

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

С.Е. Борисова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Курс лекций

Орел
ОрЮИ МВД России
2007

УДК 378
ББК 74.58
Б 82

Рецензенты:

Прозоров А.В. – доцент кафедры социально-философских дисциплин, экономики и психологии Калининградского ЮИ МВД России, кандидат педагогических наук, доцент

Есипова Н.Д. – доцент кафедры социальной психологии и акмеологии Орловского государственного университета, кандидат педагогических наук

Борисова, С.Е.

Б 82 **Профессиональная педагогика:** курс лекций / С.Е. Борисова. – Орел: Орловский юридический институт МВД России, 2007. – 123 с.

Издание представляет собой курс лекций по дисциплине «Профессиональная педагогика» для курсантов и слушателей, получающих высшее профессиональное (юридическое) образование по специальности 030505 – правоохранительная деятельность. Данная работа содержит основные положения дисциплины, ориентирует обучаемых на ее более глубокое освоение и выступает основным источником получения информации о содержании профессиональной педагогики.

Курс лекций обсужден и одобрен на заседании кафедры оперативно-разыскной деятельности Орловского ЮИ МВД России 24 сентября 2007 г. Протокол № 15.

УДК 378
ББК 74.58

© Орловский юридический институт МВД России,
2007
© Борисова С.Е., 2007

Содержание

Введение	3-5
Лекция 1. Научные основы профессиональной педагогики	6-28
Лекция 2. Система высшего профессионального образования в России. Педагогический процесс в образовательных учреждениях МВД России	29-42
Лекция 3. Педагогическая теория и методика профессионального обучения	43-56
Лекция 4. Характеристика профессионального воспитания	57-76
Лекция 5. Формы и методы воспитания в деятельности сотрудников ОВД	77-92
Лекция 6. Педагогические основы обеспечения личной безопасности сотрудников ОВД	93-108
Лекция 7. Педагогические основы профессиональной деятельности	109-122

Лекция 1.

Научные основы профессиональной педагогики

Эффективность деятельности сотрудников ОВД во многом зависит от их профессионализма, составным элементом которого выступает владение основами педагогики.

Учет педагогических закономерностей и использование педагогических достижений в профессиональной деятельности обусловит не только повышение общей и педагогической культуры и грамотности специалистов (сотрудников ОВД), но и поможет повысить качество их профессиональной подготовки, позволит осуществлять ее как в образовательных учреждениях, так и в практических подразделениях. Изучение профессиональной педагогики способствует овладению способами самообразования и саморазвития специалистов, а также позволит им более эффективно использовать свои профессиональные ресурсы в работе с коллегами и гражданами.

Профессиональная педагогика выступает самостоятельной отраслью педагогики и имеет свои цель и задачи. Одной из основных составляющих структуры научной отрасли является совокупность принципов и методов, которыми она располагает. Поэтому в данной лекции мы также рассмотрим систему методов профессиональной педагогики (частично эти методы уже известны, так как многие из них являются общими для ряда уже изученных наук – философии, социологии, психологии и т.д.).

Кроме того, важно будет в процессе лекции обозначить роль педагогики в деятельности сотрудников ОВД различных подразделений в соответствии с их специализацией.

План

1. Определение педагогики как науки. Основные категории педагогики
2. История развития педагогики
3. Понятие профессиональной педагогики как научной отрасли и дисциплины
4. Методология профессиональной педагогики

1. Определение педагогики как науки. Основные категории педагогики

Педагогика с момента своего зарождения и до середины XX века занималась почти исключительно вопросами обучения и воспитания детей и подростков. Однако, постепенно (с начала XVIIIв.) объектом внимания педагогики становятся люди других возрастных категорий – юноши и девушки. Педагогические исследования воинской и правоохранительной деятельности, развернувшиеся преимущественно в 50-е годы XX века, показали наличие педагогических проблем и в работе со взрослыми людьми.

Педагогика (греч. *paidagogike*) – наука, изучающая объективные законы развития человека в обществе, объясняющая поведение человека и дающая рекомендации по применению этих законов в различных условиях жизни и деятельности человека.

Педагогика – это наука о воспитании, обучении и образовании детей и взрослых.

В широком смысле можно выделить несколько значений, которые вкладываются в понятие педагогики:

1. Выделяют «бытовое» значение педагогики. Каждый человек на протяжении жизни выступает в роли «педагога». То есть обучает и воспитывает своих детей, членов семьи, сотрудников по работе.

2. Педагогика понимается как наука. Она изучает педагогические закономерности и механизмы, располагает своими принципами и методами познания и учитывает при этом сведения других наук о человеке (философии, истории, психологии, социологии).

3. Педагогика носит практический характер. Педагогику рассматривают как одну из сфер человеческой деятельности, связанную с передачей жизненного опыта от одного поколения к другому (например, процесс осуществления наставничества). Здесь уместно говорить о взаимосвязи житейской педагогики с искусством воспитания.

4. Педагогика рассматривается как составляющая общей культуры человека.

5. Педагогика (в данном случае профессиональная педагогика) представляет собой учебную дисциплину, включающую теоретические и практические аспекты.

Педагогика, являясь самостоятельной и достаточно развитой наукой, не может существовать обособленно от других наук. Поэтому, определяя педагогику, важно обозначить ее *место среди других наук*.

Так как объектом педагогики является человек, то она, прежде всего, связана с науками о человеке.

Педагогика и философия.

Философское учение является методологической основой педагогики.

Обе науки начали развиваться почти одновременно, и в течение длительного времени педагогика выступала частью философии. Известные древнегреческие философы (Демокрит, Сократ, Аристотель, Платон и другие) разрабатывали положения и идеи, связанные с воспитанием человека и формированием его личности.

К числу традиционных философско-педагогических проблем можно отнести, например, проблему влияния общества на личность и личности на общество; проблемы формирования мировоззрения.

Педагогика и этика (в частности, профессиональная педагогика и профессиональная этика). Положения этики, в частности, используются при осуществлении нравственного воспитания.

Существует и ряд понятий, которые являются и философскими, и этическими, и педагогическими одновременно. Это такие понятия, как социальное формирование, гуманность, совесть, воля и другие.

Педагогика и история.

Современный человек рождается, живет и развивается в особой, отличной от природы, социальной среде. Без знания истории общества трудно понять и особенности педагогического воздействия на людей. Поэтому педагогика и история тесно связаны между собой.

Так, например, обучение и воспитание имеют исторический характер. Они возникли вместе с человеческим обществом. А исторический процесс развития общества показывает, что больших успехов в своем развитии всегда достигали те народы, у которых было лучше поставлено воспитание.

Педагогика и социология.

Осуществление педагогических воздействий невозможно без определенных социологических исследований, например, исследований влияния социальной среды на человека; влияния общественных явлений на разные слои населения, воспитания личности в различных социальных институтах.

Существует педагогическая социология как новая наука, образовавшаяся на стыке педагогики и социологии. Она использует данные и результаты социологических исследований о процессах в обществе, профессиональной занятости людей при решении конкретных задач воспитания людей в различных социальных институтах (например, в образовательных учреждениях; в трудовых коллективах; в правоохранительных органах и т.д.)

Педагогика и экономика.

Педагогика тесно связана с экономикой, в частности с такой ее областью, как экономика образования. Доказано, высокий уровень общего образования является одним из важнейших условий повышения производительности труда. Данные экономики образования необходимы для решения таких важнейших педагогических задач, как:

- определение затрат на обучение в связи с удорожанием жизни;
- определение стоимости обучения в различных типах образовательных учреждений;
- определение затрат на оборудование, пособия и т.д.

Тесно связана педагогика с биологическими науками. Они являются естественно-научной базой педагогики и психологии. Педагогика учитывает

данные этих наук, касающиеся функционирования органов чувств, развития нервной системы и т.д.

Особое значение для *педагогики* имеет связь с *психологией*, так как необходимо учитывать психологические особенности человека, оказывая на него педагогическое воздействие. Эффективность применения того или иного метода педагогического воздействия (убеждения, внушения, беседы и т.д.) во многом зависит от учета психологических качеств отдельного человека или группы людей.

Большое значение для педагогики имеет *возрастная психология*, которая изучает психологические особенности людей разного возраста и позволяет подбирать наиболее эффективные методы педагогического воздействия.

Дифференциальная психология изучает индивидуальные различия людей и ее данные во многом лежат в основе такого педагогического принципа, как уважение личности и признание индивидуальности человека.

Данные *социальной психологии*, которая занимается изучением формирования личности в социуме (социальных группах), находят свое отражение в другом педагогическом принципе – принципе воспитания в коллективе и через коллектив. Этот принцип используется, например, при осуществлении воспитания лиц в местах лишения свободы.

В целом данные различных отраслей психологии активно используются сотрудниками ОВД в ходе работы по профилактике и предупреждению преступности, например, при осуществлении воспитательной (педагогической) работы по отношению к лицам, прибывшим из мест лишения свободы.

Педагогика и юриспруденция.

Педагогика тесным образом связана со сферой юриспруденции и деятельностью сотрудников ОВД. Так, в процессе общения с самыми разнообразными гражданами сотрудник ОВД определенным образом воздействует на граждан, например, с целью повышения степени их правовой осведомленности и развития правового сознания.

Анализ связей педагогики с другими науками позволяет выделить следующие *выводы*:

- педагогика является частью общей культуры человечества;
- педагогика тесно связана с другими науками и использует данные этих наук;
- педагогика заимствует научные методы исследования других наук (например, психологии и социологии);

- педагогика применяет конкретные результаты исследования в практической деятельности (в частности, в сфере деятельности сотрудников ОВД).

Также представляется важным обозначить *систему педагогических наук*. Педагогику можно условно разделить на фундаментальную (общую) и прикладную.

Фундаментальная педагогика – изучает и разрабатывает наиболее общие, базовые педагогические понятия (например, рассмотрение категорий, методов педагогики), которые являются универсальными, так как используются в самых разных сферах.

Прикладная педагогика изучает педагогические явления применительно к какой-либо конкретной сфере.

Так, *педагогика взрослых* изучает особенности работы со взрослыми и пожилыми людьми.

Педагогика профессионального образования – изучает и разрабатывает вопросы обучения и воспитания студентов (курсантов и слушателей).

Исправительная (пенитенциарная) педагогика занимается вопросами воспитания, перевоспитания, ресоциализации осужденных.

Военная педагогика изучает особенности воспитания военнослужащих.

Социальная педагогика исследует воспитательные возможности общества, влияние на человека образа жизни и средств массовой коммуникации, а также способы повышения культурного уровня общества.

История педагогики исследует возникновение и развитие педагогики в различные исторические эпохи и периоды.

Сравнительная педагогика занимается анализом и сравнением образования в разных странах.

Специальная педагогика (дефектология) исследует закономерности воспитания и обучения людей с физическими и психическими недостатками.

Профессиональная педагогика изучает процесс воспитания, обучения, образования и развития специалистов той или иной профессиональной сферы.

Таким образом, педагогика – самостоятельная отрасль знания, занимающаяся вопросами воспитания и образования и имеющая определенную структуру. В то же время педагогика тесно связана с другими науками, она заимствует их положения, поэтому в процессе изучения дисциплины «Профессиональная педагогика» мы неоднократно будем обращаться к этим положениям.

Прежде чем перейти к рассмотрению положений профессиональной педагогики важно усвоить основные понятия общей педагогики и рассмотреть ее методологическую основу.

Основными категориями педагогики являются «развитие», «социализация», «воспитание», «образование», «обучение» личности.

Развитие – это универсальное общее свойство природы, общества и человека. В развитии человека выделяют филогенез (историческое развитие человека) и онтогенез (развитие индивида от рождения до смерти).

В философской, психологической и педагогической литературе даются разные определения этому понятию. В философии развитие определяется как

высший тип движения, изменения материи и сознания, переход от одного качественного состояния к другому, от старого к новому.

В психологии термин «развитие» традиционно употребляется тогда, когда речь идет о каком-либо изменении – прогрессивном (усложнение структуры) или регрессивном (упрощение структуры). Например, развитие памяти, внимания, чувственной сферы.

В педагогике под развитием понимают количественно-качественные изменения личности от одной возрастной ступени к другой.

Таким образом, развитие - это процесс количественных и качественных изменений физических и духовных сил человека (изменений в организме, интеллектуально и духовной сферах).

Развитие происходит под влиянием ряда факторов:

- внешних (природной, социальной и профессиональной среды) и внутренних (физиологических особенностей, активности личности);
- управляемых (воспитания) и неуправляемых (стихийного влияния среды) факторов.

В течение жизни человека происходит его биологическое и социальное развитие.

Биологическое развитие связано с морфологическими (рост, вес, объем); биохимическими (состав крови, костей, мышц); физиологическими (пищеварение, кровообращение, половое развитие и созревание) изменениями.

Социальное развитие связано с психическими (совершенствование памяти, мышления, воли, характера); духовными (нравственное становление, изменение сознания); интеллектуальными (углубление и расширение знаний, интеллектуальный рост) изменениями.

Показателями развития личности являются качественные изменения в сознании, поведении, деятельности, отношении человека миру.

Результат развития – становление человека как биологического вида и социального существа. При этом развитие не сводится к простому накоплению количественных изменений и прямолинейному поступательному движению от низшего уровня организации к высшему. Характерная особенность этого процесса – переход количественных изменений в качественные преобразования физических, психических и духовных характеристик личности.

Представители различных философских течений по-разному объясняют процесс развития личности. Существуют три концепции (биологическая, социологическая, биосоциальная) соотношения биологического и социального в развитии человека и формировании его личности.

Представители биологической концепции, считая личность природным существом, объясняют поведение действием присущих ему от рождения потребностей, влечений и инстинктов.

Их взгляды сводятся к следующему:

- человек – сугубо природное существо;

- развитие определяется врожденными потребностями, а также внешними требованиями, к которым человек вынужден приспосабливаться;
- воспитание способно лишь ускорить или затормозить процесс естественного развития.

Представители *социологической концепции* считают:

- человек рождается как существо биологическое, однако в процессе жизнедеятельности он постепенно изменяется под влиянием среды, прежде всего под влиянием ближайшего социального окружения;
- среда является определяющим фактором формирования личности;
- воспитание направляет процесс развития личности;
- чем ниже по уровню развития личность, тем ярче проявляются у нее биологические черты, прежде всего инстинкты обладания, разрушения, половые и т.п. (например, дисгармоничное развитие личности преступников).

Представители *биосоциальной концепции* считают:

- человек – существо и биологическое и социальное;
- психические процессы (ощущение, восприятие, мышление и др.) имеют биологическую природу;
- направленность, интересы, способности личности формируются как явления социальные в результате объективных и специально организованных воздействий социальной среды.

Современная педагогическая наука рассматривает личность как единое целое, в котором *биологическое неотделимо от социального*. Биологические и социальные факторы действуют одновременно, причем интенсивность и качество их воздействий неодинаковы на разных этапах развития человека и в разных ситуациях.

Наследственность (биологический фактор) может неблагоприятно влиять на развитие интеллектуальных способностей. Предрасположенность к снижению интеллектуальных способностей создают клетки головного мозга у детей алкоголиков и нарушенные генетические структуры у наркоманов. Кроме того, исследования личностных особенностей серийных насильственных преступников показывают наличие неблагоприятных биологических факторов в их развитии – органических поражений головного мозга (травм), ярко выраженный алкоголизм у родителей.

Понимание процесса наследования задатков очень важно, так как позволяет определить методы педагогического воздействия на те или иные группы лиц (несовершеннолетних с девиантным поведением; вернувшихся из мест лишения свободы и нуждающихся в ресоциализации).

Кроме наследственности, определяющим фактором развития личности является среда.

Среда – это реальная действительность, в условиях которой происходит развитие человека. На формирование личности влияет географическая, национальная, семейная среда. В понятие «*социальная среда*» входят такие характеристики, как общественный строй, материальные условия жизни, социальные явления в обществе и так далее.

Например, попадая под влияние криминальной среды человек (скажем, подросток) усваивает ее ценности, что приводит к формированию мотивации преступного поведения и черт личности преступника.

Понятие «развитие» личности используется наряду с понятием социализации. *Социализация* - усвоение человеком норм, ценностей, образцов поведения, присущих в данное время данному обществу, социальной группе; усвоение социального опыта.

Для сотрудников правоохранительных органов важно, в частности, учитывать закономерности *правовой социализации* личности для объяснения механизма неправомерного поведения, а также прогнозирования поведения лиц с учетом условий их правовой социализации, определение среди граждан так называемых групп риска (с нарушениями правовой социализации) и осуществлении профилактики преступлений.

Социализация длится на протяжении всей жизни и происходит в условиях как стихийного, так и целенаправленного взаимодействия человека со средой. Сознательно контролируемая социализация осуществляется в процессе воспитания.

Воспитание – целенаправленный и организованный процесс формирования личности. В педагогике понятие «воспитание» употребляется в широком и узком смысле.

В широком смысле воспитание – это передача накопленного опыта от старших поколений к младшим. Под опытом понимается все исторически созданное духовное наследие человечества.

В узком социальном смысле под воспитанием понимают целенаправленное воздействие социальных институтов на человека с целью формирования у него определенных убеждений и ценностей. Например, воспитательное воздействие норм и традиций ОВД с целью формирования профессионального мировоззрения.

Таким образом, *воспитание* - процесс целенаправленного формирования личности в соответствии с требованиями общества и профессиональной деятельности. Благодаря воспитанию осуществляется подготовка человека к жизни в социуме, к общественно приемлемому поведению (формированию гражданственности, любви к Родине, окружающей природе, семье, трудолюбия, гуманизма, уважения к закону, правам и свободам человека).

Обучение – это специально организованный и целенаправленный процесс взаимодействия обучающего и обучаемого, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, а также формирование мировоззрения, развитие умственных возможностей обучаемых, закрепление навыков самообразования.

Основу обучения составляют знания, умения и навыки.

Знания – это отражение человеком объективной действительности в форме фактов, представлений, понятий и законов науки. Они представляют собой коллективный опыт человечества, результат познания объективной действительности.

Умения – готовность сознательно и самостоятельно выполнять практические и теоретические действия на основе усвоенных знаний, жизненного опыта и приобретенных навыков.

Навыки – компоненты практической деятельности, проявляющиеся при выполнении необходимых действий, доведенных до совершенства.

Обучение осуществляется под руководством специально подготовленного лица (руководителя, педагога). Обучение также можно определить как процесс

непосредственной передачи и приема опыта поколений, в ходе которого осуществляется образование человека. Результатом обучения является *обученность* личности, группы людей.

Основным содержанием *профессионального* обучения выступает обеспечение специалистов профессиональными знаниями, умениями и навыками; профессиональное обучение подчиняется необходимости подготовки специалистов (сотрудников ОВД) к решению практических (профессиональных) задач. В системе высшего профессионального обучения осуществляется сочетание этих видов обучения. Профессиональное обучение может осуществляться и по ходу профессиональной деятельности в целях ее совершенствования, причем на базе ранее полученного образования.

Образование – результат обучения. В буквальном смысле оно означает формирование образов, законченных представлений об изучаемых предметах. Образование – это объем систематизированных знаний, умений, навыков, а также способов мышления.

Образованным принято называть человека, который овладел определенным объемом систематизированных знаний и, кроме того, привык логически мыслить. Главный критерий образованности – системность знаний и системность мышления, проявляющиеся в том, что человек способен самостоятельно восстанавливать недостающие звенья в системе знаний с помощью логических рассуждений.

Таким образом, *образование* - процесс и результат усвоения определенной системы знаний, умений и навыков и обеспечение на этой основе соответствующего уровня развития личности.

Под образованием также понимается специально организованная образовательная система по передаче и приему опыта поколений, предназначенная для развития человека и формирования его готовности к жизнедеятельности в обществе.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что основные категории педагогики взаимосвязаны; ключевым и наиболее широким выступает понятие развития личности, развитие происходит под влиянием как биологических, так и социальных факторов; социализация выступает составляющей развития, а воспитание, обучение и образование – составляющими социализации. Закономерности развития и социализации важно учитывать при выборе методов педагогического (психологического, юридического) воздействия.

2. История развития педагогики

Потребность передачи социального опыта подрастающим поколениям возникла вместе с первыми людьми. Однако как целенаправленный процесс начала осуществляться с периода разделения труда, когда более заметную роль в жизни людей стало играть образование и воспитание подрастающих поколений.

Целью и содержанием воспитания в условиях *первобытнообщинного строя* было развитие трудовых навыков, чувства верности интересам рода, сообщение знаний о традициях, обычаях и нормах поведения.

Впервые зачатки образования появились в странах Древнего Востока (Индия, Китай, Вавилон и др.). Наибольшее распространение в этих странах получили три типа школ: жреческие, дворцовые и военные. Жреческие школы создавались при храмах и готовили служителей культа. Дворцовые школы готовили чиновников для нужд административно-хозяйственного управления. Военные школы готовили военачальников.

Первоначальной основой *европейских систем* воспитания стала древнегреческая философия. Видный ее представитель Демокрит (460-370 гг. до н.э.) создал обобщающие труды во многих областях современного ему знания, в том числе и в области педагогики, считая, что «хорошими людьми становятся больше от упражнения, чем от природы». Теоретиками педагогики были крупные древнегреческие мыслители Сократ (469-399 гг. до н.э.), его ученик Платон (427-374 гг. до н.э.), Аристотель (384-322 гг. до н.э.), в трудах которых глубоко разработаны важнейшие положения, связанные с воспитанием человека и формированием его личности.

В Древней Греции считалось, что если ее башмачники будут плохими ремесленниками, гражданам придется ходить в плохой обуви; если повара будут малоискусны, то самое страшное, что произойдет – гражданам придется питаться невкусной пищей; если же воспитатели будут плохо обучать и воспитывать – государству грозит гибель.

Накопление человечеством знаний, развитие орудий и способов труда, их усложнение исторически привели к необходимости специально заниматься обучением и воспитанием детей. Возникнув в Древнем Египте, они постепенно распространились по всему миру.

В период *средневековья* церковь монополизировала духовную жизнь общества, направляя воспитание и образование в религиозное русло.

Мощный импульс к развитию педагогики дала *эпоха Возрождения* (XIV-XVI вв.). В 1623 г. англичанин Фрэнсис Бэкон (1561-1626) вычленил педагогику из системы философских знаний как самостоятельную науку. Огромный вклад в создание научных основ педагогики был внесен великим чешским педагогом Яном Амосом Коменским (1592-1670). Он обосновал необходимость разработки принципов обучения, предложил систему методов и форм обучения, заложил основы того типа образования, которое получило название «классического».

Много прогрессивных идей было внесено в педагогическую науку и практику трудами Эразма Роттердамского (1469-1536) в Голландии, Джона Локка (1632-1704) – в Англии, Ж.Ж. Руссо (1712-1778), К.А. Гельвеция (1715-1771) и Д.Дидро (1713-1784) – во Франции, И.Г. Песталоцци (1746-1827) – в Швейцарии, Иоганна Фридриха Гербарта (1776-1841) и Адольфа Дистервега (1790-1866) – в Германии, Я.Корчака (1878-1942) – в Польше, Д.Дьюи (1859-1952) – в США.

Благодаря работам этих деятелей постепенно преодолевался религиозный характер образования, расширялось содержание классического образования, основательно стали изучаться родной язык, история, география, естествознание. В XIX в. возникают реальные (с преобладанием предметов естественно-математического цикла) и профессиональные школы. В стиле и методах работы получили развитие идеи гуманного отношения к детям, отмены физических наказаний в школах, преодоления средневековой схоластики и

зубрежки, активизации учебной деятельности, отказа от только «словесного воспитания», усиления нравственного воспитания, приближения образования к реальной жизни, соединения обучения и воспитания с трудом и др.

Активно разрабатывались вопросы обучения и воспитания *в России*. Замечательным событием был педагогический трактат «Поучение князя Владимира Мономаха детям» (XII в.), в котором говорилось о необходимости любить и защищать свою Родину, помогать людям, сиротам и вдовам, быть уважительным к старшим, овладевать грамотой.

Заметной вехой в развитии отечественной педагогики стала теоретическая и практическая деятельность Симеона Полоцкого (1629-1680), под наблюдением которого воспитывался в детстве Петр I. Он выступал против «врожденных идей», определяющих, якобы, развитие детей, придавал решающее значение в воспитании примеру родителей и учителей, считал, что развитие чувств и разума должно осуществляться целенаправленно.

Отечественная педагогическая мысль плодотворно развивалась в трудах М.В. Ломоносова (1711-1765), Н.И. Новикова (1744-1818), Н.И. Пирогова (1810-1881), К.Д. Ушинского (1824-1870), Л.Н. Толстого (1828-1910), П.Ф. Каптерева (1849-1922) и других деятелей.

В *период социалистического развития* страны школа стала бесплатной, общедоступной (независимо от национальности и социального положения детей), светской (освобожденной от влияния церкви), а общее среднее образование – обязательным. Страна вышла в число ведущих по проценту населения, имеющего высшего образование. Образование строилось на идеях формирования всесторонне развитой личности, соединения образования с трудом, воспитания в коллективе и через коллектив, сочетания высокой требовательности с уважением к личному достоинству учащихся, личного примера педагога и пр. Основы такого образования получили развитие в трудах Н.К. Крупской (1869-1939), С.Т. Шацкого (1878-1934), П.П. Блонского (1888-1941), А.С. Макаренки (1888-1939), В.А. Сухомлинского (1918-1970).

Школа советского времени имела немало достоинств, признаваемых в мире, но ее чрезмерная идеологизация, жесткий партийный диктат, запреты на серьезные новации и необходимую самостоятельность и другие «перегибы», типичные для того времени, породили к 80-м годам признаки отставания от темпов научно-технического, социального и педагогического прогресса в развитых странах.

