

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ОРЛОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**В.И. ШАДРИН**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ  
ОБУЧАЕМЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МВД РОССИИ**

**МОНОГРАФИЯ**

**Орел  
ОрЮИ МВД России  
2007**

**УДК 355.03**  
**ББК 68.49(2)3**  
**Ш16**

**Реценденты:**

**А.Ф. Калашников профессор доктор педагогических наук, кафедры социологии и психологии управления ОРАКС, полковник милиции в отставке**

**М.Ф. Амосов кандидат военных наук, доцент кафедры тактико-специальной и огневой подготовки Орловского юридического института МВД России, полковник в отставке.**

**Шарин, В.И.**

**Ш16** Организация взаимодействия органов внутренних дел в особых условиях: учебно-методическое пособие / В.И. Шадрин. – Орел: ОрЮИ МВД России, 2007. – 142 с.

Монография «Педагогические основы специальной подготовки обучаемых в образовательных учреждениях МВД России» на уровне освещены вопросы профессионально-нравственных ориентаций, методологии и методики внедренных исследований в области педагогики и психологии, воспитания в повседневной, оперативно-служебной подготовке курсантов и слушателей в образовательных учреждениях МВД России.

Данная монография актуально раскрывает инновационную педагогику в высшем профессиональном образовании МВД России с целью обеспечения единства теории и практики образовательного процесса на основе профессионального анализа отечественной и специальной литературы с обобщением опыта оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел.

Представленная монография «Педагогические основы специальной подготовки обучаемых в образовательных учреждениях МВД России» отвечает предъявляемым требованиям к данному виду изданий, имеет научноисследовательскую и практическую ценность для преподавателей, курсантов и слушателей вузов и системы профессиональной подготовки других подразделений МВД России.

**УДК 355.03**  
**ББК 68.49(2)3**

**© ОрЮИ МВД России, 2007**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
Глава 1. Инновационная педагогика в высшем профессиональном образовании МВД России .....	7
<b>Глава 2. Теоретико-педагогические основы формирования профессионально-нравственных ориентаций.</b>	
2.1. Нравственное сознание как фактор профессиональной успешности сотрудника ОВД.....	16
2.2. Сущность и содержание профессионально-нравственных ориентаций сотрудника ОВД.....	26
2.3. Формирование нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД как педагогическая проблема.....	47
<b>Глава 3. Особенности формирования профессионально-нравственных ориентаций курсантов вузов МВД России на разных этапах обучения.</b>	
3.1. Организация диагностического этапа исследования по формированию профессионально-нравственных ориентаций курсантов.....	68
3.2. Преобладающие ориентации курсантов на разных этапах обучения как субъективные условия формирования профессионально-нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД.....	70
3.3. Особенности содержания деятельности по формированию профессионально-нравственных ориентаций на разных этапах обучения в ВУЗах МВД России.....	75
<b>Глава 4 Основные задачи педагогики образовательных учреждений МВД России</b>	
4.1. Методология и методика исследований в области педагогики образовательных учреждений МВД России.....	81
4.2. Пути достижения единства обучения, воспитания, развития и психологической подготовки курсантов.....	91
4.3. Методы обучения в образовательных учреждениях МВД России.....	97
4.4. Пути формирования педагогического мастерства преподавателя.....	107
<b>Глава 5. Влияние обстановки современной специальной операции на психологию сотрудников ОВД.</b>	
5.1. Общая характеристика оперативно-боевой деятельности.....	111
5.2. Психологическое воздействие факторов современной специальной операции.....	112
<b>Глава 6. Психологические основы формирования боевого мастерства личного состава ОВД</b>	
6.1. Компоненты боевого мастерства.....	119
6. Система формирования боевого мастерства.....	134
Заключение.....	130
<b>Библиография</b> .....	139

## **ВВЕДЕНИЕ**

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД протекает в настоящее время в условиях, которые предъявляют повышенные требования к правовой и нравственной сферам его личности. Негативные проявления в правоохранительной деятельности, трудности в решении задач борьбы с преступностью непосредственно связаны с размыванием нравственного смысла деятельности: нравственность перестает быть стимулятором и регулятором повседневного выполнения служебных обязанностей. Выполнение профессиональных обязанностей в ситуациях, когда оплата труда снижает мотивацию, унижает чувство собственного достоинства профессионала, не способствует престижу профессии, ведет к коррумпированности сотрудников на всех уровнях - все это понижает нравственную устойчивость работников правоохранительных органов. К этому добавляется необходимость постоянного общения с лицами, нарушающими моральные и правовые нормы, непосредственное взаимодействие с криминальной и аморальной средой.

Современные тенденции развития профессионального образования определяются серьезными требованиями рынка к качеству труда, службе в МВД России. Уровень профессионализма работника ОВД, его социально-культурный статус должны оптимально соответствовать как интересам личности, так и кадровым потребностям МВД России и другим силовым структурам.

Профессиональное образование в России рассматривается как система самостоятельных интегративных процессов в многоуровневой структуре. В результате в последние десятилетия были созданы концептуальные основы многоуровневого непрерывного профессионального образования и профессиональной педагогики, интегрирующей закономерности, понятия, принципы, категории других наук, определяющих природу формирования человека, личности, специалиста в условиях инновационного социально-экономического развития. Личность сотрудника должна сама определять свою профессиональную судьбу, осознавать профессиональные требования и свои возможности. Решение проблем подготовки человека к осознанному профессиональному самоопределению стало жизненно необходимо.

В соответствии с одобренной Правительством РФ Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г и системе МВД России.

Но профилей предлагается немного, а профессий – тысячи. Чтобы поставленные цели профильного образования были достижимы, необходимо привлекать для организации уже предпрофильного обучения учреждения СПО и ВПО

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2006 – 2010 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 3 сентября 2005 г №1340-р, наряду с определением «предшкольное образование», используется «непрерывное образование» применительно к сфере профессионального образования, профессиональной подготовки, профессионального образования в вузах МВД России. При этом подчеркивается, что непрерывное профессиональное образование лиц старшего возраста и взрослых создает условия постоянного профессионального, карьерного и личностного роста в течение всей жизни. Концепцией выдвигается стратегическая задача внедрения моделей непрерывного

профессионального образования, обеспечивающей каждому человеку возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего роста.

Каждая учебная дисциплина вносит свой вклад в формирование и становление определенных компетентностей специалиста. Только полный учет контекста будущей деятельности специалиста ОВД (например, в области юриспруденции или правоохранительной деятельности) позволит уже с первого курса ввести курсанта, слушателя (вчерашнего школьника) в систему таких форм и методов обучения, которые выведут на новый уровень его позицию по отношению к самому процессу получения высшего образования.

Важная роль может быть отведена так называемому контекстному обучению, включающему нетрадиционные приемы чтения лекций, игровые и компьютерные технологии обучения, сочетающиеся с традиционными методиками.

По А.А.Вербицкому, особенность контекстного обучения – это последовательное моделирование на языке науки предметного и социального содержания усваиваемой профессиональной деятельности с помощью системы различных форм, методов и средств обучения.

Любая, даже самая простая и небольшая по объёму, тема названной учебной дисциплины обязательно содержит точки соприкосновения с жизненным опытом учащихся, содержанием курсов: «Тактико-специальная и огневая подготовка», «Безопасность жизнедеятельности» в системе профессионального обучения или с будущей профессией (юриста, военнослужащего и т.д.).

В основу содержания программ курса: «Тактико-специальная и огневая подготовка», «Основы безопасности жизнедеятельности» для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России «положена идея полицентризма опасных и вредных факторов среды обитания сотрудника, а также идея предметной интеграции». Именно интегративный подход в подаче и освоении учебных материалов способствующих формированию целостного представления об изучаемых предметах, усилению развивающей и культурной составляющей курсов.

Целесообразной, на наш взгляд, представляется разработка разных видов контрольных заданий: тестов перекрестного выбора, многоуровневых контрольных работ, решение задач с псевдореальным сюжетом в компьютерном обучении. Такой подход к формированию курсов способствует, безусловно, как активному усвоению содержания учебного материала, так и формированию, развитию социально-коммуникативных и личностных компетентностей служебно-учащегося сотрудника (в дальнейшем – специалиста).

