоплен определенный положительный опыт, который необходимо изучать и целенаправленно использовать в служебной деятельности; б) наряду с положительными моментами, решение многих вопросов, касающихся моральной стороны служебной деятельности, отстает от потребностей жизни и требует существенной корректировки в соответствии с современными условиями. Опытная проверка ряда наших предложений в воспитательных отделах РУВД, УВД, МВД субъектов России в определенной степени позволяет обосновать нашу точку зрения по вопросам содержания морально-психологической подготовки и, в частности, по совершенствованию его.

Подготовка сотрудников с четкими, логически обоснованными моральными знаниями и способных принимать морально-оправданные решения в любых ситуациях служебной деятельности требует тщательного отношения к отбору и построению учебного материала. На недостатки существующего подхода к определению содержания морально-психологической подготовки указали 54% опрошенных преподавателей, учебных заведений МВД России, 68% инспекторов воспитательных отделов, 74% руководителей различных подразделений и их заместителей, более 80% самих сотрудников. Вывод очевиден: необходим новый подход к определению содержания морально-психологической подготовки и его существенное совершенствование. При его поиске и разработке предложены пути оптимизации содержания подготовки и логики ее построения в соответствии с новыми задачами подготовки сотрудников. При этом учитывались не только данные, полученные экспериментально, но и рекомендации, содержащиеся в публикациях других исследователей [96; 133].

Подтвержденным экспериментальной работой является деление содержания морально-психологической подготовки сотрудников на *общеобразовательный, психолого-педагогический и специальный блоки* (деление в аналитических целях), соотношение которых варьируется в учебных группах и в среднем, приблизительно составляет 20:30:50% общего времени подготовки. В зависимости от практической потребности, в отдельных из них может быть увеличено время на специальный блок подготовки (например, для руководителей разного ранга).

Общеобразовательный блок включает общенаучные, гуманитарные и этические вопросы примерно в равных долях.

Психолого-педагогический блок предполагает вооружение сотрудников морально-психологическими знаниями, навыками и умениями работы с гражданами, с коллегами.

Специальный блок призван обеспечивать:

- глубокое и всестороннее знание сотрудниками моральных основ профессиональной деятельности сотрудников;
- формирование морально-психологических установок на сохранение верности служебному долгу;
- формирование навыков и умений в нравственно правильном выполнении основных профессиональных действий;
- знание основных аморальных проявлений, способов их самооценки и предупреждения их развития у себя.

В деталях ее содержание, конечно же, должно определять руководство ОВД и кадровые аппараты, учитывая: специфику своего ОВД, его деятельность и условия службы; особенности личного состава органов внутренних дел и морально-психологического климата; положение дел в служебном коллективе органов внутренних дел, положительные моменты и недостатки в работе и службе; специфику создаваемых рабочих групп; содержание морально-психологической подготовки и достигнутые результаты морально-психологической подготовки, проводимой ранее.

Большинство респондентов (75%) определили необходимость и важность морально-психологической подготовки, одобряют необходимость общеморальных знаний. Значительное число опрошенных подчеркнуло роль моральных фактов, определенных семейным воспитанием сотрудников. Необходимость изучения психолого-педагогических вопросов респонденты в большей степени отнесли к подготовке руководящего и кадрового составов (52%), к инспекторам милиции общественной безопасности (18%) и криминальной милиции (16%), следователям и дознавателям (14%). Свое мнение они обосновали тем, что эти категории сотрудников в наибольшей мере связаны с общением, установлением психологического контакта, воздействием и взаимодействием с людьми. Необходимость обучения навыкам морального выбора отметили 72% опрошенных, причем при опоре не на «житейскую мудрость», а на достоверные знания. Необходимость включения в содержание морально-психологической подготовки специального блока отметили почти все. Не все хорошо разбирались в сути профессиональной деформации и ее профилактики.

Для конкретизации содержания морально-психологической подготовки сотрудников ОВД респондентам был предложен перечень различных тем по трем выделенным блокам для выбора наиболее значимых. В результате были получены следующие результаты:

▪ по *общеобразовательному блоку* опрашиваемые выделили следующие темы: «Единство правовых и моральных основ деятельности сотрудника милиции» (72%, 1 ранг), «Профессиональная мораль и ее место в системе нравственности» (31%, 2 ранг), «Влияние нравственности на правовую систему общества» (21%, 3 ранг) и в меньшей степени – «Структура и функции морали» (14%, 7 ранг). Ранговые различия обосновывались тем, что многие общие вопросы должны быть сформированы у сотрудников до службы в органах внутренних дел;

▪ по *психолого-педагогическому блоку* предпочтение было отдано таким темам: «Единство правовых и моральных аспектов в сущности проблем, с которыми обращаются граждане» (68%, 1 ранг), «Морально-психологический климат в коллективе ОВД» (42%, 2 ранг), «Морально-психологические аспекты укрепления дисциплины в коллективе ОВД» (28%, 3 ранг), а в меньшей степени – «Методы изучения морально-психологических аспектов психологии коллектива» (0%, 7 ранг). Объясняя низкий ранг последней темы, респонденты отмечали, что этим должны заниматься психологи, а не сотрудники;

▪ по *специальному блоку* темы были оценены так: «Морально-психологическая подготовленность сотрудников ОВД» (81%, 1 ранг), «Морально-психологические особенности профилактики профессиональной деформации» (58%, 2 ранг), «Цели, задачи и основные направления морально-психологической подготовки сотрудников ОВД» (36%, 3 ранг), а тему «Морально-психологические аспекты в деятельности служб подразделений и органов внутренних дел» респонденты ставили на последнее место, обосновывая свой выбор тем, что это частный вопрос, который должен обсуждаться в коллективе сотрудников в зависимости от специфики профессиональной деятельности.

На основе теоретических предпосылок модели морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел и опросов была разработана примерная программа по морально-психологической подготовке сотрудников ОВД с учетом полученных данных и пожеланий (см. приложение 1).

В результате можно отметить, что содержание морально-психологической подготовки должно включать в себя как общие морально-психологические вопросы и вопросы, связанные с взаимодействием и воздействием, также и вопросы, отражающие специфику профессиональной деятельности сотрудников. Учет этих составляющих позволит поднять планку служебной подготовки сотрудников на такой уровень, который отвечал бы не только современным требованиям, но и работал на перспективу.

Любое содержание может быть раскрыто и представлено обучающимся сотрудникам с использованием педагогических технологий, адаптированных к морально-психологической подготовке, что раскрывается в следующем параграфе настоящей монографии.

3.4. Деятельностный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Различные проблемы взаимодействия руководителя занятий с обучающимися, организации и управления процессом морально-психологической подготовки сотрудников составляют ее *деятельностный* компонент. Он включает систему методов, форм и средств организации морально-психологической подготовки. Они специфичны, поскольку специфичны компоненты морально-психологической подготовленности и технологии их формирования.

Технологией формирования морально-психологической подготовленности сотрудника ОВД является педагогическая технология. Понятие «педагогическая технология» появилось в середине XX века и с самого начала своего возникновения вызывало неоднозначные оценки со стороны исследователей. В последнее время вообще растет интерес к педагогическим технологиям в теории и практике обучения, воспитания и развития. В отечественной науке термин «педагогическая технология» употребляется достаточно широко: как направление дидактики, направление теории обучения, технологически разработанная обучающая система, технологически разработанная воспитательная и развивающая система, система методов и приемов какого-либо педагога, методика и отдельные методы воспитания и т.д. В «Российской педагогической энциклопедии» педагогическая технология трактуется как совокупность средств и методов воспроизведения теоретически обоснованных процессов обучения и воспитания, позволяющих успешно реализовать поставленные образовательные цели [150]. В более узком смысле под педагогической технологией понимают проект определенной педагогической системы, каждый этап и элемент которой обоснованы, а спроектированный учебно-воспитательный процесс систематически и последовательно реализуется на практике, обеспечивая запланированный результат (М.В.Кларин) [77].

Проектирование педагогической технологии включает в себя разработку прикладных методик, описывающих реализацию педагогической системы морально-психологической подготовки по её отдельным элементам. В рамках данной работы *педагогическая технология* будет рассмотрена как *предварительно спроектированная*

система обучения и воспитания, главной функцией которой является достижение максимального результата (педагогической цели) при минимальных затратах со стороны обучающего (воспитывающего) и обучающегося (воспитываемого). Т.е. для формирования основных компонентов морально-психологической подготовленности сотрудника ОВД необходимо использовать такие педагогические технологии, которые при минимальных затратах дают максимальный результат. К особенностям таких технологий, прежде всего, относится их тщательная предварительная разработка и применимость относительно определенного обучающего контингента. Педагогическая технология не является универсальным средством обучения и воспитания. Она может применяться только в тех случаях, при которых содержание подготовки предполагает возможности реализации на технологическом уровне.

Предпосылками педагогических технологий, применимых в морально-психологической подготовке личного состава, являются основные идеи теории бихевиоризма, гештальтпсихологии, концепциях развивающего обучения, воспитательных систем, теории полного усвоения учебной информации, концепции поэтапного формирования умственных действий, оптимизации педагогического процесса и многих других (Л.С.Выготский, Ю.К.Бабанский, П.Я.Гальперин, В.В.Давыдов, Н.Ф.Талызина, Л.В.Занков, Д.Б.Эльконин, Б. Скиннер, Д.Брунер, Дж.Гилфорд и др.).

В рамках бихевиоризма были разработаны идеи этапности обучения, необходимости подкрепления каждого шага, опоры на формирование привычек как основы построения новых форм поведения, концепция научения как приобретения индивидуального опыта. Само по себе понятие научения весьма технологично, поскольку данный феномен определяется внешними воздействиями (хорошо организованной социальной средой) в большей степени, чем собственной активностью индивида. Традиционная педагогика использует понятие обучения, определяющее целенаправленную совместную деятельность учителя и учащихся, в ходе которой осуществляется развитие личности, её образование и воспитание [150]. Научение представляет собой устойчивое и целесообразное изменение физической и психической деятельности, возникающее благодаря предшествующей деятельности и не обусловленное врожденными физическими реакциями организма [150]. Если обучение в большей степени определяется совместной деятельностью обучающего и обучающегося, то научение определяется, прежде всего, собственной деятельностью, собственным опытом субъекта, приобретенным в хорошо организованных условиях усвоения. По сути

дела, эти хорошо организованные условия усвоения и есть педагогическая технология.

Важность категории научения при разработке педагогической технологии определяется также и тем, что явление научения может быть различным, и соответственно, типы педагогических технологий могут варьироваться в зависимости от видов научения: когнитивного, реактивного и оперантного (Э.Торндайк, Б.Скиннер, Ж.Годфруа и др.). При реактивном научении происходят произвольные изменения нейронных цепей и формирование новых следов памяти, возникающих под влиянием действия внешних факторов на человека. Это путь такой организации технологической среды, при которой обучающийся не осознает результатов, и приобретение нового опыта осуществляется через формирование и закрепление комплекса соответствующих навыков, умений и привычек. Оперантное научение представляет собой произвольное изменение нейронных цепей, которое связано с активным экспериментированием в окружающей среде при смене различных условий. Такое экспериментирование осуществляется посредством проб и ошибок самого субъекта деятельности с последующим формированием и закреплением реакций на достижения. Здесь поведение меняется в результате взаимодействия со средой, закрепляя реакцию, связанную с удовлетворением потребностей. В данном случае педагогическая технология будет направлена на включение произвольных процессов мышления обучающегося, с приоритетом на ориентировочном этапе выбора. При когнитивном научении осуществляется оценка ситуации с учетом прошлого опыта и возможных последствий: латентное научение, выработка психомоторных навыков, инсайт и др. Технологическое обеспечение когнитивного научения будет определяться содержанием подготовки, и в первую очередь, его информационным и оценочным компонентом. Такие феномены как привыкание, сенсбилизация, импринтинг, инсайт и многие другие, исследованные в рамках бихевиоризма, имеют несомненную значимость для разработки педагогических технологий и должны учитываться при исследовании технологического обеспечения того или иного процесса усвоения, как в процессе специальной подготовки, а именно морально-психологической, так и в ходе служебной деятельности.

Гештальтпсихология внесла в разработку педагогических технологий идею структурной законченности восприятия явления. Поскольку воспринимаемые явления стремятся к понятной и хорошей форме, педагогическая технология должна предусматривать оптимальное структурирование изучаемого материала, который следует подавать целно, кратко, ясно, с четко выраженным планом. Таким образом, педагогическая система морально-психологической подготовки будет

реализована в минимальное количество времени, при этом каждый обучающийся будет иметь возможность понимать материал путем инсайта – внезапного усмотрения, схватывания структурной сущности (основных компонентов, их функций и связей, функций всей структуры). По терминологии педагогов, активно использующих идеи гештальтпсихологии в построении педагогических технологий, в процессе обучения все время возникает приближающийся образ целого, осуществляется процесс так называемого учебного приближения на каждом этапе реализации технологии (Н.К.Никандров). С идеями гештальтпсихологии связана также проблема моделирования содержания подготовки, позволяющая не допускать информационной перегрузки обучающихся.

Гештальтпсихология, таким образом, несет в себе своеобразные критерии отбора значимой в педагогическом процессе информации, причем эти критерии определяются со стороны тех, в чьих интересах и организуется сама педагогическая технология.

В концепции поэтапного формирования умственных действий, разработанной П.Я.Гальпериным в 60-е годы, была предложена психолого-педагогическая система когнитивного развития учащегося в процессе обучения. Данная система имела технологическую основу, однако определенные П.Я.Гальпериным этапы формирования умственных действий не равноценны по тщательности разработки и возможностям применения в реальной педагогической практике. Наибольший интерес с точки зрения разработки педагогических технологий привлекает первый этап формирования умственных действий обучающихся. На данном этапе формируется мотивационная основа необходимой деятельности, складывается отношение субъекта к целям и задачам предстоящего действия и к содержанию материала для изучения. Этот этап почти без изменений может быть внесен (по своему смысловому контексту) в любую педагогическую технологию. Он включает в себя формирование ориентировочной основы действий с учетом мотивационной вовлеченности обучающегося в учебную деятельность. Понятие ориентировочная основа действий, введенное П.Я.Гальпериным, стало весьма актуальным в связи с исследованиями педагогических технологий. Ориентировочная основа действий связана с формированием соответствующих позитивных установок субъекта на обучение.

Реализация некоторых педагогических технологий затруднена недостаточной подготовкой учебного материала для использования: отсутствием четкого структурирования, перегруженностью фактами, деталями, излишне яркими примерами, которые отвлекают внимание от основных закономерных явлений и другими недостатками. Поэтому в ходе морально-психологической подготовки сотрудников для формирования ориентировочной основы действий необходимо иметь

«материал для потребителя», подготовленный в соответствии с гештальтистской идеей о структурной законченности восприятия явления. Ориентировочная основа действий включает в себя указания, включающие цели, план и средства осуществления предстоящего действия [147]. На первом этапе реализации технологии такие указания выступают как совокупность ориентиров, задаваемых обучающемуся. В процессе подготовки на занятиях на основании первой формируется вторая ориентировочная основа действий, при которой обучающийся учитывает условия, которые определяются руководителем занятий извне, либо составленных обучающимися совместно с ним. Эталонным вариантом формирования ориентировочной основы действий является полная самостоятельность обучающегося, способность пользоваться указаниями независимо от руководителя занятий. Такая самостоятельность становится возможной на заключительном этапе реализации технологии.

Большинство этих теорий опиралось на системный подход, предполагающий разработку и анализ всех компонентов педагогической системы: от цели до контроля и результатов.