В последние десятилетия XX в. интересные *педагогические идеи активизации обучения*, проблемного обучения, педагогического сотрудничества, развития в ходе обучения, формирования личности разрабатывались учеными-педагогами Ю.К. Бабанским, В.В. Давыдовым, М.И. Махмутовым, М.А. Даниловым, Н.К. Гончаровым, Б.Т. Лихачевым, П.И. Пидкасистым, И.П. Подласым, М.Н. Скаткиным, В.А. Сластениным, И.Ф. Харламовым, Е.Н. Ильиным и другими.

Возникли новые отрасли и направления педагогики, в том числе в сфере юриспруденции и правоохранительной деятельности. Например, юридическая педагогика (основоположник А.М. Столяренко), педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников правоохранительных органов (А.В. Буданов, А.И. Папкин), профессиональная педагогика и другие.

В целом педагогика востребована во многих сферах жизни и деятельности и, в первую очередь, в сферах, где осуществляется образование, воспитание, обучение и развитие граждан, в том числе в сфере деятельности сотрудников ОВД.

3. Понятие профессиональной педагогики как научной отрасли и дисциплины

Профессиональная педагогика – область педагогической науки, в которой рассматриваются закономерности профессионального роста в системе начального, среднего и высшего профессионального образования; содержание, формы и методы подготовки и повышения квалификации служащих.

Объектом профессиональной педагогики выступает сфера специальной (профессиональной) подготовки человека к труду. Предметом профессиональной педагогики является процесс формирования профессионально значимых качеств личности и педагогическая система, задающая этот процесс формирования.

Мы будем придерживаться мнения, согласно которому *профессиональная педагогика* – наука, изучающая педагогические явления в определенной сфере профессиональной деятельности, а именно:

- а) закономерности воспитания, образования и обучения профессионала,
- б) педагогические явления и закономерности, которые учитывает и использует в своей деятельности сам специалист (например, методы педагогического воздействия руководителя на подчиненных, сотрудника ОВД на различные категории граждан).

Основными задачами профессиональной педагогики являются следующие:

- определение содержания обучения и воспитания профессионалов;
- разработка методики самообразования и самовоспитания специалистов;
- разработка методов педагогического воздействия, используемых специалистами в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Успех деятельности профессионала в сфере «человек - человек» зависит от его профессиональной подготовленности.

А.М. Столяренко выделяет несколько *видов деятельности сотрудников ОВД*, в которых требуется педагогическая подготовленность.

Первый вид настолько тесно связан с решением педагогических задач, что его можно рассматривать как *разновидность педагогической деятельности*. Для него характерно наличие педагогических задач, форм, методов и условий работы, имеющих приоритетное значение и определяющих ее успешность. Это деятельность инспекторов по профилактике преступлений среди несовершеннолетних, сотрудников служб по работе с персоналом (служб кадров, отделов по воспитательной работе), преподавателей образовательных учреждений и учебных центров и др.

Для второго вида деятельности сотрудников ОВД *выраженные педагогические функции существуют наряду с другими* (юридическими,

управленческими и пр.). Здесь решение педагогических задач имеет параллельный характер. Это деятельность руководителей всех категорий, работников управленческих аппаратов, участковых инспекторов, сотрудников ГИБДД.

Третья группа видов профессиональной деятельности сотрудников ОВД отличается *частичным (или ситуативным) использованием педагогических воздействий*. Это воздействия внешнего вида, действий, манеры общения, применяемых санкций, разъяснения, убеждения, предъявления требований и др. (например, деятельность оперативных сотрудников или сотрудников МОБ, обеспечивающих общественный порядок, осуществляющих раскрытие и расследование преступлений, освобождение заложников, пресечение террористических актов и т.д.).

Дополнительный педагогический эффект в профессиональной деятельности сотрудника ОВД может выражаться в том, что:

- граждане получают новые правовые знания или некоторым образом изменяют свои взгляды;
- у граждан воспитывается дисциплинированность поведения в общественных местах и в быту;
- сотрудник ОВД побуждает граждан к отказу от вредных привычек и повышению правовой требовательности к себе;
- у граждан воспитывается уважение к закону, его понимание и т.д.

Педагогические влияния обеспечивают знание гражданами прав, формируют их отношение к правовым нормам и стремление к соблюдению этих норм.

Сотрудники ОВД, таким образом, постоянно оказывают более или менее выраженное педагогическое воздействие на объект труда (граждан – задержанных, подозреваемых, свидетелей и др.), хотя и не всегда осознают осуществляемую ими педагогическую функцию.

Учитывая значимость педагогической компетентности сотрудников ОВД, необходимой для повышения эффективности их деятельности, в образовательных учреждениях МВД России введена дисциплина *«Профессиональная педагогика»*.

Целью этой дисциплины является обеспечение слушателей базовыми теоретическими знаниями по профессиональной педагогике и формирование умений и навыков, позволяющих успешно осуществлять профессиональную деятельность.

Задачи дисциплины:

- формировать представление о предмете педагогической науки и возможностях ее использования в профессиональной деятельности ОВД;
- раскрыть общие основы профессиональной педагогики в деятельности сотрудников ОВД;
- формировать систему знаний о понятии, содержании и организации профессионального обучения сотрудников ОВД;
- показать сущность, принципы, методы и формы профессионального воспитания сотрудников ОВД;
- раскрыть педагогические методы обеспечения личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД;
- развивать способность применять педагогические основы профессиональной деятельности.

Содержание учебного курса предполагает изучение научных основ профессиональной педагогики (профессионального обучения и профессионального воспитания), рассмотрение современных проблем профессионального образования, теории и методики профессионального обучения и воспитания сотрудников ОВД, овладение педагогическими основами труда и педагогическими методами обеспечения личной безопасности, формирование умений и навыков использования педагогических знаний в практической работе в ОВД.

В соответствии со специализацией курсантов и слушателей, обучающихся по специальности «Правоохранительная деятельность», важно обозначить место профессиональной педагогики в деятельности сотрудников отдельных служб.

Педагогика в деятельности сотрудников ГИБДД

Деятельность этих работников предполагает воспитание участников дорожного движения – водителей и пешеходов, в интересах соблюдения дисциплины на дорогах, правил, уважения других участников движения. Достижимо это не только применением административных мер, но и разъяснениями, убеждениями, советами, устными порицаниями, оказанием помощи. Подходя индивидуально, они призваны учитывать педагогические особенности участников дорожного движения, оценивая их по поведению и в ходе общения. При этом в процессе общения с гражданами должны учитываться не только их возможная недисциплинированность, но и недостаточная обученность, опытность, неумышленный просчет, вынужденная ошибка и т.д.

Воспитательные и обучающие воздействия сотрудников ГИБДД, учет ими педагогических особенностей людей важны, в первую очередь, при решении следующих задач:

- при проведении дознания, разборов дорожно-транспортных происшествий и административных правонарушений;
- при профилактике детского травматизма и гибели детей и подростков на дорогах, обучении детей и подростков правилам безопасного движения на дороге;

- при осуществлении технических осмотров автомобилей, который должен сопровождаться убеждением граждан в необходимости содержания автотранспорта в исправном состоянии и своевременности проведения технического осмотра;

- в процессе приема теоретических и практических экзаменов на право управления автомобилем и так далее.

Решение перечисленных задач требует от работников ГИБДД достаточной профессионально-педагогической подготовленности.

Педагогика в деятельности участковых инспекторов милиции

Основная особенность профилактической деятельности участкового инспектора состоит в том, что она в наибольшей степени предполагает тесный и постоянный контакт с населением, проживающим на определенной территории, доскональное знание своего участка.

Основная направленность его деятельности – профилактическая работа с населением в целях предотвращения правонарушений, преступлений и других чрезвычайных происшествий. Основная функция – активное общение с различными слоями населения и должностными лицами с целью выявления потенциально опасных лиц и ситуаций.

Участковые инспектора, как и другие сотрудники ОВД, решают задачи, связанные с педагогической работой. Она отражена в следующих направлениях деятельности:

- правовое воспитание населения,
- проведение профилактических мероприятий (а) индивидуальная профилактика – выявление судимых и освобожденных из мест заключения лиц, изучение их связей, контроль за поведением; б) выявление несовершеннолетних правонарушителей, профилактическая работа с родителями и др., в) общепрофилактическая деятельность административно-надзорного характера – несение службы по охране общественного порядка в местах, где возможны хулиганские проявления, проверка охраны и технического состояния объектов, обеспечение соблюдения правил паспортной системы; пресечение административных правонарушений и др.),
- рассмотрение жалоб и заявлений граждан,
- работа с лицами, находящимися на учете,
- использование помощи общественности и другое.

Можно утверждать, что успех профессиональной деятельности человека во многом зависит от того, понимает ли он роль и влияние педагогических факторов, готов ли вести себя с учетом этих факторов. Это определяется наличием у него *педагогической подготовленности*, которая состоит из общей и профессиональной педагогической подготовленности.

Общая педагогическая подготовленность включает следующие элементы:

- знание основных категорий педагогики;
- знание основных форм и методов педагогики;
- понимание зависимости жизненного успеха от уровня формирования педагогических свойств (образованности, воспитанности и других);

- умение использовать меры индивидуальной воспитательной работы и воспитательной работы с группой людей.

Профессионально-педагогическая подготовленность включает такие элементы, как:

- понимание зависимости результатов труда от педагогических свойств личности (уровня ее развития, например);

- знание педагогических основ управления;

- осознание формирующего влияния профессиональной деятельности;

- умение организовывать и проводить занятия с персоналом по профессиональным вопросам;

- способность учитывать педагогические закономерности при самоорганизации деятельности (например, направленной на профессиональное самосовершенствование).

Таким образом, профессиональная педагогика выступает значимой для сотрудников правоохранительных органов областью знания, а профессионально-педагогическая подготовленность – составляющей профессиональной компетентности в целом.

4. Методология профессиональной педагогики

Методология – (от греч. *methodos* – путь исследования или познания, *logos* – учение): 1) система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности; 2) совокупность методов, применяемых в какой-либо науке.

В педагогике *методологию* определяют как учение о принципах, методах, формах и процедурах познания и преобразования педагогической действительности.

Рассмотрим *методологические принципы* педагогики.

Принцип объективности обязывает объективно оценивать реальность. При этом важно исключить влияние пристрастий, личных взглядов, предубеждений и профессиональной некомпетентности.

Принцип системности – заключается в том, что явления рассматриваются как система, обладающая структурой, не сводимой к сумме своих элементов. Педагогические явления тесно связаны с другими – психологическими, управленческими, и то или иное педагогическое явление не может быть объяснено одной единственной причиной.

Принцип детерминизма, причинной обусловленности отражает объективно существующие причинно-следственные связи в происходящих явлениях. Данный принцип означает, что внутренний мир человека, с одной стороны, изменяется под влиянием внешних условий; с другой - внешние воздействия преломляются через внутренний мир личности.

Принцип развития – человек на всем протяжении жизненного пути подвергается постоянному воздействию окружающей среды и изменяется под ее влиянием. Особенности человека должны рассматриваться в непрерывном развитии. Данный принцип ориентирует на понимание психики

человека как изменяющегося, развивающегося под влиянием различных факторов явления.

Принцип развития – основа научного и практического оптимизма, веры в возможность целенаправленного достижения прогрессивных изменений.

Принцип гуманности предполагает гуманное отношение к человеку, уважение его прав.

Каждый из этих принципов активно применяется в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Методы педагогики (в том числе профессиональной педагогики) классифицируются следующим образом:

1) Методы теоретических и эмпирических исследований: наблюдение, анкетирование, тестирование, изучение продуктов деятельности, психолого-педагогический эксперимент.

2) Методы педагогического воздействия: методы обучения и методы воспитания.

1) *Метод (метод исследования)* – обоснованный нормативный способ осуществления исследования. При этом методы могут применяться для решения практических, в том числе профессиональных, вопросов.

Методы педагогического исследования – это способы получения научной информации с целью установления закономерных связей, отношений, зависимостей и построения научных теорий.

В педагогике широко применяются как собственно педагогические методы, так и методы, привлекаемые из других наук.

Так, при проведении педагогического исследования используются общетеоретические методы - анализ, синтез, сравнение, индукция, дедукция, абстрагирование, обобщение, конкретизация, моделирование; социологические методы - анкетирование, интервьюирование, рейтинг; социально-психологические методы - тестирование, тренинг; математические методы - ранжирование, корреляция.

Методы педагогических исследований условно подразделяются на *теоретические* и *эмпирические (практические)*.

Теоретические методы исследования позволяют уточнить, расширить и систематизировать научные факты, объяснить и предсказать явления, повысить надежность полученных результатов, перейти от абстрактного к конкретному знанию, установить взаимоотношения между различными понятиями и гипотезами, выделить среди них наиболее существенные и второстепенные.

Охарактеризуем некоторые теоретические методы исследования.

Анализ – мысленное разложение исследуемого целого на составляющие, выделение отрицательных признаков и качеств явления.

Одно и то же исследуемое явление можно анализировать по многим аспектам. Всесторонний анализ явления позволяет глубже его раскрыть.

Синтез – мысленное соединение признаков, свойств явления в смысловое (абстрактное целое).

Однако синтез – это не просто суммирование, а смысловое соединение, Если просто соединить явления, между ними не возникает системы связей, образуется лишь хаотическое накопление отдельных связей.

Анализ и синтез тесно связаны между собой.

Сравнение – установление сходства и различия между рассматриваемыми явлениями.

При сравнении прежде всего необходимо определить основу сравнения – критерий. Для того чтобы сравнить между собой определенные явления, необходимо выделить в них известные признаки и установить, как они представлены в сравниваемых объектах. В ходе сравнения используются также анализ и синтез.

Абстрагирование – мысленное отвлечение какого-либо свойства или признака предмета от других его признаков, свойств, связей.

Конкретизация – мысленная реконструкция, воссоздание предмета на основе вычлененных ранее абстракций (данный метод противоположен абстрагированию).

Обобщение – выделение в процессах и явлениях общих черт, то есть обобщение исследуемого.

Моделирование – изучение процессов и явлений при помощи их реальных или идеальных моделей.

К эмпирическим (практическим) методам исследования относятся, в частности, такие методы сбора и накопления данных, как наблюдение, беседа, анкетирование и другие.

Наблюдение – метод, при котором исследователь, не вмешиваясь в события, отслеживает их изменение; данный метод состоит в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений для изучения их специфических изменений. Невмешательство – важная характеристика метода, определяющая его достоинства и недостатки.

Особо следует сказать об использовании наблюдения за внешними признаками поведения в ходе *визуальной диагностики*, часто осуществляемой сотрудником ОВД.

Эксперимент – один из основных, наряду с наблюдением, методов научного познания и психологического исследования. Отличается от наблюдения в первую очередь тем, что предполагает специальную организацию ситуации исследования и активное вмешательство в ситуацию исследователя.

Если при наблюдении часто невозможно предвидеть изменения, то в эксперименте можно эти изменения планировать и не допускать появления неожиданностей. В этом заключается одно из важных преимуществ эксперимента.

Опрос – метод, при котором опрашиваемый отвечает на ряд поставленных ему вопросов. Опрос может быть устным и письменным.

Устный опрос (интервью, беседа) применяется в тех случаях, когда желательно вести наблюдение за поведением и реакциями человека, отвечающего на вопросы. Этот вид опроса позволяет более глубоко, чем письменный, проникнуть в психологию

человека, однако требует от сотрудника ОВД специальной подготовки (например, умения интерпретировать признаки невербального поведения).

Письменный опрос (анкетирование) позволяет охватить большое количество людей одновременно. Недостатком анкетирования является то, что невозможно учесть реакции отвечающих на содержание вопросов и изменить их.

Метод опроса активно используется при проведении опроса граждан участковым или инспектором ГИБДД.

Также важно сказать о том, что применение опроса сотрудником ОВД может быть проблематичным. Одной из основных причин этого является нежелание населения идти на контакт с представителями правоохранительной деятельности. Поэтому важно осуществление психолого-педагогического воздействия на граждан.

Моделирование – исследование процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических моделей. Под моделью при этом понимается система знаков или объектов, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала.

Анализ результатов деятельности – метод, элементами которого является исследование каких-либо объектов – следов деятельности, документов, публикаций, записей и так далее.

Биографический метод заключается в сборе сведений о фактах и событиях, имеющих значение в жизни человека с момента его рождения до старости.

Метод обобщения независимых характеристик позволяет увидеть личностные особенности человека (охарактеризовать) с разных сторон, используя различные мнения.

Методы педагогического исследования позволяют, в частности, делать вывод о степени образованности, воспитанности человека, его педагогической запущенности, что может представлять значимую информацию для осуществления ряда профессиональных функций (например, профилактики преступлений).

Помимо методов познания (исследования) выделяют также методы оказания педагогического воздействия.

Методы педагогического (психолого-педагогического) воздействия на личность:

1) методы формирования сознания (убеждение, внушение, рассказ, беседа, пример и др.);

2) методы формирования поведения (соревнование, соперничество, упражнение, приучение);

3) методы мотивирования и стимулирования деятельности и поведения (поощрение, наказание, стимуляция, одобрение, порицание, критика, общественное мнение);

4) методы самовоспитания личности (самоубеждение, самовнушение, самокритика, самоконтроль, самопоощрение и др.).

Методы педагогического воздействия на личность находят свое применение в рамках воспитательной, управленческой, образовательной деятельности сотрудников, а также в деятельности по осуществлению

правового воспитания граждан, предупреждении и профилактики преступлений и правонарушений.

В целом педагогика востребована во многих областях жизни и деятельности и, в первую очередь, в сферах, где осуществляется образование, воспитание, обучение и развитие граждан, в том числе в сфере деятельности сотрудников ОВД.

Литература:

1. Жуков Г.Н., Матросов П.Г., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005.
2. Краткий педагогический словарь: Учебное справочное пособие / Андреева Г.А., Вяликова Г.С., Тютюкова И.А. – М.: В. Секачев, 2005.
3. Педагогика: Учебник / Под ред. Л.П. Крившенко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
4. Подласый И.П. Педагогика. Кн. 1: Общие основы. – М.: Владос, 1999.
5. Психология и педагогика. Учебник для вузов. Составитель и отв. ред. Радугин А.А., М.: Центр, 1996.
6. Психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. К.А. Абульхановой, Н.В. Васиной, Л.Г. Лаптева, В.А. Сластенина. – М.: Совершенство, 1998.
7. Столяренко А.М. Психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
8. Столяренко А.М. Юридическая педагогика. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство «ЭКМОС», 2000.

Лекция 2.
Система высшего профессионального образования в России.
Педагогический процесс
в образовательных учреждениях МВД России

В процессе образования происходит обогащение личности и общества системой фундаментальных (разнородных, обширных, глубоких, взаимосвязанных, систематизированных) знаний и соответствующих умений. Такие приобретения человека обеспечивают высокий уровень духовных ценностей, понимание своего места в мире, формируют способность к созиданию и самосовершенствованию. Результат образования – образованность личности и/или общности людей, определяемая не по формальным показателям (дипломам), а по реальному пониманию окружающего мира и себя, проявляющемуся в отношениях, поведении и действиях.

Поэтому в рамках данной лекции мы будем рассматривать вопросы, связанные с процессом образования в России.

План

1. Общая характеристика образования: понятие, функции, свойства, структура
2. Правовая основа современного образования
3. Педагогический процесс и проблема формирования личности специалиста

1. Общая характеристика образования: понятие, функции, свойства, структура

Под *образованием* (в широком смысле) понимают процесс физического и духовного формирования личности, сознательно ориентированный на исторически обусловленные идеальные образы, зафиксированные в общественном сознании социальные эталоны. Это понятие обозначает те стороны формирования личности, в которых выражаются мировоззрение, нравственный облик, эстетический вкус, волевые и физические качества.

Образование изучается не только педагогикой, но и рядом других наук. Так, философия исследует прежде всего цели и общее предназначение образования, социология – способность личности адаптироваться к социальной среде, психология –

психологические аспекты педагогического процесса, экономика – качество подготовки трудовых резервов и т.д.

Однако, ни для одной из наук, кроме педагогики, образование не является центральной категорией. Для педагогической науки образование как реальный целостный педагогический (образовательный) процесс, целенаправленно организуемый обществом, является предметом ее исследования.

Образование в педагогике рассматривается как система, как процесс и как результат.

Образование как система представляет собой сеть образовательных учреждений разного типа и уровня (это системы дошкольного, школьного, среднего специального, высшего и послевузовского, дополнительного образования).

Образование как процесс – это освоение человеком в условиях образовательного учреждения либо посредством самообразования системы знаний, умений и навыков, опыта познавательной и практической деятельности, ценностных ориентаций и отношений.

Образование как процесс отражает этапы и специфику развития образовательной системы и ее изменений в течение конкретного периода времени.

Образование – это процесс передачи накопленных поколениями знаний и культурных ценностей.

То есть, в ходе образования осуществляется обучение и воспитание членов общества, усвоение ими определенных знаний, умений и навыков.

Образование как результат отражает уровень образованности личности.

Понятие «образование» означает в буквальном смысле – формирование образа (духовного или телесного). В этом значении его ввел швейцарский педагог И.Г. Песталоцци (1746-1827), а в русскую литературу – известный просветитель Н.И. Новиков (1744-1818). Система образования, прежде чем она сложилась в современном виде, прошла долгий и сложный путь исторического развития. В разных странах во все времена содержание и характер образования определялись требованиями общественного производства, развития экономики, состоянием и потребностями научно-технического прогресса, духовной культуры, развитием педагогической теории и практики.

Образование как социальный институт выполняет ряд функций:

- передача (трансляция) знаний от поколения к поколению;
- распространение культуры;
- генерирование и хранение культуры общества;

- социализация личности и ее интеграция в общество;
- определение статуса личности;
- обеспечение профессиональной ориентации и профессионального отбора;
- создание базы знаний для последующего непрерывного образования;
- социокультурные инновации, создание новых теорий и открытий;
- социальный контроль;
- обеспечение определенного уровня развития личности;
- формирование мировоззрения человека, его ценностей и моральных принципов.

Высшее профессиональное образование – это образование на базе среднего (полного) общего или среднего профессионального образования, осуществляемое в высшем учебном заведении по основным образовательным программам (соответствующим установленному стандарту), завершающееся итоговой аттестацией и выдачей выпускнику документа о высшем профессиональном образовании.

Задачи высшего профессионального образования:

- подготовка высококвалифицированных специалистов и ответственных граждан, способных удовлетворять не только личные, но и социальные потребности;
- удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего и (или) послевузовского образования;
- развитие науки и искусства посредством научных исследований и использование их результатов в образовательном процессе;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников с высшим образованием;
- формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни;
- сохранение и приумножение нравственных, научных и культурных ценностей;
- распространение знаний среди населения.

Современное образование характеризуется определенными *свойствами*, некоторые из которых мы раскроем.

1. *Гуманизация образования* – это ориентация образования на уважение прав каждого человека.

2. *Гуманитаризация образования* предполагает формирование готовности решать главные социальные проблемы на благо человека; свободно общаться с людьми разных национальностей и профессий, быть экономически и юридически грамотным.

3. *Стандартизация* образования направлена на реализацию государственного образовательного стандарта – набора обязательных учебных дисциплин в определенном объеме.

4. *Многоуровневость* – это организация многоэтапного образовательного процесса. Каждый уровень – это период, который имеет свои цели, сроки обучения и характерные особенности.

Например, многоуровневая система высшего профессионального образования имеет три ступени:

1) первая ступень - неполное высшее образование (обучение не менее двух лет);

2) вторая ступень – высшее профессиональное образование (обучение 4 года, получение квалификации, степени «бакалавр»);

3) третья ступень – высшее профессиональное образование, имеющее две разновидности – со сроком обучения 5 лет (для ряда ведомств – 4 года) и получением квалификации (степени) «дипломированный специалист», а со сроком обучения 6 лет – с получением квалификации (степени) «магистр».

5. *Непрерывность* означает необходимость постоянного образования и самообразования человека в процессе жизнедеятельности. Другими словами, человек получает образование не раз и навсегда, не на всю жизнь. Эта необходимость связана с изменяющимися условиями жизни в современном обществе.

В целом для *современного мирового образования* характерны такие важные тенденции, как:

1) ориентация большинства стран на переход от элитного образования к высококачественному образованию для всех, стремление обеспечить доступность образования всему населению страны, обеспечение права на образование всем желающим;

2) разрастание рынка образовательных услуг (например, распространение платных форм обучения);

3) углубление межгосударственного сотрудничества в области образования;

4) увеличение в мировом образовании гуманитарной составляющей, в частности, за счет введения человекоориентированных учебных дисциплин: политологии, психологии, социологии, культурологии, педагогики и других;

5) усиление финансирования образования в развитых странах;

6) постоянная корректировка учебных программ;

7) повышенный интерес к индивидуальности обучаемых.

Интересными представляются определенные *тенденции развития высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования*. По предположениям специалистов прием в вузы в 2010 году по сравнению с 2000 годом может сократиться на 25-30% при соответствующем сокращении общего контингента студентов. Одновременно возрастут контингенты по таким программам послевузовского образования как аспирантура, докторантура, переподготовка и повышение квалификации. Кроме того, возрастет спрос на получение второго высшего образования, что потребует решения проблемы государственной поддержки этого процесса. Развитие данного направления позволит существенно повысить социальную мобильность занятого населения и создать условия для эффективного удовлетворения потребностей рынка труда в высококвалифицированных специалистах.

Несмотря на данные положительные и прогрессивные тенденции, которые распространяются в области образования, существуют и определенные проблемы.

Так, *объем и содержание подготовки специалистов* не всегда учитывают изменения, происходящие в стране, а также изменения и *запросы практики* в области профессиональной деятельности.