Например, учебные программы дисциплин: «Тактико-специальная подготовка», «Огневая подготовка», «Действие населения в чрезвычайных ситуациях» составлена в соответствии с ГОС ВПО по специальностям: 030501.65 – Юриспруденция, 030505.65-Правоохранительная деятельность. Дисциплины является составной частью подготовки сотрудников по защите населения от чрезвычайных ситуаций в мирное время и от опасностей, возникающих при ведении военных действий (специальных операций). Поэтому в вузах МВД России учебный материал излагается на более глубокой теоретической основе. Важное внимание уделяется изучению требований основных правовых и нормативных документов в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных положения ОВД, ГО и МЧС РФ,

основы личной безопасности, подрывное дело, оперативно-тактические мероприятия, системе воспитательной работе.

Теоретические и практические занятия способствуют овладению приемами и способами действий по защите населения, материальных и культурных ценностей от опасностей, возникающих в мирное и военное время. Важной задачей является формирование необходимых интеллектуальных, психологических и профессионально-нравственных качеств личности (гуманность, уверенность в правоте своих действий, самодисциплина, внимание, самообладание, добросовестность и т.д.).

Трудно усомниться в их необходимости для успешной деятельности будущего юриста.

Процесс профессионального обучения на вертикальном уровне ГОС ВПО направлен на становление определенных компетентностей будущего специалиста в соответствии с профилем специальности, но и на формирование творческого, общечеловеческого потенциала личности сотрудника в будущем.

Потребность противостоять негативным социальным факторам активизирует поиск педагогических средств, позволяющих усилить нравственные ориентации в профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Основы нравственного воспитания в военной и юридической педагогике разработаны в исследованиях А.Г.Базанова, А.В.Барабанщикова, Л.Ф.Железняк, Н.И.Кирышова, Г.Д.Лукова, В.Я.Слепова, В.П.Сальникова, С.А. Селиверстов, В.Д. Осипенко, Н.Н. Силкин, В.С.Олейникова, А.Н.Столяренко, Н.Ф.Феденко, В.И.Хальзова, Ф.Т.Юсова, Я.Я.Юрченко, С.Н.Можаев, Н.Е. Казинский, О.Н. Смирнов и других.

Несмотря на высокий интерес исследователей к данной проблеме, она по-прежнему остается актуальной, поскольку разнообразие объективных и субъективных факторов развития личности курсантов в процессе профессиональной подготовки, различия в функциональных обязанностях выпускников вузов МВД и условиях службы требуют научной методической разработки проблемы с разных сторон.

Как показал анализ служебной деятельности курсантов, в настоящее время существует высокая потребность в разработке путей и средств формирования у них более конкретных элементов моральной, нравственной культуры. Одними из важнейших характеристик личности курсанта, с этой точки зрения, являются профессионально–нравственные ориентации сотрудников ОВД. Мы рассматриваем последние как вид ценностных ориентаций, которые имеют определенную динамику развития в процессе профессионального обучения в вузе МВД России.

Данная проблема не была предметом непосредственного специального рассмотрения в исследованиях последних лет. В доперестроечный период она рассматривалась в основном как формирование профессионально–нравственных качеств военнослужащих и сотрудников ОВД (Е.И.Белов, Б.П.Белозеров, В.М.Закревский, А.Б.Федоров, А.В.Щеглов). Вместе с тем достижение моральной устойчивости будущих сотрудников ОВД в большей степени зависит от их профессионально-нравственных ориентаций. Социальная потребность и недостаточная педагогическая разработанность проблемы обусловили выбор данного исследования.

## **Глава 1. Инновационная педагогика в высшем профессиональном образовании МВД России.**

Конец 20 – начало 21 века ознаменовались бурным прогрессом в области инновационных технологий, т.е. новых способов и умений изготавливать продукты человеческого разума и труда. На фоне изменившейся социокультурной и социальноэкономической ситуации в стране происходит переосмысление общедидактических и частнометодических подходов к процессу подготовки специалиста в системе профессионального образования, в том числе по юридическим специальностям в вузах МВД РФ. Актуальной проблемой является пересмотр основных положений, и традиционные, казалось бы, ответы на ключевые вопросы образовательной практики (для чего, чему и как учить?) наполняются несколько иным содержанием в связи с конкретным пониманием целей и ценностей современного образования, сущности и структуры обучения.

Специфика образования в начале третьего тысячелетия предъявляет особые требования к подготовке специалистов в системе высшей школы, нацеленные на новые потребности и условия, а по возможности на их опережение, стимулирование. Поэтому есть смысл говорить об инновационном развитии всей системы образования, что придает ей, с одной стороны, основательность, базирующуюся на лучших традициях отечественной и мировой педагогики, а с другой – динамизм, который обеспечивает переосмысление и трансформацию социальных функций выпускника высшего учебного заведения.

Очевидно, что становление профессиональной деятельности курсанта юридического института МВД РФ необходимо осуществлять исключительно на личностной основе, с максимальным развитием в нем готовности к самосовершенствованию, самостоятельному получению необходимых знаний уже в послевузовском периоде. Идея непрерывного профессионального образования («образование в течение всей жизни») уже не является новой для отечественной педагогики, а находит воплощение и современную трактовку как в нормативных документах («Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года»; «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 3 сентября 2005 г. № 1340-р), так и в ряде научных публикаций в журналах «Педагогика», «Народное образование», «Среднее профессиональное образование», «Высшее образование сегодня», некоторых отраслевых периодических изданиях.

Говоря о специфике образовательного процесса в юридических вузах МВД РФ, необходимо учитывать общие объективные тенденции в развитии педагогической науки. Остановимся на них подробнее.

Педагогика сегодня, как и раньше, рассматривает цели, задачи, содержание, методы, приемы, средства образования. При этом система знаний, способов учебной деятельности, качество знаний (полнота, глубина, систематичность, гибкость, осознанность, действенность) составляют основу подготовки кадров в высшем учебном заведении. Однако серьезное изменение претерпевают цели образования: переход от «знаниецентрической» организации образовательного процесса к личностно-ориентированной.

Это означает, что сегодня важно дать выпускнику вуза не только определенную сумму знаний, но и подготовить его к жизни, развитию и самореализации личностных качеств. Суть личностно-ориентированной модели образования предполагает такую педагогическую деятельность, которая состоит в работе с личностной сферой человека и этим противопоставляется традиционной знаниево-ориентированной педагогике.

Формулируя цели личностно-ориентированного образования, например, В.В. Сериков [92] особо выделяет приобретение опыта «быть личностью, проявлять себя как личность». К критериям проявления личности он относит следующие: избирательность, способность к рефлексии, потребность искать смысл, становление чувства ответственности, способность к волевой саморегуляции, проявление творческого потенциала, способность человека быть автономным, строить свое общение с окружающим миром исходя из внутренних духовных установок. Нет смысла подчеркивать, насколько указанные положения являются значимыми в процессе подготовки специалиста с юридическим образованием, которому предстоит взаимодействовать с личностью в системе «человек-человек».

Данные цели свидетельствуют в общем о расширении содержательной базы высшего профессионального образования, которую можно исследовать на основе инновационных подходов, характеризующихся выбором и совершенствованием методов, приемов, форм учебной деятельности, оптимизацией условий обучения.

С нашей точки зрения, важными чертами личности сотрудника ОВД являются, во-первых, направленность – устойчивая доминирующая система мотивов, убеждений, вкусов, обуславливающая его сознание и поведение; во-вторых, активность, то есть стремление расширять сферу своей деятельности, проявлять активное отношение к миру, направленное на его преобразование; в-третьих, развитое самосознание, которое проявляется в самооценке, чувстве самоуважения, уровне притязаний. Профессиональная направленность личности сотрудника ОВД определяет характер правоохранительной деятельности и является залогом ее результативности. Профессиональная служебная деятельность эффективна при наличии смысла, то есть ее значимости лично для человека, что является составной частью нравственных ценностей и определяет его жизненную позицию.

Высшее образование предполагает подготовку такого специалиста, который не только владеет определенными профессиональными навыками, но и способен создавать новое (в самом широком смысле этого слова). В литературе это называется творчеством, в педагогике – инновационной деятельностью, т.е. деятельностью, направленной на обновление какого-то процесса, поиск новых форм, методов и средств преобразований в профессиональной сфере.