Примерно за последние пять лет в научной печати опубликовано более сорока фундаментальных работ, непосредственно связанных с разработкой и внедрением социальных технологий [157]. Разновидностью социальных технологий являются технологии в области образования, обучения и воспитания, подготовки специалистов [76; 196].

Специальные исследования по проблеме технологии обучения, воспитания, подготовки различных специалистов показывают неоднозначность определений, связанных с данным понятием [96; 159].

Исходя из этого, представляется, что *педагогическая технология* морально-психологической подготовки – это *спланированный по времени и задачам и обеспеченный различными средствами непрерывно осуществляемый процесс овладения содержанием морально-психологических основ профессиональной деятельности обучающимися сотрудниками в совместной работе с руководителем занятий.*

Морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел, являясь специально организованным процессом обучения и воспитания, осуществляется при помощи педагогических технологий, направленных на формирование и отработку основных компонентов модели морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД.

Анализируя теоретические подходы к выделению признаков педагогической технологии [158] можно обозначить характерные

признаки, которые должны быть присущи педагогическим технологиям морально-психологической подготовки:

1) актуальность, подразумевающая построение занятий на примерах реальных событий в стране, регионе, ситуациях, происшедших в практике данного органа внутренних дел;

2) профессионально-нравственная направленность, выражающаяся в учете специфики профессиональной деятельности с обязательным рефлексивным оцениванием с позиций морали;

3) практичность, т.е. обоснование применимости получаемых знаний в профессиональной деятельности, а осваиваемых профессиональных действий до уровня навыков, умений и привычек;

4) обучающе-воспитательно-развивающий характер, указывающий, что на занятиях необходимо постоянно искать пути достижения параллельного образовательного, воспитательного и развивающего эффекта;

5) компонентная нацеленность на достижение педагогической цели;

6) системная комплексность, включающая различные формы и методы, взаимосвязанные между собой и последовательно достигающие педагогическую цель;

7) максимальная активизация обучающихся, направленная на формирование личной заинтересованности в получении знаний и формировании навыков, умений и привычек через личностные характеристики руководителя занятий и тех форм и методов, которые используются для достижения педагогической цели.

Педагогическая технология морально-психологической подготовки сотрудников ОВД (технология обучения и воспитания) представляет собой реализацию психолого-педагогических установок, воплощенных в специальном подборе и компоновке форм, методов, приемов и средств морально-психологической подготовки личного состава ОВД.

Морально-психологическая подготовка, осуществляемая основными **формами обучения**, применяемыми в ходе морально-психологической подготовки, весьма вариативна. Таким образом, каждая форма обучения может и должна видоизменяться применительно к конкретной теме занятий в зависимости от дидактических и воспитательных целей, поставленных для данной темы, ее содержания и контингента обучающихся. В соответствии с классификацией, предложенной И.В.Горлинским [50, С.63], их можно условно разделить на следующие группы:

а) направленные на усиление теоретических основ профессиональной деятельности: объяснение, лекционное и проблемное изложение, дискуссия и пр. – теоретические;

б) направленные на формирование морально-психологических навыков, умений и привычек: решение моральных дилемм, анализ конкретных ситуаций, тренинги и пр. – практические;

в) направленные на развитие потребности и способности сотрудников к самосовершенствованию: изучение методических материалов и самостоятельная работа с ними и др.

Следует отметить, что приведенная классификация не исчерпывает всех возможностей деятельностного компонента, так как практический опыт проведения в различных звеньях морально-психологической подготовки рождает новые формы и приемы подготовки, требующие осмысления и широкого практического использования.

К.Маркс писал: «Способ, каким осуществляется сознание, и каким нечто существует для него, это – знание» [112]. По психологической характеристике – знание – это отражение человеком окружающего в форме закрепления в памяти образов предметов и явлений, понятий и их систем (учебных теорий, учений и т.д.), представляющих собой усвоенные человеком сведения о предметах, явлениях, деятельности, мире. Опираясь на знания, специалист разбирается в обстановке, изучает проблему, готовит решение, осознает свои задачи, выбирает способ действий и пр. Чем глубже и обстоятельнее он понимает это, тем успешнее решает стоящие перед ним задачи. Чем сложнее задачи и деятельность, тем больше знаний нужно специалисту, тем лучше он должен ими овладеть [148, С.85].

Основной формой формирования *морально-психологических знаний и убеждений*, как компонента морально-психологической подготовленности сотрудника ОВД, являются все разновидности лекции, которые реализуются в учебно-воспитательном процессе своими наиболее рациональными методами.

Выбор формы обучения и методов проведения лекций всецело зависит от профессиональной компетентности руководителей занятий, практических психологов или специалистов-педагогов, их теоретических психолого-педагогических знаний и методического мастерства.

Лекция выступает *ведущей традиционной формой коллективного обучения в процессе морально-психологической подготовки*. *Ведущей* она является потому, что с нее, как правило, начинается получение основных морально-психологических знаний, а за ней следуют другие, подчиненные ей формы обучения, направленные на формирование морально-психологических ценностных ориентаций и установок, навыков, умений и привычек, и, в результате проявление морально-психологических качеств: семинары, практические занятия, тренинговые игры и другие. Лекция как форма получения морально-психологических знаний отражает

организационную и временную характеристику учебно-воспитательного процесса, а как метод – его процессуальную, методическую сторону.

Разработанный соискателем курс «Морально-психологическая подготовка» включает 8 часов лекционных занятий, отражающих общие морально-психологические знания, необходимые для получения целостного понимания основных вопросов морали профессиональной деятельности сотрудников ОВД, отраженную в соответствующей терминологии. Вводимые на лекционных занятиях новые термины и понятия нуждаются в подробном и точном раскрытии их значения. Выстраивая логическую взаимосвязь новых понятий и терминов, раскрываемых в каждой новой теме изучаемого курса, лектор имеет возможность структурировать получаемые знания обучающихся сотрудников.

Методика формирования морально-психологических знаний в процессе проведения лекций эффективна в том случае, если она ориентирована на формирование знаний-убеждений в виде соответствующих ценностных ориентаций и установок.

Для формирования *морально-психологических ценностных ориентаций и установок* необходимо проводить групповую форму теоретического обучения в процессе морально-психологической подготовки. Она расширяет и углубляет содержание полученных морально-психологических знаний, максимально приближая морально-психологическую подготовку к реальным условиям деятельности сотрудников органов внутренних дел. Поэтому основное дидактическое требование к семинару, формирующему морально-психологические ценностные ориентации и установки, состоит в том, чтобы учебные вопросы (проблемы), выносимые на обсуждение, исходили из потребностей научного обоснования практики и были переориентированы с системы знаний на систему действий. Это позволяет активизировать обучающихся, развивать у них профессиональное мышление, тем самым реализовывать принцип связи теории с практикой.

Богатые дидактические возможности семинара обуславливают большое разнообразие этого вида занятий морально-психологической подготовки.

Так, в зависимости от целей каждой темы занятия, определяющих потребные уровни морально-психологических знаний, ценностных ориентаций и установок обучающихся сотрудников, и наиболее целесообразной методики их проведения, наиболее соответствующими являются следующие виды.

Семинар-беседа – простейший вид семинара, цель которого – приглашение обучающихся к обмену уже сформированных морально-

психологических ценностных ориентаций и установок. Он применяется на начальном этапе морально-психологической подготовки и рекомендуется, в частности, при изучении темы 3 «Единство правовых и моральных основ деятельности сотрудников милиции». Методика его проведения заключается в том, что специалист-педагог разбивает учебные вопросы на мелкие подвопросы, требующие кратких выступлений (в две – три фразы), здесь же обучающимся разрешается ставить вопросы специалисту-педагогу для коррекции уже полученных и сформированных морально-психологических знаний, ценностных ориентаций и установок, что обеспечивает усвоение учебного материала обучающимися на уровне осмысленного воспроизведения. Например, «В чем заключается моральность знаний закона?», «Как Вы понимаете «морально-оправданные средства воздействия на задержанных?» и др.

Семинар-развернутая эвристическая беседа имеет цель научить обучающихся тщательно мыслить, сопоставлять имеющиеся морально-психологические ценностные ориентации и установки с предложенными и обоснованными специалистом-педагогом. Истоки этого семинара исходят от древнегреческого философа Сократа. Он вовлекал своих учеников в эвристическую беседу путем постановки обучающимся (через заданные вопросы) в такие ситуации, которые требовали от них постоянных размышлений, доказательств своих мыслей. Следуя этой методике, специалист-педагог выносит на семинар сложную тему, для раскрытия которой определяет необходимое число вопросов небольших по объему, но тесно связанных между собой и содержащих ситуации в виде моральных дилемм. Логика ответа на вопрос не дает полного решения дилеммы, а приводит к потребности искать решение следующих и т.д. Так развивается мыслительный процесс, который позволяет овладеть морально-психологическими знаниями на уровне воспроизведения и формирует у обучающихся элементы поиска новых морально-психологических ценностных ориентаций и установок как за счет переноса чужого опыта, так и изыскания своих резервов.

Одной из форм данного вида семинара является часто используемый соискателем *метод ситуативного морального выбора («моральных дилемм»)*. Суть его заключается в том, что обучающимся сотрудникам предлагается заранее подготовленная ситуация, характерная наличием выраженного морального аспекта. Например: «Задержан подозреваемый в краже из ювелирного магазина. Достоверных данных, что кража совершена именно им или он причастен к ней, нет. Двум сотрудникам поручено в кратчайший срок получить такие данные. В первых разговорах с ним у обоих сложилось мнение, что он неискренен. Они решили, что можно

выполнить задачу путем получения достоверной информации от задержанного, осуществляя искусную тактику допроса. Какой конкретно она должна быть они не смогли договориться и стали действовать каждый по-своему. Первый избрал «силовую» тактику, а второй – тактику «обещаний и обмана». Первый при допросах прибегал к разным словесным угрозам, резким высказываниям, ругани, запугиваниям, угрожающим действиям (хватал за грудь, за шиворот, подбородок, волосы). Второй объявлял себя доброжелателем задержанного, сочувствующим ему; говорил, что если тот будет искренним с ним и поделится частью украденного, он поможет ему выкрутиться; обещал помочь ему совершить побег из-под стражи». После ознакомления с ситуацией обучающимся предлагается ответить на ряд (2-5 и больше) вопросов, наполненных моральным смыслом и все больше углубляющихся в тонкости ситуации. Например, могут быть заданы такие вопросы:

■ Каков моральный смысл действий сотрудника?

■ Чем в моральном плане характерны действия другого сотрудника?

■ Какие моральные нормы, принципы, правила поведения ими соблюдались, а какие нарушались?

■ Предположим, сотрудники знали, что преступают моральные требования, что заставило их пойти на нарушения? Всякий ли на их месте пошел на это? Если – нет, то почему?

■ Какую тактику допроса избрали бы Вы, будучи на месте сотрудников в данной ситуации?

Ситуация и ответы на вопросы должны обсуждаться коллективно с последующими общими оценками и выводами.

Такие ситуации могут предлагаться личному составу на занятиях в словесном виде, словесно с иллюстрацией фотографий (слайдов), демонстрацией фрагмента видео– или кинофильма, а так же разыгрываем игровой ситуации при проведении занятия.

Подбирать ситуации следует в соответствии с рядом требований:

■ иметь непосредственное отношение к службе, правоохранительной деятельности, жизни личного состава (хорошо, если они вообще имели место в данном органе, части, – или в соседних, – даже если они только что произошли или можно ожидать их возникновения в подготавливаемых действиях и операциях);

■ соответствовать проходимому этапу морально-психологической подготовки и изучаемой теме;

■ иметь достаточно выраженный и доступный пониманию данной категорией обучающихся моральный аспект;

■ не содержать правильных оценок поступков и действий участвующих в ситуации лиц.

Ценность этого метода в том, что он превращает занятия по морально-психологической подготовке в практически ориентированные, в ходе которых у обучающихся формируются морально-психологические установки, привычки, навыки и умения.

Тематический семинар – ставит своей целью научить обучающихся свободно выражать свои морально-психологические знания и убеждения, а также ценностные ориентации и установки. Такого рода выступления формируют у обучающихся морально-психологические знания и убеждения не только на уровне воспроизведения, но и теоретические ценностные ориентации и установки. Основным методом проведения этого вида семинара в процессе морально-психологической подготовки является обсуждение: индивидуальное, бригадное (2-3 человека) и групповое (5-6 человек).

Например, тема 6 «Морально-психологические особенности профилактики профессиональной деформации» подразумевает обсуждение основных вопросов, раскрывающих понятие деформации, ее роли в профессиональной деятельности, положительные и отрицательные стороны, проявляющиеся в личностных особенностях сотрудников, и самое главное – пути профилактики ее развития. Тем самым, понятие профессиональной деформации является основной темой обсуждения, затрагивая частные вопросы ее проявления.

Учебно-исследовательский (проблемный) семинар посвящается решению морально-психологической проблемы (проблем), не получившей достаточного освещения в литературе, вместе с тем имеющей большое значение для морально-психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Наиболее эффективными методами проведения такого семинара являются: дискуссия, проблемный метод и метод мозговой атаки. Они могут быть использованы как отдельно каждый, так и в комплексе. В целях качественной подготовки к данному занятию специалист-педагог на консультации дает задание учебной группе подготовиться к обсуждению одной или нескольких взаимосвязанных морально-психологических проблем, по которым в литературе есть противоречивые суждения. На занятии специалист-педагог организует поиск решения проблемы. Это дает возможность формировать у обучающихся морально-психологические знания на уровне морально-психологических ценностных ориентаций и установок, а также умений и творческого поиска.

Семинар-диспут – это наиболее сложный уровень семинарского занятия, и его целью является развитие творческого мышления в

процессе разрешения сложных морально-психологических проблем или дилемм, которые могут возникать как в повседневных так и в экстремальных условиях. В процессе проведения этого вида семинара у обучающихся сотрудников формируются оценочные суждения, утверждаются морально-психологические ценностные ориентации и установки, здесь уместно обострение противоречий, обнажение идей, противопоставление течений. В качестве наиболее эффективного метода его проведения выступает метод мозговой атаки.

Вместе с тем он может проводиться методом круглого стола, а также методом дискуссии и проблемным методом. Выбор одного из них или применение их в комплексе зависит от замысла на проведение занятия, разработанного специалистом-педагогом и составленного им сценария. Важным методическим условием успешного проведения диспута является создание в ходе его атмосферы свободного полета мыслей или высокий профессиональный уровень дискуссии между собеседниками.

Проблемный и дискуссионный виды семинарского занятия могут основываться на использовании следующих методов: метод мозгового штурма – «брейнстроминга» (впервые предложенного А.Осборном в 40-х годах, США), который заключается в том, что для решения практической ситуации, например, «В производстве у следователя находилось уголовное дело по факту небрежного отношения к выполнению служебных обязанностей, повлекшее гибель человека.

Суть дела такова: на предприятии производилась сварка, возник пожар, в результате которого человек задохнулся угарным газом.

Следователем было получено указание прокурора данный факт расследовать и обязательно направить дело в суд с обвинительным заключением. Следователь решил, несмотря на указание прокурора, провести тщательное расследование, и постараться не привлекать к уголовной ответственности работавших там сварщиков, начальника цеха и бригадира.

В ходе расследования было выяснено, что погибший гражданин Р. находился в состоянии алкогольного опьянения и спал в цехе в электрическом подъемнике, что было категорически запрещено, так как во время производимых работ там находилась угольная пыль. После выполненной работы сварщики по инструкции проверили рабочее место и ушли. Пожар произошел лишь через два часа после ухода сварщиков.