Одним из решений этих проблем выступает подготовка профессионала, который способен не только использовать имеющиеся у него знания, но и может мыслить, проявлять инициативу, решительность и самостоятельность. Другими словами, в процессе образования важно не только приобретение знаний, но и формирование определенных профессионально важных качеств личности. В последнее время характерна и такая тенденция: при приеме на работу и назначении на определенную должность все больше начинают учитывать особенности личности. Сейчас в разных странах оценка этих качеств в 30-85% случаев оказывается решающей.

Среди проблем профессионального образования в системе МВД России можно назвать недостаточное обеспечение духовного и культурного уровня развития будущих сотрудников ОВД, недостаточное финансовое и материальное обеспечение ВУЗов в системе МВД России, недостаточная практическая ориентированность обучения и т.д.

Следует отметить, что *юридическое образование в России* весьма популярно и имеет разветвленную систему, включающую более 300 (трехсот) образовательных учреждений.

Итак, в рамках первого вопроса лекции нами в общих чертах рассмотрены явления образования и профессионального образования и основные тенденции его развития.

2. Правовая основа современного образования

Право на образование является естественным правом человека. Это положение закреплено во *Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте по экономическим, культурным и социальным правам, Конвенции о правах ребенка* и других международных и отечественных документах. В соответствии с Конституцией РФ и Законом РФ «Об образовании» каждому гражданину предоставлено такое право.

Конституция РФ гарантирует право каждого на образование, общедоступность и бесплатность дошкольного, общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях, право бесплатно получить на конкурсной основе высшее образование.

Закон РФ «Об образовании» определяет наиболее общие правовые нормы в сфере образования и является одним из основных в системе складывающегося образовательного права. Он вбирает в себя наиболее прогрессивные позиции государственной образовательной политики.

Здесь отметим, что государственная политика в сфере образования понимается как концентрированное выражение воли многонационального народа России, направленной на удовлетворение запросов личности и потребностей развития гражданского общества, государства, семьи (с учетом экономических возможностей государства). Она предполагает направленность деятельности государственных и общественных институтов на всемерное развитие личности. Государство, решая те или иные задачи социально-экономического развития страны, ориентирует систему образования таким образом, чтобы обеспечить образовательную поддержку (сопровождение) проводимым в стране преобразованиям.

Согласно Закону РФ «Об образовании» установлены следующие общие *принципы государственной политики*:

1. Гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

По общенаучному философскому определению гуманизм в широком смысле – это система воззрений, признающая ценность человека как личности, его права на свободу, развитие и проявление своих способностей;

считающая принципы равенства, справедливости и человечности – желаемой нормой отношений между людьми.

В соответствии с этим принципом гуманистический характер образования предполагает, что в центре образовательного процесса находится развивающийся человек и означает уважение личности, достоинства человека. Цель гуманистически направленного образования состоит в развитии человека, его гражданском и нравственном воспитании.

Гуманистический характер профессионального образования предполагает включение дисциплин гуманистического цикла в естественно-научное и техническое образование, то есть его гуманитаризацию. Это способствует формированию у будущих специалистов более полной и адекватной картины мира, развитию личности, ее образованности.

2. Воспитание гражданственности.

Направлено на осознание человеком себя членом общества, представителем народа, страны, гражданином. Гражданин страны (России) – это человек принимающий на себя ответственность за соблюдение законов этой страны и пользующийся всеми правами, предоставляемыми ее Конституцией.

Гражданственность есть чувство принадлежности к стране рождения и проживания, это знание основных законов страны и их соблюдение.

Воспитание гражданственности означает привитие человеку с самых ранних лет жизни интереса к истории своей страны, правового сознания и правовой культуры.

3. Воспитание уважения к правам и свободам человека;

Основывается на понимании цели воспитания прежде всего как воспитания свободы и ответственности. Общепринятым является положение, что свобода всегда относительна, она всегда соотнесена с необходимостью. Свобода человека есть осознанная (в той или иной степени) необходимость действовать в соответствии с нормами, правилами, законами общества, членом которого всегда по своей социальной сути является человек. Абсолютной свободы человека, живущего в обществе, полного своеволия не может быть. У человека есть свобода выбора, свобода действия в рамках закона, свобода определения жизненного пути – свобода быть самим собой.

Уважение другого как человека, который также свободен быть самим собой, есть уважение самого себя. Права человека и его обязанности, закрепленные в Конституции России, являются предметом правового воспитания граждан.

3. Единство федерального культурного и образовательного пространства, защита и развитие системы образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства.

4. Общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников.

Понимается как соответствующим образом представленное содержание образования, отличающее его от научного знания.

5. Светский характер образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

Означает свободу государственного, муниципального образовательного учреждения от прямого религиозного (конфессионального) воздействия. Светский характер образования основывается на свободе совести граждан, а также на том, что Конституция РФ предполагает светский характер государства.

6. Свобода и плюрализм в образовании;

7. Демократический, государственно-общественный характер управления образованием.

В августе 1996г. принят *Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»*, который регулярно претерпевает своевременные поправки. Постановлениями *Правительства РФ утверждены Типовые положения об образовательных учреждениях различных видов, Государственные образовательные стандарты* и другие документы.

2006 год стал первым годом реализации в России приоритетного национального проекта «Образование» (ПНПО). Одним из направлений ПНПО является «Стимулирование образовательных учреждений высшего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы». В результате конкурсного отбора

победителями были объявлены 17 российских вузов, инновационные образовательные программы которых были признаны наиболее интересными и перспективными. Этим вузам в течение двух лет будет предоставлена государственная поддержка из средств федерального бюджета, составляющая в общем объеме 10 млрд. рублей.

По направлению «Поддержка талантливой молодежи» Указом Президента РФ от 06.04.2006 года № 325 «О мерах по поддержке талантливой молодежи» учреждены ежегодные государственные премии для победителей международных, всероссийских, региональных олимпиад, творческих конкурсов и спортивных мероприятий.

Важнейшей проблемой реформирования системы образования стало решение вопроса об уровне обязательного образования для граждан России, так как имевшийся ранее уровень обязательного образования – основное общее образование – не обеспечивал устойчивого функционирования страны.

В связи с этим в статью 19 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании» внесено изменение, вступившее в силу 01.09.2007 года, согласно которому среднее общее образование является обязательным (в редакции Федерального закона от 21.07.2007 N 194-ФЗ). Требование обязательности общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста восемнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее.

В настоящее время во многих странах мира обосновывается *переход к всеобщему высшему образованию* в XXI веке как одному из условий выживания человечества.

Таким образом, на пороге XXI века *концепция образования на протяжении всей жизни* приобретает ключевое значение. Она выходит за рамки традиционного различия между первоначальным образованием и непрерывным образованием. Образование должно постоянно адаптироваться к изменениям в обществе, сохраняя при этом функцию трансляции основных достижений человечества, его ключевых духовных ценностей в индивидуальный опыт личности.

3. Педагогический процесс и проблема формирования личности специалиста

Педагогический процесс – это специально организованное взаимодействие педагогов и обучаемых, реализующее цели обучения и воспитания в условиях педагогической системы.

Педагогический процесс – понятие, в котором проявляются в единстве все основные категории педагогики: образование и самообразование, воспитание, обучение и развитие (данные категории рассматривались в рамках первой темы).

Педагогический процесс в образовательных учреждениях МВД России представляет собой специально организованную деятельность обучающего и обучаемых, направленную на подготовку квалифицированных специалистов. Педагогический процесс носит закономерный характер и строится в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускникам образовательных учреждений.

Содержание педагогического процесса образует содержание образования и воспитания. Содержание образования определяется рядом нормативных документов и в первую очередь, государственными образовательными стандартами, представляющими государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников.

Под содержанием образования следует понимать ту систему научных знаний, практических умений и навыков, а также мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми необходимо овладеть учащимся в процессе обучения. Это та часть общественного опыта поколений, которая отбирается в соответствии с поставленными целями развития человека и в виде информации передается ему.

Содержание воспитания во многом определяется его компонентами, а именно умственным, нравственным, трудовым, правовым, физическим воспитанием и воспитанием гражданственности.

В образовательном (педагогическом) процессе происходит формирование личности специалиста, которое осуществляется во многом в соответствии с моделью специалиста выпускника.

Профессиональный портрет (модель) специалиста-выпускника – это четко, детально, научно обоснованно прописанный комплекс минимума достоинств (свойств, качеств, способностей, знаний, навыков и умений, привычек) личности образованного профессионала, которым должен обладать выпускник.

Такой портрет именуют еще моделью, квалификационной характеристикой выпускника, квалификационными требованиями.

Разработка профессионального портрета (модели) ведется на основе государственных квалификационных требований к выпускникам соответствующего уровня, ступени образования и специальности.

Профессиональный портрет состоит из общих и профессиональных характеристик личности. Профессиональные характеристики, в частности, включают профессиональную направленность (профессиональные взгляды, убеждения, ценности; профессиональные интересы, планы; профессиональные мотивы), морально-психологическую подготовленность (морально-психологические качества – трудолюбие, справедливость, ответственность, готовность к сотрудничеству, честность, вежливость и др.) и профессионально-деловую подготовленность (профессиональные знания, навыки и умения).

Результатом профессионального образования является приобретенная индивидом в ходе образования способность к выполнению функциональных обязанностей; уровень мастерства в определенном профессиональном занятии, соответствующий уровню сложности выполняемых задач, то есть профессионализм.

Представляется целесообразным выделить следующие этапы развития профессионализма: функциональная грамотность, профессиональная квалификация, компетентность и культура личности.

Функциональная грамотность – это минимальный уровень сформированности знаний, умений и навыков, необходимый для выполнения элементарных профессиональных функций (например, умение помнить необходимую информацию, грамотно заполнять документацию и т.д.).

Профессиональная квалификация - это достижение определенного уровня профессионального образования работника, обладающего знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы.

Профессиональная компетентность - это интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая не только уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию

личности.

Профессиональная компетентность специалистов включает такие разновидности, как:

- практическая (специальная) компетентность - высокий уровень знаний, умений и навыков, используемых в профессиональном труде и обеспечивающих возможность профессионального роста специалиста, смена профиля работы, результативность творческой деятельности;

- социальная компетентность - способность брать на себя ответственность и принимать решения, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, продуктивно взаимодействовать с представителями других культур и религий;

- психологическая компетентность, обусловленная пониманием того, что без культуры эмоциональной восприимчивости, без умений и навыков рефлексии, без опыта эмпатийного межличностного взаимодействия и самореализации профессионализм остается частичным, неполным;

- информационная компетентность, включающая в себя владение новыми информационными технологиями;

- коммуникативная компетентность, предполагающая знание иностранных языков, высокий уровень культуры речи;

- экологическая компетентность, основывающаяся на знании общих законов развития природы и общества, на экологической ответственности за профессиональную деятельность;

- валеологическая компетентность, означающая наличие знаний и умений в области сохранения здоровья и в вопросах здорового образа жизни.

Профессиональная компетентность основывается на владении специалистом всей совокупностью культурных образцов, известных к настоящему времени в данной области человеческой деятельности. По мере их освоения в процессе профессионального становления личности задачи профессиональной деятельности следует рассматривать как часть производства культуры, а субъекта, реализующего эти задачи, - как работника, обладающего профессиональной культурой.

Литература:

1. Федеральный Закон РФ «Об образовании» (принят Государственной Думой 10.07.1992г.).
2. Федеральный Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (принят Государственной Думой 19.07.1996г.).
3. Балыхин Г.А. Приоритетный национальный проект «Образование»: итоги первого года реализации // Национальные проекты, 2007, № 2 (9). С. 8-13.
4. Жуков Г.Н., Матросов П.Г., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005.
5. Люлькин Г. Доступность, качество, конкурентоспособность (С заседания коллегии Рособразования) // Высшее образование сегодня, 2007, № 3. С. 4-8.
6. Основы педагогики высшей и средней специальной школы в системе ОВД. – М.: Академия МВД России, 1992.
7. Педагогика: Учебник / Под ред. Л.П. Крившенко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
8. Педагогика профессионального образования: Учебное пособие / Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004.
9. Столяренко А.М. Психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
10. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология и педагогика в вопросах и ответах. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.

Лекция 3.

Педагогическая теория и методика профессионального обучения

Одним из важнейших условий формирования специалистов выступает их профессиональное обучение. Профессиональная педагогика позволяет рассмотреть формы и методы, приемы и средства профессионального обучения специалистов, а также определить возможности их использования сотрудниками ОВД в своей служебной деятельности, например, в рамках проведения занятий по служебной подготовке, при проведении штабных учений и обучающих деловых игр.

План

1. Понятие профессионального обучения, его принципы и направления
2. Формы и методы профессионального обучения

1. Понятие профессионального обучения, его принципы и направления

Важное место в структуре педагогического процесса занимает процесс обучения, в ходе которого усваиваются знания, умения и навыки, формируются личностные качества, позволяющие человеку адаптироваться к внешним условиям и проявить свою индивидуальность.

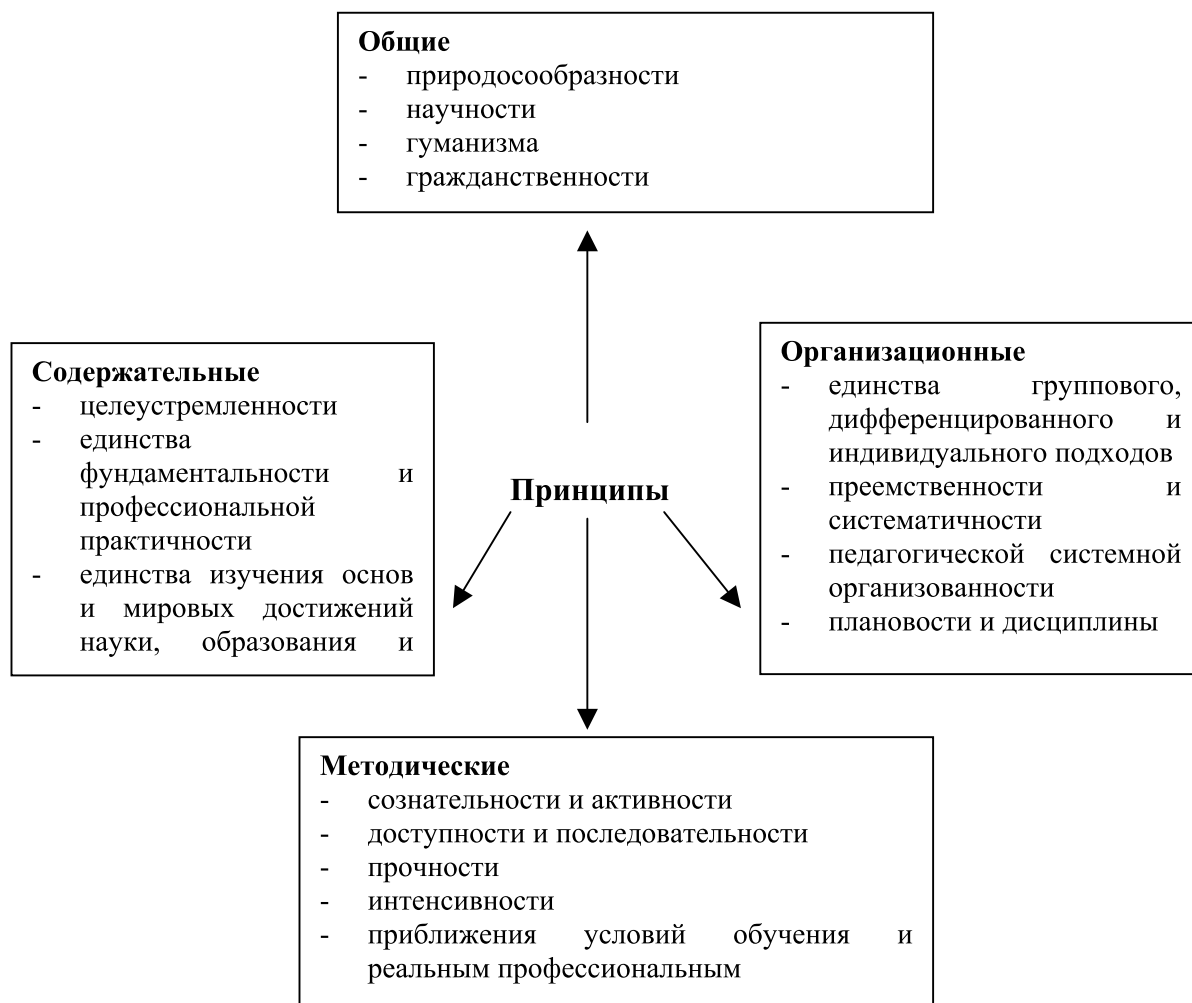
Педагогическая теория обучения называется *дидактикой*.

В процессе обучения важно соблюдать определенные принципы.

В целом *принципы обучения* определяются как педагогические положения, которые отражают особенности деятельности по усвоению знаний, умений и навыков.

Принципы профессионального обучения включают общие, содержательные, организационные и методические (схема 1).

Схема 1.



Рассмотрим некоторые из этих принципов.

Общие принципы профессионального обучения:

- принцип природосообразности, то есть соответствия обучения природе человека;

- принцип научности требует, чтобы все сообщаемые сведения отвечали наиболее современным научным достижениям. Реализация принципа научности способствует развитию мышления, во многом предопределяет успех практической деятельности;

- принцип гражданственности, который требует, чтобы содержание обучения обеспечивало формирование мировоззрения, нравственности, умения понимать значимость профессиональной деятельности.

Содержательные принципы профессионального обучения:

- принцип целеустремленности подчеркивает связь цели и содержания профессионального обучения;

- *принцип профессионально-практической направленности* означает, что профессиональное обучение должно соответствовать специфике профессиональной деятельности и формировать способность решать служебные задачи.

Организационные принципы профессионального обучения:

- *принцип систематичности* исходит из необходимости осваивать учебный материал в организованном порядке, то есть в определенной последовательности и с определенной продолжительностью;

- *принцип преемственности* предполагает опору на имеющийся у обучаемых (специалистов) уровень развития и образованности (с учетом их знаний, умений и навыков);

- *принцип дисциплины* связывает результаты обучения с посещаемостью занятий и выполнением учебных заданий.

Методические принципы профессионального обучения:

- *принцип сознательности и активности* подчеркивает понимание целей обучения, интерес к содержанию обучения, мотивацию к учебной и профессиональной деятельности;

- *принцип доступности* требует, чтобы обучение строилось с учетом реальных возможностей обучаемых. В основе данного принципа лежит закон тезауруса: доступным для человека является лишь то, что соответствует его тезаурусу. Латинское слово тезаурус (thesaurus) означает «сокровище». В переносном значении под этим понимается объем накопленных человеком знаний, умений и навыков;

- *принцип связи теории с практикой* означает, что готовность специалиста к действиям на практике во многом зависит от условий его профессионального обучения. Поэтому в процессе профессионального обучения важно моделировать профессиональные ситуации и отрабатывать конкретные практические профессионально важные действия.

Профессиональное обучение подчиняется определенным закономерностям:

- результаты обучения (в определенных пределах) зависят от продолжительности обучения;

- результаты обучения находятся в прямой зависимости от понимания целей обучения и значимости изучаемого;

- продуктивность усвоения знаний прямо пропорциональна объему практического применения этих знаний;

- продуктивность обучения напрямую зависит от развития внимания, памяти и мышления обучаемых;

- количество повторений оказывает сильное влияние на продуктивность обучения;

- эффективность обучения зависит от уровня «интеллектуальности среды»;
- умственное утомление приводит к снижению качества обучения;
- эффективность обучения зависит от его организации. При этом важна такая организация профессионального обучения, которая развивает интерес к профессиональной деятельности и стремление ее осуществлять, другими словами стимулирует положительную мотивацию к труду;
- грубое и безразличное отношение друг к другу среди коллег или между обучающим и обучаемыми отрицательно сказывается на результатах обучения.

Обучение персонала – это целенаправленный, планомерный и систематически осуществляемый процесс овладения профессиональными знаниями и умениями, навыками общения.

Профессиональное обучение – это процесс формирования профессионально значимых знаний, навыков и умений.

Профессиональное обучение осуществляется в процессе получения профессионального образования, стажировки, повышения квалификации, переподготовки кадров, а также обучения их вторым профессиям в организации или в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования.

1. *Высшее профессиональное образование.* Его цель – подготовка и переподготовка специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Дать такое образование может лишь высшее профессиональное образовательное учреждение (высшее учебное заведение).

Структура высшего профессионального образования включает следующие три уровня.

Первый – это неполное высшее образование. Оно считается завершенным по окончании не менее двух первых лет обучения. По окончании срока обучения студенту выдается диплом с приложением, в котором приводятся конкретные объем и содержание неполного образования. Первый уровень высшего профессионального образования должен дать студенту профессию и квалификацию.

Второй – этот уровень высшего профессионального образования дает подготовку по основной профессиональной образовательной программе и обеспечивает подготовку специалистов с квалификацией «Бакалавр». Нормативный срок обучения составляет не менее 4 лет.

Третий – этот уровень высшего профессионального образования осуществляется по основным профессиональным образовательным программам двух типов. Подготовка

осуществляется с квалификацией «Магистр» или с традиционно указываемой квалификацией, например, «Инженер», «Экономист», «Юрист». Общее наименование этой квалификации – «Специалист». Срок обучения – не менее шести лет.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся заочно и очно-заочно (по вечерней форме обучения) в вузах независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются только по основному месту работы и при соблюдении двух условий: наличия государственной аккредитации у образовательного учреждения и успешного освоения обучающимся образовательной программы.

Работники считаются обучающимися успешно, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу лабораторно-экзаменационной сессии они сдали все зачеты, выполнили все работы по дисциплинам учебного плана по предметам, вынесенным на сессию. Успешное сочетание трудовой деятельности с обучением в вузах гарантируется предоставлением работодателями дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка. Цели и продолжительность этих отпусков указываются в Трудовом кодексе РФ.

2. Обучение при поступлении на работу.

Цель обучения – адаптировать гражданина к условиям работы в организации. Обучение осуществляется по конкретной программе, разработанной кадровой службой.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Работники имеют право: на профессиональную подготовку; переподготовку; повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.1. Переподготовка кадров – обучение с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Переподготовка специалистов – получение второго высшего образования, то есть освоение новой специальности.

Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а другой – для получения дополнительной квалификации.

2.2. *Стажировка* – формирование и закрепление на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей.

2.3. *Повышение квалификации* – обучение с целью усовершенствования профессиональных знаний, умений, навыков общения в связи с ростом требований к профессии или повышению в должности.

Повышение квалификации – углубление, систематизация, обновление профессиональных знаний, развитие практических умений в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач.

Повышение квалификации может быть *краткосрочным* (от 72 до 100 часов учебного времени) *тематическим обучением по актуальным проблемам профессиональной деятельности*, проводится по месту основной работы и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата. Также повышение квалификации может быть *длительным* (свыше 100 часов учебного времени) в целях углубленного изучения актуальных профессиональных проблем.

Задача повышения квалификации специалистов связана с установлением соответствия между постоянно растущими социальными требованиями к личности и к профессиональной деятельности специалиста и недостаточным уровнем его готовности выполнять свои профессиональные и должностные функции. Поэтому важнейшей особенностью этого вида обучения выступает соответствие «вызовам» времени.

Повышение квалификации является непрерывным процессом, имеющим весьма сложный характер и своеобразную структуру. Непрерывность повышения квалификации – это органическая взаимосвязь двух неоднозначных процессов: специально организованного обучения (которое проводится не реже одного раза в 5 лет) и самообразования.

3. *Самообучение* – предполагает самостоятельное овладение определенными знаниями, умениями и навыками и самоуправление своей образовательной деятельностью.

Таким образом, в рамках первого вопроса лекции сформулировано определение профессионального обучения и дана его общая характеристика.

2. Формы и методы профессионального обучения

Форма обучения – внешняя организационная сторона процесса обучения, протекающая по установленному режиму и порядку. Это внешнее выражение взаимодействия участников педагогического процесса.

Профессиональное обучение (профессиональное образование, в том числе дополнительное), реализуется в следующих формах:

- очная форма обучения (если речь идет о дополнительном профессиональном образовании, то очная форма обучения с отрывом от основной работы);
- без отрыва от работы (заочная, дистанционная);
- с частичным отрывом от работы;
- обучение по индивидуальным формам;
- экстернат.

Очная форма обучения предусматривает учебные занятия по месту нахождения учебного заведения. Образовательный процесс по данной форме обучения регулируется расписанием и содержит (кроме лекций) учебное время, отводимое для практических, семинарских занятий, обмена опытом, анализа конкретных производственных ситуаций, выездные формы обучения на передовых предприятиях, в учреждениях и объединениях.

Форма обучения без отрыва от работы (заочная, дистанционная) в последнее время находит все более широкое распространение, поскольку специалист-слушатель на период обучения не покидает свое основное место работы.

Дистанционное обучение возникло в связи с необходимостью расширить территориальное присутствие различных программ обучения, преодолеть «расстояние, дистанцию». От традиционной, очной формы обучения дистанционная (заочная) выгодно отличается наличием современных технических средств, систем коммуникации, возможностью сравнительно быстро получать необходимые учебные материалы, взаимодействием с преподавателем и консультантом в режиме реального времени. Кроме обычного учебного материала на бумажном носителе слушатель, обучающийся по модели дистанционного обучения, может получить материалы в записи на аудио- и видеокассетах, CD-дисках и так далее. В настоящее время хорошо зарекомендовала себя электронная форма предоставления материалов. Это позволяет сделать процесс обучения интерактивным, так как в электронный учебник может быть заложено несколько разных стратегий овладения материалом. Задача слушателя при этом заключается в том, чтобы выбрать тот или иной вариант работы с информацией, выполнить практические задания, включиться в деловые игры. Появление Интернета и спутникового телевидения позволяет приблизить информационно-справочные материалы к пользователю, находящемуся в любой точке страны. Эти возможности постоянно расширяются, такие виды занятий, как видеоконференции, защита курсовых и выпускных работ, итоговые зачеты и экзамены становятся доступны большинству слушателей,

обучающихся в системе дополнительного профессионального образования по дистанционной форме обучения.