Характеризуя инновационную деятельность в сфере образования, В.И. Загвязинский [43] например, указывает на отличительные черты понятий «новшество», «нововведение», «инновация». Если под «новшеством» понимается элемент педагогической действительности, который в данном качестве еще не встречался, то инновация – это распространение новшеств в педагогической практике, позволяющих более эффективно решать назревающие проблемы. «Нововведение – своеобразный носитель новшества, средство его распространения, донесения до практики (новые проекты, программы, средства обучения, пособия,

типы образовательных учреждений и т.д.)». Таким образом, нововведение обновляет педагогическую практику, делает ее более эффективной.

Нельзя не согласиться с рядом исследователей, например, К. Сумнительным [96], в том, что полноценный инновационный процесс представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых научное открытие или идея превращаются в социальное, в том числе, образовательное нововведение. При этом оно рассматривается как результат инновации. Сам инновационный процесс можно представить из трех составляющих: генерирование идеи (научное открытие), разработка ее в прикладном аспекте и реализация нововведения в практике. Таким образом, инновационную деятельность в целом можно представить как деятельность, обеспечивающую превращение идеи в нововведение и формирующую управление этим процессом. Она осуществляется по многим направлениям, затрагивая все аспекты функционирования любого образовательного учреждения: содержание образования; его принципы, методы, формы, приемы и средства; организационные стороны, систему управления. На фоне инновационных процессов для выпускника школы появляется реальная возможность выбора высшего учебного заведения, профиля и уровня обучения. В данном аспекте следует рассмотреть понятие «инновационная педагогика», которое предстает в русле инновационной деятельности.

В инновационной педагогике, в отличие от традиционной, всегда наличествует оригинальная авторская идея относительно перестройки образовательного процесса, концептуальность и некая альтернативность. Концептуальность характеризуется прочной основой (базисом), представляющей тесный сплав философских, технологических, социально-педагогических подходов и направлений деятельности. Поэтому педагогический труд в системе высшего профессионального образования и в русле инновационной педагогики предстает не как простая трансляция научной информации, а как целевое педагогическое преобразование научного знания в учебное. Безусловно, необходима интеграция теоретического знания с профессиональными действиями.

Остро встает проблема соотношения профессионального образования и воспитания личности специалиста, формирования личностно-профессиональных качеств, нравственных ориентаций. Все еще недостаточно, с нашей точки зрения, представленная в учебных планах и вузовской методике свобода выбора обучающимися образовательных курсов и технологий приводит к воспитанию малоинициативной личности (усредненному показателю образованности). Хотя следует отметить и положительные тенденции, связанные с проектированием индивидуальных образовательных траекторий, новыми методиками преподавания учебных дисциплин (например, сегодня в научной речи широко используется понятие «метаметодика», разрабатываются его ключевые положения), способами организации содержания образования (например, появлением интеграционных программ), методами контроля знаний, умений и навыков студентов, уровня сформированности у них общих и узкопрофессиональных компетенций.

Готовность специалиста к профессиональной деятельности заключается в усвоении им полного состава специальных знаний, профессиональных действий и социальных отношений, в сформированности и зрелости профессионально значимых качеств личности. Профессиональная квалификация заключается в умении

прогнозировать цели и результаты профессиональной деятельности, в принятии самостоятельных решений. Овладеть юридической специальностью значит иметь многокомпонентный состав интегративных профессиональных знаний и умений, обеспечивающий осознание волевых решений, выполнение служебных задач. Как известно, достижению указанных целей способствует научное переосмысление некоторых подходов к содержанию юридического образования, реализуемых в основных профессиональных образовательных программах..

В соответствии с Законами РФ «Об образовании», «Высшем и послевузовском образовании», международными документами в системе Болонских соглашений, Концепцией национальной образовательной политики Российской Федерации (Приказ Минобрнауки России от 03.08.2006 № 201) современные образовательные программы рассматриваются как совокупность учебно-методической документации, регламентирующей цели, ожидаемые результаты, содержание и условия реализации образовательного процесса по каждой специальности. Следовательно, под квалификацией, присваиваемой выпускнику юридического вуза в соответствии с новыми подходами, понимается подтвержденная совокупность компетенций, необходимых для выполнения определенного круга профессиональных (должностных) обязанностей. Заметим, что компетентностный подход, как средство повышения качества образования, является инновационным и приоритетным направлением модернизации систем обучения в мировом образовательном пространстве.

Компетенции в современных государственных образовательных стандартах предстают как цели учебного процесса, однако следует признать, что до сих пор нет полной ясности в понимании конкретных методико-дидактических средств, при помощи которых достигаются позитивные результаты обучения в вузе. Полагаем, что необходим разноаспектный психолого-педагогический анализ общих профессиональных и специальных компетенций. Необходимо исходить из понимания цели высшего профессионального образования.

Как известно, цель системы высшего образования – подготовка высококвалифицированных кадров по направлениям, востребованным обществом и рынком труда, профессионалов. Следовательно, выпускники вузов должны быть мобильными, обладать широкими потенциальными возможностями, быть готовыми к продолжению образования. Поэтому под *общими* компетенциями понимаются те, которые необходимы для успешной деятельности специалиста в профессиональной и внепрофессиональной сферах. *Специальные* же компетенции обеспечивают реализацию определенной профессиональной функции. Их составной частью, как считаем, являются глубокие знания общепрофессиональных и специальных дисциплин, способность к анализу возникающих в рамках профессиональной деятельности противоречий, прогнозирование ситуаций, готовность к творческому решению практических задач. Для формирования специальных компетенций необходимо, чтобы выпускник юридического вуза обладал и более узкими компетенциями в пределах определенного круга знаний, умений и навыков по учебной дисциплине.

Таким образом, компетентностный подход в системе профессионального образования предстает в виде системы, все уровни и элементы которой взаимосвязаны. Интересными с этой точки зрения являются научные работы В.И.

Байденко, И.А.Зимней, А.В. Хуторского [16,44,104]. Однако, понятие «компетенция» несколько уже, чем «компетентность». В научной литературе оно применяется чаще для обозначения образовательного результата, который выражается в подготовленности выпускника образовательного учреждения, в реальном владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами. С другой стороны, под компетенцией понимается такая форма сочетания знаний, умений и навыков, которая позволяет ставить и достигать цели по преобразованию окружающей среды.

Под компетентностью следует понимать интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности ее к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельное и успешное участие в деятельности.

Указанные понятия ориентируют преподавателей, работающих в системе высшей школы, на формирование личности, ее направленности, о чем было сказано выше.

В образовательной практике юридического вуза при изучении дисциплины «Тактико-специальная подготовка» важное значение придаем формированию у курсантов следующих специальных компетенций:

- математическая (умение работать с числовой информацией, владеть математическими знаниями). Известно, что в специальной тактике используются методы и понятия теории информации, формальной и математической логики, теории планирования и управления, теории вероятного и т.д.;

- коммуникативная (готовность вступать в коммуникацию, непринужденно общаться, правильно выражать мысли в устной и письменной формах речи);

- информационная (владение современными информационными технологиями, работа со всеми видами информации);

- социальная (умение работать в коллективе, команде, взаимодействовать с окружающими, подчиняться и выполнять приказы). Так обеспечение общественной безопасности имеет две стороны: практическую (пресечение преступлений и восстановление общественного порядка) и теоретическую (разработка вопросов организации управления и тактики деятельности сил ОВД в чрезвычайной обстановке). Для решения специфических задач в курсе специальной тактики берется за основу диалектика общества и общественных отношений, широко используются достижения философии, социологии, логики, психологии, военных, юридических дисциплин;

- нравственная (готовность, способность и потребность жить по законам, в том числе, традиционным, нравственным).

С учетом того, что компетенции являются знаниевыми характеристиками, в тактико-специальной подготовке курсантов следует отдавать приоритет знаниям, необходимым сотруднику ОВД для успешного выполнения своих служебных обязанностей. Именно на базе знаний формируются профессиональные способности:

- грамотно решать профессиональные (служебные) задачи;
- моделировать будущую профессиональную деятельность (от целеполагания до анализа результатов);

- принимать решения в нестандартных служебных ситуациях, требующих дополнительных навыков и особых личностных качеств;

- ставить и добиваться поставленной перед собой цели в процессе профессиональной (служебной) деятельности.