По результатам пожаро-технической экспертизы было ясно, что прямой связи между сварочными работами, случившимся пожаром и смертью Р. нет. Угольная пыль при большой концентрации в разряженном воздухе имеет свойство самовоспламеняться.

Следователь решил не выполнять указания прокурора и не стал привлекать к уголовной ответственности работников предприятия, прекратив уголовное дело».

Сотрудники, которым предложена примерная ситуация имеют возможность обсуждать не только юридическую правильность действий следователя, но и моральную сторону, включающую психологическую обоснованность предпринятых действий. Особенность подобного обсуждения заключается в свободных высказываниях различных идей, не фиксируя внимания друг друга на грамотности или целеустремленности своих действий. При этом воспитывается умение проявлять терпимость друг к другу в процессе совместной поисковой деятельности. В ситуации невозможности совместного обсуждения, исходя из индивидуальных особенностей сотрудников возможно использование «теневого мозгового штурма», который заключается в пассивном присутствии данных лиц, фиксирующих свои идеи письменно. В дальнейшем эти идеи озвучиваются и обсуждаются основной массой обучающихся.

Приведенная краткая характеристика различных видов семинара раскрывает дидактические возможности каждого из них и позволяет специалисту-педагогу выбрать к конкретной теме именно тот вид, который наилучшим образом обеспечивая достижение поставленных целей занятия и позволяет добиться высокого конечного результата, этим обеспечивается гибкое обучение специалистов на групповых занятиях в ходе морально-психологической подготовки.

Морально-психологические знания, полученные обучающимися на лекциях и других видах занятий в процессе морально-психологической подготовки не сразу становятся активным инструментом для познания явлений и процессов, происходящих в изучаемых объектах или системах. Нужно определенное время, чтобы эта теория стала собственным морально-психологическим убеждением обучающихся и нужен определенный опыт для формирования морально-психологических умений и приобретения соответствующих навыков и привычек в использовании этой теории на практике.

Навыком называется действие, сформировавшееся в результате многократных повторений его и выполняемое правильно, быстро, с высоким количественным и качественным показателями, при слабой концентрации внимания на способах его выполнения.

Рассматривая проблему переноса навыков, С.Г.Геллерштейн отмечал, что существует и общность установок, т.к. на новую деятельность переносится не столько действие, сколько приобретенная в прежней деятельности установка [43]. Поскольку профессиональной деятельности предшествует этап обучения, важно выработать правильную установку, которая вытекает из

предъявляемых требований в процессе обучения [53; 102; 108]. Возникнув, установка «воздействует как вектор» [105], а доведенная до автоматизма – выступает в качестве привычки [95]. Такие установки правоприменителя, как «готовность видеть в человеке злого демона или доброго ангела; предрасположенность остро реагировать на нарушение закона, эмоционально воспринимать ущемление истины и справедливости; внушить идею права всем остальным субъектам социального общения; извлекать личную выгоду из любого дела и др.» [95, С.119] играют важную роль при учете психолого-педагогических факторов в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Поэтому, если морально-психологическая подготовка будет ориентирована на учет психолого-педагогических факторов, то созданная «модель будущей полезной ситуации с течением времени может стать относительно независимой от запускающего ее в действие внешнего фактора и превратится в постоянно действующую причину направленного функционирования самоуправляемой системы» [172].

Таким образом, морально-психологические установки и ценностные ориентации, возникнув в ходе семинарских занятий морально-психологической подготовки, по нашему мнению, могут в дальнейшем положительно сказаться на формировании *морально-психологических навыков, умений и привычек*.

Методика формирования морально-психологических навыков, умений и привычек должна быть ориентирована на образование у сотрудников внутренних психологических и физиологических связей и структур, лежащих в их основе и сформированных в результате многократного повторения одних и тех же действий. При этом повторяются ощущения, восприятие, процессы памяти, внимания, представлений, воображения, мышления. Постепенно упрощаются, облегчаются, сокращаются переходы от одного элемента к другому процессом программирования, осмысления, оценки и регулирования действий. Повторения непринужденно выполняемых движений опытным сотрудником являются внешним выражением сложившейся «внутренней схемы навыка», которая представляет собой связи «входа» – сенсорные (ощущения и восприятия, обеспечивающие быстрое и тонкое улавливание важных для выполнения действия изменений в обстановке, работе других сотрудников и пр.), «центра» – умственные и «выхода» – двигательные. В зависимости от преобладания какого-то типа связей различают навыки сенсорные, умственные и двигательные. Морально-психологические навыки можно отнести к комплексным, которые включают в себя сенсорные (распознавание состояния человека по его внешнему виду), двигательные (выразительная жестикуляция при разговоре и мимика

лица), а также умственные (навыки изучения документов, разработки плана относительно стандартных действий).

Качественные изменения навыков в современных условиях выражаются в повышении удельного веса связей «входа» и особенно «центра». За внешне простыми и часто не требующими специального освоения движениями и действиями (осмотр места происшествия, наблюдение за собеседником и т.п.) скрывается сложная внутренняя деятельность. Произошло обогащение психологического содержания действий сотрудников, их «внутренней схемы». Трудности овладения морально-психологическими навыками и типичные ошибки часто определяются своеобразием связей «входа» и «центра». Изменение психологических характеристик многих профессиональных, в том числе и морально-психологических, навыков сотрудников органов внутренних дел предъявляет более сложные требования к методике их формирования.

Большинство морально-психологических навыков формируется на основе овладения морально-психологическими знаниями, а затем способами их практического применения, то есть простыми морально-психологическими умениями. Сложные же навыки, в свою очередь, служат основой сложных умений (например, морально-психологические умения комплексно осуществлять осмотр места происшествия).

Умение – психическое образование, объединяющее знания, имеющиеся в сознании специалиста с его действиями и выражающиеся в правильном использовании их и имеющихся навыков в конкретных ситуациях оперативно-служебной деятельности. Морально-психологические умения можно отнести к сложным умениям, характеризующееся гибким, творческим использованием морально-психологических знаний и навыков в сложных, разнообразно меняющихся условиях оперативно-служебной деятельности с полным учетом складывающихся в данный момент обстоятельств. Например, умение вести допрос, устанавливать психологический контакт и др. С расширением объема знаний, повышением их фундаментальности, усложнением проблем правоохранительной деятельности и ростом требований и ее эффективности и качеству, роль умений в профессиональном мастерстве возрастает.

Формирование сложных морально-психологических умений сближается с формированием морально-психологических привычек, которое есть потребность, нужда сотрудника совершить то или иное действие.

Все выше перечисленные морально-психологические навыки, умения и привычки формируются в процессе морально-

психологической подготовки с использованием *различных форм практического обучения*. Основными из них являются: практические занятия, игры, учения, учебная (производственная) практика, стажировка.

На практических занятиях наилучшим образом реализуется дидактический принцип связи обучения с жизнью, теории с практикой. *Основными целями практических занятий в процессе морально-психологической подготовки следует считать:*

- формирование у сотрудников морально-психологических умений и навыков практических действий, необходимых для морально оправданного и грамотного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных штатной должностью;

- развитие у обучающихся таких морально-психологических качеств, которые предусмотрены моделью морально-психологической подготовленности сотрудника ОВД;

- закрепление теоретических морально-психологических знаний при отработке проблемных ситуаций, практических задач и действий в ходе занятий.

Ученые, анализируя сущность практических занятий и определяя их роль в системе профессиональной подготовки специалистов, определили комплекс психолого-педагогических условий, возбуждающих и поддерживающих интеллектуальный и эмоциональный тонус познавательной деятельности обучающихся. *К наиболее значимым условиям, отражающим особенности практических занятий в ходе морально-психологической подготовки, можно отнести:*

- осознание сотрудниками практической значимости приобретаемых на занятиях морально-психологических умений и навыков для их работы по профилю профессиональной деятельности;

- выбор специалистами-педагогами наиболее эффективных методов и рациональных приемов проведения практических занятий с учетом морально-психологической специфики;

- моделирование на занятиях практических действий, максимально приближенных деятельности сотрудников.

Выполнение этих условий обеспечивает формирование у обучающихся сотрудников, по выражению психолога Л.Н.Леонтьева, смыслообразующего мотива (осознания успеха в учебе). Его суть состоит в том, что обучающиеся, осознавая свое продвижение в учении и испытывая от этого удовлетворение, смелее переходят к каждой новой более сложной задаче и уверенно, со знанием дела преодолевают возникающие трудности, одержав очередную победу в учебе, они выносят из нее новый заряд сил, который помогает им успешно осваивать программный материал. В итоге у обучающихся

формируются не только морально-психологические умения применять знания на практике, но и развиваются необходимые специалисту морально-психологические качества и черты характера.

В настоящее время для проведения морально-психологической подготовки по закреплению основных компонентов морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД различают следующие *разновидности практических занятий как форм подготовки*: аудиторные практические занятия; практические занятия в специальных кабинетах; практические занятия на тренажерах; профессиональный тренинг.

Могут быть и другие разновидности практических занятий. Достижение высокого конечного результата на любом из перечисленных видов практических занятий всецело зависит от специалиста-педагога, его умения правильно выбрать наиболее эффективный метод (методы) подготовки для каждой темы занятий с учетом интеллектуального уровня развития обучающихся и степени их подготовленности к данному занятию. Наряду с этим успех любого практического занятия достигается и в том случае, когда его место проведения (аудитория или кабинет) будут оснащены таким оборудованием и такими специальными техническими средствами, которые позволяют смоделировать процесс отработки действий максимально приближенный к практике.

Наличие нескольких разновидностей практических занятий как основной формы морально-психологической подготовки специалистов позволяет специалистам-педагогам осуществлять гибкое обучение сотрудников по формированию у них морально-психологических умений и навыков, используя:

1. Упражнения (групповые и индивидуальные) – это многократное, сознательное повторение действий с целью их усовершенствования, на которых могут анализироваться и отрабатываться различные практические действия, содержащие моральный выбор, с помощью решения вводных, ситуаций и реальных служебно-оперативных и служебно-боевых задач ОВД. Поэтому процесс формирования навыков и умений эффективнее, когда обучающиеся сотрудники активизируют свою мысль, стремятся к тому, чтобы до тонкостей разобраться в том что, как и в какой последовательности и почему делать. Упражнения позволяют совершенствовать у сотрудников особые свойства личности – склонность к риску и умение принимать решение в неординарной ситуации. Активизация мышления обучающегося сотрудника может улучшить овладение навыками и умениями, характерными по своей внутренней структуре сенсорными компонентами и связями, чему способствует взаимное наблюдение сотрудниками за действиями друг

друга. Когда один из обучающихся упражняется, то другим следует внимательно наблюдать за его действиями, стараться оценить их, выявить положительные моменты и недостатки, понять почему он сделал так или иначе, сделать выводы о способах улучшения работы.

2. Метод экстремальных ситуаций – это комплекс приемов и средств, с помощью которых специалист-педагог создает у сотрудников эмоциональную и физическую напряженность различной степени при принятии решений в целях формирования основных компонентов морально-психологической подготовленности. Он расширяет возможности морально-психологической подготовки личности и коллектива в целом.

Метод экстремальных ситуаций предполагает формирование у сотрудников морально-психологических качеств в условиях постепенного увеличения психического напряжения, а, затем, наоборот – при тщательном контроле за состоянием их психического состояния.

Метод экстремальных ситуаций целесообразно реализовывать на полигонах специальной подготовки. Они представляют собой площадки, на которых моделируются часть населенного пункта: перекресток улиц, магазин, вход в кинотеатр, столовая, киоск, автобус, железнодорожный вагон и т.д. Объекты полигона предназначены для отработки практических действий, связанных с выполнением сотрудниками своих служебных обязанностей в особых условиях (задержка правонарушителей, пресечение массовых беспорядков и т.п.) Полигон оборудуется таким образом, чтобы обеспечивались удобное наблюдение за действиями обучаемых (телевизионные установки, смотровые щели, смотровые площадки и др.), фиксация их действий (видеозаписи, фотосъемки) для последующего разбора, приближения условий и максимально трудным.

В практику обучения вносятся элементы напряженности, внезапности, опасности и риска, что достигается:

- выбором неблагоприятных условий, темного времени суток;
- отработкой ответственных и сложных профессиональных действий;
- неожиданными действиями имитируемых преступников;
- выводом из строя средств связи.

Занятия, в ходе которых стресс гасится целенаправленной работой, способствуют развитию у сотрудников уверенности в своих силах, решительности, взаимопомощи.

Например, на пути следования группы сотрудников в укрытиях сосредоточиваются нападающие, снабженные дымовыми шашками и оружием с холостыми патронами. В роли «хулиганов» должны

выступать опытные сотрудники, умеющие обращаться с оружием и обеспечить полную безопасность личному составу.

Роль «хулиганов» – отвлечь коллектив от выполнения основной задачи, нарушить установленные нормативы и сроки, выработать в конечном итоге у сотрудников бдительность, смелость и умение работать в опасной обстановке.

Следует отметить, что коллективная морально-психологическая подготовка не всегда и не у каждого сотрудника формирует стрессоустойчивость. Поэтому специалист-педагог применяет для отдельных сотрудников прием десенсибилизации (снятие чувствительности). Он предлагает сотруднику составить список тех ситуаций, явлений, предметов, которые снижают психологическую устойчивость даже в незначительной степени. Затем этот перечень ранжируется в последовательности от сильных стрессов до слабых стресс-факторов. Десенсибилизация состоит в предъявлении сотруднику сначала фактора, вызывающего небольшое волнение, и адаптации к нему. Затем создается более сильный стресс, и вновь сотрудник адаптируется к нему, и так до тех пор, пока не овладеет ситуациями, которые вызывали у него наибольшую тревогу.

Таким образом, метод стрессового воздействия является сильнейшим фактором повышения морально-психологической надежности коллектива сотрудников ОВД.

3. Игровой метод, а именно методы активного социального обучения. Активное социальное обучение понимается как комплексное социально-дидактическое направление, использующее различные формы и методы воздействия для развития у людей знаний, умений и навыков более эффективного социального функционирования, повышения психологической культуры, оптимизации их социально-психологической компетенции как субъектов общения.

Б.Лабин и У.Эдди выделяют следующие эффекты личностной и межличностной ориентации в организации социального обучения в группе: большая открытость и прямота в отношениях к себе и другим (сокращение защитных и игровых типов поведения), увеличение способности обучаться у своего собственного поведения (расширение осознанности потенциалов своего роста), увеличение осознанности чувств и аттitudes, увеличивается коммуникация с другими (развитие новых моделей сотрудничества с другими людьми), выявление чувств и отношений, которые мешают удовлетворяющим и эффективным контактам, их исследование (работа по творческому разрешению конфликтов).

Л.А.Петровская выделяет следующие основные эффекты социально-психологического тренинга: приобретение участниками

совершенно конкретных сведений относительно самих себя в общении; развитие рефлексии как самоанализа; развитие умений дифференцировать и выражать свои чувства; развитие его участниками своих обобщенных «паттернов» (установок, образов), касающихся других людей. В ходе тренинга формируются общие диагностические установки и умения, направленные на другого, такие, как: стремление понять позицию партнера, встать на его точку зрения; проявлять большее внимание к его проблемам; большая обостренность к миру его чувств и его невербальным проявлениям; установка на всесторонность восприятия партнера; развитие умения слушать своего собеседника [134].

В зарубежной психологии накоплен большой опыт организации группового социального обучения. П. Баченен и Дж. Рейсел при разработке типологии групп обучения сделали акцент на категорию «Я». С их точки зрения различные типы группового социального обучения могут быть разделены в зависимости от того, из каких источников человек получает информацию о своем «Я», узнает о себе самом при взаимодействии с другими подсистемами. Рассмотрим некоторые из них, элементы организации которых можно использовать для морально-психологической подготовки сотрудников.