Смешанная форма обучения отличается сочетанием ресурсов очной и заочной форм. Это позволяет не только использовать возможности технических средств, не прерывая работу по основному месту работы, но и периодически участвовать в занятиях по очной форме обучения (по модульному принципу).

В процессе профессионального обучения используются следующие формы проведения занятий.

Лекция является традиционной формой обучения специалистов, ориентирует обучаемых на активную работу в процессе осмысления теоретического материала, включает их в процесс размышления над путями и способами его использования в своей практической деятельности.

Семинарские занятия в аудитории взрослых способствуют применению теоретических знаний, развитию практических умений, профессионального мышления.

Характерной особенностью *семинара* выступает групповое обсуждение определенной профессиональной проблемы и формулировка путей ее решения в практической деятельности.

Практические занятия проводятся после осмысления теоретического материала, требующего неоднозначной оценки на лекциях, семинарах, консультациях. На практических занятиях наиболее эффективно осуществляется формирование опережающих умений и навыков, наиболее важных для развития творческой направленности профессиональной деятельности.

Практические занятия предназначены для формирования конкретных профессиональных навыков и умений.

Конференция имеет сходство с семинаром, но основные выступления на ней заранее распределяются между участниками и подготавливаются, а обсуждение проблем получается более основательным, разносторонним и глубоким, чем на семинаре.

Игра – форма практического обучения, в которой имитируются деятельность и взаимодействие профессионала с коллегами и гражданами.

Учение – наиболее масштабная, максимально приближенная к реальности форма практического обучения; в данном случае в процессе учения деятельность не только имитируется, но и ее условия максимально приближаются к реальным. Участники учения, выполняют определенные роли, распределены по местам, а контакты друг с другом осуществляют с помощью средств связи, личных встреч, посыльных. В процессе учения все решается и делается фактически.

Одним из важнейших условий обеспечения творческой активности слушателей является использование интерактивного обучения, технологий театрализации, сюжетно-ролевых, организационно-деятельностных, имитационных игр, игрового моделирования. Существует закономерность: чем выше профессиональный статус специалиста, тем труднее ему «сесть за парту». Разрушить стереотипы позволяет использование личностно-ориентированных форм и методов обучения.

В процессе обучения взрослых эффективно используются следующие *инновационные технологии обучения*:

- *интернет-технологии* (при реализации дистанционного образования). Наиболее эффективно реализуются в процессе обучения в контексте «погружения» всего коллектива в профессиональные проблемы, использование интернет-технологий, представляющих собой комплекс образовательных услуг, осуществляемых посредством специальной информационно-образовательной среды. Для обеспечения эффективного общения с преподавателем используются следующие методы: подготовка письменных вопросов и ответов, контакты по телефону, электронной почте, встречи с преподавателем на консультациях;

- *блочно-модульный принцип освоения программы обучения*. Образовательный модуль является относительно самостоятельной частью всей программы, охватывающей один из ее разделов (тем) и осваиваемой независимо от других. В блок могут включаться несколько тем или модулей программы, объединенных по характеру материала (теоретический, практический, прикладной);

- *инновационные игровые технологии*. Цель их использования – развитие умений и навыков аналитической, рефлексивной, творческой деятельности специалистов.

К числу активных форм обучения относят *групповую работу*, в том числе и *в малых группах*. Ценность работы в малых группах состоит в возможности создать условия для продуктивной совместной деятельности взрослых людей с различным жизненным и профессиональным опытом, с разными психологическими особенностями и образовательными запросами. Кроме того, используются такие технологии, как «создание моделей деятельности», «мозговой штурм», различные методы имитационно-игрового моделирования.

Используемые в процессе профессионального обучения различные формы и методы обеспечивают оптимальные условия для активизации участников образовательного процесса и повышают эффективность подготовки специалистов.

Методы обучения могут классифицироваться следующим образом (таблица 1).

Таблица 1.

Обучение на рабочем месте	Обучение вне рабочего места
<i>«Копирование».</i> Работник копирует действие человека, обладающего соответствующим навыком, непосредственно наблюдая за выполнением профессиональных функций	<i>Деловые игры.</i> Метод обучения, предполагающий разбор учебной ситуации в группе. Участники игры получают роли, соответствующие реальным, принимают решения и рассматривают их последствия
<i>Наставничество.</i> Руководитель занимается с подчиненными в ходе ежедневной работы	<i>Моделирование.</i> Воспроизведение реальных производственных условий с помощью тренажеров или макетов
<i>Делегирование.</i> Передача работникам полномочий принятия решений по четко обозначенной области решения задач. Менеджер обучает подчиненных в ходе работы	<i>Анализ конкретных ситуаций</i> заключается в том, что анализируются ситуации, взятые из практики.
<i>Метод усложняющихся заданий.</i> Представляет собой специальную программу рабочих действий, выстроенных по степени их важности, расширения объема заданий и сложности. Заключительная ступень – самостоятельное выполнение задания	<i>Ролевые игры.</i> В них отрабатывается тактика поведения, функции и обязанности конкретного должностного лица.
<i>Ротация.</i> Работник переводится на новую работу или должность для получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта на срок до 2-3 месяцев	<i>Тренинг сенситивности</i> направлен на развитие наблюдательности, способности прогнозировать поведение других людей.
<i>Использование конкретных учебных методик, инструкций.</i>	<i>Коммуникативный тренинг</i> или тренинг развития навыков общения и разрешения конфликтов.

Любой метод обучения имеет свои преимущества и недостатки. Большинство из них могут комбинироваться между собой.

По результатам обучения проводится промежуточная и итоговая аттестация обучаемых специалистов с помощью известных методик оценки качества и результатов труда.

Аттестация является одним из видов комплексной оценки персонала, предпринимаемой периодически.

Под *аттестацией* обычно понимают осуществляемое на основе решения специальной комиссии с учетом анализа результатов работы и уровня квалификации (а) подтверждение соответствия работника занимаемой должности; (б) распределение работников по различным категориям и уровням оплаты труда; (в) подтверждение права осуществления работником определенного вида деятельности.

Процесс аттестации можно условно разделить на следующие *этапы*.

1. *Подготовительный.* На этом этапе подготавливается приказ о проведении аттестации, утверждается состав аттестационной комиссии, подготавливается необходимая в процессе аттестации документация (положение об аттестации, список аттестуемого персонала, оценочные и аттестационные листы), трудовой коллектив информируется о сроках, целях, порядке проведения аттестации – не менее чем за месяц до ее начала.

2. *Этап оценки работника в подразделении.* В идеале в подразделении создается экспертная группа в следующем составе: непосредственный руководитель аттестуемого, специалисты подразделения (1-2 человека), работники службы управления персоналом. На каждого аттестуемого заполняются оценочные листы, включающие показатели его знаний, умений, навыков и результатов труда.

3. *Проведение аттестации.* В аттестационную комиссию представляются документы на аттестуемых (за две недели до аттестации). На заседание аттестационной комиссии приглашаются аттестуемые и их непосредственные руководители, рассматриваются все представленные материалы, заслушиваются аттестуемые и их руководители. По результатам аттестации заполняется аттестационный лист, который предъявляется аттестуемому после открытого голосования по следующим позициям: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации через год; не соответствует занимаемой должности.

Заседание аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

Выводы аттестационной комиссии используются как рекомендации по продвижению аттестуемого на вышестоящую должность, увеличению заработной платы, переводу на другую работу, об освобождении от занимаемой должности.

Выделяют следующие *виды аттестации*: итоговую, промежуточную и специальную.

Итоговая аттестация подразумевает полную и разностороннюю оценку деятельности работника за весь период (как правило, от 3 до 5 лет). Оценивается не только его деятельность, но и качества личности, готовность выполнять определенную работу.

Промежуточная аттестация проводится через сравнительно короткие периоды, причем каждая последующая аттестация исходит из результатов предыдущей.

Специальная аттестация проводится в связи с особыми обстоятельствами: направление на учебу, утверждение в новой должности и т.д. перед принятием соответствующего решения.

Аттестация работников является одним из условий изменения трудового договора и имеет целью улучшение расстановки и подбора персонала. Роль аттестации возрастает, когда усиливается государственный и общественный контроль за соблюдением прав человека, его социальных гарантий, и снижается в период экономических и социальных потрясений. Кроме того, результаты аттестации в определенной мере бывают субъективными.

Так, к *типичным ошибкам при оценке деятельности работника* можно, например, отнести завышение оценок лицам, обладающим приятной манерой поведения; занижение оценок лицам, склонным к проявлению недовольства; не обнаружение тех недостатков, которые свойственны оцениваемому; занижение оценок лицам потерпевшим неудачу при выполнении конкретных задач непосредственно перед проведением деловой оценки;

завышение оценок лицам, добивающимся значительных успехов непосредственно перед проведением деловой оценки; недооценка женщин и другие.

К показателям оценки квалификации служащих относят:

- образование,
- стаж работы по специальности,
- профессиональную компетентность,
- знание необходимых нормативных актов и инструкций,
- умение оперативно принимать решения для достижения поставленных целей,
- способность адаптироваться к новой ситуации,
- своевременность выполнения должностных обязанностей,
- способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы,
- умение работать с документами,
- способность в короткие сроки осваивать технику, компьютеры, и т.п.
- соблюдение профессиональной этики и другие.

Итак, при рассмотрении данного вопроса нами охарактеризованы основные формы и методы профессионального обучения (обучения персонала), а также такой вид оценки специалистов как аттестация.

Литература:

1. Андреева И.В., Кошелева С.В., Спивак В.А. Управление персоналом. – СПб: Нева, 2003.
2. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: Учебник для вузов. – СПб: Питер, 2000.
3. Краткий педагогический словарь: Учебное справочное пособие / Андреева Г.А., Вяликова Г.С., Тютюкова И.А. – М.: В. Секачев, 2005.
4. Никитин Е. Образовательные услуги // Служба кадров, 2004, № 4. С. 116-121.
5. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. – Минск: Амалфея, 2000.
6. Основы педагогики высшей и средней специальной школы в системе ОВД. – М.: Академия МВД России, 1992.
7. Педагогика: Учебник / Под ред. Л.П. Крившенко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
8. Педагогика: Учебное пособие / Под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Высшее образование, 2007.
9. Педагогика профессионального образования: Учебное пособие / Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004.
10. Подласый И.П. Педагогика. Кн. 1: Общие основы. – М.: Владос, 1999.
11. Столяренко А.М. Психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

Лекция 4.

Характеристика профессионального воспитания

В настоящее время профессиональному воспитанию работников уделяется особое внимание, но в первую очередь это касается представителей профессий, по роду своей деятельности интенсивно общающихся с другими людьми, от действий и поведения которых во многом зависит решение человеческих проблем. Профессиональное воспитание специалистов обуславливает уровень их профессиональной культуры, соответствие нормам профессиональной этики, обеспечивает конструктивность поведения в тех или иных трудовых ситуациях, способность эффективно взаимодействовать друг с другом и с гражданами.

В рамках данной лекции мы рассмотрим те положения теории профессионального воспитания, которые наиболее актуальны для совершенствования деятельности сотрудников ОВД.

План

1. Понятие, концепции и виды воспитания
2. Общая характеристика профессионального воспитания сотрудников ОВД
3. Особенности организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД в условиях боевых действий

1. Понятие, концепции и виды воспитания

На протяжении исторического развития педагогики процесс воспитания, наряду с процессом обучения, находился в сфере внимания ученых и практиков.

Воспитание является основной категорией педагогики, а теория воспитания – ее разделом.

Существует множество определений воспитания; ни одно из которых не может быть исчерпывающим, но из которых можно составить представление о его сущности.

Во-первых, это *целенаправленность*. Воспитание - деятельность преднамеренная, осуществляемая сознательно. В этом ее отличие от социализации - процесса стихийного, спонтанного, осуществляющегося под воздействием множества разнонаправленных факторов.

Во-вторых, это *взаимодействие* воспитателя и воспитуемого. В разных формах, но тем не менее оно - обязательный атрибут воспитания. Если воспитатель игнорирует взаимодействие и абсолютизирует воздействие, он, скорее всего, потерпит фиаско. Во всяком случае, если и удастся добиться сиюминутных результатов, то на отдаленные, устойчивые результаты воспитания рассчитывать не приходится.

В-третьих, *представление воспитателя о личности воспитуемого*. Личность проявляется в индивидуальности, неповторимости каждого, в избирательном отношении к воспитательным воздействиям. При этом следует иметь в виду, что воспитуемый одновременно и субъект, и объект воспитания, как, впрочем, и воспитатель. Проблема заключается в том, что часто воспитатель игнорирует личность воспитанника. С другой стороны, в литературе часто рассматривается идея о субъекте и субъектных отношениях между участниками воспитательного процесса, а объектные отношения как бы остаются в тени.

И, наконец, в-четвертых, воспитание имеет место только в том случае, если осуществляется *созидательная деятельность*. Отсюда следует, что не слово - главное средство воспитания (впрочем, значимость слова не умаляется), а созидательная творческая деятельность.

Кратко воспитание можно определить как процесс целенаправленного формирования личности.

Воспитание (*узкое педагогическое значение*) – специально организованная деятельность, направленная на формирование определенных качеств человека, осуществляемая во взаимодействии педагогов и воспитанников в рамках воспитательной системы.

Воспитательный процесс можно организовывать на нескольких уровнях.

Первый, социетарный (*общественный, социальный*) уровень дает представление о воспитании как постоянной функции общества на любой стадии его развития; этот уровень связан с трансляцией культуры во всех ее формах и проявлениях молодому поколению. Воспитательные цели этого уровня определены, в частности, в законе «Об образовании», в Конституции и в Международной Конвенции о правах человека, а также других документах.

Второй, институциональный уровень предполагает реализацию воспитательных целей и задач в условиях конкретных социальных институтов (например, в образовательных учреждениях системы МВД России).

Третий, социально-психологический уровень обуславливает воспитание в условиях отдельных социальных групп, коллективов (например, коллективе курса, учебной группы).

Четвертый, межличностный уровень определяет специфику воспитания как практику взаимодействия воспитывающего с воспитуемыми, с учетом их индивидуально-психологических особенностей (например, воздействие преподавателя с курсантами и слушателями).

Пятый, интерперсональный уровень является процессом самовоспитания, который осуществляется как воспитательное воздействие человека на самого себя в разных жизненных обстоятельствах.

В целом, можно сказать, что воспитанием достигается адаптация личности к жизни в обществе, формирование гражданской ответственности, уважения к закону, правам и свободам человека, потребности в культурном развитии и самоопределении.

Воспитательный процесс имеет ряд особенностей:

- длительность (для воспитания характерна отдаленность результатов от момента непосредственного воспитательного воздействия);

- многофакторность, в воспитании проявляются объективные факторы (обстоятельства) и субъективные факторы (внутренние потребности личности, личностные особенности воспитателя); установлено, что соответствие субъективных факторов, выражающих внутренние потребности личности, объективным условиям, в которых личность живет и формируется.

Разные подходы к определению сущности воспитания подчеркивают многогранность и сложность этого явления.

Общие концепции воспитания.

В целом можно выделить 2 группы воспитательных концепций: гуманистические и авторитарные.

В педагогике гуманистический подход называют личностно ориентированным, авторитарную же педагогику – социально ориентированной.

В целом воспитательные концепции в мире до начала XX века были преимущественно авторитарного характера или во всяком случае носили черты авторитарности, если понимать под этим, что процессу воспитания и обучения свойственно следующее:

- ориентация на определенные цели воспитания, общие для всех;
- ориентация на формирование личности по определенному эталону;

- доминирующая роль человека, оказывающего воспитательное воздействие;

- наличие требований, строго регламентирующих деятельность людей, на которых оказывается воспитательное воздействие.

Уточним, что авторитарность может быть свойством воспитания и выступать нормой профессионального поведения человека, осуществляющего воспитание.

Среди педагогических концепций XX века, которые носят социально-ориентированный характер или связывают воспитание с принуждением, контролем со стороны общества, более или менее жестко ориентируют личность на усвоение заданных обществом норм, ролей, ценностей, надо назвать *педагогика бихевиоризма*.

*Педагогика (психология) бихевиоризма (behavior - поведение) возникла в начале XX века. Классический бихевиоризм утверждал, что проявления личности сводятся к поведению, которое можно наблюдать, в отличие от чувств, мышления, составляющих внутренний мир и не доступных изучению с помощью научных методов. Следовательно, предмет психологии и педагогики – поведение, активность человека, которые бихевиористы называют «реакцией» и в изучении которых старались применять естественно-научные методы, дающие, как они считали, объективное научное знание о психике человека. Поведение личности они сводили к сумме реакций на ситуации-раздражители (стимулы), опираясь на учение И. Павлова об условных рефлексах. *Воспитание и обучение человека поэтому ими рассматривались как выработка социально одобряемых, «правильных» реакций на стимулы, жизненные ситуации.**

В дальнейшем понимание поведения личности усложнилось. Один из крупнейших необихевиористов Б.Ф. Скиннер правильно полагал, что поведение личности определяют не только стимулы, то есть внешние воздействия окружающей среды, но и внутренняя деятельность самого человека, например, представления человека (в виде опыта, установок) о последствиях его «реакций», поступков в определенных ситуациях. Чтобы регулировать поведение личности, вырабатывать желаемые реакции, считал Б.Ф. Скиннер, нужно организовать систему положительных и отрицательных подкреплений.

Стремление человека получить положительное подкрепление (одобрение) и избежать отрицательного подкрепления – осуждения, неодобрения – Б.Ф. Скиннер назвал «оперантным поведением». Человек ориентируется на последствия своего поведения, тем самым выбирая

поощряемые обществом поступки и избегая осуждаемого поведения. Данные положения лежат в основе программированного обучения, базирующегося на пошаговом контроле за результатами обучения.

Согласно рассматриваемой концепции поведение с помощью подкрепления можно и нужно программировать и через это управлять общественной жизнью, избегая антисоциальных проявлений молодежи, формируя членов общества с заданными свойствами. Этот процесс называется «модификацией поведения» и отражает формирование личности с социально одобряемым поведением.

Учение бихевиоризма оказало влияние на педагогику, что выразилось в рекомендациях специалистам соответствующего профиля (социальным работникам, например; в нашем случае – сотрудникам ОВД).

Это учение вызывало и вызывает критику прежде всего за грубое манипулирование личностью. Противники Б.Ф. Скиннера обвиняли его в антигуманном отношении к человеку, в том, что он конструирует управляемого индивида, функционера. Наряду с этим есть и *сторонники данной концепции* (особенно в США). Они *выступают за то, чтобы система воспитания формировала дисциплинированных, ответственных людей, «послушных» граждан, выполняющих свои роли в обществе.*

Основными положениями личностно ориентированной педагогики, возникшей на рубеже XIX-XX веков, (представители В. Лай, Г. Кершенштейн в Германии, О. Декроли в Бельгии, Дж.Дьюи в США и др.) являются следующие:

- воспитание происходит в процессе свободной деятельности, в игре;
- основными формами педагогического взаимодействия являются практические занятия и занятия искусством;
- прежде всего, важно развитие индивидуальности.

Современной концепцией, отражающей идеи данной педагогической школы, выступает *гуманистическая психология и педагогика.*

Гуманистическая педагогика (психология), одно из самых влиятельных направлений психологии XX века в США, явилась реакцией на авторитарность в педагогике. Свой взгляд на развитие личности, воспитание она ведет от Дж.Дьюи (1859-1952). Представители гуманистической психологии (А. Маслоу, К Роджерс и др.) считают, что человек добр и прекрасен по природе, что его портит общество и что он должен отстаивать свою индивидуальность. Гуманистическая педагогика понимает личность как сложную, индивидуальную цельность, неповторимость и высшую ценность, которая обладает иерархией потребностей в безопасности, любви, уважении

и признании. Высшей потребностью личности является потребность в самоактуализации – реализации своих возможностей (по А. Маслоу).

Самоактуализирующаяся личность осознает свои чувства, потребности, открыта для всех источников знания, способна выбирать из возможных вариантов поведения то, что отвечает ее природе, обладает ответственностью. Такой человек открыт для изменения и готов к личностному росту.

Исходя из этого, педагог должен обладать двумя главными свойствами – эмпатией и конгруэнтностью – и должен быть сам самоактуализирующейся личностью. Конгруэнтность – это искренность в отношениях с воспитуемыми, способность оставаться самим собой и быть открытым к сотрудничеству. Эмпатия – способность понимать, чувствовать состояние другого, выражать это понимание.

Представители гуманистической педагогики формулируют правила в педагогическом общении:

- демонстрировать доверие;
- выступать как источник опыта;
- исходить из того, что у воспитуемых есть мотивация к самоизменению;
- обладать эмпатией;
- быть активным участником группового взаимодействия;
- открыто выражать свои чувства в группе, уметь придать личностную окраску преподаванию;
- владеть стилем теплого общения с обучаемыми;
- обладать положительной самооценкой, проявлять эмоциональную уравновешенность, уверенность в себе, жизнерадостность.

К достоинствам гуманистической педагогики относится прежде всего внимание к внутреннему миру человека, ориентация на развитие личности, поиск новых форм и методов работы.

Однако преувеличение этих черт превращает их в недостатки. Так, нельзя строить воспитание исключительно на интересах и самостоятельности воспитуемых и на культивировании уникальности личности. Это может представлять социальную опасность, приводить к ослабленному чувству нормы морали, недостаточным ответственности и самоограничению.

Анализируя это ученые решают вопрос о том, что предпочтительнее: более или менее жесткое управление развитием личности или свободное воспитание. В первом случае есть опасность подавить личность, во втором – не воспитать. Стремление науки найти оптимальные подходы к воспитанию

заставляет искать пути сближения обеих ориентаций; *оба подхода стремятся совместить управление развитием личности с ее самоопределением.*

В России в настоящее время не существует цельной, сложившейся концепции воспитания. Однако находят свое отражение положения прогрессивных мировых педагогических школ.

Большинство специалистов в определении целей опираются на положение о том, что цели воспитания должны базироваться на принятых в обществе ценностях. Чаще всего при этом специалисты решают проблему сочетания традиционных для России ценностей с общечеловеческими и либеральными ценностями развитого мира – гуманизмом, правами человека, демократией, индивидуальной свободой. Приоритет тем или другим отдается в зависимости от научной, социальной позиции специалиста.

В целях гармоничного и всестороннего развития человека осуществляются различные направления (виды) воспитания. Основными направлениями являются умственное, нравственное, трудовое, эстетическое и физическое, в настоящее формируются и новые направления воспитания - правовое, гражданское, экономическое и экологическое воспитание.

Умственное воспитание ориентировано на развитие интеллектуальных способностей человека, интереса к познанию окружающего мира и себя.

Основу нравственного воспитания составляет этика; благодаря нравственному воспитанию происходит усвоение правил общественного поведения, развиваются нравственные качества личности (терпимость, деликатность, организованность, дисциплинированность, ответственность, чувство долга, уважения человеческого достоинства и др.).

Основными задачами трудового воспитания являются развитие и подготовка добросовестного, ответственного, творческого отношения к разным видам трудовой деятельности, накопление профессионального опыта как условия выполнения важнейшей обязанности человека.

Целью эстетического воспитания является развитие эстетического отношения к действительности. Такое отношение предполагает способность к эмоциональному восприятию прекрасного и проявляться, например, по отношению к природе или произведению искусства.

Физическое воспитание направлено на физическое развитие человека, тренировку двигательных навыков, воспитание силы воли, повышение его работоспособности.

Гражданское воспитание предполагает формирование у человека ответственного отношения к семье, к другим людям, к своей стране и к тому, что происходит в мире в целом; стремление выполнять Конституционные нормы и профессиональные обязанности.

Экономическое воспитание – это система мер, направленная на развитие экономического мышления современного человека в масштабах своей семьи, производства, всей страны. Экономическое воспитание предполагает формирование деловых качеств – бережливости, предприимчивости, расчетливости, накопление знаний, касающихся проблем собственности, налогового обложения.

Экологическое воспитание основано на понимании непреходящей ценности природы и всего живого на Земле. Оно ориентирует человека на бережное отношение к природе и ее ресурсам, предотвращение экологической катастрофы.

Правовое воспитание предполагает знание своих прав и обязанностей и ответственность за их несоблюдение. Оно ориентировано на воспитание уважительного отношения к законам и Конституции, правам человека и на критическое отношение к тем, кто преступает закон.

Профессионально воспитание – специально организованный и управляемый процесс включения обучаемых в различные социально-профессиональные отношения мастером профессионального обучения с целью развития у них профессионально важных личностных качеств и формирования готовности к профессиональной деятельности.

Профессиональное воспитание – это, проще говоря, процесс формирования и совершенствования профессионально важных качеств личности.

Цель и результат профессионального воспитания – профессиональная воспитанность будущего специалиста.

Воспитанность – обобщенный результат социализации, воспитания и самовоспитания человека, выражающийся в степени соответствия слов и действий отдельного лица принятым в данном обществе нормам и правилам человеческого общежития. Воспитанность – наличный уровень личностного развития, лежащего в основе отношения к миру, своему в нем месту, к людям, степень осознания себя, своих возможностей; образ данного человека в глазах окружающих.

Дифференцируя воспитанность на внутреннюю и внешнюю, исследователи отмечают, что внутренняя воспитанность - объективная самооценка, способность цивилизованного самоутверждения, потребность быть нужным людям. Внешняя воспитанность – умение слушать и слышать, видеть и увидеть, внимание и такт по отношению к людям, одежда и речь, отвечающие достоинству собственному и окружающим. Содержание воспитанности – тесно связанные умственная и внутренняя культура, физическая и эстетическая развитость.