В условиях модернизации российского образования, инновационной педагогики происходит осмысление концептуальных основ юридической подготовки сотрудника ОВД и в данном ракурсе – содержания тактико-специальной подготовки. Считаем, что комплекс функций юридической компетентности в самых общих чертах можно представить следующим образом:

- мотивационно-побудительная функция (стимулирование сотрудника к применению разнообразных методов, приемов, форм работы (службы) в русле законности и правопорядка);

- гностическая функция (активизация самообразовательной деятельности в сфере юриспруденции, правоохранительной деятельности);

- эмоционально-волевая функция (актуализация способности к мобилизации собственных усилий в преодолении трудностей);

- технологическая функция (практическая реализация накопленных знаний, умений и навыков в реальной деятельности);

- рефлексивная функция (самоанализ профессиональной деятельности, самосовершенствование);

- прогностическая функция (предвидение конкретной ситуации и решение ее юридически оптимальными методами).

Из этого следует вывод о том, что тактико-специальная подготовка как одна из учебных специальных дисциплин в юридическом вузе МВД РФ является необходимым элементом формирования профессиональных компетентностей сотрудника, вооружения его навыками адаптации к профессиональной роли в меняющейся социально-экономической, правовой среде, воспитания ценностных жизненных установок.

Каждая тема данной учебной дисциплины рассматривается в комплексе общих целей и задач обучения, с учетом целостного процесса юридической подготовки курсанта, а в будущем и специалиста. При планировании каждого учебного занятия преподаватель должен уметь ответить на следующие вопросы:

1) Какие цели обучения будут достигнуты при изучении данной темы?

2) Какие новые элементы профессиональных компетентностей на узкопредметном уровне следует раскрыть преподавателю и усвоить обучаемому?

3) Какие компетенции будут формироваться и развиваться на каждом этапе изучения раздела курса, темы?

4) Какие организационные формы обучения курсантов более всего соответствуют содержанию учебного материала, уровню их подготовки и реализуют поставленные цели?

Полагаем, что результат обучения и, следовательно, формирования компетентностей может быть зафиксирован на трех уровнях: теоретическом (формальное знание), деятельность, личностная зрелость.

На первом уровне происходит целостное накопление знаний по учебной дисциплине, их регистрация и оценка качества усвоения материала с помощью традиционных форм, методов контроля: самостоятельная и контрольная работы, зачет, экзамен.

На втором уровне (уровень деятельности) предполагается применение теоретических знаний и практических навыков в соответствующей ситуации. Он может регистрироваться, например, при выполнении учебно-исследовательских работ (курсовые, дипломные), в ходе стажировки, проведения командно-штабных учений, моделирования специальных операций, ориентирования на местности и пользования топографическими картами и т.д. Определенный опыт для формирования специальных умений и приобретения навыков курсанты получают на практических занятиях. Их основными целями с точки зрения специальных компетентностей являются:

- формирование у курсантов умений и навыков практических действий, необходимых для грамотного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных штатной должностью;
- развитие профессионально-деловых качеств, предусмотренных квалификационной характеристикой выпускника юридического вуза МВД РФ;
- закрепление теоретических знаний при отработке профессиональных ситуаций, практических задач и действий;
- формирование у обучаемых интереса к будущей специальности, положительной мотивации в обучении.

Уровень личностной зрелости предполагает готовность выпускника к практической реализации своих знаний и умений, а также осознание ответственности перед обществом за свои действия.

Хочется подчеркнуть то, что только полный учет контекста будущей деятельности сотрудника ОВД позволяет преподавателю уже с первого курса ввести вчерашнего школьника в систему таких форм и методов обучения, которые выведут на новый уровень его позицию по отношению к самому процессу получения высшего юридического образования.

На начальном этапе изучения тактико-специальной подготовки целесообразно, на наш взгляд, предлагать первокурсникам творческие задания по подготовке рефератов, работы типа эссе после просмотра учебных видеофильмов, ставить задачи по поиску необходимой информации (например, через Интернет и т.д.) Исходя из практики обучения, считаем положительным моментом проведение различных по содержанию и форме контрольных работ (например, разноуровневых, когда курсанту предоставляется право выбора варианта работы и возможность оценить уровень своей подготовки по теме). Интерес у обучаемых вызывает и такой вид контроля, как решение задач с псевдореальным сюжетом (с использованием компьютера как средства обучения), терминологические диктанты (их цель – закрепление специальной терминологии).

Становится очевидным, что понятие «инновационная деятельность» применительно к сфере профессионального образования предполагает преобразование содержания образования, организационно-технологических основ образовательного процесса, условий его осуществления (кадровых, материальных и т.д.). Это приводит к обеспечению всестороннего личностного и профессионального развития обучаемых.

В процессе внедрения инноваций происходит расширение множества педагогических методов и приемов, которые существенно влияют на характер преподавательской деятельности в инновационном образовательном пространстве,

что отражается в разработке учебных курсов дисциплин. Заметим, что современные информационные технологии выдвигают дополнительные требования к качеству разрабатываемых учебных материалов.

В традиционном образовании ведущей фигурой является преподаватель, а при инновационном подходе сам обучающийся активно строит свой учебный процесс, выбирая определенную траекторию в образовательной среде. При этом меняются функции педагога: поддержать студента (курсанта), способствовать его успешному обучению, помочь освоить необходимый материал. Следовательно, требуется более активное учебное взаимодействие преподавателя и обучаемого на основе внедрения современных образовательных технологий Селевко Г.К.[91].

Рассмотрим в общих чертах выделяемые в дидактике отдельные группы технологий.

1. Информационно-развивающие (когнитивные, знаниевые), предполагающие овладение большим запасом информации, формирование стройной системы знаний, свободное оперирование знаниями. При разработке (или внедрении) данных технологий преподаватель ориентируется на формирование у обучаемых системы знаний. Поэтому, как правило, применяется лекционно-семинарский метод, самостоятельное изучение литературы, программированное обучение, новые информационные технологии для самостоятельного пополнения знаний на основе использования технических и электронных средств информации.

2. Ориентированные на развитие мыслительной активности (развивающее, проблемное обучение). Ведущая цель – подготовка специалиста, способного проблемно мыслить, видеть, формулировать проблемы, выбирать способы и средства для их решения. Речь идет о различных организационных формах обучения: проблемные лекции, проблемные семинары, учебные дискуссии.

3. Деятельностные, ориентированные на овладение способами профессиональной и (или) учебной деятельности (формирование умений и навыков). Учебная информация по отношению к профессиональным практическим умениям выступает как инструмент, обеспечивающий возможность качественно выполнять профессиональные обязанности. Технологии включают в себя анализ служебных ситуаций, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, организацию учебно-исследовательской работы.

4. Личностно-ориентированные технологии, направленные на развитие личности, в частности, на формирование активной личности в учебном процессе. Организационные формы реализации технологий личностно-ориентированного образования представлены в русле индивидуализации обучения (более свободный выбор курсов, тем, работы по индивидуальным графикам), самостоятельной работы (чаще опережающего характера), в использовании информационных технологий, проектной методике.

Выбор (разработка) технологии, конечно, зависит от ряда факторов, таких как, приоритетности целей образования (компетентностный подход), специфики содержания обучения (учебного материала), состава обучаемых (возраст, уровень подготовленности, физическое состояние, численность учебной группы), уровня технической оснащенности учебного процесса.

Цель обучения – это конечный желаемый результат, который нужно получить в процессе образовательной деятельности. В государственном образовательном

стандарте по той или иной специальности ВПО она сформулирована в виде квалификационной характеристики, в требованиях к уровню общей образованности выпускника, к знаниям, умениям в области отдельных учебных дисциплин или их циклов.

Содержание обучения – это состав, содержание и структура учебной информации, предъявляемой обучаемому, комплекс задач, заданий и упражнений, обеспечивающих формирование профессиональных и учебных умений, компетенций, накопление первоначального опыта профессиональной деятельности. Безусловно, содержание обучения в свернутом виде представлено в учебных планах, программах, в развернутом виде – в учебниках и учебных пособиях.

Если говорить о практической реализации идеи выбора технологии обучения, методов и приемов работы на учебном занятии, то необходимо, на наш взгляд, учитывать множество факторов, связанных с личностью обучаемого как субъекта познания и деятельности. Возможность реализации себя в познании и учебной деятельности обеспечивается за счет создания таких условий, в которых курсант может проявить избирательность к предметному материалу, его виду и форме. Возможен выбор учебных дисциплин в блоке дисциплин, выходящих за рамки обязательных; взаимозаменяемых тем и разделов курса, их самостоятельное изучение; тем для докладов, рефератов; форм проведения учебных занятий; форм ответа на семинарских и практических занятиях, сдачи зачетов и экзаменов.