«Я – Я» – тип, имеющий дело в основном с личностным ростом. Главные источники обучения – интерперсональные (внутриличностные). «Я – другие» – тип, который фокусируется на межличностных отношениях. Участники поощряются к поиску данных, касающихся влияния их поведения на других. «Я – профессия» – тип, ориентированный на субъекта какой-либо конкретной деятельности, исследующий его чувства, стремления и жизненные ценности, которые этот субъект получает и реализует в условиях своей профессиональной деятельности.

Применение тех или иных методов определяется видом группы социального обучения. Для организации морально-психологической подготовки представляет особый интерес тренинг-группы (Т-группы).

Тренинг-группы. В отечественной литературе этот опыт отражен в публикациях Н.Н.Богомоловой, Ю.Н.Емельянова, Г.А.Ковалева, Л.А.Петровской и др. авторов. В этот тип группового обучения акцент делается на равенстве и взаимосвязи его участников. Это положение признается решающим, позволяющим участникам групп становиться самосознающими, успешными и осведомленными о движущих силах групповой и индивидуальной жизни. Хотя ситуации, возникающие при обучении в Т-группах, довольно разнообразные, количество общих признаков, стимулирующих потенциал обучения сводится к четырем основным:

А) акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;

Б) объективизация субъектных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга, выступающих в качестве материала для анализа;

В) атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, которая создается для того, чтобы можно было искренне и правдиво выражать свои чувства и ощущения относительно друг друга, а также получать обратную связь в ответ на это от других членов группы;

Г) полной психологической безопасности, при которой обеспечивается индивидуальный выбор как степени включения в групповой процесс, так и происходящих в ходе этого процесса изменений. В рамках Т-групп в отечественной психологии нашли широкое применение активные групповые методы обучения, которые Ю.Н.Емельянов условно объединяет в три основные блока: А) дискуссионные методы (групповая дискуссия, разбор казусов из практики, анализ ситуаций морального выбора и др.); б) игровые методы: дидактические и творческие игры, в том числе ролевые игры (поведенческое научение, игровая психотерапия, психодраматическая коррекция), контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения); в) сенситивный тренинг (тренировка межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства) [44, С.16].

4. Алгоритмизированный метод (отработка практических действий по схеме – ориентировочной основы действий – ООД).

Этот перечень создает систему методов, которая предлагается специалистом-педагогом для гибкого проведения практических занятий, с целью обеспечения преемственности и систематичности формирования и накопления морально-психологических навыков и умений, совершенствующих морально-психологическую подготовку сотрудников ОВД.

Содержание каждого занятия предполагает сочетание конкретности с фундаментальностью. Конкретный материал, используемый на одном занятии, способствует формированию частных (простых) морально-психологических умений и навыков, а комплекс практических занятий в ходе морально-психологической подготовки предполагает развитие базовых (сложных) морально-психологических навыков и умений.

Этот механизм формирования морально-психологических навыков и умений на практических занятиях обусловлен тем, что на одном занятии, как правило, решается какой-то определенный тип задач, а серия практических занятий всегда позволяет отработать

разнородные, но взаимосвязанные специальные задачи моральных дилемм и казусов.

Анализ опыта и научные данные свидетельствуют, что реальный успех в решении профессиональных задач зависит не только от имеющихся морально-психологических знаний, умений и навыков, но и от морально-психологических качеств. Наличие в деятельности сотрудника органов внутренних дел управленческих и организаторских аспектов, требования к оперативности и высокой результативности действий при профилактике, пресечении, раскрытии и расследовании правонарушений, сложность задач и наличие противодействия со стороны преступного элемента и др. предъявляет высокие требования к его морально-психологическим качествам.

Развитие морально-психологических качеств под влиянием требований оперативно-служебной деятельности выступает как опосредствованный процесс. Это нашло подтверждение в исследованиях профессионально важных качеств (Р.В.Шредер, В.Д.Шадрикова и др.) [194; 199]. Психологическая подготовка специалистов к обычным условиям деятельности, направленная на развитие профессиональных качеств, была предпринята рядом исследователей: Л.А.Шварцем, И.И.Ильясовым, А.А.Толчинским, П.П.Пархоменко, В.В.Медведевым и др. [71; 114; 129; 184; 198].

Так, В.Л.Марищук отмечает, что целенаправленное формирование совершенствование и коррекция профессионально значимых качеств личности может (по механизмам переноса и минимизации) в большей мере способствовать овладению соответствующими видами профессиональной деятельности [111].

Морально-психологическая подготовка по целенаправленному формированию профессионально значимых морально-психологических качеств сотрудников органов внутренних дел может позволить за короткий срок достигнуть основ профессионального мастерства в служебной деятельности.

Использование разнообразных технологий и форм обучения позволяет процесс морально-психологической подготовки конкретизировать в виде соответствующего результата, который можно проследить в соответствии с разработанной системой оценок и контроля. Данной проблеме посвящен следующий параграф настоящей главы.

3.5. Оценочно-регулятивный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел

Наряду с реализацией целевого, содержательного и деятельностного компонентов в процессе обучения и воспитания, обеспечивающем морально-психологическую подготовку сотрудников, функционирует **оценочно-регулятивный компонент**. Он характеризует морально-психологическую подготовку с точки зрения степени достижения поставленной основной цели и решения задач, предусмотренных программой морально-психологической подготовки.

Регулятивный компонент позволяет осуществлять контроль степени усвоения компонентов морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД: морально-психологических знаний и убеждений; морально-психологических ценностных ориентаций и установок; морально-психологических навыков, умений и привычек; морально-психологических качеств.

Кроме этого, морально-психологическая подготовленность как результат процесса подготовки проявляется также в виде ситуационной, т.е. подготовленности к действиям в конкретных морально проблемных ситуациях, в том числе внезапно возникающих и экстремальных. И в этой связи решение педагогических задач, анализ конкретных ситуаций, моделирование профессиональной деятельности в процессе обучения и воспитания способствует развитию подготовленности сотрудников к выполнению конкретных действий.

Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава ОВД позволяет не только оценить результат проведенной работы, но и осуществить контроль результатов проводимой морально-психологической подготовки. Контроль, как составляющая оценочно-результативного компонента, выполняет ряд функций, основными из которых являются: – *диагностическая*, отражающая уровень сформированности морально-психологической подготовленности и каждого отдельного ее компонента; – *обучающая*, направленная на повышение саморазвития основных компонентов морально-психологической подготовленности в различные периоды жизнедеятельности (на службе, дома, при проведении досуга и т.д.); – *воспитательная*, формирует ответственное отношение как к процессу подготовки, так и к выполнению служебных обязанностей [50, С.74].

На практике при оценке уровня морально-психологической подготовленности личного состава в основном учитывается полнота выполнения служебных задач, допущенные нарушения служебной дисциплины. Морально-психологическое состояние личного состава оценивается в основном эмпирическим путем – «удовлетворительно» или «неудовлетворительно» по внешним признакам поведения

сотрудников, высказываниям ими суждений, реакции на воздействие руководителей или изменения внешних условий.

Результативность морально-психологической подготовки оценивается по трем показателям:

- 1) организация морально-психологической подготовки и руководство ею;
- 2) теоретическая подготовка лиц, ее осуществляющих;
- 3) морально-психологическая подготовка личного состава.

Организация морально-психологической подготовки и руководство ею в РУВД, подразделении (планирование, согласование по видам подготовки, организация процесса обучения и воспитания, обобщение и распределение передового опыта) оцениваются по следующей шкале:

«отлично», если планирование морально-психологической подготовки и согласование ее с другими видами подготовки соответствует требованиям программы по морально-психологической подготовке личного состава ОВД, учебно-методическим материалам и руководящим документам в части их касающейся;

«хорошо», если планирование морально-психологической подготовки и согласование ее с другими видами подготовки осуществляется, обучение сотрудников организовано, но проводятся они без учета изменений служебно-оперативной обстановки, передовой опыт обобщается регулярно;

«удовлетворительно», если планирование морально-психологической подготовки и согласование ее с другими видами подготовки осуществляется, обучение сотрудников организовано, но допускаются упрощенчество и необоснованные переносы занятий; обобщение и распределение передового опыта проводится нерегулярно;

«неудовлетворительно», если планирование морально-психологической подготовки и согласование ее с другими видами подготовки не соответствует требованиям положительной оценки.

Теоретическая подготовка лиц, ее осуществляющих, понимается как психолого-педагогическая и методическая подготовка, знание порядка содержания психологических моделей служебно-оперативных ситуаций, умение выявлять и оценивать уровень морально-психологической подготовленности обучающихся сотрудников, а также теоретическая подготовка личного состава (знание морально-психологических особенностей своей профессиональной деятельности, трудностей служебно-оперативной ситуации, их влияния на психику сотрудников, способов управления своими психическими состояниями и действиями по преодолению этих трудностей) оценивается:

«отлично», если уровень теоретических морально-психологических знаний соответствует требованиям и содержанию программы по морально-психологической подготовке личного состава ОВД в полном объеме;

«хорошо», если теоретические знания излагаются без учета реальной служебно-оперативной обстановки, слабо учитывается влияние внешних и внутренних факторов на психику сотрудников; при подготовке и проведении занятий не в полной мере используются теоретические морально-психологические знания;

«удовлетворительно», если допущены серьезные отклонения при изложении теоретического материала, занятия проводятся по упрощенной методике без должного анализа изучаемой темы;

«неудовлетворительно», если теоретические морально-психологические знания не соответствуют требованиям положительной оценки.

Морально-психологическая подготовка личного состава проверяется в ходе контрольных занятий и оценивается по четырехбалльной системе:

«отлично», если при решении учебных задач наблюдается четкость сформулированных морально-психологических убеждений. При этом внешне проявляется уверенность и спокойствие;

«хорошо», если при решении учебных задач имеются некоторые затруднения, не влияющие на решение задачи (проблемной ситуации). При этом внешне проявляются незначительное возбуждение, чрезмерная напряженность, но это не мешает решению задачи;

«удовлетворительно», если решение учебных задач имеет отклонения, которые могут повлиять на решение задачи (проблемной ситуации). При этом внешне проявляется значительное возбуждение, сильное напряжение;

«неудовлетворительно», если решение учебных задач не соответствует требованиям на положительную оценку.

Оценка морально-психологической подготовки подразделения определяется исходя из совокупности оценок морально-психологической подготовки личного состава (проверке подлежат не менее 50% личного состава), качество организации морально-психологической подготовки, а также руководство ею:

«отлично», если 90% сотрудников имеют положительную оценку, а организация и руководство оцениваются не ниже «отлично»;

«хорошо», если 75% сотрудников имеют положительную оценку, а организация и руководство оцениваются не ниже «хорошо»;

«удовлетворительно», если 50% сотрудников имеют положительную оценку, а организация и руководство оцениваются положительно;

«неудовлетворительно» во всех других случаях (при несоблюдении требований на положительную оценку).

Оценка морально-психологической подготовки РУВД определяется по трем частным оценкам: подразделения, руководства и качества организации морально-психологической подготовки следующим образом:

«отлично», если 90% подразделений имеют положительные оценки;

«хорошо», если 70% подразделений имеют положительные оценки;

«удовлетворительно», если 50% подразделений имеют положительные оценки;

«неудовлетворительно» при невыполнении требований на положительную оценку.

Таким образом, морально-психологическая подготовка является самостоятельным видом подготовки сотрудников, имеет свою сущность, содержание и конечные результаты. Вместе с тем, она проводится в тесном единстве с другими видами подготовки личного состава ОВД. В интересах формирования морально-психологической подготовленности сотрудника необходимо максимально приблизить процесс подготовки к условиям служебно-оперативной деятельности, что способствует «стиранию» граней между теорией и практикой.

Результативность морально-психологической подготовки зависит от умения руководителей организовать и спланировать ее проведение в подразделении, методическом обеспечении, материально-технической базы и подготовленности лиц, ее осуществляющих.

Поэтому для руководителей важно не только четко знать слагаемые морально-психологической подготовленности, которые должны быть сформированы у сотрудника, но и понимать механизм их формирования, постоянно использовать в своей работе критерии, по которым можно определить у сотрудника степень сформированности морально-психологической подготовленности.

При этом учитывалось, что обоснование критериев и показателей оценки эффективности различных педагогических явлений, систем и процессов с философских, психологических и педагогических позиций посвящен ряд специальных исследований [31; 56; 73; 189; 190]. В ряде научных работ используются различные оригинальные подходы к определению уровней, критериев и показателей оценки эффективности подготовки специалистов МВД к различным видам практической деятельности [49; 115; 175]. В военно-педагогической литературе важные положения, касающиеся разработки критериев, в частности, воспитанности, содержатся в

работах А.В.Барабанщикова, В.И.Вдовюка, Г.И.Гаркуши, П.Н.Городова, В.П.Давыдова, С.И.Денисенко, В.И.Королев, В.К.Луценко, В.П.Масягина, Д.П.Познанского и др. В общей педагогике эту проблему разрабатывали Б.П.Битинас, А.В.Зосимовский, А.К.Голубев, Н.И.Монахов, М.И.Шилова, В.С.Ханчин и другие. Однако изучение литературы показало, что единых и всесторонне обоснованных рекомендаций по обоснованию данных исследовательских позиций в педагогических диссертациях не выработано и это позволило осуществить самостоятельную процедуру их разработки.

Осуществить оценку эффективности педагогического обучающе-воспитательного процесса – это значит сравнить реальные затраты, которые были вложены в подготовку, с теми результатами, которые планируются организаторами и участниками, а именно с уровнем сформированности основных компонентов морально-психологической подготовленности. Критерий здесь необходим как средство для суждения, признак, на основании которого производится оценка, средство проверки, мерило оценки [88; 135; 150, Т.2., С. 62-64].

Исходя из этого, представляется, что для оценки эффективности морально-психологической подготовки личного состава ОВД необходимо принять несколько критериев, которые с достаточной полнотой способны охватить все существенные характеристики исследуемого явления. Поэтому в диссертационном исследовании разрабатывался и применялся в качестве совокупности критериев оценки эффективности процесса подготовки комплекс средств, позволяющих сравнивать результативность предпринимаемых мер по повышению эффективности морально-психологической подготовки личного состава ОВД.

Обобщение различных требований к критериям оценки эффективности того или иного педагогического явления (процесса) позволило становить, что основными признаками, которым должны удовлетворять средства проверки являются:

а) объективность, позволяющая оценивать исследуемое педагогическое явление (процесс) однозначно, не допуская спорных оценок разными исследователями;

б) адекватность, позволяющая оценивать именно то, что хочет оценить экспериментатор;

в) нейтральность, одинаковость, равнозначность для всех явлений (процессов) данного исследования.

Учитывая вышеизложенное, в качестве оценки действенности морально-психологической подготовки личного состава ОВД было принято понимание того, что каждый из составляющих педагогический процесс компонентов выступает в качестве основы

для обоснования критерия результативности мер педагогического воздействия и используется для определения эффективности подготовки сотрудников в целом. Данный подход основан на научно обоснованных критериях оценки знаний, навыков, умений и профессиональных личностных качеств, разработанных военной педагогией (А.В.Барабанщиков, В.И.Вдовюк, П.Н.Городов, А.Т.Иваницкий, А.А.Кочин, В.Я.Слепов, А.М.Столяренко, В.И.Хальзов, В.Т.Юсов и др.).