Профессиональная воспитанность тесно связана с профессиональной деятельностью и определяется ее спецификой – профессиональными ценностями, нормами, правилами и традициями, принятыми в данной профессиональной среде.

Таким образом, воспитание представляет собой целенаправленный процесс формирования личности, сочетающий в себе управление поведением личности с признанием ее индивидуально-личностных особенностей. Особое значение в рамках профессиональной педагогики имеет профессиональное воспитание.

2. Общая характеристика профессионального воспитания сотрудников ОВД

В органах внутренних дел вопросам профессионального воспитания уделяется особое внимание. Это связано с тем, что определенным образом сотрудники изменяются под влиянием выполняемой деятельности, а также общей атмосферы в ОВД.

Воспитание при этом отличается особым содержанием, формами и методами, а его основным смыслом является улучшение деятельности персонала ОВД при решении профессиональных задач.

Воспитание сотрудников осуществляется на основе положений Конституции, законов РФ, постановлений Правительства, уставов, приказов, директив и других нормативно-правовых документов МВД России.

Под воспитательной работой в органах внутренних дел понимается целенаправленная деятельность руководителей, кадровых и воспитательных подразделений, общественных институтов по формированию у сотрудников высоких профессиональных, гражданских и морально-психологических качеств, повышению уровня общей культуры, мобилизации их на эффективное выполнение оперативно-служебных задач.

Целью профессионального воспитания в органах внутренних дел является формирование и развитие профессионально важных качеств

личности сотрудника, необходимых для успешного выполнения служебной деятельности.

Цель воспитательной работы достигается и реализуется посредством решения следующих *задач*:

- формирование государственно-правового мировоззрения сотрудников органов внутренних дел, верности Присяге и нормам Кодекса чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

- мобилизация личного состава органов внутренних дел на успешное решение оперативно-служебных задач, укрепление законности и служебной дисциплины;

- обеспечение дифференцированного подхода в воспитании разных категорий сотрудников, в первую очередь, молодых сотрудников органов внутренних дел;

- воспитание уважения к истории, культуре, традициям народов Российской Федерации;

- развитие и совершенствование у сотрудников ОВД профессионально важных качеств;

- формирование здорового (благоприятного) социально-психологического климата в коллективах органов внутренних дел;

- психологическое обеспечение работы с кадрами органов внутренних дел, повышения психологической устойчивости личного состава.

Основными *принципами* воспитания личного состава органов внутренних дел являются следующие:

- связь воспитания с деятельностью сотрудника;
- опора на положительное в личности;
- целеустремленность воспитания;
- воспитание в коллективе и через коллектив;
- единство воспитания и самовоспитания;
- требовательность к личности и уважение ее личного достоинства;
- индивидуальный и дифференцированный подход в воспитании;
- единство и согласованность воспитательных воздействий субъектов воспитания.

Функции профессионального воспитания сотрудников ОВД:

- формирующе-развивающая функция, суть которой состоит в формировании у сотрудников новых и развития имеющихся личностно-профессиональных качеств;

- функция мобилизации, которая заключается в обеспечении поведения сотрудника, необходимого для решения текущих задач в

оперативно-служебной деятельности в зависимости от складывающейся конкретной ситуации;

- профилактическая функция, которая состоит в предостережении сотрудника от ошибок, неверных действий, аморальных поступков;
- побуждение к самовоспитанию.

Воспитательная работа в ОВД (профессиональное воспитание) осуществляется в следующих *направлениях*:

- формирование государственно-правового мировоззрения;
- профессионально-нравственное воспитание;
- правовое воспитание;
- воспитание профессионализма;
- укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава.

Формирование *государственно-правового мировоззрения* сотрудников — это создание системы убеждений относительно роли МВД России в государстве и значимости деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Воспитательная работа по формированию мировоззрения направлена на формирование знаний о государственной политике РФ и высокого уровня культуры сотрудников ОВД в государственно-правовых вопросах.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников ОВД – это процесс формирования поведения в соответствии с нормами профессиональной этики, готовности выполнять служебный долг по защите жизни и здоровья, прав и законных интересов граждан.

Основными *задачами* профессионально-нравственного воспитания являются формирование уважения к профессии, добросовестного отношения к функциональным обязанностям, стремления к повышению квалификации и профессиональному развитию, а также предупреждение профессиональной деформации среди сотрудников, профилактика грубости, черствости и бездушия.

Высокий профессионализм личного состава является обязательным условием успешной реализации служебных задач. К сожалению, за последнее время заметного улучшения качественного состава ОВД не произошло. Низким продолжает оставаться удельный вес сотрудников, имеющих соответствующее выполняемым служебным функциям высшее профессиональное образование.

В подразделениях возросло количество сотрудников, стаж службы которых составляет менее трех лет. Значительное число новых работников по различным причинам не проходят первоначальную подготовку в учебных центрах ОВД.

В ходе профессионального отбора кадров профессиональные качества кандидатов учитывается далеко не в полной мере. В этих условиях формирование у сотрудников высокого профессионализма становится одним из приоритетных направлений в системе всей работы с личным составом.

Особое внимание уделяется *профессионально-нравственному становлению молодых сотрудников* ОВД. Отношение к службе нового поколения, его деловые и личные качества, профессиональные навыки и умения во многом будут определять успех правоприменительной деятельности в перспективе.

Большая значимость в последнее время придается вопросам, касающимся профилактики профессиональной деформации личности.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД – отрицательные, нежелательные изменения личности, которые развиваются, прежде всего, под влиянием профессиональной деятельности и профессиональной роли.

В системе факторов, вызывающих профессиональную деформацию, особая роль принадлежит тем, которые связаны со спецификой профессиональной деятельности. К проявлениям профессиональной деформации личности юриста относят «обвинительный уклон», «правовой нигилизм», чрезмерную подозрительность и так далее. При этом под «*обвинительным уклоном*» понимается предрасположенность занимать обвиняющую позицию по отношению к людям, с которыми приходится сталкиваться в процессе выполнения профессиональных функций; предпочтение оправдательному подходу обвинительного. «*Правовой нигилизм*» представляет собой осознанное игнорирование требований закона, однако, исключая преступный замысел; может, например, проявляться в произвольном толковании закона. *Чрезмерно выраженная подозрительность* развивается на основе таких качеств, как повышенная критичность и бдительность и проявляется в утрате веры в людей, постоянной готовности подозревать их в совершении неблагоприятных поступков и злом умысле.

Рассматривая вопросы профессиональной деформации сотрудников, важно иметь представление о педагогической профилактике данного феномена. Так, *воспитательная работа* по профилактике профессиональной деформации может заключаться в обеспечении в процессе служебной деятельности преемственности между сотрудниками ОВД и повышении управленческой культуры руководителей. С педагогической профилактикой рассматриваемого явления тесно связаны мероприятия организационно-управленческого плана. Под ними в контексте педагогической профилактики профессиональной деформации подразумевается, например, обеспечение согласованного взаимодействия сотрудников ОВД, продумывание должностных инструкций и

функциональных обязанностей, составление и реализация психологически обоснованных графика работы и забота о качестве жизни сотрудников. Немаловажным также для профилактики обсуждаемого явления представляется создание условий и возможностей профессионального роста и образования сотрудников ОВД.

Правовое воспитание представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности и навыков использования правовых знаний.

Важным направлением правового воспитания является формирование *профессионального* (а не обыденного) *правосознания*, т.е. системы представлений и убеждений, выражающих знание права, отношение к нему и готовность соблюдать правовые нормы.

Формирование профессионального правового сознания сотрудников ОВД можно рассматривать как часть их правовой культуры и профессионализма. Исследования показывают, что органам внутренних дел не доверяет более 50% населения. Интересен также тот момент, что доверие к милиции выше среди той части населения, которая для формирования представлений о деятельности милиции использует информацию СМИ, нежели среди граждан, которые полагаются на личный опыт. Вероятно, это объясняется тем, что в настоящее время по телевидению стараются показывать позитивный образ сотрудников ОВД, личный же опыт, как показывают исследования, чаще бывает неприятным, а то и вовсе противоположным.

Сами сотрудники милиции, среди причин, снижающих авторитет милиции, выделяют следующие: бюрократизм, формализм, волокита, низкий профессионализм, некомпетентность сотрудников, равнодушие, низкая культура общения с гражданами, поборы, взяточничество, необъективное освещение СМИ деятельности милиции и другие.

Поэтому при проведении работы с кадровым составом ОВД необходимо применять новые и более эффективные методы, способствующие усилению авторитета сотрудников ОВД, повышению уровня правовой культуры и правосознания.

Укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава.

В последнее время наблюдается устойчивая тенденция роста правонарушений среди сотрудников. Подобное положение может быть следствием ряда объективных и субъективных причин:

- снижения уровня жизни сотрудников, что побуждает их искать дополнительные доходы вне системы МВД;
- «размывания» профессионального ядра в ведущих службах за счет увольнения со службы квалифицированных специалистов при одновременном комплектовании ОВД лицами, не имеющими необходимой профессиональной подготовки и жизненного опыта;
- низкой эффективности служебной подготовки сотрудников;
- нечеткого определения должностных обязанностей каждого сотрудника;
- несвоевременного доведения до сотрудников изменений и дополнений в документах;
- невысокого уровня правовой культуры сотрудников, в том числе слабого знания нормативных актов, регламентирующих служебную деятельность;
- отсутствия должной системы поощрения.

В решении коллегии МВД России от 09.02.2007г. № 1 км «Об итогах оперативно-служебной деятельности ОВД и служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России, ФМС России в 2006 году и задачах на 2007 год» говорится, что остается напряженной кадровая ситуация. Во многих регионах в погоне за снижением некомплекта на службу принимается большое число лиц, не отвечающих предъявляемым требованиям. Предварительное глубокое изучение кандидатов не проводится, что нередко влечет за собой нарушения законности сотрудниками ОВД.

Отметим, что законность является конституционным принципом деятельности государства. Важная роль в деле обеспечения законности в государстве принадлежит органам внутренних дел, поэтому вопросы укрепления законности и служебной дисциплины являются важнейшим резервом повышения эффективности деятельности ОВД и неразрывно связаны с организацией воспитательной работы с личным составом.

Принцип законности многогранен и содержит ряд требований:

- всеобщность законности, что предполагает соблюдение требований закона всеми лицами, независимо от их должностного положения, рода занятий, статуса;
- единство законности, то есть нормы закона едины на всей территории РФ и подлежат однообразному применению;

– неотвратимость реализации требований законности, что означает пресечение любых нарушений закона. Данное требование реализуется в виде дисциплинарной, административной, уголовной ответственности;

– неразрывная связь законности с правовой культурой.

От уровня профессионализма, компетентности и служебной этики сотрудников органов внутренних дел, от их готовности и способности стоять на страже закона в решающей степени зависят и результаты деятельности ОВД в целом, поэтому нарушениям законности среди сотрудников уделяется большое внимание.

Наиболее характерными являются нарушения служебной дисциплины, невыход на службу без уважительных причин, утрата служебных документов, имущества и спецсредств. Сотрудники ОВД привлекаются к дисциплинарной ответственности (следует отметить, что по статистическим данным именно в состоянии алкогольного опьянения сотрудники совершают суициды и дорожно-транспортные происшествия).

Негативное влияние на состояние дисциплины и законности среди личного состава оказывают факты противоправного поведения руководящих работников подразделений. Невосполнимый урон авторитету органов наносит предательство сотрудниками интересов службы.

Анализ показывает, что корни правонарушений и малоэффективной служебной деятельности сотрудников кроются не столько в их низком профессионализме, сколько в деформированной нравственности, невоспитанности и низкой культуре. Поэтому формирование устойчивых представлений - чувства долга, чести, ответственности, совести, коллективизма, непримиримости к антиобщественным проявлениям является одной из главных составных частей воспитательного процесса.

В связи с этим в Обращении Министра внутренних дел РФ к сотрудникам Госавтоинспекции МВД России «Служить интересам людей» говорится о том, что сотрудник, требуя дисциплины и исполнения закона у граждан, должен сам быть примером в поведении на дорогах, в совершенстве знать нормативные и законодательные акты, быть способным первым прийти на помощь пострадавшим людям. Сотрудник ГИБДД должен оценивать поведение и действия участников дорожного движения исключительно с позиции закона. Иметь опрятный внешний вид форменной одежды и служебного автотранспорта, строго

руководствоваться в своей работе правовыми и морально-этическими нормами.

В решении коллегии МВД России от 09.02.2007г. № 1 км «Об итогах оперативно-служебной деятельности ОВД и служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России, ФМС России в 2006 году и задачах на 2007 год» отмечается, что необходимо осуществлять меры по комплексному реформированию системы воспитательной работы с личным составом, приведению ее в соответствие с современным этапом развития Министерства, приоритетными направлениями оперативно-служебной деятельности ОВД. Принять меры по повышению персональной ответственности руководителей всех уровней за состояние законности и дисциплины, организованности и порядка в подчиненных подразделениях.

Таким образом, нами дана краткая общая характеристика профессионального воспитания сотрудников ОВД. Немаловажным представляется самостоятельное рассмотрение особенностей организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД в условиях боевых действий, о чем пойдет речь в следующем вопросе.

3. Особенности организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД в условиях боевых действий

Воинская деятельность – особый вид человеческой деятельности. Она всегда сопряжена с огромным напряжением физических, моральных и психологических сил. Исторический опыт свидетельствует, что успеха в вооруженной борьбе достигали те полководцы, которые могли поддерживать высокий моральный дух своих войск и умело, воздействуя на личный состав противника, деморализовывали его, лишали способности к сопротивлению, создавали панику в стане врага.

Анализ опыта боевых действий органов и подразделений внутренних дел на территории Чеченской Республики позволяет утверждать о существовании определенной системы как в организации, так и в проведении индивидуальной воспитательной работы в период подготовки и в условиях боевых действий.

Индивидуальная воспитательная работа (ИВР) с сотрудниками органов и подразделений внутренних дел – один из основных видов деятельности

ОВД. Она охватывает практически всю нематериальную сферу служебной жизни, а именно:

– включает в себя все виды индивидуального воздействия: правовое, политическое, патриотическое, нравственное, моральное, эстетическое и другие;

– распространяется на все стороны жизни и деятельности сотрудника органов и подразделений внутренних дел как равноправного члена общества в целях реализации его социально-правовых, культурных потребностей, норм, прав и гарантий как в мирное, так и в военное время;

– учитывает характер информационно-психологического противоборства;

– охватывает всю сферу духовной деятельности сотрудника.

Основные задачи индивидуальной воспитательной работы при подготовке к боевым действиям:

1) сплочение личного состава органа (подразделения) внутренних дел. Для этого необходимы: а) регулярное разъяснение целей боевых действий и их справедливого характера, б) воспитание патриотизма, привитие верности Присяге;

2) разъяснение причин ведения боевых действий. Для этого требуется: а) разоблачение антиконституционных замыслов бандитских формирований, б) укрепление у сотрудников веры в правоте боевых действий;

3) своевременное доведение до личного состава указов и решений Президента и Правительства, приказов начальников (командиров) на успешное выполнение предстоящих боевых задач;

4) воспитание начальников в духе высокой ответственности за участие в боевых действиях, для чего необходимо: а) развитие у них высоких волевых качеств, самостоятельности, инициативы, творчества, оперативности и четкости, б) привитие умения оценивать обстановку, предвидеть ход и развитие боевых действий, эффективно использовать для достижения успеха мощь оружия и боевой техники, моральные и физические силы сотрудников;

5) воспитание личного состава на победном историческом опыте органов и подразделений внутренних дел, а также на героических подвигах сотрудников органов и подразделений внутренних дел по борьбе с незаконными бандформированиями на территории Чеченской Республики;

6) привитие сотрудникам органов и подразделений внутренних дел ненависти к бандитам, разоблачение антиконституционного характера их действий;

7) повседневная забота о бесперебойном обеспечении каждого сотрудника всем необходимым для успешного ведения боевых действий, своевременном оказании медицинской помощи и эвакуации раненых и больных.

Также одной из существенных задач ИВР в условиях боевых действий является проблема поддержания высокого морально-психологического состояния как отдельно взятого сотрудника, так и всего подразделения внутренних дел.

В условиях режима чрезвычайного положения в поведении сотрудников может проявляться снижение морально-нравственных критериев, ожесточение, озлобление. О низком уровне морально-психологической подготовки свидетельствуют следующие данные анкетного опроса: 35% работников ОВД не были уверены в том, что, выполняя приказы, они за это не будут в последующем наказаны; 38% - сомневались, что они не будут привлечены к ответственности, если станут действовать в соответствии с нормативными актами; 49% - в той или иной степени не надеялись, что в случае увечья или гибели они либо их родственники получат достаточную материальную компенсацию; 4,5% - изъявили желание уволиться из ОВД после возвращения из зоны боевых действий.

Основными направлениями индивидуального воздействия на морально-психологическое состояние личного состава ОВД является:

- формирование высокого боевого духа, взаимной выручки в бою, соблюдение мер личной безопасности;
- разъяснение сотрудникам конституционного характера их действий по защите государственных интересов России;
- формирование фронтового уклада жизни, недопущение случаев самовольного оставления района боевых действий, пресечение среди личного состава панических слухов, жестокого обращения с местными жителями;
- своевременное инструктирование личного состава перед выполнением боевых задач и в ходе них;
- постоянное общение командиров, воспитателей, психологов с подчиненными, знание их морально-психологического состояния, боевых качеств, настроений и запросов;
- организация быта, постоянная забота о нуждах личного состава;
- организация обеспечения личного состава периодическими изданиями, доставкой почты и возможностями связи с семьей, родными.

В завершение изложения данного вопроса стоит отметить, что ИВР стала полноправным видом боевого обеспечения. Исходя из этого,

индивидуальное воздействие в условиях боевых действий должно планироваться наряду с другими видами боевого обеспечения: тыловым, инженерным, техническим.

Процесс ИВР не может осуществляться отдельно от других видов деятельности. Воспитательное воздействие необходимо осуществлять как в процессе образовательной, так и в процессе служебной деятельности постоянно и систематически. Надлежащее осуществление ИВР требует от лиц, занимающихся данным направлением служебной деятельности, овладения соответствующими воспитательными навыками и умениями, которые могут иметь различную степень совершенства.

Подводя итог сказанному, отметим, что, рассматривая профессиональное воспитание сотрудников ОВД, особое внимание необходимо уделить изучению конкретных форм и методов его осуществления, чему будет посвящена следующая тема.

Литература:

1. Решение коллегии МВД России от 09.02.2007г. № 1 км «Об итогах оперативно-служебной деятельности ОВД и служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России, ФМС России в 2006 году и задачах на 2007 год».
2. Обращение Министра внутренних дел РФ к сотрудникам госавтоинспекции МВД России «Служить интересам людей» // Щит и меч, № 22 (1038) от 08.06.2006г.
3. Богданов Н.И. и др. Особенности организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД в условиях боевых действий // Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. С. 35-55.
4. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: Учебник для вузов. – СПб: Питер, 2000.
5. Борисова С.Е. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД // Актуальные проблемы правоохранительной деятельности: Сборник статей. – М.: Академия управления МВД России, 2000. С. 97-102.
6. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции: монография. – Орел: ОрЮИ МВД России, 2005.
7. Буданов А.В., Латкова И.А. Профессиональное воспитание в учебном процессе образовательных учреждений МВД России. – М.: Академия управления МВД России, 1997.
8. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД. – М.: ГУК МВД России, 1994.
9. Жуков Г.Н., Матросов П.Г., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005.
10. Мариновская И.Д., Тихомиров С.Н., Цветков В.Л. Психология и педагогика

- в правоохранительной деятельности: Учебное пособие. - М.: Щит-М, 2005.
11. Миклошевич К.С. Об укреплении дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации // Современные стратегии и образовательные технологии в подготовке кадров для силовых структур: Материалы 11-ой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: ВСИ МВД России, 2006. С. 149-151.
 12. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников ОВД: Методическое пособие. – М.: ГУК МВД России, 2003.
 13. Педагогика профессионального образования: Учебное пособие / Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004.
 14. Подласый И.П. Педагогика. Кн. 1: Общие основы. – М.: Владос, 1999.
 15. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника ОВД: методическое пособие / Под общ. ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004.
 16. Современные стратегии и образовательные технологии в подготовке кадров для силовых структур: Материалы 11-ой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: ВСИ МВД России, 2006.
 17. Столяренко А.М. Юридическая педагогика. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство «ЭКМОС», 2000.
 18. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: Методическое пособие / Под ред. А.А. Прошина. – М., 2000.

Сегодня как никогда становится ясным, что без обеспечения ведущей роли воспитания людей надеяться на духовное оздоровление общества не приходится. Как показывает практика, именно отсутствие должной социально-политической, нравственной, педагогической и иной культуры не позволяет продуктивно решать насущные вопросы жизни общества, в том числе в системе ОВД.

Совершенствование служебной деятельности сотрудников ОВД во многом связано с формированием у них профессионально-нравственных качеств, созданием благоприятного социально-психологического климата, улучшением дисциплины и законности в служебных коллективах. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом. Лекция будет посвящена рассмотрению форм и методов профессионального воспитания сотрудников ОВД.

План

1. Характеристика форм профессионального воспитания
2. Характеристика методов профессионального воспитания

1. Характеристика форм профессионального воспитания

Форма – это то, благодаря чему како-то явление существует для восприятия; это способ существования чего-либо. Форму воспитания можно определить как доступный внешнему восприятию образ взаимодействия воспитанников с педагогом, сложившийся благодаря системе используемых методов и средств.

Формы воспитания можно также определить как способы организации воспитательного процесса. Формы воспитания классифицируются на массовые, групповые и индивидуальные.

Специалистами в области работы с персоналом в ОВД были определены основные направления и формы воспитательной работы в ОВД.

Воспитательная работа осуществляется в следующих основных *направлениях*:

- формирование государственно-правового мировоззрения;
- профессионально-нравственное воспитание;
- правовое воспитание;
- патриотическое воспитание и формирование культуры межнациональных отношений.

Формирование *государственно-правового мировоззрения* сотрудников может осуществляться в следующих формах:

- информационные беседы (до 30 минут еженедельно);
- лекции, доклады (до 45 минут один раз в месяц);
- дискуссии, тематические вечера, вечера вопросов и ответов (до 1 часа 30 минут один раз в месяц);

- конференции.

Информационная беседа позволяет личному составу узнать об актуальных проблемах и событиях политической, экономической и культурной жизни страны и мирового сообщества в целом. Данная информация носит в большей степени оперативный характер и дает возможность лучше ориентироваться в обсуждаемых явлениях (сведения, информацию сотрудники также получают из других источников, в частности, из средств массовой информации).

Лекция – представляет собой устное и тщательно подготовленное выступление, а ее целью выступает раскрытие какой-либо группы вопросов внутренней и внешней политики государства, служебной деятельности сотрудников ОВД.

Доклады читаются обычно на совещаниях сотрудников.

Доклады основываются на определенных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, решениях Коллегий, приказах и директивах МВД России по тем или иным областям работы. При этом анализируется текст документов и ставятся задачи и определяются перспективные мероприятия.

Тематический вечер как агитационно-массовое мероприятие построен на многообразии выразительных форм и различных методах подачи материала. Тематический вечер может включать: 1) выступление ведущего; 2) выступления заранее подготовленных участников; 3) демонстрацию документальных фильмов или отрывков из художественных кинофильмов, прослушивание выступлений артистов и т.п.

Вечера вопросов и ответов удобны как форма разъяснения сотрудникам политических, правовых и служебных проблем, а также как форма обратной связи между руководителем и подчиненными, специалистами в определенной сфере и сотрудниками ОВД.

Конференция – направлена на расширение, закрепление и совершенствование знаний по определенной проблеме (теме). Главное в конференции – свободное обсуждение проблемных вопросов.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел представляет собой целенаправленный процесс формирования морально-нравственных качеств, готовности соблюдать нормы профессиональной этики и выполнять служебный долг.

Формы профессионально-нравственного воспитания:

Наставничество - направлено на обеспечение более быстрой адаптации молодых сотрудников, закрепление их на службе и повышение качества их профессионального воспитания и обучения.

Воспитание руководящего состава – это повышение управленческой культуры руководителей.

Социально-психологическое сопровождение – нацелено на изучение личностных особенностей сотрудников и морально-психологического климата в коллективах ОВД, проведение индивидуальных бесед и психологических тренингов, в том числе, направленных на снятие отрицательных психических состояний и стрессов.

Пропаганда норм профессиональной этики – разъяснение требований к сотрудникам, выработанных на основе общечеловеческой морали и учета специфики деятельности ОВД.

В осуществлении профессионально-нравственного воспитания большое значение отводится роли руководителей подразделений ОВД и сотрудников воспитательных аппаратов.

Одним из направлений профессионально-нравственного воспитания выступает патриотическое воспитание.

Его основными задачами являются:

- изучение истории России и народов, ее населяющих, формирование готовности защищать Родину;
- воспитание уважения к историческим особенностям национальностей;
- пропаганда примеров героизма и мужества сотрудников ОВД, образцового исполнения служебного долга;
- изучение и пропаганда истории ОВД;
- обеспечение преемственности поколений, забота о семьях погибших.

Направления патриотического воспитания:

- изучение и пропаганда истории ОВД (создание музеев истории милиции и книг памяти, памятников погибшим сотрудникам ОВД и т.д.);
- поддержание и укрепление деловых связей ОВД со средствами массовой информации;
- формирование среди личного состава культуры межнациональных отношений.

Большую роль в профессионально-нравственном воспитании сотрудников органов внутренних дел играет система ритуалов.

Ритуал – составная часть обряда, исторически сложившаяся форма сложного символического поведения, упорядоченная система действий.