Реализуя модель выбора в педагогической практике, преподавателю необходимо провести большую предварительную работу, которая включает в себя:

- анализ учебного плана, содержания преподаваемой учебной дисциплины с целью выделения тем, разделов для самостоятельного изучения;
- определение наличия обязательной и дополнительной литературы в библиотеке для организации семинарских и практических занятий, подготовки рефератов, выполнения специальных заданий;
- разработку учебно-методических рекомендаций (алгоритмов) по организации самостоятельной учебной деятельности, разноуровневых и разновариантных заданий по темам, выносимым на семинары, практические занятия, коллоквиумы.

Таким образом, предоставление курсантам свободы выбора в отдельных аспектах учебного процесса создает у них ощущение активного участия в определении содержания и организации учебной деятельности, сотрудничества с преподавателем, необходимости самостоятельно ставить цели и находить способы их решения в соответствии с личностным смыслом, а не только по указанию педагога.

Преподавателей высшей школы на поиск новых образовательных технологий нацеливает современная ситуация, связанная с изменением образовательной парадигмы в свете Концепции модернизации образования. Сегодня мы становимся свидетелями прогрессивных тенденций в развитии профессионального образования в области создания гибких технологий, активизации личностного потенциала, педагогической регуляции учебной деятельности, адаптации учебных программ, курсов к индивидуальным особенностям студентов (курсантов). Формы и методы обучения в высших учебных заведениях становятся все более разнообразными, активно используются информационные технологии. В связи с этим предъявляются серьезные требования к преподавателям, которым, безусловно, необходимо знание

педагогики и психологии, прочное владение коммуникативными способами деятельности.

Важной стороной образовательного процесса в юридическом учебном заведении является реализация методов, приемов и форм работы, направленных на развитие познавательных возможностей обучаемых, мотивацию высоких достижений в профессиональной сфере, готовность к выполнению служебных обязанностей. На всех этапах подготовки сотрудника ОВД очень важно реализовывать системный подход к формированию профессиональных компетенций на основе инновационной педагогики, которая характеризуется многофункциональностью, гибкой ориентацией на различные образовательные модели. Именно он создает ориентировочную основу педагогического процесса в русле государственных требований.

## **Глава 2. Теоретико-педагогические основы формирования профессионально-нравственных ориентаций курсантов вузов МВД России.**

В этой главе представлено обоснование актуальности темы исследования, сформулированы цель, объект, предмет исследования, его гипотеза и задачи. Раскрыта научная новизна, практическая значимость и апробация результатов, анализ взаимосвязи профессионально-нравственной культуры, профессионально-нравственных ориентации, социальной зрелости личности, нравственного сознания, которые рассмотрены в качестве необходимых предпосылок профессиональной успешности сотрудника ОВД и его направленности на правоохранительную деятельность. Показаны сущность и содержание профессионально-нравственных ориентаций сотрудника ОВД, представлен анализ педагогической литературы по проблеме формирования нравственных ориентации будущих сотрудников ОВД.

### **2.1. Нравственное сознание как фактор профессиональной успешности сотрудника ОВД.**

Мысль о том, что молодой сотрудник ОВД не может жить вне общества, пожалуй, ни у кого не вызывает сомнения. А значит, и цивилизованное существование его невозможно вне окружающей культуры. Рождаясь, человек не выбирает, как и своих родителей, ту культурно-историческую среду, в которой ему предстоит прожить свой век. Условием для нормальной деятельности курсанта является овладение накопленными в ходе становления его личности духовными ценностями, поскольку каждый молодой сотрудник – необходимое связующее звено в эстафете поколений, живая связь между прошлым и будущим общества.

В современном культурном обществе существуют различные пути формирования личности. Каждый человек располагает громадным потенциалом к восприятию культурных ценностей и развитию собственных способностей. Способность к саморазвитию и самосовершенствованию – принципиальное отличие человека от всех других живых существ.

Разумеется, если человек не будет заботиться о своем самосовершенствовании, о постоянном «возделывании» живущей в его теле души, он же остановится в своем развитии. В конце концов и деградация личности есть путь ее развития, правда, с иным, чем нравственное самовоспитание, вектором. Да и природа, как известно, не

терпит пустоты. Не случайно В.А. Сухомлинский, всего себя посвятивший педагогическому поприщу, записал в личном дневнике: «Я не один год думал: в чем выражается наиболее ярко результат воспитания? Жизнь убедила: первый наиболее ощутимый результат воспитания выражается в том, что человек стал думать о самом себе. Самые изощренные методы и приемы воспитания останутся пустыми, если они не приведут к тому, чтобы человек посмотрел на самого себя, задумался над собственной судьбой» /97, 259/.

В процессе внутренней жизни человек осмысливает сделанное и обдумывает новые действия для осуществления своих целей. Успешные или неуспешные действия вновь дают пищу для раздумий, для их оценки.

К духовной жизни, к жизни человеческой мысли относятся знания, вера, потребности, чувства, способности, стремления, цели людей. Духовная жизнь человека невозможна также без окрашивающих внутренний мир личности переживаний: радости, оптимизма или унынья, веры и разочарования.

Чем более развит человек, чем выше его нравственная культура, тем богаче его духовная жизнь, нравственное сознание.

Л.Н. Толстой в своей «Исповеди» писал «... единственная истинная вера моя ... была вера в совершенствование ... Я старался совершенствовать себя умственно, я учился всему, чему мог и на что наталкивала меня жизнь; я старался совершенствовать свою волю, составлял себе правила, которым старался следовать; совершенствовал себя физически, всякими упражнениями изодряя силу и ловкость и всякими лишениями приучал себя к выносливости и терпению. И все это я считал совершенствованием. Началом всего, было, разумеется, нравственное совершенствование ...». Сегодня мы знаем, какой дорогой ценой Л.Н. Толстой заплатил за поиски истины и смысла жизни, за самооткапывание духовных начал нравственности и первопричин сущего.

Современная духовная культура общества располагает безграничным разнообразием научных и религиозных учений, политических теорий, этических и эстетических представлений и идеалов. В них воплощено достигнутое человечеством знание о месте, положении и назначении человека. «Идеал человека, - утверждал Бердяев, - есть прежде всего идеал личности. Идеал же общества есть идеал, производный от личности. Духовное общество есть реальность, но реальность, сращенная с личностью» /18, 20-23/. В каждую историческую эпоху человечество по-разному отвечало на вечные вопросы: что есть добро? Что есть красота? Что должен делать человек? Каждая великая этическая система прошлого и настоящего предлагает свой путь к блаженству и личному совершенству: через познание, чистоту мотивов, внутреннюю невозмутимость, самопожертвование и т.д. не исключается и далеко не изученная природа нашей духовной интуиции. Вот что думал об этом всемирно известный философ – богослов Архиепископ Иоанн Сан-Франциский /Шаховской/: «Душа человека является тем мотором, который приводит в движение все четыре колеса одновременно, - душой приводятся в движение и низшие инстинкты, замеченные Фрейдом, и высшие силы духа, на которые указывает Юнг. Действующий в природе нашей инстинкт может перейти в духовную интуицию и передать человеку высший нравственный зов...» /9, 530/.

Таким образом, диапазон духовной и нравственной культуры, накопленной человечеством, дает каждому человеку практически неограниченную возможность

выбора духовных и нравственных ценностей, наиболее отвечающих его установкам, вкусам, способностям и условиям жизни /деятельности/.

Сохранить свою неповторимость, остаться самим собой даже в исключительно противоречивых условиях человек может лишь в том случае, если он сформировался как личность. Быть личностью – значит, иметь способность ориентироваться в многообразии знаний и ситуаций и нести ответственность за свой выбор в том числе нравственный/, уметь противостоять многим отрицательным воздействиям.

Легко понять, что, принадлежа к числу нравственных норм, самосовершенствование предполагает, с одной стороны, признание человеком своего несовершенства, полноты своих знаний, недостатков характера. То, что раньше называли смирением и что противостоит гордости, которую считали грехом. Смирение не есть рабство, покорность, но лишь осознание того, что каждый человек лишь частично приобщен к мировой мудрости. С другой стороны, идея самосовершенствования предполагает веру человека в себя, признание своей ценности и значимости.