Оценка компонентов морально-психологической подготовленности осуществлялась по следующим показателям: объем морально-психологически значимых профессиональных знаний и убеждений; степень понимания системы знаний через сформированность морально-психологических ценностных ориентаций и установок; способность трансформировать имеющиеся знания в различных ситуациях служебной деятельности в виде морально-психологических навыков, умений и привычек; проявления морально-психологических качеств через уверенность, самостоятельность и четкость действий.

Поэтому при исследовании процесса морально-психологической подготовки личного состава ОВД с помощью различных теоретических и эмпирических методов выделены следующие оценочные компоненты, позволяющие представить комплексную, объективную оценку исследуемого процесса: когнитивный, мотивационно-ценностный, поведенческий и совокупный.

Когнитивный критерий предполагает уровень морально-психологических знаний и убеждений в виде правильного представления о предстоящих требованиях, условиях, трудностях, способах действий при выполнении конкретной служебной задачи.

Мотивационно-ценностный критерий включает в себя морально-психологические ценностные ориентации и установки, проявляющиеся в отношении к службе в правоохранительных органах; осознании значения и важности служебных задач; сознательном стремлении к преодолению возникающих трудностей и моральных дилемм.

Поведенческий критерий отражает морально-психологические навыки, умения и привычки проявляемые сотрудниками перед, в ходе и после решения служебной задачи, эмоционально-волевую устойчивость к морально-психологическим нагрузкам; инициативу; умение управлять своими эмоциями, мобилизовывать свои внутренние ресурсы на выполнение поставленных задач.

Совокупный критерий представляет конечный компонент морально-психологической подготовленности – морально-психоло-

гические качества, а именно, ответственность; самостоятельность, решительность; целеустремленность; настойчивость; активность и т.д.

Эти компоненты и были взяты в качестве критериев оценки уровня сформированности морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел.

Учитывалось, что каждый критерий является нормой с которой сопоставляется реальность. Но, надо учитывать, что не всякая норма может выступать в качестве критерия. Критерий, во-первых, соизмерим и непосредственно связан с показателями идеала. Во-вторых, критерий – это норма идеала. И, в-третьих, это норма, соответствующая целям оценки [337]. Критерий должен быть развернутым, т.е. включать в себя более мелкие единицы измерения, позволяющие в реальной практике «замерять» действительность в сравнении с идеалом. Такими единицами являются показатели, которые, будучи компонентами критерия, служат типичными и конкретными проявлениями существенных сторон изучаемого педагогического явления (процесса) свидетельствующими не только о его наличии, но и об уровне его развития.

В ходе изучения научных источников, результатов наблюдений, бесед и анкетирования должностных лиц, осуществляющих подготовку сотрудников, преподавателей, сотрудников, слушателей и курсантов были выявлены признаки, в наибольшей степени раскрывающие единство мнений и оценок по данным критериям. Всего в этой работе приняло участие 86 человек. После их выделения была проведена работа экспертов по выделению наиболее значимых из них.

Совокупность критериев морально-психологической подготовки личного состава ОВД и их показателей в обобщенном виде представлены в таблице 2.

Критерии и показатели эффективности морально-психологической подготовки личного состава ОВД

Критерии	Показатели
Когнитивный	1– понимание и принятие основных идей гуманизма; 2– знание морально-психологических основ права; 3– убеждение в своей моральной ответственности перед обществом;
Мотивационно–ценностный	4– установка на отношение к человеку, как к величайшей ценности общества; 5– установка на сохранение верности служебному долгу; 6– стремление быть всегда и везде на высоте моральных требований;
Поведенческий	7– навыки, умения и привычки, проявляемые сотрудниками в ходе выполнения служебных задач; 8– эмоционально-волевая устойчивость; 9– способность к саморегуляции.
Совокупный	10–человечность 11–преданность закону 12–адекватная самооценка

Проведение пилотажного констатирующего и пробного экспериментов, наблюдение за практикой подготовки сотрудников и изучение исследований, посвященной проблеме различных видов служебной подготовки показали, что данный процесс можно с определенной степенью условности представить в трех уровнях: низкий (неудовлетворительный); средний (удовлетворительный) и высокий (достаточный для решения служебно-оперативных и служебно-боевых задач).

Проведение экспертных оценок признаков различного уровня, проведенное организаторами морально-психологической подготовки, опытными преподавателями, позволило предположить, что основными чертами **высокого уровня** морально-психологической подготовки сотрудников являются:

- основные идеи гуманизма осознаны;
- добросовестность в выполнении требований присяги, уставов и иных законодательных актов в процессе служебной деятельности;
- морально-психологические основы права осознаны;

- адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности; высокая коммуникативность;
- ориентированность на соблюдение общепринятых норм поведения;
- высоко развитая способность к саморегуляции и самоуправлению;
- наличие морально-психологических знаний, навыков и умений с учетом специфики профессиональной деятельности;
- сформированность морально-психологических умений и навыков действий при выполнении служебных задач;
- осознанность целей, задач профессиональной деятельности, своих обязанностей и ответственности за свои действия и поступки.

Средний (удовлетворительный) уровень морально-психологической подготовки сотрудников характеризуется тем, что:

- основные идеи гуманизма осознаны частично;
- отношение к службе в органах внутренних дел в основном эмоционально-положительное;
- направленность на выполнение требований присяги, уставов и иных законодательных актов в процессе служебной деятельности неустойчива;
- морально-психологические основы права осознаны частично;
- переживание угрызений совести при нарушении требований;
- несистематичность самоанализа и самооценки своих действий;
- уравновешенность в большинстве сложных морально-психологических ситуациях;
- адекватность оценки своего места и роли в коллективе не достаточна;
- способности к саморегуляции и самоуправлению не совсем развиты.

Что касается **низкого (неудовлетворительного)** уровня морально-психологической подготовки сотрудников, то его характеризует отсутствие значительной части выше изложенных признаков, а результаты морально-психологической подготовки сотрудников находятся на стадии накопления ими морально-психологических основ осуществления профессиональной деятельности в органах внутренних дел.

В ходе исследования было установлено, что различное сочетание качественных характеристик основных показателей свидетельствует о разных уровнях сформированности морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел. Это подтверждает таблица 3.

Таблица 3

Критерии оценки уровня сформированности морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД

Критерии	Показатели	Уровни МПП и их признаки
1	2	3
Когнитивный	<p>– объем морально-психологических знаний по специфике профессиональной деятельности</p> <p>– наличие профессиональных морально-психологических умений и навыков</p> <p>– понимание своей служебной деятельности, обязанностей и необходимости их выполнения</p>	<p>Высокий уровень: Глубокие и твердые морально-психологические знания, навыки и умения по специфике профессиональной деятельности. Хорошо развиты морально-психологические умения и навыки действий при выполнении служебных задач. Глубокое осознание целей, задач профессиональной деятельности, своих обязанностей и ответственности за свои действия и поступки.</p> <p>Средний уровень: Хорошие морально-психологические знания по специфике профессиональной деятельности. Развиты морально-психологические умения и навыки действий при выполнении служебных задач. Осознаются в основном цели и задачи профессиональной деятельности.</p>
Мотивационно-ценностный	<p>– отношение к службе в правоохранительных органах</p> <p>– осознание важности служебных задач, выполняемых сотрудниками</p> <p>– сознательное стремление к добросовестному выполнению служебного долга</p>	<p>Высокий уровень: Эмоционально-положительное отношение и интерес к службе в правоохранительных органах. Глубокое и осознанное понимание государственной важности задач, выполняемых сотрудниками. Четкость направленности на сознательное и добросовестное выполнение требований присяги, уставов и иных законодательных актов в процессе служебной деятельности.</p> <p>Средний уровень: Присутствует в основном эмоционально-положительное отношение к службе в правоохранительных органах.</p>

--	--	--

Продолжение таблицы 3

1	2	3
		<p>Осознается государственная важность задач, выполняемых сотрудниками. Направленность на выполнение требований присяги, уставов и иных законодательных актов в процессе служебной деятельности неустойчива. При нарушении требований переживает угрызения совести. Самоанализ и самооценка своих действий несистематичны.</p> <p><u>Низкий уровень:</u> Нейтрально-безразличное или негативное отношение к службе в правоохранительных органах. Непонимание государственной важности задач, выполняемых сотрудниками. Отсутствие направленности, безответственное отношение к служебным обязанностям, выполнению требований присяги, уставов. Самоанализ и самооценка поверхностные.</p>
Поведенческий	<p>– навыки, умения и привычки, проявляемые сотрудниками в ходе выполнения служебных задач</p> <p>-эмоционально-волевая устойчивость</p> <p>– способность к саморегуляции</p>	<p><u>Высокий уровень:</u> Высокие адаптивные способности. Быстрая ориентация в сложных морально-психологических ситуациях, ведет себя активно. Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции. Высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности. Высокий уровень коммуникативных способностей. Адекватная оценка своей роли в коллективе, ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения. Высоко развитая способность к саморегуляции и самоуправлению.</p>

		<p><u>Средний уровень:</u> Удовлетворительные адаптивные способности. Устойчивость и уравновешенность в большинстве сложных морально-психологических</p>
--	--	---

Продолжение таблицы 3

1	2	3
		<p>ситуаций, при наличии внешних проявлений напряженности, действия остаются правильными. Средний уровень нервно-психической устойчивости. Средняя адекватная самооценка и адекватное восприятие действительности. Средний уровень коммуникативных способностей. Не всегда адекватная оценка своего места и роли в коллективе. Имеются отступления от общепринятых норм поведения. Не совсем полностью развиты способности к саморегуляции и самоуправлению.</p> <p><u>Низкий уровень:</u> Низкие адаптивные способности. Неустойчивое поведение в сложных морально-психологических ситуациях. Неточные, а иногда неправильные действия в напряженных ситуациях. Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам. Отсутствие адекватной самооценки и адекватного восприятия действительности. Низкий уровень коммуникативных способностей. Отсутствие стремления к соблюдению общепринятых норм поведения. Плохо развиты или не развиты совсем способности к саморегуляции и самоуправлению.</p>
Совокупный	<p>-человечность -уважение к закону -адекватная самооценка</p>	<p><u>Высокий уровень:</u> Понимание психического состояния потерпевших. Знание и учет моральных границ в употреблении властных</p>

		полномочий. Объективное оценивание задержанных лиц. Адекватная реакция на конфликтные ситуации с лицами, привлеченными сотрудниками. Высоко развитая эмпатийность. Умение реально оценивать моральные последствия принимаемых решений.
--	--	--

Продолжение таблицы 3

1	2	3
		<p><u>Средний уровень:</u> Стремление понимать психического состояния потерпевших. Знание моральных границ в употреблении властных полномочий. Стремление объективно оценивать задержанных лиц. Не всегда адекватная реакция на конфликтные ситуации с лицами, привлеченными сотрудниками. Средне развитая эмпатийность. Не совсем развито умение реально оценивать моральные последствия принимаемых решений.</p> <p><u>Низкий уровень:</u> Отсутствие стремления понимать психического состояния потерпевших. Не знание моральных границ в употреблении властных полномочий. Субъективное оценивание задержанных лиц. Несдержанность в конфликтных ситуациях с лицами, привлеченными сотрудниками. Не развитая эмпатийность. Не умение реально оценивать моральные последствия принимаемых решений.</p>

Представленная система критериев и показателей позволяет определять и давать качественную характеристику процесса морально-психологической подготовки личного состава ОВД.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел осуществляется в основном на базе обобщенных теоретических представлений и накопленного практического опыта и в целом обеспечивает потребности практических органов. В то же время проблемами в этой области остаются: отсутствие систематичности проводимых занятий, и, соответственно, не формируются в должной мере у обучающихся морально-психологических качеств; со стороны сотрудников проявляется пассивность в ходе изучения предложенных тем в разрезе подготовки; недостаточное использование активных форм и методов обучения, активизирующих сознательную деятельность сотрудников.

Историко-педагогический анализ проблем морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел показал наиболее значимые зависимости данного вида подготовки от развития общей и профессиональной психологии и педагогики, теории и практики профессионального образования; степени гуманитаризации изучаемых тем и гуманизации отношений в служебных коллективах; качественного состава лиц, проводивших данный вид подготовки (их психолого-педагогического мастерства, общей и профессиональной культуры); должностного предназначения и характера деятельности сотрудников.

Основные тенденции развития морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел проявляются:

- от изучения в работе с сотрудниками отдельных взглядов на моральные стороны профессиональной деятельности – к их обучению морально-психологическим основам профессиональной деятельности;
- от осуществления морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел в рамках профессиональной

подготовки – к выделению морально-психологической подготовки как относительно самостоятельного вида подготовки;

- от накопления эмпирических данных и отдельных теоретических взглядов на морально-психологическую подготовку личного состава органов внутренних дел – к созданию целостной системы, включающей в себя организационные, содержательные технологические составляющие данной подготовки.

Анализ процесса морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел с использованием различных теоретических методов (моделирования, функционального, системно-структурного и др.) позволил обосновать целостность педагогического процесса и содержание его компонентов (целевой, содержательный, деятельностный и оценочно-результативный). Помимо этого изучение показало диалектическое единство входящих в морально-психологическую подготовку процессов обучения, воспитания и развития, а также их особенности, обусловленные реализацией каждым из них в процессе морально-психологической подготовки специфических функций (образовательной, воспитательной, развивающей).

Теоретический анализ показал, что с процессуальной (действенной) стороны морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел представляет собой особую педагогическую систему педагогической целью которой является формирование высокого уровня морально-психологической подготовленности каждого сотрудника органов внутренних дел, как важнейшего интегративного образования личности.

Изучение истории, разработка основных концептуальных положений способствовали поиску и обоснованию направлений дальнейшего совершенствования морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.

Основными психолого-педагогическими условиями успешности морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел выступают: а) адекватность содержания подготовки практическим задачам и особенностям деятельности сотрудников ОВД; б) осуществление морально-психологической подготовки преимущественно с помощью практических форм обучения, практических упражнений, методов ситуационного анализа, решения моральных казусов и т.д.; в) обеспечение морально-психологической подготовки специфическими учебными и наглядными средствами (плакаты, схемы, учебные видеофильмы, сборники заданий и упражнений, вводные с реальными фактами из служебной деятельности); г) проведение морально-психологической подготовки наиболее авторитетными в органах внутренних дел специалистами

(руководителями), педагогами и психологами по базовому образованию и специально подготовленными должностными лицами.

Основными направлениями совершенствования морально-психологической подготовки в ходе службы являются повышение требований к воспитательной работе руководителей, служебного коллектива, так и самостоятельной работе сотрудников по совершенствованию личных компонентов морально-психологической подготовленности. Но, помимо этой постоянной работы в практических органах, необходимо поводить морально-психологическую подготовку в специализированных образовательных учреждениях МВД России, направленную на формирование профессионализма и морально-психологические умения будущими сотрудниками эффективно решать профессиональные задачи, в виде: всемерного содействия культивированию стиля, деятельности всего административно-командного и профессорско-преподавательского составов, отвечающего современным тенденциям демократичности во взаимоотношениях между собой и обучающимися; обеспечению в решении всех вопросов жизни и деятельности курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России строгого соблюдения соответствующих законов, нормативных положений и актов, показывая курсантам и слушателям пример уважения к закону и долгу; особое внимание необходимо уделять поддержанию здорового морально-психологического климата слушательского и педагогического коллективов, культуре и этике взаимоотношений преподавателей и слушателей.

Приложение

ПРИМЕРНАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО КУРСУ «МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ ОВД»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебный курс «Морально-психологическая подготовка» ориентирован на получение сотрудниками системного психолого-педагогического знания, способствующего формированию основных компонентов морально-психологической подготовленности личного состава ОВД.