Ритуалы зародились на основе трудовой деятельности и общественных отношений первобытного общества, органически соединяя в себе пляски, музыку, песни. В современных условиях ритуалы эмоционально выражают смысл, содержание традиций, связанных с важнейшими событиями в жизни общества.

Ритуалы подразделяются на следующие виды: военно-патриотические, служебные, гражданские, семейно-бытовые, религиозные.

В ОВД ритуалы нашли широкое применение. Они реализуются в форме условных и символических действий, строго регламентированных обычаями и общественным мнением, законами и нормативными документами МВД России. Например, ритуалы принятия Присяги и погребения сотрудника регламентированы Законом РФ «О милиции», Положением о службе в ОВД РФ и нормативными документами МВД РФ. Эти ритуалы как бы фиксируют торжественность переживаемого момента и выражают внутренний смысл, содержание традиций, связанных с важнейшими событиями в жизни и деятельности ОВД.

Рассмотрим более подробно специфику ритуалов в ОВД в таблице 2.

Ритуалы в ОВД отличаются определенными признаками:

1. Эмоциональность, торжественность, красота, величие. Ритуал – это массовое театральное представление, которое не только убеждает, но и вызывает прилив энергии, необычное воодушевление.

2. Устойчивость. Ритуалы за многовековой период своего развития изменяют содержание, но продолжают сохранять традиционные формы как дань уважения и признательности предшествовавшим поколениям.

3. Социальная широта. Они служат интересам Родины, воплощают в себе традиции ОВД и сочетают национальные и интернациональные традиции.

4. Преимущество. Каждый новый общественный строй, новое поколение критически воспринимает и использует наследие прошлого в зависимости от характера и специфики общественно-исторических условий своего времени.

Таблица 2.

Название ритуалов	Функции ритуалов
<i>Служебные ритуалы</i>	Охватывают сферу служебных отношений и раскрывают сущность милицейской службы в борьбе с преступностью
Принятие Присяги, вручение правительственных наград, торжественное чествование отличившихся на службе, захоронение погибших при исполнении служебного долга	В возвышенной, эмоциональной форме утверждают преданность Родине, взаимопомощь и выручку в экстремальных условиях
Посвящение в милиционеры, вручение табельного оружия, погон, специальной формы одежды, возложение венков, торжественные построения и марши, вручение служебного удостоверения, чествование ветеранов, проводы на пенсию, погребение сотрудника	Раскрывают взаимосвязь милицейских будней с условиями оперативно-служебной деятельности, воспитывают профессионализм, добросовестное отношение к службе, честность, смелость, порядочность и сознательное отношение к служебному долгу
<i>Военно-патриотические ритуалы</i>	Способствуют более успешному выполнению профессиональных задач
Ритуалы, осуществляемые в связи с празднованием Дня милиции	Утверждает профессиональные ценности, связанные с охраной и защитой законных прав российских граждан
Ритуалы, связанные с окончанием учебного заведения МВД РФ	Создают праздничное настроение, снимают психологическое напряжение, переключают человека из одного состояния в другое, настраивают на трудовую деятельность
<i>Семейно-бытовые ритуалы</i>	Переключают сотрудника со служебной деятельности на внеслужебную сферу, воспитывают культуру организации внеслужебного времени
Игры, соревнования, семейные торжества, дружеское общение	

При проведении ритуалов в ОВД используются определенные символы и атрибутика. Символ – это условный знак, образ, заключающий в себе важную социальную информацию об историческом событии или общественном явлении, о его смысле, идеях.

К символам, используемым в ритуалах, можно отнести государственные флаг, герб, гимн России, флаги, гербы и гимны республик, входящих в состав России и зарубежных стран, мемориальные сооружения, исторические памятники, знамена МВД, ГУВД, УВД.

К ритуальной атрибутике относятся: транспаранты, лозунги, плакаты, значки и ордена на форменной одежде, текст Присяги, уставы, цветы и т.д.

Также следует отметить, что ритуалы в ОВД развиваются и совершенствуются в соответствии с изменениями в обществе и ОВД.

Правовое воспитание направлено на формирование правовой образованности, правомерного поведения, навыков использования правовых знаний в деятельности и жизни.

Правовое воспитание осуществляется при помощи *правового информирования* личного состава, задачи которого заключаются в воспитании правовой культуры и навыков грамотного правового поведения и обеспечении глубокого усвоения сотрудниками документов, лежащих в основе деятельности ОВД (Конституция РФ, законы РФ, Кодекс чести рядового и начальствующего состава сотрудников ОВД и др.).

Для повышения эффективности правового информирования в ОВД важно личное участие руководителей в правовом воспитании сотрудников ОВД (воспитании гуманного, доброжелательного отношения к гражданам, преодолении обвинительного уклона).

Формами правового воспитания сотрудников ОВД могут выступать правовое просвещение, пропаганда и агитация, содержание которых в отношении только поступивших на службу, уже работающих рядовых сотрудников и руководящего состава будет значительно различаться в связи с разным уровнем их личной подготовки, а также в связи с различными задачами и содержанием их деятельности.

Например, чем больше времени проходит после окончания учебного заведения, тем больше ощущается нехватка знаний, в то время как для молодых сотрудников больший акцент необходимо делать на разъяснение их прав.

Дифференцированный подход также выражается в следующем: на руководителей ОВД возлагаются особые обязанности по правовому просвещению молодых сотрудников. Именно поэтому работа с такими категориями сотрудников должна иметь особое содержание, и кроме сугубо правовых знаний, руководители должны знать особенности восприятия информации слушателями, особенности наиболее эффективной подачи материала.

Правовое воспитание сотрудников ОВД может осуществляться и с использованием Интернета – технологической системы общего пользования, предназначенной для обмена сведениями.

П. Шер привел примеры использования сети для повышения правовой культуры. Можно выделить в связи с этим следующие виды телекоммуникационных технологий: 1) электронные библиотеки правовой информации; 2) информационные сайты министерств и ведомств; 3) юридические консультации; 4) дискуссионные клубы; 5) поисковые системы правовой информации; 6) юридические Интернет-конференции. Специализированные электронные библиотеки созданы разработчиками справочных систем «Гарант» и «Консультант +».

Перспективной формой контактов по юридическим проблемам являются телеконференции, где возможно получить помощь по какому-либо сложному вопросу. Немаловажной является роль Интернета при получении дистанционного образования юридической направленности.

Отметим, что правовое сознание личности является одной из основных нравственно-психологических характеристик, ибо его уровень и дефекты во многом могут объяснить механизм противоправного поведения.

Рассматривая правовое сознание сотрудников, следует отметить, что данная категория имеет достаточно высокий уровень правовой осведомленности.

Вместе с этим, нельзя отрицать влияния негативных факторов, с которыми сталкиваются молодые сотрудники, приходя в подразделение в качестве молодых специалистов. Став членом коллектива, каждый сотрудник оказывается вовлеченным в структуры существующих в нем социально-психологических связей. Вольно или невольно он воспринимает и впитывает в себя традиции коллектива, идеи, которыми руководствуется большинство сотрудников, занимающих лидирующее положение и пользующихся авторитетом у руководства и коллег. Значительная часть сотрудников, даже если они не вполне согласны с традициями и нравами, принятыми в данном коллективе, не вступают в открытую конфронтацию с группой или отдельными лидерами по вполне понятным причинам. Они склонны занимать конформную позицию, следовательно, невольно или сознательно воспринимают наряду с позитивными негативные моменты, имеющие место в данном подразделении. Это обстоятельство может вызывать деформацию нравственных ценностей и правового сознания молодых сотрудников. Другими словами, сложившаяся в некоторых подразделениях система отрицательных стереотипов разрешения правовых конфликтов, основанная на пренебрежительном отношении к закону и правам граждан, может привести к противоправной деятельности сотрудников.

Это делает актуальным использованием различных форм и методов следующего направления воспитательной работы в ОВД - укрепления служебной дисциплины и законности.

Укрепление служебной дисциплины и законности. Основу работы по укреплению дисциплины и законности составляет формирование уважения к законам и нормативным актам и сознательное их исполнение.

Одним из важнейших элементов здесь является профилактика нарушений законности сотрудником. К числу *мер профилактики относятся:*

- социально-экономические меры (повышение уровня технического оснащения, обеспечение средствами связи и транспортными средствами, материальное стимулирование сотрудников и др.),
- совершенствование нормативных документов,
- пересмотр критериев оценки деятельности сотрудников ОВД,
- должная подготовка, воспитание и расстановка кадров,
- организация надлежащей системы контроля за соблюдением законности,
- расширение гласности о нарушениях законности.

Особое внимание также следует уделить значению воспитательных воздействий, оказываемых сотрудниками ОВД в целях *педагогической профилактики преступности.*

Педагогическая профилактика – это использование педагогических средств в предупреждении преступлений. При этом можно выделить специальную общую профилактику и профилактику рецидивной преступности.

Педагогический аспект специальной общей профилактики может выражаться, в частности:

- в работе по формированию правовой культуры и правосознания населения, изучении и оценке участия различных средств массовой информации и печати в пропаганде правопослушного поведения, в правовом воспитании,
- в разработке мер по улучшению воспитательной работы по месту жительства граждан.

К мерам профилактики рецидивной преступности можно отнести следующие:

- разъяснение правовых последствий судимости и правового статуса отбывшего уголовное наказание,
- ознакомление с законодательством об административном надзоре,
- разъяснение норм, регулирующих вопросы борьбы с рецидивом преступлений,

- ознакомление с возможными трудностями в процессе адаптации по прибытии из места лишения свободы,

- оказание посильной помощи в трудоустройстве.

Таким образом, в вопросе рассмотрены формы профессионального воспитания сотрудников ОВД, а также некоторые меры по использованию педагогических знаний сотрудниками в работе с гражданами по профилактике преступности.

2. Характеристика методов профессионального воспитания

Методы воспитания – это совокупность средств и приемов систематического воздействия на человека с целью формирования у него необходимых качеств для выполнения определенной деятельности.

Выбор метода определяется целью воздействия, условиями, в которых это воздействие осуществляется, состоянием объекта воздействия. Также немаловажным представляется знание типичных ошибок при выборе метода, к которым можно отнести абсолютизацию какого-то одного метода, переоценку собственных возможностей, неадекватную оценку объекта воздействия.

Классификация методов воспитания:

1) методы формирования сознания личности (убеждение, внушение, беседа, пример),

2) методы формирования поведения (соревнование, упражнение),

3) методы мотивирования и стимулирования деятельности и поведения личности (поощрение, наказание, одобрение, порицание, критика),

4) методы самовоспитания (самоубеждение, самокритика и тому подобное).

Охарактеризуем различные методы профессионального воспитания сотрудников ОВД.

Методы формирования сознания личности занимают ведущее место в профессиональном воспитании. К данной группе относятся методы разностороннего влияния на сознание, чувства, волю с целью формирования взглядов и убеждений.

Метод убеждения позволяет сформировать в сознании систему профессиональных, а также мировоззренческих, правовых, этических ценностей и на этой основе определять мотивы поведения.

Условия успешного применения метода убеждения:

- личная авторитетность лица, оказывающего воспитательное воздействие;

- знание психологических особенностей объектов воспитания;
- обстановка взаимного доверия, психологического контакта;
- умение учесть эмоциональное состояние собеседника в данный момент;
- учет возраста, семейного положения культурного уровня сотрудников ОВД;
- искренность, правдивость, достоверность доводов и фактов.

Метод примера состоит в такой организации воспитательных воздействий, которые влияют на сознание и поведение через создание образца для подражания.

Условия успешного применения метода примера:

- осознание личной ценности метода примера;
- наличие общественного мнения, поддерживающего пример;
- доступность примера для подражания;
- осознание сотрудником ОВД необходимости работать над собой, самокритичность.

Методы формирования сознания личности реализуются, например, на лекциях, беседах, конференциях.

2) *Методы формирования поведения*: методы приучения, упражнения, которые состоят в такой организации повседневной жизни, которая способствует формированию навыков адекватного профессионального поведения.

Приучение, как правило, применяется для формирования профессионально значимых привычек: соблюдения профессиональных норм, внутреннего распорядка в подразделении ОВД, внешнего вида, правил культурного общения, элементарных трудовых навыков.

Упражнение применяется для развития волевых качеств, самообладания и саморегуляции.

Условия успешного применения методов приучения и упражнения:

- осознание объектом воспитания целесообразности предъявляемых требований;
- устойчивость предъявляемых требований;
- конкретность и понятность требований;
- систематичность и регулярность упражнений;
- доступность требований по объему, срокам и качеству выполнения;
- единство требований со стороны трудового коллектива.

3) *Методы мотивирования* - система воздействия на сознание и поведение, создающая внутренний стимул правильного поведения (соревнование, критика, поощрение, наказание).

Соревнование, как метод педагогического воздействия, состоит в такой организации деятельности, которая основана на действии психологических механизмов состязательности и побуждает их развитие и совершенствование.

Условия применения метода соревнования:

- четкое определение целей, задач, объектов соревнования;
- наличие критериев соревнования;
- создание равных условий для соревнующихся;
- достойное стимулирование победителей.

Критика, как метод воспитания, состоит в такой организации воспитательных воздействий, которые осуществляются через предъявление к личности требований со стороны руководителя или коллектива и выражаются в форме оценки тех или иных сторон ее деятельности и поведения.

Целесообразность применения метода критики обуславливается тем, что требование должно исходить от значимой для сотрудника ОВД группы или авторитетной личности, иначе оно не будет принято.

Условия успешности применения метода критики:

- убедительность и объективность содержания критики;
- позитивность и доброжелательность критики;
- наличие общественного мнения, поддерживающего требования критикующего;
- показ пути устранения отмеченного недостатка.

Важно отметить, что, в целом наказание редко приводит к устойчивому повышению эффективности труда, часто человек лишь учится, как избежать в дальнейшем ответственности за свой поступок.

В то же время положительная оценка поступка, особенно безотлагательная, не только формирует поведение, но и удовлетворяет нашу естественную потребность в повышении самооценки. Поэтому следующий метод педагогического воздействия, который мы рассмотрим, - поощрение (вознаграждение).

Поощрение, как метод воспитания, представляет собой систему воздействий, которая выражается в форме положительной оценки поведения и работы сотрудника ОВД, побуждает его к новым успехам, стимулирует стремление следовать положительным образцам.

Условия успешного применения:

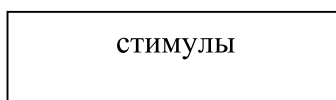
- выявление изменений к лучшему и подчеркивание их наличия;
- обоснованность и заслуженность поощрения;
- одобрение общественным мнением;
- положительный эмоциональный настрой у сотрудников ОВД, создаваемый формой вынесения поощрения.

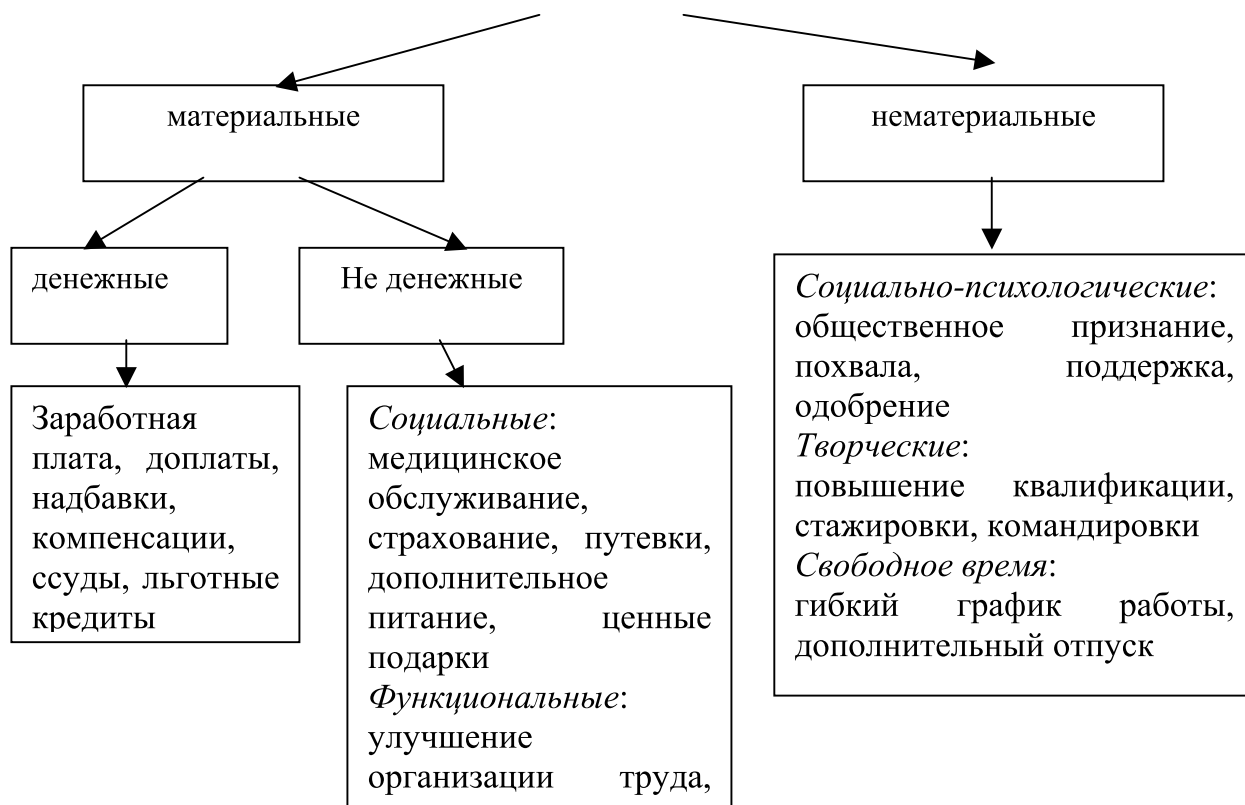
Приемы метода – одобрение, создание перспектив, похвала, доверие, сочетание моральных и материальных стимулов.

Остановимся подробнее на характеристике *системы стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД* (схема 2).

Система стимулирования представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих воздействий, активизирующих деятельность сотрудника для достижения поставленных целей.

Схема 2.





Значение материальных стимулов возрастает на низком уровне обеспеченности сотрудников и, наоборот, снижается при существенном повышении его средних значений. Чаще всего материальные стимулы применяют, если возможно выделить результат отдельного работника, группы, подразделения. Этот вид стимулирования представляет собой определенную сложность, когда речь идет об управленческом труде.

Не денежные стимулы способствуют уверенности в завтрашнем дне. Эти стимулы становятся актуальными при экономической нестабильности общества, выполнении служебных задач повышенной опасности.

Социально-психологические стимулы относятся к нематериальным стимулам и воздействуют на потребности социальные.

Творческие стимулы способствуют не только активному использованию своего потенциала, но и его наращиванию, созданию творческой обстановки, удовлетворению потребностей в самовыражении.

Сформулируем практические рекомендации по применению материальных стимулов:

- система материального стимулирования должна быть простой и понятной каждому сотруднику;
- этой системе следует быть гибкой, дающей возможность сразу же поощрять каждый положительный результат служебной деятельности;
- поощрение работников важно организовать по критериям, которые воспринимаются каждым как правильные;
- размеры поощрений должны быть экономически и психологически обоснованными;
- система поощрений должна формировать у сотрудников ощущение справедливости материальных вознаграждений;

– эта система должна способствовать повышению заинтересованности сотрудников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в коллективе;

– в этой системе сотрудникам необходимо видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью коллектива ОВД.

Эффективное сочетание методов мотивации с учетом основополагающих принципов системы стимулирования позволит создать основу для успешного решения оперативно-служебных задач.

Наказание – система мер воздействия, создающая отрицательный эмоциональный настрой в отношении реального поведения сотрудника ОВД. Условия успешного применения:

- выяснение причин отрицательного поведения;
- осознание неправильности своего поведения;
- справедливость наказания;
- «холодная голова» у того, кто наказывает;
- исполнение вынесенного наказания;
- поддержка наказания общественным мнением.

Приемы метода – высказывание категорического требования, предупреждение о санкциях, вынесение санкций, моральное принуждение общественным мнением.

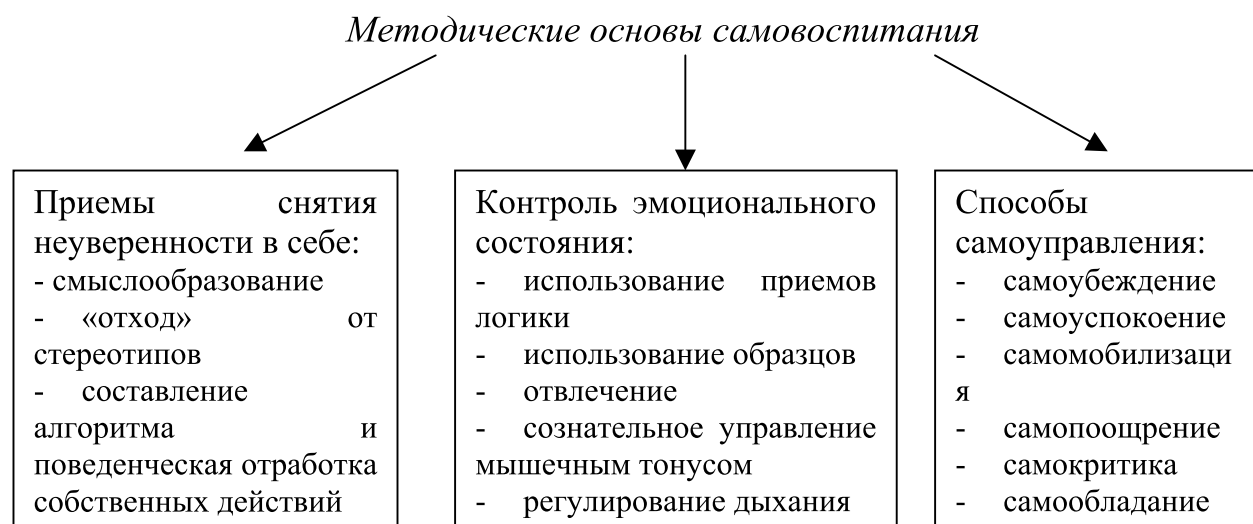
Педагогические требования к применению мер *наказания* следующие:

- 1) нельзя наказывать за неумышленные поступки;
- 2) нельзя наказывать наспех, без достаточных оснований, по подозрению;
- 3) следует сочетать наказание с убеждением и другими методами воспитания;
- 4) важно строго соблюдать педагогический такт;
- 5) необходимо опираться на поддержку общественным мнением;
- 6) нужно учитывать возрастные и индивидуальные особенности воспитанников.

Самовоспитание - процесс сознательного, целенаправленного формирования человеком самого себя. Он имеет двойственную природу: выработку желаемых, представляющихся человеку ценными качеств и преодоление недостатков, избавление от негативных в представлении субъекта качеств, привычек и черт характера.

Методические основы самовоспитания отражены наглядно в схеме 3.

Схема 3.



Основные предпосылки самовоспитания сотрудников ОВД:

- наличие осознанных целей, устойчивых мотивов и потребностей самовоспитания;
- понимание сотрудником ОВД смысла профессиональной деятельности;
- наличие умений и навыков осуществления самовоспитания,
- положительное отношение к выполнению профессионального долга.

Подводя итог рассмотрению данного вопроса важно сказать о целесообразности комплексного использования форм и методов профессионального воспитания и самовоспитания.

Литература:

1. Жуков Г.Н., Матросов П.Г., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005.
2. Кноринг В.И. Искусство управления: Учебник. – М.: Изд-во БЕК, 1997.
3. Кравцов Р.В. Использование Интернета в правовом воспитании // Современные стратегии и образовательные технологии в подготовке кадров для силовых структур: Материалы 11-ой всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск: ВСИ МВД России, 2006. С. 236-239.
4. Крупленский А.А. Методика организации работы по профилактике и предупреждению нарушений законности в подразделениях службы криминальной милиции // Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. С. 6-34.
5. Мариновская И.Д., Тихомиров С.Н., Цветков В.Л. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности: Учебное пособие. - М.: Щит-М, 2005.
6. Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004.

7. Педагогика: Учебное пособие / Под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Высшее образование, 2007.
8. Резниченко Г.И. и др. Ритуалы в российской милиции // Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. С. 74-99.
9. Ситковец О.Н., Ситковец Н.Г. Психология правового просвещения, пропаганды и агитации (в органах внутренних дел): Учебное пособие. – М.: ВНИИ МВД России, 2006.
10. Столяренко А.М. Юридическая педагогика. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство «ЭКМОС», 2000.
11. Формы и методы организации воспитательной работы с курсантами и слушателями образовательных учреждений МВД России: методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004.
12. Шамаров В.М., Лойт Х.Х. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел: Пособие / Под ред. А.А. Прошина. - М., 2000.

Лекция 6.

Педагогические основы обеспечения личной безопасности сотрудников ОВД

Современная цивилизация осознает проблему трудностей и опасностей в жизни людей, нарастающих техногенных и природных угроз, обостряющуюся проблему сохранения жизни на планете Земля и ценности жизни каждого человека. Многие государства имеют специальные концепции национальной безопасности; нарастает число международных мер, направленных на повышение безопасности в интересах всего населения Земли.

Особую актуальность в настоящее время приобрела проблема личной безопасности сотрудников ОВД, что связано с рядом причин:

- участием сотрудников в ликвидации последствий чрезвычайных обстоятельств, в том числе криминального, природного и техногенного характера;
- участием в контртеррорестических мероприятиях на территории Северо-Кавказского региона;
- экстремальным характером деятельности сотрудников ОВД в целом;
- недостаточной профессиональной защищенностью сотрудников ОВД (например, недостаточным материально-техническим оснащением деятельности);
- недостаточным уровнем профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

В связи с повышенной опасностью деятельности сотрудников многих правоохранительных органов в целом и органов внутренних дел в частности, наличия угрозы их жизни и здоровью возрастает значимость вопросов, связанных с обеспечением личной безопасности. Поэтому рассмотрение этой темы в рамках изучения дисциплины «Профессиональная педагогика» представляется весьма обоснованным.