Самосовершенствование не достигается простым увеличением объема знаний или тем более тренировкой мышц, памяти. Человек развивается не количественно, а качественно, если он правильно выбрал путь, дело, которому служит /профессиональный, служебный долг/. «Никогда не следует браться не за свое дело, - считает профессор А.Менегетти, основатель онтопсихологии. ...Следует выйти на уровень, где нет прощения ошибкам, где есть бытие, а небытия нет. В этом проявляется верность своей душе, а не кому-то еще. Надо стремиться к состоянию величия, в котором пребывает бытие» /67, 37/. Служение делу – науке, искусству, истине и красоте, так же как служение другому человеку, - это путь совершенствования. Завоевание славы и популярности не приводит к совершенству. «Нужно открыть и усовершенствовать свои индивидуальные способности в любой профессии . Каждая достигнутая цель открывает путь к синтезу приобретаемого опыта на более высоком уровне. Каждый шаг должен усовершенствовать предыдущий и приблизить следующий, который должен обогатить еще больше» /67, 24/.

Человек – единственное существо, наделенное совестью. « Совесть – это голос, зовущий человека обратно к самому себе, - писал Э. Фромм, - он дает ему возможность понять, что он должен делать, чтобы стать самим собой, он помогает ему осознать цели своей жизни и нормы, необходимые для достижения этих целей» /102, 223/. И поэтому мы не беспомощные жертвы обстоятельств, мы, в самом деле, способны изменять и подчинять своему влиянию силы внутри и вне нас и контролировать, по крайней мере, в некоторой степени условия, в которых нам надо жить. Человек может способствовать упрочению тех условий, которые развивают стремление к добру и служат его осуществлению. Но при том, что человек обладает разумом и совестью, позволяющими ему активно участвовать в собственной жизни, сами разум и совесть нераздельно связаны с человеческим характером. Если в характере человека деструктивные силы и иррациональные страсти получают превосходство, то это вредно отразится и на разуме, и на совести, и они не смогут должным образом выполнять свои функции. Конечно, последние являются самыми ценными способностями, которые человек должен развивать и в согласии с которыми жить; но они не свободны, подвержены колебаниям и не существуют помимо

эмпирического Я человека; они являются силами внутри структуры личности и, как всякая часть структуры, определены структурой, как целым, и сами определяют ее. По мнению И.Канта: «Закон, живущий в нас, называется совестью. Совесть есть, собственно, применение наших проступков к этому закону» /50, 129/.

Идея о том, что наш характер – это то, что определяет наши решения, ни в коем случае не является фаталистической. Человек, будучи, как и все прочие творения, зависимым от детерминирующих его сил, является единственным творением, наделенным разумом, единственным существом, способным понять сами эти силы, от которых он зависит, и благодаря пониманию активно влиять на свою судьбу и усиливать те элементы, какие влекут к добру.

Наличие потребности в самоутверждении, наиболее глубоко выражающей важнейшие черты родовой социально-деятельной сущности человека, является, на наш взгляд, непосредственной причиной возникновения и проявления межличностной конкуренции как социального следствия активного взаимодействия субъектов, каждый из которых добивается максимального результата /и не всегда нравственными средствами/ в борьбе за свою общественную значимость в процессе реализации своей творческой сущности. Интенсивное развертывание самоутверждения личности в процессе профессионально-нравственной деятельности активизирует межличностную конкуренцию, которая, в свою очередь, выдвигает перед личностью новые цели и задачи, а следовательно, вызывает расхождение между ними и присутствием у личности реальных возможностей для их достижения и решения.

Выступая прежде всего в качестве внутренней опорной точки общества, восприятие человеком общественных моральных требований, его самоутверждение во всевозрастающей степени становится детерминантой воспитания профессионально-нравственных ориентаций личности – этого могущественного импульса, мобилизующего ее внутренние потенции и усвоенные нормы на решение все более сложных нравственных задач. Самоутверждение как стратегическая линия сознательного поведения никогда полностью не реализуется. Личность не успокаивается ни на какой достигнутой ступени нравственного самосовершенствования, отрицая ее для того, чтобы достигнуть высшего предела осуществления индивидуальных нравственных возможностей.

Самосознание личности опирается на различные уровни мировоззрения и в своем наиболее развитом виде способно подниматься до научного осознания взаимоотношений между людьми в обществе, до целей и смысла жизни. Становление данной взаимосвязи нравственного самосознания и мировоззренческих познаний, среди которых особенно выделяют гуманитарные знания, прослеживается с наибольшей очевидностью в зрелом правовом государстве. Люди, овладевшие нравственно-правовым мировоззрением, воспринимают требования морали к их профессионально-нравственной культуре как практическое выражение фундаментальных социальных потребностей, представляющих глубинные тенденции общественного развития.

В свете сказанного обращает на себя особое внимание известное противоречие социально-нравственной практики, которое заключается в том, что «отраженные в морали фундаментальные потребности общественной жизни и исторического движения слишком часто расходятся с тем, что оказывается

целесообразным в конкретной социальной ситуации, для достижения каких-то особых, частных и переходящих целей с точки зрения наличных, фактических потребностей общественных групп и даже социального целого» /38, 229/.

Отмеченное реальное противоречие и актуальная необходимость его разрешения в нравственном развитии личности в нынешних условиях становления правового общества дают основание в свете современных этико-психологических исследований полагать, что моральное сознание само по себе еще недостаточное условие воспитания профессионально-нравственных ориентаций личности.

Эффект всякого внешнего воздействия зависит не только от характера внешних причин, но и от активности внутренних условий /80/, преломляющих эти воздействия. Нравственное сознание может играть важную роль в совершенствовании профессионально-нравственных ориентаций личности только в том случае, если нравственное поведение этой личности находит свою опору в системе собственных потребностей человека и прежде всего в таком внутреннем свойстве личности, как притязание личности на свою общественную значимость с направленностью, адекватной общественному интересу. Именно высокие притязания индивида в процессе его самосовершенствования на социальную значимость, являются выражением специфической нравственной потребности личности, сцепляющей моральные требования общества и поведение людей, вызывают нравственную активность субъекта, делают его кровно заинтересованным в общественном одобрении /признании высокого профессионализма субъекта/, остро переживающим моральную оценку своих действий со стороны общества.

В современной общественной мысли трудно найти другое явление, которое породило бы такое же обилие противоречивых толкований и концепций, как культура /89.5/.

В педагогической литературе /3, 35 и др./ находят место взгляды по этой проблеме. Во-первых, культура осознается как процесс творческой деятельности /1/ и, во-вторых, как специфический способ человеческой деятельности /5/. В первом случае культура анализируется через процессы духовного производства, функционирования и совершенствования личности /22;34;46;100/. Представители второй концепции предлагают общую модель культуры как универсального свойства общественной личности /31;36;74;82/. По существу, почти все работы, посвященные системе воспитания нравственной культуры или формированию морально-эстетической направленности индивида, затрагивают личную проблематику /13;19;39/.

По теоретическому ориентированию нравственная культура определяется через результаты творческой деятельности /9;11;66;83/. В содержании нравственной культуры присутствует настоящий творческий момент деятельности человека в его совершенстве с пребыванием в среде.

«Таким образом, мы получаем возможность выделить как минимум два параметра нравственной культуры творческий и личностный, с помощью которых устанавливаются научные критерии вычленения культуры нравственной из всего универсального комплекса общественных отношений. Нравственная культура в данном моменте представляет себя как «система ценностей» и процесс их реализации /17;40;58;63/. При такой постановке культура представляет свою характеристику с ее нравственными параметрами как путь гуманизации общества и человека.

«Нравственность» есть понятие с непростым, многозначным содержанием. По мнению некоторых ученых, существует ограничение в понимании нравственности, как принадлежность только к сфере общественного сознания /2;26;49;53/, или совокупность основных типов нормативной регуляции /45;51;60/, третьи в особую сферу отношений выделили из социальной нормативности право, обычаи, традиции/14;28;37/. Из анализа этого понятия мы видим, что нравственность как социальное явление имеет многоуровневый характер.

Наиболее доступно нравственность проявляет себя на трех уровнях:

1. Поведение /деятельность/
2. Отношения
3. Сознание, самосознание /76/

Уровень нравственного поведения. Поведение раскрывает нравственную ориентацию человека, его цели по своим как бы обязанностям, но не по общественному значению.

Нравственное поведение личности не должно смешиваться с другой деятельностью, хотя всё разграничивается условно. И поэтому порой личность избирает вид своей деятельности по силе своих нравственных убеждений, о чем будет подробнее сказано в дальнейшем.