Примерный тематический план предусматривает изучение дисциплины /38 часов/.

Изучение каждой темы курса имеет практическую направленность и предполагает решение как общетеоретических задач, направленных на формирование мировоззрения и морального стресса сотрудников, а также и прикладных задач, предусматривающих соответствующую тренировку у сотрудников конкретных морально-психологических умений, навыков и привычек. Особое внимание уделяется проведению практических занятий с использованием элементов социально-психологического тренинга.

Занятия проводятся один раз в две недели в разрезе служебной подготовки. Для проведения занятий формируют специальные группы, где в качестве лекторов могут приглашаться ведущие ученые, преподаватели гуманитарного цикла. Практические занятия могут проводить практические психологи ОВД.

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	Лекций	Семинары	Практические занятия
1.	Единство правовых и моральных основ деятельности сотрудников милиции	2		2	
2.	Профессиональная мораль и ее место в системе нравственности	2		2	
3.	Цели, задачи и основные направления морально-психологической подготовки личного состава	2	2		
4.	Психолого-педагогические основы формирования компонентов морально-психологической подготовленности	4	2	2	
5.	Морально-психологические аспекты профессиональной диагностики	2			2
6.	Морально-психологические особенности профилактики профессиональной деформации	2		2	
7.	Морально-психологический климат коллектива ОВД	6	2	2	2
8.	Морально-психологические аспекты общения сотрудников с гражданами	6	2	2	2
9.	Методы управления поведением и повышение морально-психологической устойчивости	4			4
10.	Методы самопознания и самооценки морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД	4			4
11.	Вопросы индивидуальной и дифференцированной морально-психологической подготовки сотрудников ОВД	4		2	2
	ИТОГО:	38	8	14	16

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕМА 1. ЕДИНСТВО ПРАВОВЫХ И МОРАЛЬНЫХ ОСНОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МИЛИЦИИ

Нравственная основа права. Влияние нравственности на правовую систему общества. Нормы права и морали: общее и частное. Соотношение морали и права. Нравственное содержание уголовно-процессуального законодательства. Этические положения применения Закона «О милиции». Правовая и моральная закреплённость использования спецсредств. Проблема соответствия целей и средств в практической деятельности сотрудников ОВД. Моральный выбор в деятельности сотрудников ОВД.

ТЕМА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОРАЛЬ И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ НАВСТВЕННОСТИ

Становление и особенности профессиональной морали. Понятие «нравственность труда». Определяющая роль общей морали по отношению к профессиональной. Взаимосвязь профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел со многими разновидностями юридической этики. Нравственные требования к деятельности сотрудников ОВД.

ТЕМА 3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ЛИЧНОГО СОСТАВА ОВД

Необходимость и сущность морально-психологической подготовки. Содержание и организация морально-психологической подготовки сотрудников ОВД. Проведение морально-психологической подготовки в процессе службы и решения оперативно-служебных задач. Принципиально возможные мероприятия по обеспечению морально-психологической подготовки в ОВД.

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПОНЕНТОВ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ

Морально-психологическая подготовленность сотрудников ОВД как результат целенаправленного педагогического процесса – морально-психологической подготовки. Основные группы компонентов морально-психологической подготовленности. Формирование морально-психологических знаний, взглядов, убеждений. Формирование морально-психологических умений и навыков. Формирование морально-психологических устремлений и качеств.

ТЕМА 5. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ

Профессиональная диагностика в ОВД. Морально-психологический анализ батарей первичного отбора в ОВД личностных методик. Индивидуальные особенности морально-психологической подготовленности сотрудников, проходящих службу в ОВД. Индивидуальные особенности морально-психологической подготовленности сотрудников для выполнения определенных заданий. Индивидуальные особенности морально-психологической подготовленности сотрудников при их выдвижении на должности начальствующего и руководящего состава. Прогнозирование неблагоприятных изменений морально-психологической подготовленности в ходе службы при первичном отборе.

ТЕМА 6. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

Основные направления руководства профессиональным развитием личности сотрудника ОВД. Морально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД. Профессиональная деформация и ее проявление в основных сферах жизнедеятельности сотрудников органов внутренних дел. Характер профессиональной деятельности и ее роль в развитии профессиональной деформации сотрудников ОВД. Возможности и пути профилактики и преодоления профессиональной деформации.

ТЕМА 7. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА ОВД

Морально-психологические основы работы с коллективом. Морально-психологические аспекты психологии коллектива. Методы изучения морально-психологических аспектов психологии коллектива. Психологические аспекты сознания коллектива. Психологические аспекты формирования здорового морально-психологического климата в коллективе ОВД. Проблемы и пути зарождения новых обычаев и традиций. Виды и формы работы с коллективом и их морально-психологические аспекты. Управление и морально-психологическое воспитание коллектива.

ТЕМА 8. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЩЕНИЯ СОТРУДНИКОВ С ГРАЖДАНАМИ

Единство правовых и моральных аспектов в сущности проблем, с которыми обращаются к сотрудникам граждане. Слагаемые общения. Средства общения. Виды общения. Морально-психологические аспекты позиции сотрудника при общении с гражданами. Морально-

психологические аспекты существа решения, принимаемого сотрудником по результатам общения.

ТЕМА 9. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЕДЕНИЕМ И ПОВЫШЕНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Морально-психологические основы работы с коллективом ОВД. Методы изучения морально-психологических аспектов психологии коллектива. Психологические аспекты формирования морального сознания. Психологические проблемы и пути формирования морально-зрелых норм поведения сотрудников. Морально-психологические аспекты укрепления дисциплины в коллективе ОВД. Система психологических факторов, влияющих на состояние дисциплины. Анализ дисциплинарного проступка. Психологическое обоснование выбора средств дисциплинарного воздействия. Морально-психологические аспекты воспитания дисциплинированности как качества личности.

ТЕМА 10. МЕТОДЫ САМОПОЗНАНИЯ И САМООЦЕНКИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Морально-психологическая подготовленность сотрудников ОВД. Морально-психологические знания и убеждения. Морально-психологические ценностные ориентации и установки. Морально-психологические навыки, умения и привычки. Морально-психологические качества. Структурно-содержательные компоненты: по отношению к людям, к труду и к себе. Самооценка основных компонентов морально-психологической подготовленности. Потребности к самовоспитанию и самопознанию. Цели и задачи самовоспитания. Программа и правила самовоспитания. Практическая деятельность по самовоспитанию.

ТЕМА 11. ВОПРОСЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Суть и значение дифференцированного и индивидуального подходов в воспитании. Дифференцированный подход к работе с молодыми сотрудниками – выпускниками специализированных образовательных учреждений МВД России. Индивидуальный подход в воспитании личного состава.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. – М., 1950 – (Собр. соч. в 11 т.; Т.8).
2. Лихачев Б.Г. Педагогика: Курс лекций. – М., 1993.
3. Мариновская И.Д., Стрижов Е.Ю., Цветков В.Л. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности органов внутренних дел. – М., 1997.
4. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел. В 5 ч. – М., 1992.
5. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. – М., 1986.
6. Харламов И.Ф. Педагогика. – М., 1997.
7. Основы педагогики высшей и средней специальной школы в системе ОВД.– М., 1982. – С.67-91.
8. Лукашова Е.А. Право, мораль, личность. – М., 1986.
9. Нравственная культура личности. – М., 1986.
10. Гранат Н.Л., Афанасьев В.С., Бутылин В.А. Обеспечение законности в деятельности горрайорганов внутренних дел. – М., 1990.
11. Столяренко А.М. Юридическая педагогика. – М., 1999.
12. Китов А.И. Психология управления. – М., 1979.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

По теме «Цели, задачи и основные направления морально-психологической подготовки личного состава»

1. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава ОВД.– М., 1987.
2. Горлинский И.В., Постоев В.И. Опыт проведения психологической подготовки с младшим начальствующим составом// Психолого-педагогические проблемы совершенствования управления и оперативно–служебной деятельности ОВД.– М., 1986.
3. Профессионально-психологическая подготовка милиционеров охраны: Методические материалы /Под ред. А.М.Столяренко. – М., 1980.
4. Столяренко А.М. Психологическая подготовка юриста в условиях перестройки образования и демократизации общества// Вопросы психологии. – 1989. – № 4.
5. Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД Российской Федерации// Щит и меч. – 1996. – № 11. – С.5-7.
6. Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Основы профессиональной этики сотрудников ОВД. – М., 1986.
7. Педагогика. Под ред. Ю.К.Бабанского. 2-е изд. – М., 1988.
8. Приложение к приказу МВД России № 145. – 1996 . – С. 15.

По теме «Психолого-педагогические основы формирования компонентов морально-психологической подготовленности»

1. Горшенев В.М., Бендик И.В. Юридическая деонтология.– Киев, 1988.
2. Ибрагимов М.М., Куличенко В.В. Совесть и долг сотрудников ОВД.– Киев, 1986.
3. Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Основы профессиональной морали сотрудников ОВД.– Киев, 1986.
4. Кондратьев И.М. Гуманизм, социалистическая справедливость и законность как принципы профессиональной морали сотрудников ОВД. – Киев, 1990.
5. Леоненко В.В. Профессиональная этика участников уголовного судопроизводства. – Киев, 1981.

По теме «Морально-психологические аспекты профессиональной диагностики»

1. Введение в психодиагностику. /Борисова Е.М. и др. – М., 1998.
2. Клубов Е.П. Использование данных психологии при отборе и расстановке кадров ОВД. – М., 1986.
3. Котик М.А. Психология и безопасность. – М., 1991.
4. Коломеец В.К. Вопросы психологической подготовки сотрудников милиции к действиям в особо сложных условиях. – Свердловск, 1975.
5. Пограничные психические расстройства /Ю.А.Александровский и др. – Ростов-на-Дону, 1997.
6. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека. – Л., 1989.
7. Психодиагностические методы изучения личности /Ратанова, Шляххта. – М., 1998.
8. Словарь-справочник по психодиагностике /Под ред. Л.Ф.Бурлачук. – СПб., 1999.

По теме «Морально-психологические особенности профилактики профессиональной деформации»

1. Буданов А.В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации. – М., 1990.
2. Медведев В.С. Профессиональная деформация личности как проблема органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – №1(3).
3. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). – Ереван, 1986.
4. Латкова И.А. Педагогические вопросы успешной адаптации молодых сотрудников и создание условий для их закрепления в

коллективах ОВД.: В сб. Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД.– М., 1995.

5. Волков В.В. Некоторые результаты изучения профессиональной деформации личности следователей. Четвертый всесоюзный съезд общества психологов СССР.– М., 1971.

6. Пономарев И.Б. Профессиональная деформация как одна из причин нарушения законности // Проблемы укрепления законности в деятельности органов внутренних дел по применению уголовного законодательства. – М., 1984.

По теме «Морально-психологический климат коллектива ОВД»

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1993.

2. Вопросы психологии коллектива сотрудников ОВД: Учебное пособие. – М., 1981.

3. Грамматика общения /Ю.С.Крижанская, В.П.Третьяков. – М., 1999.

4. Ковалев А.Г, Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М., 1975.

5. Носков В.А. Психотехника общения. – Н.Новгород, 1997.

6. Пономарев И.Б. Конфликты в деятельности и общении работников органов внутренних дел. – М., 1986.

7. Психология влияния. (3-е международное издание) /Р.Чалдини. – СПб, 1999.

8. Фатеев Н.М. Социально-психологический климат в коллективах органов внутренних дел: содержание и методы его изучения. Изд. 2. – М., 1991.

По теме «Морально-психологические аспекты общения сотрудников с гражданами»

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1993.

2. Богуславский В.М. Словарь оценок внешности человека. М., 1994.

3. Мицкевич В.В. Установление психологического контакта сотрудниками ОВД с гражданами при решении оперативно-служебных задач. М., 1989.

4. Бодаева А.А. Проблемы гуманизации межличностного общения и основные направления их психологического изучения //Вопросы психологии. 1989. №6, С. 80-86.

5. Введение в психодиагностику. /Борисова Е.М. и др. М., 1998.

6. Грамматика общения /Крижанская Ю.С.Третьяков В.П. М., 1999.

7. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. Л., 1988.

8. Ильин В.Н. Искусство общения. – М., 1982.

9. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. – М., 1989.
10. Носков В.А. Психотехника общения. Н.Новгород, 1997.
11. Психология влияния. (3-е международное издание) /Роберт Чалдини С.-Пб, 1999
12. Филонов Л.Б. Тренинги делового общения сотрудников ОВД с различными категориями граждан. Вып.13. 14. М., 1992.

По теме «Методы управления поведением и повышение морально-психологической устойчивости»

1. Белик Я.Я. Психическая саморегуляция в экстремальных условиях. – М., 1988.
2. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. – М., 1995.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 1996.
4. Пономарев И.Б. Конфликты в деятельности и общении работников органов внутренних дел. – М., 1985.
5. Психолого-педагогические основы индивидуально-воспитательной работы с личным составом ОВД.– М., 1987.
6. Психология влияния. (3-е международное издание) /Р.Чалдини. – СПб, 1999.
7. Столяренко А.М. Психология требовательности руководителя органов внутренних дел. – М., 1985.
8. Столяренко А.М., Латкова И.А., Постоев В.И. Психологические основы укрепления дисциплины в органах внутренних дел. – М., 1986.
9. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика стрессов. – М., 1993.
10. Хасан Б.И. Конфликт и конфликтная компетентность. – Красноярск, 1996.
11. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб., 1999.

По теме «Методы самопознания и самооценки морально-психологической подготовленности сотрудников ОВД»

1. Битянова Н.Р. Психология личностного роста. – М., 1995.
2. Ковалев С.М. Воспитание и самовоспитание. – М., 1986.
3. Кочетов А.К. Как заниматься самовоспитанием. – М., 1986.
4. Личность и личностный рост. – М., 1994.
5. Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия. – СПб., 2000.
6. Психология личности: Тексты. – М., 1982.
7. Психология неудачника: тренинг уверенности в себе/Прихожан А.М. М., 1999.
8. Рувинский Л.И. Самовоспитание личности. – М., 1984.
9. Цукерман Г.А. Психология саморазвития. – М., 1994.

По теме « Вопросы индивидуальной и дифференцированной морально-психологической подготовки сотрудников ОВД»

1. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. – Казань, 1969.

2. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единоборства и коллегиальности.– М., 1979.

3. Психология и психофизиология индивидуальных различий /Б.М.Теплов – М., 1998.

4. Психология индивидуальных различий: Тексты. – М., 1982.