План

1. Понятие личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД
2. *Взаимосвязь личностных особенностей сотрудников ОВД с их личной профессиональной безопасностью. Приемы формирования безопасного поведения сотрудника ОВД*
3. *Формирование подготовленности к обеспечению личной профессиональной безопасности сотрудника ОВД*

1. Понятие личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД

Обоснованием и изучением понятия личной профессиональной безопасности, а также разработкой мер, направленных на ее обеспечение, занимался целый ряд ученых, работы которых мы будем использовать.

Личная профессиональная безопасность представляет собой систему правовых, специальных защитных, тактических, педагогических и психологических мер, позволяющих обеспечить, с одной стороны, сохранение жизни, физического и психического здоровья сотрудников ОВД, а, с другой - высокий уровень эффективности профессиональных действий.

Личная безопасность основывается на достаточном уровне профессиональной подготовленности работников, владении безопасными методами труда, определенных психологических качествах (установки на выживание, способности адекватно оценивать обстановку, принимать быстрые и оптимальные решения, самообладания и т.д.).

Основные задачи обеспечения профессиональной безопасности сотрудников ОВД таковы:

- разработка признаков определения лиц, имеющих предрасположенность к несчастным случаям в экстремальных ситуациях;
- исследование причин несчастных случаев и особенностей поведения потерпевших;
- разработка методов обеспечения личной безопасности работников ОВД в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей;
- разработка методов воспитания безопасного поведения и содержания профессиональной подготовки к деятельности в опасных условиях;
- оказание психологической и педагогической помощи работникам ОВД после пребывания в опасных ситуациях.

Личная профессиональная безопасность сотрудника ОВД включает в себя три взаимосвязанных компонента – *физическую, психологическую и профессионально-нравственную безопасность*.

Физическая безопасность предполагает принятие мер по снижению риска для жизни и здоровья специалиста при исполнении им профессиональных обязанностей.

Психологическая безопасность связана с необходимостью выдерживать психологические перегрузки, стрессы, «накопление усталости», связанные с профессиональной деятельностью.

Поэтому в качестве самостоятельного компонента профессиональной личной безопасности выделяют *профессионально-нравственную безопасность*. Она связана с тем, что сотрудник ОВД при решении профессиональных вопросов способен стать объектом провокаций, шантажа,

в результате чего может совершить асоциальные или противоправные поступки. Обеспечение профессионально-нравственной безопасности подразумевает действия сотрудника, направленные на избежание нарушений нравственных и правовых норм в ситуациях провокаций, шантажа и иных подобных действий со стороны граждан (например, представителей криминальной среды).

Важнейшим условием обеспечения безопасности сотрудников ОВД является их профессиональная защищенность.

Профессиональная защищенность – явление, включающее комплекс взаимосвязанных, но самостоятельных компонентов. Среди них можно назвать следующие:

- экономическая защищенность – соответствие материального обеспечения сотрудника его объективным материальным и иным потребностям;

- правовая защищенность – соответствие правовой и нормативной базы деятельности ОВД ее объективным условиям и задачам. Она определяет уровень правового обеспечения профессиональной деятельности сотрудника, возможности его правовой защиты при решении им профессиональных задач или личных проблем. Особо важна правовая защищенность сотрудника при его действиях по защите своей жизни, здоровья, чести и достоинства в процессе профессиональной деятельности;

- материально-техническая защищенность – соответствие материально-технического обеспечения труда его объективным условиям и задачам;

- социальная защищенность – соответствие социального статуса сотрудников ОВД значимости государственных задач;

- социально-психологическая защищенность – положительный имидж сотрудника ОВД, соответствие общественного мнения о деятельности сотрудников ее объективным оценкам, а также благоприятный социально-психологический климат в коллективах;

- информационная защищенность – наличие достаточных возможностей получения информации, необходимой для осуществления профессиональной деятельности, а также пресечение утечки информации о специфике работы, личной жизни и жизни близких людей (для снижения личного риска для сотрудника и его близких);

- физическая защищенность – обеспечение сохранности жизни и здоровья сотрудников при решении ими служебных задач.

Таким образом, профессиональная защищенность – это создание комплекса условий для обеспечения его личной профессиональной безопасности сотрудника ОВД.

Создание необходимого уровня защищенности - многоплановый процесс, во многом зависящий от деятельности системы МВД России в целом. Также отметим, что важной задачей представляется и обеспечение безопасности граждан. В частности, в Директиве № 3дсп от 17.10.2006 года «О приоритетных направлениях деятельности ОВД и ВВ МВД России, ФМС России в 2007 году» говорится о необходимости совершенствования системы обеспечения безопасности дорожного движения.

Отметим, что в последнее десятилетие проблема аварийности в России, связанная с автомобильным транспортом, приобрела особую остроту. Каждое восьмое дорожно-транспортное происшествие совершил водитель, находящийся в состоянии опьянения; а наиболее многочисленной и самой уязвимой группой участников дорожного движения являются *пешеходы*.

В связи с усугублением обстановки с аварийностью и наличием проблемы обеспечения безопасности дорожного движения Правительство Российской Федерации утвердило *федеральную целевую программу «Повышение безопасности дорожного движения в 2006-2012 годах»*, предусматривающую комплекс мер по устранению причин гибели граждан в ДТП.

В целом проблема обеспечения безопасности жизнедеятельности граждан и вопросы обеспечения личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД являются на данный момент особо актуальными и заслуживающими своего подробного рассмотрения.

2. Взаимосвязь личностных особенностей сотрудников ОВД с их личной профессиональной безопасностью. Приемы формирования безопасного поведения сотрудника ОВД

Личная безопасность основывается на достаточном уровне профессиональной подготовленности работников, предполагающем также владение безопасными методами труда, сформированной установкой на

выживание, *качествами*, позволяющими адекватно оценивать обстановку, принимать быстрые и правильные решения и не терять самообладания в опасных ситуациях.

Ряд исследований показывает, что среди *причин гибели и ранений сотрудников ОВД* выявляются такие, как потеря бдительности, неумение предвидеть и оценить опасность, игнорирование очевидных признаков опасности, переоценка своей подготовленности, неверие в возможность стать объектом нападения. Эти причины определяют предрасположенность сотрудников ОВД к несчастным случаям при нахождении в экстремальных ситуациях, их «профессиональную виктимность». В то же время, чем выше уровень подготовленности сотрудника ОВД к обеспечению личной безопасности, тем выше его шансы остаться невредимым.

По имеющимся данным наибольшее количество жертв характерно для сотрудников патрульно-постовой службы, участковых инспекторов милиции, оперуполномоченных уголовного розыска, сотрудников вневедомственной охраны и дорожно-патрульной службы ГИБДД. Плохая подготовленность сотрудников органов внутренних дел в вопросах безопасности приводит их к неприятностям, сложным психологическим переживаниям, неприятным последствиям, социальным, финансовым утратам, заболеваниям, физическим страданиям. Угрозу стать жертвой преступника несут в себе и недостатки личных качеств сотрудника, его взаимоотношения с преступником, рискованное, неосмотрительное, легкомысленное, неосторожное, распущенное, провокационное (виктимное) поведение.

Снижение потерь среди сотрудников правоохранительных органов возможно при помощи специального обучения личной профессиональной безопасности, о котором пойдет речь далее.

Отечественные и зарубежные исследования проблемы личной безопасности деятельности работников органов правопорядка позволяют составить *обобщенный психологический портрет погибших*. К числу основных параметров такого портрета можно отнести:

- недостаточный уровень развития профессионально важных личностных качеств;
- отсутствие необходимых физических данных и профессиональной подготовленности;
- постоянное переживание неблагоприятных психических состояний, переутомление, виктимные качества и др.;

- не использование или неправильное использование средств личной безопасности (бронежилет, сфера и т. п.);
- нарушение установленных правил в ситуациях задержания, обыска, конфликта с гражданином и т. п.;
- переоценка своих профессиональных возможностей и недооценка возможностей другого человека в ситуации противоборства (например, в процессе беседы с правонарушителем, при задержании преступника);
- притупление бдительности и доверчивость (ставка только на хорошее в людях);
- неумение предвидеть опасность;
- использование применения силы только как последней возможности, что ведет к запаздыванию в силовом реагировании;
- неверные действия в ситуации опасности («открывал спину» преступникам, не торопился двигаться, не маскировался, не искал укрытия, вел себя самоуверенно и т.п.);
- неверные решения и неудачная тактика действия в ситуации опасности;
- необоснованный риск.

Рассмотрим некоторые *личностные особенности сотрудника ОВД, необходимые для обеспечения личной профессиональной безопасности.*

Установка на выживание — это готовность и предрасположенность работника к целенаправленной, надежной и характеризующейся достаточным уровнем самозащиты деятельности.

Она включает *три элемента*:

- познавательный (например, «Я осознаю реальность вовлечения меня в ситуацию, связанную с применением огнестрельного оружия и иных форм насильственных действий со стороны правонарушителей»);
- эмоционально-оценочный (например, «Я буду постоянно придерживаться внутреннего убеждения, что не стану жертвой в опасной ситуации»);
- поведенческий (например, «Я буду всегда приближаться ко всем подозреваемым, предвидя возможное их сопротивление»).

Формирование устойчивой установки на выживание представляет собой одновременно воспитание разумного и мотивированного риска, преодоление чувства страха, развитие осмотрительности и бдительности в поведении работников органов правопорядка.

Другой личностной особенностью сотрудника ОВД, необходимой для обеспечения личной профессиональной безопасности, является склонность к риску. *Склонность к риску* — это действия сотрудника ОВД, характеризующиеся неопределенностью исхода и возможным наступлением неблагоприятных последствий в случае неудачи.

Рискованное поведение зависит от ситуации деятельности и личностных качеств сотрудника. Наблюдения и исследования показывают, что при принятии решения о риске работники учитывают два основных фактора: *вероятность неудачи и величину неудачи*, которая ощущается как ожидаемый ущерб. Риск характеризуется возможностью выбора между менее или более опасными для работников органов правопорядка вариантами поведения, но различающимися по степени их эффективности с точки зрения достижения результатов деятельности. Часто рискованное поведение позволяет достичь цели деятельности быстрее и с минимальными потерями.

В значительной мере благоприятный исход при риске связан со степенью обоснованности (оправданности) или необоснованности (неоправданности) принятия решения сотрудником ОВД о рискованном поведении. *Обоснованный риск* предполагает адекватную оценку сотрудником соотношения между ожидаемым успехом, выигрышем и ожидаемой неудачей или выигрышем. Определенным препятствием к обоснованному и адекватному поведению в опасной ситуации является склонность работника к риску. Она представляет собой отражение комплекса личностных качеств индивида (потребности в самоутверждении, мотивации деятельности, тревожности, импульсивности, агрессивности и др.). Лица, стремящиеся к доминированию над другими, к самоутверждению, обладающие повышенной агрессивностью, часто предпочитают альтернативы поведения, содержащие риск.

Определенное влияние на принятие сотрудником решения о риске оказывает пережитая опасность. В связи с этим обстоятельством выделяются два основных феномена: эффект Карпентера и эффект обожженных пальцев. *Эффект Карпентера* заключается в том, что каждое восприятие или представление порождает склонность к подобному же восприятию и представлению. Работник, получивший в опасной ситуации ранение или психотравму, теряет веру в возможность избежания несчастных случаев в будущем. У него развивается «беспокойство тревоги», требующее оказания психотерапевтической помощи. *Эффект обожженных пальцев* представляет

противоположную характеристику поведения сотрудников. В этом случае сотрудник, переживший опасность, становится более предусмотрительным, осторожным, у него развивается способность к мотивированному и обоснованному риску.

Ниже сформулируем несколько *общих правил поведения сотрудников ОВД*, направленных на обеспечение их личной профессиональной безопасности.

1. Лавируйте, снижайте напряженность при инцидентах с правонарушителями. Помните: время, как правило, на вашей стороне.

2. Не провоцируйте нападение и стрельбу.

3. Здоровое недоверие к подозреваемому, проверяемому или задержанному лучше, чем легкомысленная доверчивость.

4. Страхуйте каждое свое действие в отношении подозреваемого или правонарушителя, лучше всего — с помощью напарника.

5. Избегайте шаблонного и предсказуемого поведения в опасной ситуации.

6. Будьте бдительны к засадам. Лучшая защита от засады — внимательно прислушаться к своим ощущениям.

7. На месте происшествия старайтесь держать в поле зрения всех действующих лиц.

8. Никогда не поворачивайтесь к подозреваемому или правонарушителю спиной.

Следует учесть, что помимо общих правил существуют также специфичные особенности обеспечения личной безопасности сотрудников различных подразделений и служб.

Особое внимание важно обращать на педагогическое обеспечение решения служебно-боевых задач сотрудниками ОВД при чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных условиях деятельности.

Рассмотрим определенные приемы формирования у работника органа правопорядка установки на выживание и склонности к разумному риску.

Формирование устойчивой установки на выживание представляет собой одновременно воспитание разумного и мотивированного риска, преодоление чувства страха, развитие осмтрительности и бдительности в поведении работников органов правопорядка. Такая работа — гарантия их эффективных и надежных действий в опасных

для жизни и здоровья условиях. Сформировать и развить у себя установку на выживание способен каждый сотрудник.

Предлагаются два приема формирования установки на выживание: 1) заполнение «Обязательства о выживании» и 2) проведение воссоздающей визуализации.

Обязательс тво о выживании

Я _____
(фамилия, имя, отчество)

являясь _____
(должность)

осознаю, что вовлечение меня в ситуацию, связанную с применением огнестрельного оружия или иных форм насильственных действий, является реальной возможностью.

Я буду постоянно придерживаться моего обязательства избегать того, чтобы стать жертвой в такой ситуации. И поэтому всегда буду:

- в любых обстоятельствах приближаться ко всем подозреваемым и правонарушителям, предвидя их сопротивление;
- адекватно оценивать подозреваемого или правонарушителя;
- внимательно оценивать, надо ли приближаться к подозреваемому человеку или подозреваемому месту;
- следить за руками подозреваемых и правонарушителей;
- соблюдать безопасную пространственную дистанцию до подозреваемого, проверяемого или правонарушителя;
- думать о «прикрытии» и постоянно создавать его с помощью других работников;
- оперативно принимать решение и использовать в полной мере законные средства обуздания сопротивляющихся;
- надевать наручники на подозреваемых и сопротивляющихся;
- обыскивать их не спеша и тщательно;
- надевать бронежилет на время операции;
- ценить важность искусства в стрельбе и подготовленности к рукопашному бою;
- эффективно использовать огнестрельное оружие в предусмотренных законом случаях;
- предвидеть худшее и быть готовым к нему, разработав на этот случай план действий.

Я буду способен выжить в опасной ситуации и одержу победу при любой конфронтации с правонарушителями, где будет применено насилие. Я буду следовать этому обязательству в любых ситуациях, связанных с применением огнестрельного оружия и иных форм насильственных действий.

_____ (подпись)

(число, месяц, год)

Для формирования установки на выживание часто используются *упражнения по воссоздающей визуализации*, т.е. по созданию элементов опасной ситуации и образа своих действий. Подобные упражнения целесообразно выполнять, когда никто и ничто вам не мешает (в свободное время от исполнения должностных обязанностей, в выходной день и т.д.).

Начните с расслабления, отвлекитесь от тревожных мыслей. Сядьте поудобнее, спина прямая, ноги поставьте так, чтобы тело заняло удобное, уравновешенное положение. Кисти рук положите на колени ладонями вверх, закройте глаза, постарайтесь расслабить мышцы.

Сосредоточьте свое внимание на дыхании. Осознайте его ритм. Делая вдох-выдох, почувствуйте по возможности все физические ощущения, которые возникают во время вдоха и подъема грудной клетки, выдоха и опускания грудной клетки. Не меняйте ритм дыхания. Сосредоточьте внимание на выдохе и с каждым выдохом «отпускайте» от себя заботы, тревоги, неприятные разговоры, угрозы, негативные мысли и т.д. (на эту часть упражнения отведите 5—7 минут).

Затем сконцентрируйте внимание на создании образа ситуации и на том, как вы в ней поступите. Мысленно представьте ситуацию конфликтного взаимодействия с правонарушителем, скажем, его отказ подчиниться вашим требованиям, прекратить хулиганство. Для создания мысленного образа вспомните реальные ситуации из практики. Например, как выглядел грабитель, хулиган или угонщик. Четко представьте, в чем тогда заключалось правонарушение в отношении вас — в угрозах, оскорблениях, физической агрессии.

После этого «поработайте» над своим образом-портретом стража правопорядка. Не жалейте для него «красок»: у вас масса положительных качеств — хорошее здоровье, сила, быстрота реакции, крепкая воля, высокий профессионализм. Важны детали: как вы экипированы, чем вооружены.

Следующий шаг: представьте в идеале ваши действия по пресечению противоправного поведения нарушителя. Действия должны быть решительными, быстрыми, напористыми, эффективными и непременно законными. В итоге вы должны будто наяву увидеть, как противник безоговорочно подчиняется вам.

А теперь посмотрите на себя, вернее, на свой образ как бы со стороны: дескать, а этот работник великолепен, действовал эффективно, использовал все меры обуздания

нарушителя, представленные законом: устное предупреждение — раз, физическое воздействие — два, специальные средства и оружие — три. Ущерб? Ни физического, ни психологического!

Повторите мысленно: «Мне нравится, как я действовал»; «Я буду всегда в подобных случаях таким же сильным, уверенным, находчивым, быстрым и профессионально грамотным работником»; «Я всегда выйду победителем из любого столкновения с правонарушителем» (на вторую часть упражнения отведите 10—12 минут).

Также существуют и определенные *приемы преодоления страха* и формирования у сотрудников ОВД бесстрашия.

Страх парализует волю, часто ведет к спонтанным, непродуманным и хаотическим действиям, а в итоге снижается надежность и эффективность решения задач в опасных ситуациях. По психологической природе чувство страха — результат мышления и воображения, предвосхищающих опасность для жизни, здоровья и самочувствия работника. Переживание опасности связано со страданиями. Отсюда возникают чрезмерные по своей силе эмоциональные переживания. У страха много проявлений — от опасения, боязни, испуга до ужаса, который приводит к потере целенаправленного поведения.

Принято считать, что страх нельзя преодолеть логикой, мысленными уговорами и приказами, напряжением воли. Как же преодолеть страх сотрудникам? Можно выделить *два основных пути развития самообладания*:

- 1) воспитание и
- 2) овладение работниками специальными психотехническими приемами снятия страха.

Воспитание включает в себя самовоспитание и личностное развитие работников. Главными составляющими в этом направлении могут быть:

- формирование веры в собственную неуязвимость и развитие установки в опасных ситуациях;
- развитие профессионализма и укрепление убежденности в безошибочности собственных действий в опасных ситуациях;
- постепенный, в течение двух-трех лет работы, переход от состояния тревожности к состоянию концентрации внимания;
- моделирование опасных ситуаций (например, на психологической полосе препятствий);
- поддержание приятных эмоций и переживаний после рискованных, но успешных действий;
- приобретение сотрудниками навыков психосаморегуляции, аутогенной тренировки и медитации.

Психотехнические приемы позволяют в стрессовой ситуации быстро снять отрицательные переживания и изменить ход мыслей в позитивном направлении. Считается, что локализация страха возможна при согласии с самим собой по принципу «будь что будет». В этом случае мозг перестает просчитывать варианты угрозы, поток лихорадочных мыслей сменяется обостренным восприятием событий. И таким образом работник органа правопорядка эффективнее включается в ситуацию, что само по себе вытесняет страх. Снятие страха, уменьшение степени тревожности возможны также на основе применения специальных дыхательных упражнений.

Таким образом, существуют не только объективные обстоятельства, но и субъективные особенности, качества личности сотрудника ОВД, которые повышают или снижают вероятность личного самосохранения. Поэтому разработан ряд мер и приемов, позволяющих воспитывать и тренировать у сотрудников качества личности и навыки поведения, способствующие обеспечению личной профессиональной безопасности.

3. Формирование подготовленности к обеспечению личной профессиональной безопасности сотрудника ОВД

Специальное обучение тактике и методам обеспечения личной безопасности сотрудников органов внутренних дел необходимо осуществлять на всех этапах профессионального становления.

Первоначальные базовые знания будущий сотрудник ОВД получает в государственных общеобразовательных учреждениях по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), который направлен на формирование у обучаемых чувства личной и коллективной безопасности, привитие навыков распознавания опасностей, а также безопасного поведения в экстремальных и чрезвычайных ситуациях. В средних специальных и высших учебных заведениях системы МВД курсанты изучают предмет «Основы личной безопасности сотрудников органов внутренних дел». Далее сотрудник органов внутренних дел проходит переподготовку и повышение квалификации, где также читается курс по личной безопасности. Кроме перечисленных уровней профессионального обучения необходимо изучение тактики и методов обеспечения личной профессиональной безопасности в процессе служебной подготовки.

Одним из перспективных направлений является создание специальных средств обучения, позволяющих моделировать обстановку и условия, близкие к реальной боевой ситуации, с целью привития сотрудникам профессиональных навыков, необходимых для обеспечения личной профессиональной безопасности.

Так, эффективно применение специальных тренажерных средств, которые сокращают временные затраты на обучение, предоставляют возможности всестороннего контроля за деятельностью обучаемого и самоконтроля, повторного выполнения упражнения, являются безопасными. Как правило, на тренажерах моделируются психологические и физические факторы среды, адекватно связанные с деятельностью в реальных условиях.

Для проверки подготовленности к обеспечению личной профессиональной безопасности можно создать комплексную полосу препятствий, которая предусматривает формирование физической, тактической, стрелковой, волевой, профессионально-психологической и технической подготовленности (техническая подготовленность сотрудника органов внутренних дел заключается в уверенном, эффективном и быстром выполнении им различных приемов рукопашного боя и применении индивидуальных средств защиты) (таблица 3).

Таблица 3. Коэффициенты весомости составляющих для обеспечения личной безопасности (по данным анкетирования экспертов-практиков)

Составляющие подготовленности к обеспечению личной безопасности	Коэффициенты весомости
<i>Физическая</i>	<i>0,71</i>
<i>Техническая</i>	<i>1</i>
<i>Стрелковая</i>	<i>0,85</i>
<i>Волевая</i>	<i>0,57</i>
Тактическая	1
Профессионально-психологическая	0,85
<i>Напренированность</i>	<i>0,57</i>

При проверке слагаемых подготовленности сотрудников к обеспечению личной профессиональной безопасности на комплексной полосе препятствий необходимо моделировать ситуации, в которых сотрудник органов внутренних дел должен самостоятельно принимать решения для обеспечения своей безопасности. При этом проходя полосу препятствий, обучаемый не должен заранее знать, что его ожидает.

Это поможет развить быстроту мышления, находчивость, бдительность, ловкость и закрепить рекомендации специалистов по действиям в ситуациях риска - «ожидай неожиданного», «избегай шаблона, будь непредсказуем», «имей план, особенно на худший вариант», «при опасности действуй, не застывай».

Одним из важнейших компонентов обучения тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности является психологическая подготовленность, под которой подразумевают способность к анализу индивидуально-психологических особенностей правонарушителя, объективное оценивание ситуации, умение оказывать психологическое воздействие на правонарушителя с целью принуждения его к отказу от

нападения, сохраняя при этом эмоциональную устойчивость.

Профессионально-психологическая подготовленность к обеспечению личной безопасности, в свою очередь, складывается как совокупность сформированных и развитых психологических характеристик, отвечающих психологическим особенностям служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием ее успешного осуществления. Эту мысль в своих трудах развивает А.И. Папкин и вводит комплексное понятие «психологический потенциал», который образуется из соответствующих компонентов индивидуальной профессиональной концепции, морально-психологических качеств, познавательных и интеллектуальных качеств, эмоционально-волевых качеств, коммуникативных качеств.

Педагогическому компоненту в обеспечении личной профессиональной безопасности отводится важная роль. Этот компонент, в частности, включает, деятельность по повышению своего профессионального уровня, активное осмысление личного профессионального опыта и опыта своих коллег, изучение стратегии, тактики, методов и приемов обеспечения личной безопасности и безопасности своих коллег и подчиненных.

Литература:

1. *Постановление Правительства РФ от 20.02.2006г. № 100 «О федеральной целевой программе «Повышение безопасности дорожного движения в 2006-2012 годах» // www.rg.ru/tema/doc-anu/politika/pravo/kodeks/index.html*
2. Директива № Здсп от 17.10.2006 года «О приоритетных направлениях деятельности ОВД и ВВ МВД России, ФМС России в 2007 году».
3. *Беляева А.Б. Исторический анализ формирования основных слагаемых подготовленности к обеспечению личной профессиональной безопасности // Современные методика и требования в области подготовки кадров полиции / милиции: Материалы международного семинара. – М.: Московский университет МВД России, изд-во «Щит-М», 2006. С. 71-76.*
4. Буданов А.В. Методика разработки учебных курсов по проблемам личной безопасности сотрудников правоохранительных органов (на опыте США и России). – М.: Академия управления МВД России, 1998.
5. Буданов А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД. – М.: Академия МВД России, 1997.

6. Буданов А.В., Басенко М.С. Программа действий сотрудника ОВД по обеспечению личной профессиональной безопасности. – М.: Академия МВД России, 1996.
7. Бэскинд Э. Энциклопедия личной безопасности. – М., 1994.
8. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников ОВД: Методическое пособие. – М.: ГУК МВД России, 2003.
9. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников ОВД: Тактика и психология безопасной деятельности. – М.: Академия МВД России, 1996.
10. Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
11. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
12. Столяренко А.М. Психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
13. Темняков Д.А. Совершенствование организации и методики обучения слушателей и курсантов тактике и методам обеспечения личной профессиональной безопасности // Современные методики и требования в области подготовки кадров полиции / милиции: Материалы международного семинара. – М.: Московский университет МВД России, изд-во «Щит-М», 2006. С. 96-101.