Нравственная деятельность является и двигателем к совершенству личности, как нравственное воспитание подрастающего поколения /5;70;83/, которое занимает видное место в жизни общества, а работа по нравственному воспитанию пользуется всеобщим уважением. Нравственное воспитание подрастающего поколения состоит в передаче ему духовных ценностей, накопленных предшествующими поколениями, и содержит в себе момент обучения /51,359-360/. К тому же оно есть вид профессионально-нравственной деятельности и составляет нравственную мотивацию деятельности - исполнить нравственный долг, отстоять личную честь и достоинство.

Человеческая общность определяется конкретно историческим моментом, поведением и отношениями индивидуумов в сфере нравственности.

Уровень нравственных отношений есть ряд социальных отношений, в основе которых лежит нравственное начало, то есть начало, реализующееся в нравственном выборе не по соблазнам выгоды, а по велению совести: по критерию справедливости и добра /154/.

Уровень нравственных отношений вплотную сопряжен с духовной культурой, нравственностью сознания. Иными словами, некоторые нравственные качества личности приходится рассматривать в области психопатологии, психотерапии и психопрофилактики /24;35;60;79/.

В.М.Кобляков /53,/ по этой проблеме выделил уровни моральной личности:

1. Высокий – гражданская ответственность, восприятие общественного долга как своего личного, морального долга, убежденность в истинности социальной и личной ценности социальных нормативов.
2. Второй – осознанное с позиции необходимости и целесообразности отношение к общественным нормативам, подчинение общественным требованиям, поддерживаемое системой материального и морального стимулирования.

3. Третий – восприятие общественных нормативов как внешних, чуждых. Этот тип отчужденного нравственного сознания. Понятие ответственности для такого типа людей ассоциируется лишь с виной за содеянное.
4. Четвертый – тип преступного поведения, игнорирующего не только моральные, но и правовые нормы. Люди этого типа могут обладать атрибутами внешней культуры, следовать правилам этикета, но в своей глубинной основе они асоциальны.

В дополнение выделим следующие уровни:

- а/ обыденный и ;
- б/ теоретический /10/.

Профессионально-нравственные ориентации в основе своей имеют группу ценностей с социально-нравственным содержанием значимости личности. Москаленко А.Т. и Сержантов В.Ф. отмечают, что образ жизни и система ценностей – это звенья, которые соединяют индивида с обществом, и поэтому оказываются главными механизмами его включения в систему глобальных общественных отношений /69.47/.

Понятия” духовность и ‘культура’ характеризуют личность как социальный субъект, оценивают характер его социальной деятельности, общественной активности. Они несут в себе отражение социального пребывания и внутреннего бытия личности, творчески движутся, переплетаясь и дополняя друг друга. Хотя одно понятие обозначает способность, интересы, потребности личности, то второе - внутреннее движение, подталкивающее и определяющее активность. /76/

Духовность и культура составляют единство. Эти понятия определяют содержание ответственного отношения личности к жизни. Внутренняя культура позволяет личности открывать все новые возможности для социально-ценностной, творческой созидательной деятельности. /76/.

Чтобы личность могла находить себя в социальной среде и творчески существовать, она должна постоянно обогащаться параллельно с развитием самой среды, а иногда и опережая ее. И основной путь к этому - самосовершенствование, движение к “вершинам духовности” и “служение высоким идеалам”.

В системе ОВД огромную роль в процессе воспитательной работы играют профессионально-нравственные ориентации молодого сотрудника, которые ориентированы на профессиональную деятельность во взаимоотношениях между людьми.

Нравственность вытекает из законов культуры общества, как из трех аспектов сущности культуры - аксиологический, технологический и творческий. /76/.

Представители аксиологической концепции культуры /Н.З. Чавчавадзе, Э.В. Соколов/ справедливо считают, что ценности имманентно присущи культуре, в ценностях культуры проявляется социальная природа продуктов деятельности человека. При этом абсолютизируются готовые продукты человеческой деятельности, принижается ее социальное содержание, роль творческой активности субъекта.

Сторонники технологического подхода /Э.С. Маркарян и др., выступая против аксиологической концепции, включают в содержание культуры, наряду с субстанциальными, и функциональные характеристики: культура - это внебиологический способ деятельности людей, протекающий на основе средств и механизмов, через которые она мотивируется, координируется, направляется и

реализуется. В технологию культуры входят как орудия и средства материального производства, так и нормы, идеалы, обычаи, стереотипы поведения, мировоззренческие установки, посредством которых регулируются поведение людей в процессе достижения социальных целей и идеалов. Такой подход оправдан, однако, его главный недостаток в том, что внутренняя структура не систематизирована в иерархичном порядке, в ее содержании все рядоположено.

Творческая концепция культуры /Л.Н. Коган/ представляет культуру как саморазвитие сущностных сил человека, в ее содержание входит все то, что способствует универсальному, целостному, всестороннему развитию личности в процессе социально значимой творческой деятельности.

Нормы и регламентации, теории, законы, канонизированные тексты и символические конструкции - все это лежит за пределами культуры /Н.С. Злобин/, то есть технологическая сторона выпадает из ее содержания.

Синтезируя все рациональное из этих концепций, мы рассматриваем культуру в единстве аксиологического, творчески преобразующего и технологического элементов ее содержания. Применительно к специфике профессионально-нравственных ориентаций высшие ценности - это идеалы и цели человеческой деятельности, технология - принципы и нормы, в соответствии с которыми она осуществляется, а творческая активность - преобразующая сила, моральное творчество и моральное освоение мира, его изменение. Последняя зависит от соотношения первых двух. Такой подход позволяет рассматривать моральное сознание и нравственное отношение в органическом единстве, практическое поведение и нравственное сознание как определенную целостность. /76/.

Проблема воспитания профессионально-нравственных ориентаций молодого сотрудника базируется на важнейших методологических принципах: развития, всеобщей связи, историчности, всесторонности, целостности и комплексности, единстве деятельности и личности, обусловленности формирования личности объективными и субъективными факторами. Служебная деятельность курсантов часто проходит в нестандартных проблемных ситуациях. В сущности, эти социальные ситуации часто непрогнозируемы, т.к. участвующие в них личности всегда неповторимы, а внешне похожие обстоятельства гибки и изменчивы. Это предъявляет высокие и иногда жесткие требования к профессионально-нравственной подготовленности сотрудников ОВД, формированию у них профессионально-нравственных ориентаций, способности вникать в нравственный смысл морали и правовой деятельности. /10/.

Деятельность курсанта разнообразна. Чтобы соответствовать ее моральным и правовым нормам и требованиям, он должен уверенно ориентироваться в окружающей среде, иметь адекватное представление о природе и обществе, усвоить поведенческий опыт людей, вплоть до консенсуального и парадоксального. /10/

Сущность служебного процесса в ОВД сложна и многообразна, роль его в жизни сотрудника неоднозначна, что определяет еще один важнейший методологический принцип педагогики - личностно-деятельностный подход как наиболее последовательное проявление диалектического метода исследования.

Стремление к самосовершенствованию личности сотрудника явится главной оценкой совершенной профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД, гарантией благополучия в благородном деле, если найдет место повышенная

требовательность к себе, дальновидность в ориентации в научной и политической информации, динамичное расширение и углубление своего кругозора, духовное богатство, проявление интереса в области этики и эстетики. Ч.Дарвин: "Если бы мне пришлось вновь пережить свою жизнь, я установил бы для себя правила читать какое-то количество стихов и слушать какое-то количество музыки, по крайней мере, раз в неделю; быть может, путем такого упражнения мне удалось бы сохранить активность тех частей моего мозга, которые теперь атрофировались. Утрата этих вкусов равносильна утрате счастья, может быть, вредно отражается на умственных способностях, а еще вернее - на нравственных качествах." /Дарвин Ч. Воспоминания о развитии своего ума и характера: Автобиография. - М., 1957. С.148/.

История самоопределения личности в нравственных изысканиях свидетельствует об эстетическом разнообразии попыток преодоления двойственного восприятия мира. Эм. Мунье утверждал, что культура - это не какая-то часть личной жизни, а ее глобальная функция: для человека, который сам себя сознает и развивает, все есть культура, начиная с формирования собственного тела - до умения поддерживать беседу или хозяйствовать на земле. Это значит, что нет какой-то одной культуры, по отношению к которой всякая другая деятельность была бы некультурной, а есть столько культур, сколько видов деятельности /71/. И поэтому, чем выше культура личности, тем шире предстает перед ней окружающий мир, и больше возможностей правильно находить выходы из экстремальных ситуаций.