5. Психолого-педагогические основы индивидуально-воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: Учебное пособие /Под ред. А.М.Столяренко.– М., 1988.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Аболин Л.М.** Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. – Казань: КГУ, 1987.
2. **Александров Г.Н., Иванкова А.И.** и др. Системы, процессы и технологии в современном педагогическом знании. Лекция-доклад // серия материалов Всероссийской школы – семинара «Информационные технологии в управлении качеством образования и развитии образовательного пространства». – М: Исследовательский центр проблем подготовки специалистов, 2000. – 33 с.
3. **Амонашвили Ш.А.** Размышления о гуманистической педагогике. – М.: Издательский дом Амонашвили, 1996. – 494 с.
4. **Андреев В.И.** Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс. Книги 1.2. Издательство Казанского университета, 1996. – 318с.
5. **Андреев Н.В.** Психологические особенности личности и коллектива сотрудников отряда милиции особого назначения: Автореф. ... канд.психол. наук. – М., Академия МВД РФ, 1991. – 11с.
6. **Андреев Н.В., Лапшин Е.В., Свирская И.Б., Хохлова Н.Г.** Формирование и работа с личным составом специальных групп МВД в особых условиях / Под ред. В.И.Черненилова: Методическое пособие. – М.: Академия МВД РФ, 1993. 323 с.
7. **Анисимов П.В.** Формирование у слушателей морально-правового идеала в процессе преподавания этики.//Сб. Актуальные проблемы нравственного и эстетического воспитания слушателей в специализированном вузе МВД СССР. Сб. науч. докл. – Н.-Н.: Н.-Н.ЮИ МВД РФ. 1990. С.36-41.
8. **Анохин П.К.** Узловые механизмы функциональной системы как аппарата саморегуляции. – В кн.: Рефлексы головного мозга. – М., 1965.
9. **Аристотель.** Соч. в 4-х т. М., 1983, т.4.
10. **Архангельский П.М.** Моральные ценности и современность.// Вопросы философии. № 11, 1983. С. 91.
11. **Астапкин И.В.** Открывая двери в завтрашний день // Вестник МЦПОиКНИ. 1995. №1. С. 9-10.
12. **Астапкин И.В., Фатула А.В.** Кадровое обеспечение органов внутренних дел.– М.: Академия управления МВД РФ, 1994.
13. **Афанасьев В.Г.** О системном подходе в социальном познании // Вопросы философии. 1973. №6. С.98-111.
14. **Бабаев В.К.** Подготовка специалиста в специализированном вузе МВД России // Известия МЦПОиКНИ. 1997. № 2. С. 14.
15. **Бабанский Ю.К.** Оптимизация учебно-воспитательного процесса. Методологические основы. М.: Просвещение, 1977. – 256 с.

16. **Бакуменко В.П., Бублик С.А.** Особенности профессиональной деятельности правоохранительных органов и требования к нравственно– эстетической культуре сотрудников ОВД. Киев.: Киевская высшая школа МВД СССР, 1989.– 39с.
17. **Батышев С.Я.** теоретические основы подготовки квалифицированных рабочих и методологические основы исследования // Методологические основы исследования в области педагогики и психологии профтехобразования. – М., 1975. – С.15-47.
18. **Бачинин В.А.** Духовная культура личности: Философские очерки. М., 1986.
19. **Белик Я.Я.** Психическая саморегуляция в экстремальных условиях деятельности: Научно-аналитический обзор. – М.: Академия МВД СССР, 1988. 47с.
20. **Беруслава М.Н.** Гуманизация образования: состояние и перспективы // Гуманизация образования. 1994. № 1. С.3-11.
21. **Беруслава М.Н.** Теория и практика гуманизации образования. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – 340 с.
22. **Бернштейн Н.А.** Предисловие к книге В.Д.Моисеева «Вопросы кибернетики в биологии и медицине». – М., 1960.
23. **Беспалько К.П.** Основные теории педагогических систем. – Воронеж: Изд. ВГУ, 1977. – 304с.
24. **Беспалько В.П.** Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192с.
25. **Бим И.Л.** Еще раз о системном подходе и проблеме методов // Русский язык в национальной школе. М., Просвещение, 1981. № 5.
26. **Блауберг И.В., Юдин Э.Г.** Системный подход в социальных исследованиях // Вопросы философии. 1967. № 9. С.100-111.
27. **Блауберг И.В., Юдин Э.Г.** Становление и сущность системного подхода. – М.: Наука, 1973. – 271С.
28. **Буланов Н.М., Бочковский Н.С.** Морально-психологическая подготовка курсантов учебных подразделений МВД-УВД. М., 1975.
29. **Булденко К.Л.** Роль этического и эстетического знания в формировании культуры будущих специалистов ОВД, // Сб. Проблемы интенсификации практического обучения в подготовке следственных и оперативных работников ОВД. – Хабаровск, 1989. С.140.
30. **Бурыкин В.М.** Улучшение морально-психологической подготовки личного состава ГУВД Москвы./Сб. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава ОВД. Материалы конф. / Академия МВД РФ. – М., 1992. С. 47 – 50.
31. **Варлавский С.Г.** Общее образование взрослых: стимулы и мотивы. – М., 1987.

32. **Вахрамов И.А.** Некоторые вопросы психологической подготовки сотрудников милиции // Проведение органами внутренних дел и внутренними войсками МВД России специальных операций в условиях Северо-Кавказского региона: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар, 1996. С.68-69.

33. **Викулин Н.** Гаранты законности – нравственные качества. // Соц. законность. 1988. №19. С.9-11.

34. **Волков А.А.** Психологическая подготовка рядового и младшего начальствующего состава милиции в учебных центрах МВД, УВД: Дисс. канд. психол. н. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 154 с.

35. **Воронцов В.И.** Воспитание – дело всех и каждого. // Вестник МЦПОиКНИ. 1995. № 1. С. 19.

36. Воспитательные аппараты в системе работы с кадрами МВД России: Учебно-метод. пособие. М.: Академия управления МВД России, 2001. – 47 с.

37. Вопросы организационно-штатного построения центрального аппарата и подразделений, непосредственно подчиненных МВД России: Приказ МВД РФ №725 от 7 августа 2001г.

38. **Воронов В.В.** Педагогические школы в 2-х слагаемых. Конспект-пособие для студентов-педагогов и учителей. – М., 1997. – 146с.

39. **Выготский Л.С.** Педагогическая психология. – М.: Педагогика, 1991.

40. ГАВО, ф.830, оп.1, д.296, л.30-46.

41. **Гальперин П.Я.** Развитие исследований по формированию умственных действий // Психологическая наука в СССР. Т.1., М., изд. АПН РСФСР, 1959.

42. **Гегель Г.В.Ф.** Философия права. М., 1990. С.283.

43. **Геллерштейн С.Г.** Проблема переноса упражнения. – В кн.: История советской психологии труда. – М., 1983. С. 157-165.

44. **Гельвеций К.А.** Об уме. – Антология мировой философии. М., 1970. Т.2.

45. **Гельвеций К.А.** Сочинение в 2-х т. Т.1. М., 1973.

46. **Гинецианский В.И.** Основы теоретической педагогики. – СПб., 1992.

47. **Голицин С.В.** Укрепление законности в органах внутренних дел – главная задача воспитательных аппаратов и подразделений собственной безопасности // Материалы Всероссийского совещания-семинара руководителей аппаратов по работе с личным составом МВД, ГУВД, УВД, УВДТ, учебных заведений, внутренних войск МВД России. – М.: Академия МВД России, 1996. – С. 30-32.

48. **Голуб Б.А.** Основы общей дидактики. Уч. Пособие для студентов педвузов. М., Гуманистический издательский центр ВЛАДОС, 1999. – 96 с.

49. **Горлинский И.В.** Педагогическая система гибкого обучения специалистов в высших учебных заведениях МВД. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997. – 284 с.

50. **Горлинский И.В.** Педагогическая система непрерывного профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития. – М.: Академия управления МВД РФ, 1999. – 290 с.

51. **Горлинский И.В., Постоев В.И.** Опыт проведения психологической подготовки с младшим начальствующим составом // Психолого-педагогические проблемы совершенствования управления и оперативно-служебной деятельности ОВД. – М.: Академия МВД СССР, 1986.

52. **Горский Г.Ф.** и др. Судебная этика. – Воронеж: Воронежский университет, 1974.

53. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. / Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. – Минск, 1975.

54. **Гранат Н.Л.** Профессиональное сознание и социалистическая законность в деятельности ОВД. – М.: Академия МВД СССР, 1984.– 84с.

55. **Гранат Н.Л., Афанасьев В.С.** Обеспечение и укрепление законности в деятельности ОВД. – М.: Академия МВД РФ, 1993.– 13с.

56. **Громкова М.Т.** Педагогические основы образования взрослых. – М., 1993. – 163 с.

57. **Джемс У.** Психология/Под ред. Л.А.Петровской. М., 1991.

58. Директива МВД РФ № 1 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации». М., МВД России. 1996. С.3.

59. **Дьюи Д.** Психология и педагогика мышления. Пер. с англ. Н.М.Никольской. М., Совершенство, 1997. – 208с.

60. **Дьяченко В.К.** Организационная структура учебного процесса и ее развития. М.: Педагогика, 1989.

61. **Дьяченко М.И.** и др. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. – Минск: БГУ, 1985.– 206 с.

62. **Ершов А.А.** Взгляд психолога на активность человека. М., 1991.

63. **Зайцев В.** Диагностико-технологическое управление процессом обучения // Народное образование. -2000. № 7. С. 70-76.

64. Закон РФ «О милиции» // Ведомости съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. № 16. 1991.

65. Закон РФ «О высшем и послевузовском образовании» от 7.08. 96г.
66. Закон РФ «Об образовании». – М.: Бюллетень Гос.комитета РФ по высшему образованию. 1996. №2.
67. **Злотников Ю.Я.** Гуманитаризация юридического образования в вузах МВД России: теоретико-методологические проблемы.// Проблемы юридического образования в вузах МВД России.– Красноярск, 1996.
68. **Зыбин С.Ф.** Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками ОВД. – СПб: СПб ЮИ, 1996. – 119 с.
69. **Игнатъев С.В., Савельева Л.В.** О функциях системного подхода в педагогических исследованиях проблем профтехобразования // Системный подход в педагогических исследованиях проблем профтехобразования. Сб.науч. тр. Л., 1987. С. 42-51.
70. **Ильина Т.А.** Структурно-системный подход в организации обучения. – М., 1972.
71. **Ильясов И.И.** Исследование восприятия расстояний и его функционирование (на материале деятельности водителя автомобиля). Автореф. дис. канд. психол.наук. – М., 1973. – 26 с.
72. **Каган М.С.** Человеческая деятельность (опыт системного анализа). М., Политиздат, 1974. – 328с.
73. **Кагемарьян В.С., Гарунов М.Г.** и др. Перспективные направления и методология обновления содержания различных видов подготовки студентов в вузе. – М., 1997.
74. **Кант И.** Основы метафизики нравственности.//В кн.: Величие здравого смысла: Человек эпохи Просвещения: Кн. Для учащихся/ Сост. С.Я.Карпов. – М., 1992.
75. **Катаев Н.А.** Некоторые аспекты профессионально-нравственной подготовки пенитенциарных работников.// Сб. Проблемы совершенствования подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы России. – Рязань, 1996. С. 36.
76. **Кирсанов А.А.** Индивидуализация учебной деятельности как педагогическая проблема. Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 1982.
77. **Кларин М.В.** Педагогическая технология в учебном процессе. – М.: Знание, 1989. – 112 с.
78. **Кобляков В.П.** Мораль и мировоззрение. Л., 1981.
79. Кодекс чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел РФ // Сборник нормативных актов. М.: Академия управления МВД России, 1997.
80. **Колодкин Л.М., Фатула А.В.** Организация работы с кадрами в органах внутренних дел. М.: Наука, 1990.

81. **Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж-Ж., Песталоцци Л.Г.** Педагогическое наследие/Сост. А.Ф.Смирнов. М., 1988.
82. Концепция кадровой политики МВД РФ. Одобрена решением коллегии МВД РФ № 6км/1 от 23 декабря 1998г.
83. **Королев В.И.** Педагогическая система профилактики деликвентного поведения военнослужащих по призыву. Дисс. ... к. пед. наук. – Калининград, 2001.
84. **Короленко Ц.П.** Психология человека в экстремальных условиях. – Л.: Наука, 1978. – 112 с.
85. **Котенев И.О.** Постстрессовые состояния как управленческая проблема в коллективах с повышенной степенью профессионального риска // Мир психологии. 1998. № 2. С. 57 – 62.
86. **Краевский В.В.** Моделирование в педагогическом исследовании // Введение в научное исследование по педагогике: Учеб. Пособие. – М., 1988. С.107-122.
87. **Краевский В.В.** Проблемы научного обоснования обучения: Методологический анализ. – М.: Педагогика, 1977.
88. Краткая философская энциклопедия. – М., 1994.
89. **Кузьмина Н.В.** Методы исследования педагогической деятельности. – Л.: ЛГУ, 1970. – 140 с.
90. **Кукушин В.М.** Организация профессионально-нравственного воспитания и работа по укреплению морального состояния личного состава ОВД. – М.: Академия РФ, 1991.– 18с.
91. **Кукушин В.М.** Моральное состояние личного состава, его анализ, оценка и укрепление. – М.: Академия МВД России, 1996.
92. **Кукушин В.М.** Твоя профессиональная этика. – М.: МП “Кодекс”, 1994.– 64с.
93. **Кутушев В.Г.** Подбор кадров в органах внутренних дел. – Хабаровск, 1988.
94. **Кучеров В.И.** Морально-психологическая подготовка личного состава спецподразделений милиции и внутренних войск в условиях вооруженных конфликтов на межнациональной почве // Проведение органами внутренних дел и внутренними войсками МВД России специальных операций в условиях Северо-Кавказского региона: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Краснодар, 1996. С. 4-12.
95. **Лазарев В.В.** Социально-психологические аспекты применения права. – Казань, 1982.
96. **Лазукин А.Д.** Профессионально-педагогическая подготовка преподавателей образовательных учреждений МВД России: опыт, проблемы, перспективы. Монография. – М., 2001.– 158 с.
97. **Лапицкий Ю.А.** О подготовке спецподразделений МВД к чрезвычайным ситуациям // Совершенствование системы экстренного

реагирования органов внутренних дел и внутренних войск на чрезвычайные обстоятельства. Труды Академии МВД РФ. – 1996.

98. **Латкова И.А.** Педагогика воспитания личного состава МВД // Юридическая педагогика в МВД / Под ред. А.М. Столяренко. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997. С. 140-155.

99. **Латкова И.А., Колонтаевская И.Ф.** Воспитание и профессиональное обучение в учебном заведении МВД России // Известия МЦПОиКНИ. 1997. № 1. С. 132 – 134.

100. **Лебедев В.И.** Личность в экстремальных условиях. – М., 1989.

101. **Ленин В.И.** Полн. собр. соч. Т.35.

102. **Леонтьев А.Н.** Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

103. **Лернер И.Я.** Дидактические основы методов обучения. – М.: Педагогика, 1981. – 186с.

104. **Лигай В.В.** Нравственно-психологический климат слушательского коллектива и формирование социальной активности его членов.// Актуальные проблемы нравственного и эстетического воспитания слушателей в специализированном вузе МВД СССР. Сб. науч. докл. / Н.-Н. ЮИ МВД РФ. – Н.-Н., 1990. С.36-41.

105. **Лингарт И.** Установка и значимость //Проблемы формирования социогенных потребностей. – Тбилиси, 1974. – С. 276-279.

106. **Лихачев Б.Т.** Педагогика. Курс лекций. М., Прометей. 1996 – 163 с.

107. **Локк Д.** Мысли о Воспитании. Кант И. Основы метафизики нравственности.//В кн.: Величие здравого смысла: Человек эпохи Просвещения: Кн. для учащихся / Сост. С.Я.Карпов. – М., 1992. – С.54-105, 264-266.

108. **Ломов Б.Ф.** Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

109. **Лукашевич В.К.** Модели и метод моделирования в человеческой деятельности – Мн.: Наука и техника, 1983. – 120с.

110. **Майдыков А.Ф.** Проблемы подготовки кадров для действий в экстремальных условиях // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: Труды Академии МВД РФ. – М.: Академия МВД РФ, 1992. С.82-83.

111. **Марищук В.Л.** Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Автореф. дисс. докт. психол. наук. – Л., 1982. – 42 с.

112. **Маркс К. и Энгельс Ф.** Из ранних произведений. – М., 1956.