Лекция 7.

Педагогические основы профессиональной деятельности

Важность педагогических знаний для сотрудников ОВД обуславливается, в первую очередь, тем, что эффективность их деятельности во многом зависит от профессионализма, составным элементом которого выступает владение основами педагогики.

Особое место при этом отводится проблеме педагогически грамотной организации своей профессиональной деятельности.

Кроме того, в настоящее время участилось возникновение экстремальных ситуаций, а экстремальный характер является основной чертой деятельности сотрудников ОВД. В связи с этим особую актуальность приобрели вопросы, связанные с умением выполнять служебные функции в экстремальных ситуациях. Рассмотрению этих вопросов посвящена данная лекция.

План

1. Понятие эффективности труда и факторы ее определяющие
2. Общая характеристика экстремальных ситуаций. Экстремальная подготовка сотрудников ОВД

1. Понятие эффективности труда и факторы ее определяющие

Одной из важнейших основ профессионального труда выступает обеспечение его эффективности. При этом под *эффективностью труда* понимается отношение полезного результата к затратам на его получение. Эффективно все то, что в наибольшей степени способствует быстрейшему достижению полезного результата, обеспечивает оптимальные темпы его увеличения и улучшения. Эффективность современного труда зависит от ряда факторов, в том числе педагогического характера (личностных и групповых предпосылок, мотивации к работе, организации и так далее).

Предпосылки эффективного труда во многом связаны с (1) *личностными особенностями* специалиста, такими, как добросовестность, активность, самостоятельность, организованность, умение находить выход из трудных положений, образованность, способность работать в коллективе, преданность организации (подразделению ОВД) и т.д.

Обязательны и (2) *групповые условия* эффективного труда – благоприятный социально-психологический климат, доброжелательные взаимоотношения, сотрудничество, наличие общих целей и ценностей, четкое распределение обязанностей, умение коллектива и его представителей «держать удары» неудач и преодолевать возникающие трудности.

Важнейшим условием обеспечения эффективности труда выступает его (3) *мотивация*. Необходимо постоянно и успешно решать вопросы мотивации сотрудников, поддерживая и развивая их добросовестное отношение к труду. Основное внимание следует уделять укреплению мотивов интереса к содержанию труда, личностного роста, самоутверждения, а также удовлетворению материальных потребностей сотрудников.

Разные мотивы не одинаково влияют на личность работника. Если задать вопрос «почему вы здесь работаете?», то нередко ответы бывают разнообразными: «помогаю людям», «нравится работа», «у меня тут много друзей», «хорошо зарабатываю», «близко к моему дому» и пр. Другими словами, один и тот же труд имеет различную психологическую ценность для людей.

При организации труда целесообразно не только знать и учитывать мотивы, с которыми сотрудники пришли в коллектив, но и *стимулировать* (4) их труд. Если мотивы – это внутренние побуждения, то стимулы – внешние побуждения к деятельности. Стимулы рассчитываются на активизацию определенных мотивов и, лишь достигнув этого, сказываются на труде.

Стимулирование предполагает создание наиболее благоприятных условий труда, поощрение успехов сотрудника, поддержание его интереса к работе, предоставление возможностей творчески и самостоятельно выполнять трудовые функции.

Существует *три подхода к мотивации* и стимулированию профессионала: административный, нормативный и патерналистский. Первые два ориентированы преимущественно на внешнее стимулирование, третий – на внутреннее.

Административный уделяет внимание побуждениям работников к труду административными мерами: указаниями, распоряжениями, приказами, контролем, отчетами, поощрениями, наказаниями, увольнениями и пр.

Нормативное стимулирование строится на точной фиксации в документах прав и обязанностей работников, их ответственности,

обязательных действий, порядка их выполнения, дифференцированных наказаний за каждое отступление от предписаний. Считается, что предписания не должны допускать двойственных толкований.

Патерналистский подход ориентирован на построение партнерских отношений между организацией и работником. Организация дает работу, предоставляет возможности для удовлетворения основных потребностей работника, заботится о нем; в свою очередь, сотрудник удовлетворяет запросы организации. В классическом виде такой подход распространен в Японии, где партнерство предусматривается трудовым договором порой на всю жизнь, даже на жизнь детей работника (организация обеспечивает их детство, получение образования при обязательстве его последующей работы в ней) и нескольких поколений.

Представляются весьма важными создание благоприятных условий на рабочих местах, (5) *научная организация труда*, предполагающая использование достижений науки для обеспечения эффективности деятельности.

К центральным задачам научной организации труда (НОТ) относятся следующие:

- 1) создание на рабочих местах максимально благоприятных условий;
- 2) обеспечение высокой работоспособности сотрудников.

Создание благоприятных условий предусматривает конструирование рабочих мест (удобный стол, оборудование необходимыми средствами и др.), создание рабочей среды (освещенность, цвет, температура и др.), распределение рабочих функций между совместно выполняющими работу и т.д. *Обеспечение высокой работоспособности* сотрудников предполагает предупреждение и снятие чрезмерной усталости и утомления, которые развиваются в процессе труда, снижают его эффективность и могут сказываться неблагоприятно на здоровье.

НОТ для поддержания работоспособности на высоком уровне рекомендует определенные меры.

Общие меры заключаются в создании благоприятных условий на рабочих местах, о которых шла речь выше, и положительной социально-психологической атмосферы в группах работников.

Специальные меры рекомендуются к осуществлению самим сотрудником. К ним, в частности, относятся:

1. *Самостимулирование*. Например, положительно влияет тихая музыка, приятные мелодии и отрицательно сказываются холод или жара в помещении, работа с переполненным пищей желудком, посторонние шумы.

2. *Соблюдение режима труда и отдыха* – чередование нагрузок и разгрузок. Существует микро- и макрорежим. Первый заключается во введении в процесс работы мер, направленных хотя бы на частичное восстановление сил. Это, по возможности, микроперерывы длительностью 7-10 минут через каждые 1,5-2 часа работы, периодические расслабления на рабочем месте в течение 3-5 минут, вентиляция легких, временное переключение с утомившего вида действий на более простой.

Макрорежим предполагает соблюдение установленной законом продолжительности обязательного рабочего дня, час обеденного отдыха, сутки отдыха в недельном и длительный отдых в годовом рабочих циклах, правильную организацию отдыха.

Особое значение в обеспечении эффективности труда имеет (6) *работа с персоналом*, которая включает в себя ряд мер педагогического характера, проявляющихся, например, в обеспечении вхождения в должность молодым специалистам, подборе руководителей отделений, введении системы служебной подготовки, оказании наставничества, поощрении обучения.

В целом работа с персоналом включает в себя ряд психологически и педагогически насыщенных мер.

А. *Отбор*. При профессиональном отборе на работу широко используется *психологический отбор*. Его задача – психологическое изучение и оценка пригодности кандидатов на работу (службу). Он осуществляется специалистами-психологами с применением преимущественно тестовых методик, направленных на общую оценку личности и наличие специальных способностей к предстоящей деятельности.

Понятие «*педагогический отбор*» не применяется, но при профессиональном отборе всегда учитывается образованность, профессиональная обученность, воспитанность кандидата на работу на основе характеристик, документов, бесед, трудовой книжки.

Б. *Расстановка кадров*, как принятых на работу, так и работающих, верна, если она строится, прежде всего, на основе правильного соотнесения особенностей и возможностей личности работника с требованиями поручаемой ему работы. Психологические и педагогические критерии оценки играют здесь важную роль, например, при осуществлении подбора руководителей, командиров, когда следует оценить не только

профессионализм сотрудника, выдвигаемого на руководящую должность, но и его управленческие способности, умение работать с людьми, предвидеть, как он будет воспринят подчиненными.

В. Повышение профессионализма сотрудников – необходимый элемент работы с персоналом. Оно может осуществляться путем: введения системы служебной подготовки, индивидуальных заданий и поручений, в процессе оказания повседневной помощи и наставничества над молодыми сотрудниками, поощрения обучения в образовательных учреждениях и т.д.

Обучению персонала как способу повышения профессионализма сотрудников придают большое значение в последнее время. Обучение персонала – это целенаправленный, планомерный и систематически осуществляемый процесс овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками. Кроме этого осуществляется повышение квалификации и переподготовка кадров.

Повышение квалификации – обучение с целью усовершенствования профессиональных знаний, умений и навыков в связи с ростом требований к профессии или повышению в должности.

Переподготовка кадров – обучение с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Особо следует сказать о (7) *вхождении в должность* – процессе психической адаптации молодого специалиста к деятельности и условиям по новому месту работы.

Под *профессиональной адаптацией*, в свою очередь, понимается овладение личностью своим официальным статусом, профессиональной ролью и условиями ее осуществления в новой профессиональной ситуации.

С одной стороны, функция профессиональной адаптации заключается в тенденции к самореализации, к удовлетворению личностью своих ожиданий относительно профессии. С другой, как утверждает А.А. Налчаджян,- в стремлении соответствовать тем требованиям, которые к личности предъявляют структура и содержание профессиональной деятельности, условия ее осуществления и те социальные группы, под контролем и участием которых эта деятельность протекает. Сбалансированность названных тенденций можно рассматривать как признак профессиональной адаптированности.

Исследования проблемы профессиональной адаптации А.А. Прохвятиловым и А.Ю. Шалыто показали, что в первые два года работы человек проявляет повышенную готовность к активному включению в деятельность. Это объясняется тем, что с какими бы установками он не приходил на работу, срабатывает эффект психологической мобилизации - стремление продемонстрировать свои лучшие качества. На момент достижения работником двухлетнего стажа констатируется наступление временной профессиональной дезадаптации, вызванной возможным несоответствием личностных особенностей человека (например, его установок, сформировавшихся до начала профессиональной деятельности) и реальностью. Примерно на 3-ем-5-ом годах работы происходит переосмысление предыдущих и формирование новых норм и отношений личности к труду. Состояние временной дезадаптированности ликвидируется за счет активного включения человека в трудовой процесс и стимулирования его самостоятельности и активности.

Процесс *вхождения в должность* включает:

- профессиональную адаптацию (освоение функций, обязанностей и действий по должности);
- социально-психологическую адаптацию (привыкание к новому коллективу, налаживание деловых и доброжелательных отношений с ними, изучение и принятие существующих в коллективе формальных и неформальных норм поведения);
- бытовую адаптацию (привыкание к новому режиму жизни, повышенным психическим и физическим нагрузкам).

При этом адаптация протекает в три этапа:

- прием обязанностей и начала работы;
- углубленное освоение обязанностей;
- творческое повышение эффективности труда на основе полученного образования.

Первый этап обычно (сроки очень индивидуальны) длится 7-15 дней, второй – до 6-12 месяцев, а третий – до трех и более лет, в течение которых новичок считается молодым специалистом.

Нарушения адаптации или трудности в ней называют дезадаптацией. *Профессиональная дезадаптация* личности выражается в ее неспособности достичь согласованности между собственными возможностями, потребностями, притязаниями и теми требованиями, которые предъявляют к ней профессиональная роль и профессиональная деятельность.

Также отметим, что адаптационный период может возникать не только при поступлении человека на службу в органы внутренних дел, но и в условиях новой или изменившейся профессиональной ситуации, связанной, например, с переменой официального статуса и необходимостью освоения новой профессиональной роли.

Таким образом, существует достаточное многообразие условий, обеспечивающих эффективность труда, учет которых важен при осуществлении деятельности сотрудниками ОВД.

2. Общая характеристика экстремальных ситуаций. Экстремальная подготовка сотрудников ОВД

Особое место в деятельности сотрудников ОВД занимает проблема осуществления деятельности в экстремальных ситуациях.

Экстремальные ситуации (ЭС) – ситуации, которые ставят перед человеком большие объективные и психологические трудности, обязывают его к полному напряжению сил и наилучшему использованию личных возможностей для достижения успеха и обеспечения безопасности.

Выделяют *факторы, вызывающие экстремальные ситуации*:

- 1) Факторы, связанные с объективными особенностями событий:
 - реальная угроза жизни;
 - необычность, внезапность и стремительность событий;
 - наблюдаемые потери, страдания и неудачи;
 - неопределенность ситуации;
 - возникновение слухов и паники.
- 2) Факторы, связанные со спецификой деятельности:
 - понимание особой значимости и личной ответственности за свои действия, отсутствие «права на ошибку»;
 - недостаток информации;
 - дефицит времени для принятия решения;
 - недостаточная материальная обеспеченность служебной деятельности (нехватка технических средств и средств защиты).
- 3) Личностные факторы, связанные с психологическими особенностями сотрудника ОВД:
 - отсутствие интереса к выполняемой деятельности;
 - отсутствие личного опыта действий в экстремальных ситуациях;
 - неуверенность в себе или в коллегах и руководителе;

- низкая нервно-психическая устойчивость и работоспособность.

Различают виды ЭС, в зависимости от их *характера*, содержания.

1). *Социально-политические ЭС*, связанные с безработицей, массовыми беспорядками, террористическими актами, ростом самоубийств.

Следует отметить, что за последние 10-15 лет российское общество столкнулось со сложными жизненными проблемами (рост криминальной опасности; обострение социальных противоречий, которые проявляются в демонстрациях, забастовках, массовых беспорядках, террористических актах, росте самоубийств).

Косвенными проявлениями переживаемых трудностей выступают снижение уровня культуры, распространение наркомании, СПИДа и других опасных заболеваний, снижение прочности семьи, сокращение продолжительности жизни.

Эта социально-политическая обстановка создает поводы для возникновения многочисленных ЭС.

2). *Экономические ЭС*, связанные, в частности, со снижением уровня жизни граждан.

Основой их возникновения служат изменения в экономической базе общества (например, снижение уровня жизни многих граждан, рост цен и налогов).

3). *Бытовые ЭС*, возникающие в результате пожаров, взрывов газа, обрушений домов, нерегулярного движения общественного транспорта и др.

Это ситуации на улицах, в общественных местах, магазинах, по месту жительства, в местах проведения досуга, связанные с конфликтами, грубым и бестактным отношением, употреблением гражданами алкоголя и наркотиков.

О сложности бытовых обстоятельств свидетельствует статистика самоубийств, к которым часто приводят потеря близкого человека, конфликты в семье, разрыв дружеских, семейных или сексуальных связей, тяжелая болезнь, утрата смысла жизни. У подростков в 70% случаев причинами суицида являются внутрисемейные и внутригрупповые конфликты, страх не оправдать ожидания родителей или группы сверстников, собственные высокие притязания, психологическая напряженность.

4). *ЭС криминального характера* – связанные с преступлениями в обществе.

Преступная деятельность и преступления создают ЭС в обществе. Так, наибольшую опасность и рост приобретает преступность

несовершеннолетних, развивается организованная преступность. Сотрудник ОВД и члены его семьи нередко подвергаются преступному насилию и нападениям, получают анонимные угрозы; также совершаются посягательства на жизнь свидетелей.

Криминальная опасность находит свое выражение в определенных мерах, принимаемых в обществе: установке металлических дверей и решеток, систем сигнализации, найме консьержей и охранников, использовании телохранителей.

5). ЭС природного характера.

Возникают при действии стихийных сил природы - землетрясениях, наводнениях, лесных пожарах, ураганах, обвалах, снежных заносах и лавинах. За последние 20 лет стихийные силы природы унесли более 3 млн. человеческих жизней, а почти 1 млрд. человек испытали их разрушительные последствия. К природным можно отнести и ЭС биологического происхождения: массовые заболевания людей и животных, отравления, экологические изменения. Основные причины их возникновения – использование некачественных пищевых продуктов, низкий уровень санитарного благоустройства населенных пунктов и завоз инфекций на территорию страны.

6). Профессиональные ЭС, которые отличаются ненормированным рабочим днем, большими физическими и психологическими нагрузками, необходимостью вынуждено отказываться от отдыха (отпуска), возможными производственными авариями и катастрофами.

К разновидности профессиональных ситуаций можно отнести учебные, когда происходит расхождение между ожидаемым результатом и реальным (например, разочарование в профессии или проблема трудоустройства).

7). ЭС на транспорте.

Транспорт – средство повышенной опасности в условиях дорожного движения. Так, в результате аварий на железнодорожном транспорте ежегодно погибают до 3 тыс. человек. В дорожных авариях на территории России ежегодно погибают до 40 тыс. человек.

8). ЭС вооруженной борьбы (связанные с применением оружия).

Ситуации вооруженной борьбы, вероятно, самые сложные для человека, так как представляют собой наивысшее испытание всех его сил и возможностей. Опасность этих ситуаций возрастает и в связи с тем, что преступниками используется часто самое современное оружие, которое не всегда имеется в достаточном объеме у сотрудников ОВД.

Степень устойчивости к воздействию экстремальных ситуаций во многом зависит от готовности сотрудника ОВД противостоять этому

воздействию, которая может сформироваться в ходе так называемой экстремальной подготовки.

Следует уяснить, что эффективность профессиональных действий в экстремальных ситуациях связана с так называемой *экстремальной подготовкой*.

Экстремальная подготовка - система целенаправленной педагогической и психологической работы, обеспечивающая надлежащий уровень подготовленности человека и социальных групп к встрече с ЭС и успешное преодоление трудностей при реализации жизненных и профессиональных намерений.

Главная цель экстремальной подготовки – подготовка человека к успешным действиям и обеспечению безопасности в ЭС.

Общими задачами *экстремальной подготовки* выступают:

- обеспечение граждан знаниями об экстремальных ситуациях;
- развитие осмотрительности, разумной осторожности и способности выявлять и адекватно оценивать ЭС;
- повышение уверенности в себе и оптимизма в преодолении встречающихся в жизнедеятельности трудностей;
- повышение нервно-психической устойчивости;
- повышение устойчивости к экстремальным факторам, связанным с профессиональной деятельностью;
- формирование установок на совместные, согласованные действия при попадании в ЭС в составе группы;
- развитие умений оказания взаимопомощи и самопомощи;
- обучение активным действиям в ЭС.

Экстремальная подготовка зародилась в 70-е годы во внутренних войсках МВД СССР, во многом копировала опыт Вооруженных Сил и не отвечала специфике правоохранительной деятельности. В 1982-1985 гг. была разработана и апробирована программа специальной профессионально-психологической подготовки. С 1989г. она используется при подготовке молодых сотрудников только поступивших на службу, в первую очередь при подготовке сотрудников отрядов милиции особого назначения (ОМОН) и специальных отрядов быстрого реагирования (СОБР).

Установлено, что в течение 4-6- месяцев интенсивной экстремальной подготовки у молодых сотрудников формируются такие навыки и умения, которые возникают у специалистов, не прошедших подобной подготовки, после 8-10 лет работы.

Во второй половине 90-х годов было разработано особое направление экстремальной подготовки – подготовка сотрудников к обеспечению личной профессиональной безопасности.

В конце 90-х годов возникла новая отрасль педагогического знания – юридическая педагогика, разделом которой является экстремально-юридическая педагогика.

Экстремальная подготовка сотрудника ОВД включает три компонента:

1) экстремальную обученность (знание ситуация, с которыми придется встретиться; навыки использования специальных средств, навыки групповых действий в этих ситуациях, навыки обеспечения личной безопасности и т.д.);

2) морально-психологическую подготовленность (верность профессиональному долгу, умение управлять собой);

3) экстремальную развитость – развитость качеств, обеспечивающих успех в экстремальных условиях (целеустремленности, бдительности, смелости, решительности, эмоциональной устойчивости, работоспособности, познавательных и физических качеств).

Экстремальная подготовка проводится *в разное время и по этому признаку* различают следующие ее виды:

- *предварительная подготовка*, проводимая постоянно в системе профессионального образования и служебных занятий;

- *непосредственная подготовка*, проводимая перед самым началом действий в ЭС и заключающаяся в дополнительной доработке, доведении до совершенства необходимых для предстоящих действий навыков и умений, морально-психологического ориентирования и мобилизации тех, кто будет участвовать в них.

Также выделяют *подготовку в ходе действий в ЭС*, цель которой – быстрое устранение обнаруживающихся недостатков и отработка новых, более успешных приемов и способов действий, выявленных и оправдавших себя в ходе решения профессиональных задач.

Организационными *формами экстремального обучения* являются лекция, семинар, практические занятия, тренинг (тренировка), игра, учение, урок, экскурсия, учебная практика, стажировка, консультации, самостоятельные занятия, зачеты, экзамены.

Главная организационно-методическая задача экстремальной подготовки – приближение учебных условий на занятиях к реальным экстремальным. Она должна решаться с помощью системы методов и

средств, но *основным методом* при этом должен выступать *метод моделирования* экстремальных ситуаций.

Виды моделирования:

- словесно-образное моделирование (словесное описание обстановки с его образным представлением);
- фактическое моделирование, имитация (создание ЭС с применением специальных средств и приемов);
- моделирование нагрузок и напряжения.

При этом используются следующие *приемы*:

- ознакомление с фотографиями экстремальных ситуаций и мест происшествий,
- прослушивание фонограмм с записями, типичными для ЭС;
- просмотр документальных видеофильмов;
- имитация различных факторов ЭС (дым, пожар, взрыв, неприятный запах, стрельба и др.) с помощью специально предназначенных для этого средств;
- проведение практических занятий в неблагоприятных погодных условиях;
- организация встреч с участниками экстремальных событий.

Моделирование ситуаций, их обстановки и условий играют важнейшую роль в эффективности экстремальной подготовки. Смоделировать ЭС – значит воспроизвести на занятиях максимально правдоподобно те обстоятельства, которые возникнут фактически.

Имеются два взаимосвязанных пути приближения учебных условий к экстремальным. Первый путь – *приближение внешних условий* занятия к реальным, то есть воспроизведение внешней картины ЭС. Это позволяет обучающимся ощутить себя участниками реальных событий и выполнять действия, которые в иной обстановке зачастую невозможно отработать. Внешняя картина создается выбором трудных условий времени, места, освещенности, имитацией экстремальных факторов (получение важного сообщения, поломка техники, отсутствие электроэнергии, наличие дыма, огня, нападения, стрельбы, помех), фактическим выполнением профессиональных действий, усложнением задач, учебным применением оружия.

Второй путь – *приближение внутренних, психологических условий*, т.е. воспроизведение на занятиях психических процессов и состояний, максимально приближенных к тем, которые возможны у человека,

находящегося в реальной ЭС (моделирование психологических трудностей, переживаний (страха, тревожности), умственного и эмоционально-волевого напряжения, и др.).

Основное внимание здесь уделяется стимуляции у обучающихся мотивационной, познавательной, эмоциональной, волевой и психофизиологической активности. Достигается это насыщением занятий трудными профессиональными задачами, ощущением повышенной ответственности, ограничением времени, элементами риска, опасности, внезапности, необычности, быстрого изменения ситуации, интенсивным наращиванием трудностей.

Моделирование успешно, если используются во взаимосвязи оба пути.

Также важно отметить, что моделирование реальных условий требует специальной учебной базы: учебного полигона с макетами сооружений в натуральную величину; полосы препятствий; наборов видеофильмов, слайдов и звукозаписей. Многие занятия, проводимые с помощью игровой методики, нуждаются в участии имитаторов – специально подготовленных руководителями занятия сотрудников, которые правдоподобно играют за других участников экстремальных ситуаций.

На всех занятиях с максимальным приближением условий к реальным, введением элементов опасности и риска обязательно *принятие мер обеспечения безопасности*:

- включение в планы занятий специального раздела «Обеспечение безопасности»;
- исключение упражнений, безопасность выполнения которых невозможно или затруднительно обеспечить;
- оснащение места проведения занятий специальными средствами безопасности (огнетушителями, запасами воды, аптечками первой медицинской помощи, страховочными веревками и другими средствами);
- назначение и расстановка лиц, обеспечивающих безопасность, их инструктирование и тренировка;
- организация постоянного контроля за безопасностью на занятии и прекращение действий по команде «Стоп»;
- проверка готовности средств безопасности лично руководителем занятия перед его началом.

Таким образом, экстремальная подготовка представляет собой систему учебных занятий, направленных на формирование у сотрудников ОВД

необходимых знаний, умений и навыков конструктивного профессионального поведения в экстремальных ситуациях.

Литература:

1. Андреева И.В., Кошелева С.В., Спивак В.А. Управление персоналом. – СПб: Нева, 2003.
2. Буданов А.В. Методика разработки учебных курсов по проблемам личной безопасности сотрудников правоохранительных органов (на опыте США и России). – М.: Академия управления МВД России, 1998.
3. Налчаджан А.А. Социально-психологическая адаптация личности: Формы, механизмы и стратегии. – Ереван: АН АрмССР, 1988.
4. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудников ОВД: Тактика и психология безопасной деятельности. – М.: Академия МВД России, 1996.
5. Прохвятилов А.А. и Шалыто А.Ю. Управление процессом адаптации работников в трудовом коллективе // Психологическое обеспечение социального развития человека. Межвуз. сб. / Ленингр. гос. ун-т; под ред. А.А. Крылова. – Л.: ЛГУ, 1989. – Вып. 13. С. 124-129.
6. Софронов А.Д., Карпов В.С. Пособие по обеспечению профессиональной безопасности сотрудников ОВД. – М.: Академия управления МВД России, 1997.
7. Столяренко А.М. Психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
8. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

Курс лекций

кандидат психологических наук

Борисова Светлана Евгеньевна

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Свидетельство о государственной аккредитации
Рег. № 0543 от 15.03.2002 г.

Подписанов печать _____. Формат 60x90 1/16
Усл. печ. л. 9,9. Тираж 100 экз. Заказ № 652.

Орловский юридический институт МВД РФ.
302030, Орел, Игнатова, 2.