113. Материалисты Древней Греции: собр. текстов Демокрита, Гераклита, Эпикура. – М., 1955.

114. **Медведев В.В.** Тренировка внимания // Спортивные игры. – 1970. – № 2. – С.12-13.

115. **Месников В.И.** Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – СПб., 1996.

116. **Морозов В.М.** Социальные проблемы подготовки кадров правоохранительных органов: сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: Дис. ... д-ра соц. наук. – М.: Академия управления МВД РФ, 2000. С. 326.

117. **Наумкин Ю.В.** Проблемы профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел. // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава ОВД: Материалы конф. // Академия МВД РФ. – М., 1992. С. 83-86.

118. **Новик И.Б.** Гносеологические аспекты моделирования // Природа моделей и модели природы / Под ред. Д.М. Гвишиани и др. – М.: Мысль, 1986. – С.22-68.

119. Новые педагогические технологии: Пособие для учителя. – М., 1997.

120. О роли и задачах руководителей аппаратов по работе с личным составом органов внутренних дел и внутренних войск МВД Российской Федерации в современных условиях // Материалы Всероссийского совещания-семинара (16-17 мая 1996 г.). – М., Академия МВД России. 1996. С. 6.

121. Об объявлении решения коллегии МВД России от 10.03.95 г. № 2 км/1 «О состоянии и мерах совершенствования профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел»: Приказ МВД РФ № 117 от 25 мая 1995 г.

122. Об объявлении решения коллегии МВД России от 23.12.98 г. № 6 км/1 «О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России»: Приказ МВД России № 12 от 11 января 1999 г.

123. О мерах по обеспечению законности в ОВД РФ и укреплению собственной безопасности: Приказ МВД России № 129 от 26 февраля 1996г.

124. О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России: Приказ МВД России № 426 от 2 августа 1996 г. п.4.11.

125. О предупреждении правонарушений со стороны сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России, укреплении дисциплины и законности в их

деятельности, уважительном и внимательном отношении к гражданам. Приказ МВД РФ №170 от 7 марта 1998г.

126. О росте преступности среди работников ОВД: Приказ МВД РФ № 169 от 22 мая 1992г.

127. О состоянии законности и служебной дисциплины в органах и подразделениях внутренних дел МВД России в 1996 г.: Указания МВД России №1/4656 от 18 марта 1997 г.

128. **Панкратов В.Н.** Культура общения офицера. – М., 1993.

129. **Пархоменко П.П.** Изучение и совершенствование внимания курсантов-летчиков средствами физической подготовки и спорта. Дис. ... канд психол.наук. – Ейск, 1973.

130. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учебник //С.А.Смирнов, И.Б.Котова, Е.Н. Шианов и др.; 3-е изд., испр. доп. – М.: Академия, 1999. – 512с.

131. Педагогика: Учебное пособие // В.А. Слостенин, А.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шианов. – 3-е изд. – М: Школа-Пресс, 2000. – 512 с.

132. Педагогические воззрения Платона и Аристотеля//Школьная жизнь. – СПб. 1916. С. 36-49.

133. Перспективы развития непрерывного образования /Под ред. Б.С.Гершунского. – М., 1990.

134. **Петровская Л.А.** Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг.– М.: 1989.

135. **Пидкасистый П.И., Фридман Л.М., Гарунов М.Г.** Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 352 с.

136. **Платонов К.К.** Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – 254с.

137. **Платонов К.К. , Шварц Л.М.** Очерки психологии для летчиков. – М., 1948.

138. **Подласый И.П.** Педагогика. Новый курс. Учебник для студентов педагогических вузов: в двух книгах. М.: ВЛАДОС, 2001. Кн.1: Общие основы. Процесс обучения. – 576 с., Кн.2: процесс воспитания. – 256 с.

139. Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. № 2.

140. **Пономаренко А.В.** Теория коммуникационного воспитания сотрудников ОВД. – СПб: СПб ЮИ МВД РФ, 1999.

141. **Прангишвили И.В.** Системный подход и общественные закономерности. – М.,Синтез, 2000. – 528 с.

142. Программа воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России на весь

период обучения.// Известия МЦПО и КНИ МВД РФ. 1997.№ 2. С. 46–60.

143. Профессиональные кодексы морали. Марксистская этика. – М.: Политиздат, 1986.

144. Психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. А.А.Бодалева, В.И.Жукова, Л.Г.Лаптева, В.А.Сластенина. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 585 с.

145. Психология и педагогика высшей военной школы / Под ред. А.В.Барабанщикова. – М., 1989.

146. Психология. Педагогика. Этика. / Под ред. Ю.В. Наумкина. – М., 1999.

147. Психология. Словарь / Под.ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М., 1990. – 494 с.

148. Психолого-педагогические основы учебного процесса в вузах МВД СССР. Учебные материалы. – М.: Академия МВД СССР, 1985. – 380 с.

149. Решение Коллегии МВД России от 23 июня 1996 г. № 3 км/1.

150. Российская педагогическая энциклопедия (в 2-х т.) / Под ред. В.В.Давыдова и др.– М.: НИ БРЭ, 1993. – Т.1.-608с., Т.2.-670с.

151. **Рубинштейн С.Л.** Основы общей психологии. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.

152. **Садовский В.Н.** Основания общей теории систем. – М., Наука, 1974. – 280с.

153. **Сафронов А.Д.** Преступность в России и криминальная безопасность органов внутренних дел. – М., 2003. 415 с.

154. **Сахно А.И.** Правовые и организационно-тактические основы деятельности патрульно-постовой службы милиции в экстремальных условиях. – М., 1992. – 12с.

155. Сборник категорий, понятий и терминов по военной педагогике и педагогике высшей военной школы. – М., 1990.

156. **Симонов А.П.** Психологическая подготовка пожарных. – М., 1982.

157. **Скок А.С.** Социальные технологии: теоретические и методические основы проектирования и внедрения. – М: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1996.– 157 с.

158. **Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н.** Педагогика. – М., 1997. – 510с.

159. Современные технологии обучения: Сб. научно-методических трудов. Вып. 1. – М., 1995.

160. **Соколов И.И.** Психологические аспекты воспитания у слушателей ответственного отношения к соблюдению законности в

профессиональной деятельности. // Сб. Проблемы совершенствования подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы России. – Рязань, 1996. С. 69-72.

161. **Соколова Е.Н.** Морально-психологическая подготовленность следователей и ее формирование у курсантов и слушателей специализированных образовательных учреждений МВД России. Дисс. ... канд. психол. наук. – М.: Академия управления МВД РФ, 1999. – 360с.

162. **Соколова Е.Н.** Нравственные основы развития общества // Сб. Концепция философии образования и современная антропология: Материалы конф. // НГУ. – Новосибирск, 2001. С.53-54.

163. **Соколова Е.Н.** Морально-психологические вопросы юридического образования // Юридическое образование и наука. – 2002. – С.28-33.

164. **Соколова Е.Н.** Педагогические технологии морально-психологической подготовки сотрудников ОВД // Современные подходы к подготовке кадров для ОВД: Материалы конф./ Восточно-Сибирский институт МВД России. Иркутск, 2002. С. 179-180.

165. **Соколова Е.Н.** Профессиональная деформация сотрудников как одна из составляющих коррупции милиции в Сибирском регионе // Актуальные проблемы борьбы с преступностью в Сибирском регионе: Материалы конф./ СибЮИ МВД России. – Красноярск, 2002. С.36-39.

166. **Соколова Е.Н.** Общие вопросы морали: в контексте подготовки специалиста / Мир человека. Вып. 3/2003. – Красноярск, КГТУ, 2003. С.90-97.

167. **Соколова Е.Н.** Воспитание моральности специалистов для профессиональной педагогической деятельности / Вестник Томского государственного педагогического университета. Серия: Педагогика. Выпуск 3 (35) Томск, 2003. С.42-47.

168. **Соколова Е.Н.** Морально-психологическое воздействие руководителя / Вестник Красноярского государственного университета. Серия «Гуманитарные науки». Красноярск, 2003. С.146-148.

169. **Соколова Е.Н.** Морально-психологические особенности высшего образования / Образование в Сибири. №2 (11). Томск, 2003. С. 99-103.

170. **Соколова Е.Н.** Слушатель юридического вуза. // Высшее образование в России. М., 2003. №2. С. 73-74.

171. **Столяренко А.М.** Психология и педагогика. – М.: Юнити, 2001. – 423с.

172. **Столяренко А.М.** Психологическая подготовка личного состава ОВД. – М.: Академия МВД СССР, 1987. – 70с.

173. **Столяренко А.М.** Психологические и педагогические проблемы управления в МВД, УВД. – М., 1982.
174. **Столяренко А.М.** Основные проблемы психологии и педагогики высшей и средней специальной школы. – М.: Академия МВД СССР, 1979. – 164с.
175. **Столяренко А.М.** Юридическая педагогика. – М.: Тандем, 2000. – 495с.
176. **Столяренко А.М., Карпов В.С.** Морально-психологическое обеспечение деятельности личного состава ОВД и ВВ при чрезвычайных обстоятельствах: Учебное пособие. – М.: Академия управления МВД РФ, 1998. – 192 с.
177. **Стремоухов А.В.** Морально-психологическая подготовка личного состава как целостная научная система. //Сб. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: Материалы конф. // Академия МВД РФ. – М., 1992. – С. 113-118.
178. СУ РСФСР. – 1919. – № 13. – Ст. 133.
179. **Сухов А.Н.** Социально-психологическая компетентность сотрудников ОВД как условие их эффективности деятельности в экстремальных ситуациях. // Проблемы совершенствования подготовки кадров для уголовно– исполнительской системы России: Материалы конф. / Рязанский ЮИ МВД РФ. – Рязань, 1996. – С. 50-52.
180. **Сухомлинский В.А.** О воспитании. – М.: Политиздат. 1988. – 269 с.
181. **Талызина Н.Ф.** Теория поэтапного формирования умственных действий и проблемы развития. – М.: Сов. Педагогика, 1967.
182. **Талызина Н.Ф.** Деятельностный подход к построению одели специалиста //Вестник высшей школы. – 1986. – №3. – С.11-12.
183. **Тесленко Ю.П.** Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров как элементы системы непрерывного образования в ОВД. – М.: Академия МВД РФ, 1995.
184. **Толчинский А.А.** Опыт психотренировки бракиров на «Красном треугольнике» //История советской психологии труда. – М., 1983. – С. 165-177.
185. **Уатт К.** Экология и управление природными ресурсами. М., Мир, 1971. – 463с.
186. **Улько Г.С.** Основы профессиональной этики работника советской милиции. – М., 1975.– 57с.
187. **Ушинский К.Д.** Избранные педагогические сочинения в 2 т. Т.1. – М., 1974.
188. Факторный анализ структуры волевых качеств сотрудников ОВД // К.Л.Бабаян, Е.Г.Коваль, А.А.Мирзоев, Е.Х.Саркисов. – В сб.:

Тезисы докладов к 1 Всесоюзной конференции по психологии управления. – М., 1979, ч.1. С. 140-141.

189. **Философия образования для XXI века /Сост. Н.Н.Пахомов, Ю.Б. Тупталов – М.: Логос, 1992. – 207 с.**

190. **Философско-психологические проблемы развития образования/Под ред. В.В.Давыдова. – М., 1981.**

191. **Фихте И.Г.** Назначение человека. – Сборник. Мн.: ООО «Попурри», 1998.

192. **Харламов И.Ф.** Педагогика. – М.: Высшая школа, 1999. – 576 с.

193. **Черненилов В.И.** Морально-психологическая подготовка личного состава: сущность и проблемы становления в ОВД // Актуальные проблемы личного состава сотрудников ОВД: Материалы конф. /Академия МВД РФ. – М., 1992. – С. 3-9.

194. **Шадриков В.Д.** Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М., 1982.

195. **Шамаров В.М.** Воспитательная работа в органах внутренних дел в современных условиях. – М.: Академия МВД России, 1996.

196. **Шамаров В.М., Лойт Х.Х.** Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: Пособие / Под ред. А.А. Прошина. – М.: Академия управления МВД РФ, 2000.

197. **Шамаров В.М., Лойт Х.Х., Никифоров А.В.** Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997.

198. **Шварц Л.А.** Влияние различных условий тренировки на порог зрительного узнавания. – В кн.: Вопросы изучения высшей нейродинамики в связи с проблемами психологии. – М., 1975. – С. 140-167.

199. **Шредер Р.В.** Формирование и развитие системы профессионально значимых качеств (на примере деятельности токаря универсала). Дис. ...канд. психол. наук. – Ярославль, 1981. – 280 с.

200. **Щуркош Н.Е.** и др. Новые технологии воспитательного процесса. – М., 1993.

201. **Энгельс Ф.** Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии/Маркс К., Энгельс Ф. ПСС. – Т.21.

202. **Юридическая педагогика в МВД: Учебно-методическое пособие / Под ред. А.М. Столяренко. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997.– 298с.**

203. **Андросюк В.Г.** "Екстремальна ситуація: діяти обережно", Науковий вісник, К., 1996, №.2.

204. **Allport G.W.** The Historical Background of modern Social Psychology, "Handbook of Social Psychology", New York, 1954. – 148p.

205. **Bocklet R.** Police Training in West Gemany is serious business law and order, 1985, v. 33, No. 4, p. 23-25.

206. **Boyd R., Dutton A.** Conducting attirmative recmitment in criminal justice agencies. USA. University of Maryland. 1991. p. 78.

207. **Furgon I.** An preview on police selection. Washington 1989. p. 12.

208. **Langer G.** Die Grund-und Weitebildung lebensalterer Bewerber bei der Frankfurter Schutzpolizei – Polizei – Technik – Verkehr, Nr. 9, S. 26-36.

209. **Maslow A.** Motwation and personality. – New York, 1970. – P. 340.

210. **Rogers C.** Freedom to lean for the 80-s – Columbus – Toronto – London – Sydney: Cn. Merrill Publ.Company, 1983. – 312 p.

211. **Westwood J.** Federation must take lead on stress. – Police Monthly Magazine of the Police Federation, 1985, v.17, No. 8, p. 52.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел в педагогической науке	6
1.1. Предпосылки возникновения системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел в историческом контексте общей педагогики.....	6
1.2. Сущность системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	20
Глава 2. Современное состояние системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел	37
2.1. Анализ нормативных документов МВД России в контексте морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел	37
2.2. Состояние морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел в ходе служебной деятельности	48
2.3. Педагогический анализ морально-психологической подготовки в образовательных учреждениях МВД России	64
2.4. Концептуальные основы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	69
Глава 3. Моделирование педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	74
3.1. Сущность педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел	75
3.2. Целевой компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	83
3.2.1. Цели и задачи морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	83
3.2.2. Модель морально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел.....	87

3.3. Содержательный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	95
3.4. Деятельностный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел.....	99
3.5. Оценочно-регулятивный компонент педагогической системы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел	120
Заключение.....	134
Приложение.....	137
Литература.....	147
Оглавление	160

Вне плана издания

Е.Н. Соколова

Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: сущность и перспективы

Монография.

Печатается в авторской редакции

ИД № 02390 от 17.07.2000
ПД № 16-017 от 10.07.2000
СЭЗ № 24.49.07.953 П 000315.07.03 от 21.07.2003

Подписано в печать _____
Формат Р 60x84. Бумага типографская. Гарнитура Таймс.
Печать офсетная. Усл. печ. листов 9,9.
Тираж 1000 экз., первый завод 100 экз. Заказ _____.

Организационно-научный и редакционно-издательский отдел.
Сибирский юридический институт МВД России.
660131, г. Красноярск, ул. Рокоссовского, 20.