В профессионально-нравственной деятельности выражается социально-культурная сущность современного сотрудника.

Причиной культурного развития сотрудника, повышения его духовных потребностей является социальная активность. Увлеченный сотрудник с подлинным совершенством нравственной культуры изнутри несет неформальный характер усвоения регламентирующих норм поведения личности. Нравственное совершенство личности оставляет меньше места для слабостей, свойств поведения индивидуума.

Для воспитания и совершенствования духа восточная философия рекомендует четыре способа:

1/ общение с людьми, которые уже вступили на путь духовного совершенствования;

2/ знакомство с соответствующей литературой;

3/ сосредоточенное размышление на разного рода высокие, сверхличные темы, во время которого на человека может снизойти духовное просветление и он может постичь истину или один из ее аспектов;

4/ осуществление праведности путем длительного ряда проведенных манипуляций.

В чем состоит воспитание духа и чем достигается развитие духовности, известно человечеству уже давно, ибо всегда были и отдельные люди, и группы людей, стремившиеся к духовному совершенствованию. Все должны оставаться на своих местах, стараясь вносить посильное совершенство в окружающую их жизнь. Эм. Мунье отмечает, что духовные наставники слишком часто сводят нравственное воспитание к выработке болезненной щепетильности совестливости вместо того, чтобы культивировать смелость в принятии решения. По его мнению, необходимо коренным образом изменить всю эту атмосферу, если мы не хотим больше видеть, как

в самые ответственные моменты интеллигенция являет собой пример слепоты, а совестливые люди - трусости /71/.

Таким образом, сущность совершенствования личности сотрудника в выражении его профессионально-нравственных ориентаций как один из главных способов раскрытия духовных человеческих сил проявляется в трех основных формах:

1. В культурной, культуросозидающей, культуротворящей деятельности.
2. В основании профессионально-нравственной реальности, овладении накопленным человечеством культурным богатством.
3. В личностно-нравственном проявлении профессиональной успешности в непосредственном профессионально-нравственном и культурном бытии, то есть в реализации сотрудником во всей своей повседневной деятельности, служебных и иных отношений, поведении, образе жизни, быту, освоенных им культурных достижений, знаний, навыков, умений. /76. 171-177/.

В трех формах совершенствования профессионально-нравственных ориентаций сотрудника мы видим глубокую взаимосвязь, качество, уровень культурного развития и профессионально-нравственной воспитанности личности, перспективу развития в этой области.

При подготовке молодых профессионально-нравственных специалистов в системе ОВД, работающих в постоянном контакте с гражданами, необходимо формирование таких качеств, которые бы в современных условиях характеризовали сформированность личности: интеллектуальность, идейность, культуру служебного поведения, творческое отношение к службе, моральные ценности.

Система подготовки и воспитания сотрудника включает в себя три основные сферы: профессиональную подготовку, нравственное воспитание и культурно-эстетическое воспитание. /76. 173/

Воспитание профессионально-нравственных ориентаций в системе ОВД идет и через анализ служебной деятельности сотрудника с определением его уровня его профессионально-нравственной подготовленности, сформированности определения нравственных устоев, что и отражено в составлении служебных характеристик, но мы пребываем еще в полудремотном состоянии. Мы используем только незначительную часть своих физических и умственных ресурсов. В общем можно сказать, что человек живет, таким образом, далеко не в меру своих возможностей. Он обладает способностями самого различного рода, которые им обычно не используются. /68, 69/.

Педагог В.А.Сухомлинский был уверен, что ".благодаря восприятию прекрасного в природе и искусстве, человек открывает прекрасное в самом себе /206/. Искусство определяет в зависимости от интересов полноту духовного мира личности и дает характеристику культурно-эстетических параметров, с развитой или неразвитой культурой чувств. Чувственная культура, в свою очередь, как мы уже пытались показать, играет вполне определенную роль в профессионально-нравственной деятельности сотрудника. /76,/

Эстетические чувства, вкусы и идеалы сотрудников раскрываются в художественной самодеятельности, работе общественных формирований подразделений системы вузов МВД России, в содержании наглядности при оформлении стендов и др. пропагандистском материале.

Формирование сотрудника происходит и под воздействием таких средств как ритуалы, форма одежды со своей организованностью, оформляемостью, насыщенностью элементами ритма, симметрии, гармонии, музыкальности, хореографических, изобразительных элементов.

Все это также мобилизует чувство, волю на выполнение профессионального и нравственного долга. "Основа нравов людей заключается отнюдь не в их умозрительных принципах, а в их вкусах и чувствах" /К.А.Гельвеций/.

Процесс воспитания и совершенствования нравственного сознания профессионально-нравственных ориентаций сотрудника включает содержание совести и порядочности, добра и зла и т.п. Высокий уровень духовности - потребность "самоусовершенствования, постоянного возвышения человека и общества над реальным самим собой сегодняшним, сиюминутным" /48/.

## **2.2. Сущность и содержание профессионально-нравственных ориентаций сотрудника ОВД.**

Корни изучения проблемы о формировании достоинства как одного из важнейших качеств личности уходят в далекое прошлое. По мнению гуманистов, человек, не уважающий сам в себе человека, деградирует как личность. Он не способен гуманно относиться к другим людям. "Не то жалко, что человек лишится своих денег. А то жалко, когда человек теряет свою истинную собственность - свое человеческое достоинство." /Эпиктет/ /14, с.89/ Вопросы формирования человеческого достоинства были рассмотрены как ценности высокого назначения в XIV -XVIII вв. /Петрарка, Браччолини, Пикокелла, Мирандола, Ж.Ж.Руссо, Кант, Фихте и др./ В дальнейшем они рассматривались просветителями XVIII в., в связи с рассмотрением свободы как необходимого условия сохранения и формирования достоинства личности. "Отказаться от своей свободы - это значит отречься от своего человеческого достоинства, от прав человеческой природы, даже от ее обязанностей. Невозможно никакое возмещение для того, кто от всего откажется." /107/

И.Кант глубже всех осмыслил понятие человеческого достоинства, основываясь на разуме, интеллекте. Именно разум делает возможность существования обязанности и долга рассматривать человека как цель, а не как средство. "В царстве целей, - писал он, - все имеет или цену, или достоинство. То, что имеет цену, может быть заменено также и чем-то другим как эквивалентом, что выше всякой цены, стало быть не допускает никакого эквивалента, обладает достоинством." /50, с.276-277/.

Нравственное сознание является необходимым звеном в процессе формирования личности. "Чувство гуманности оскорбляется, когда люди не уважают в других человеческого достоинства, а еще более оскорбляется и страдает, когда человек сам в себе не уважает собственного достоинства." /115/. По мнению А.И.Герцена, "человек признается человеком настолько, насколько он сам себя признает человеком." "Мало сознавать достоинство своей личности: надобно сверх того понимать, что с утратой его бытие становится ничтожно." /78, с.164-165/

Среди представителей отечественной этической мысли укажем на имена Л. Архангельского, Г. Бандзеладзе, В.Блюмкина, Т.Стремяковой, А.Сpirкина, и др.

Так, в работах вышеперечисленных ученых предлагаются пути формирования человеческого достоинства и чести на основе познания внутреннего мира личности, ее самосознания.

Большой вклад в развитие данной проблемы внесли также ученые Б.Г.Ананьев, Л.И.Божович, А.Г.Ковалев, И.С.Кон, А.С.Макаренко, В. Н, Мясищев, Н.К.Платонов, В.А.Сухомлинский, П.М.Якобсон и другие. В зарубежной педагогике - Дж. Мид, Р.Бернс, Е.Эриксон и др.

Понятие "нравственное сознание" принадлежит к гуманистическим категориям, которые связаны с честью и представляют собой объективное осмысление многих явлений. Оно выражает представление о ценности всякого человека как личности, особое моральное отношение его к самому себе и отношение к нему со стороны общества, в котором признается ценность личности. Очевидна прямая связь с другим важным понятием - "чувство собственного достоинства". Оно означает моральную оценку во внутреннем духовном самоутверждении, и без этого качества формирование профессионально-нравственных качеств личности невозможно, хотя "нет достоинства без чести и чести без достоинства - всякая моральная ценность личности находит общественное признание, - пишет Т.Стремякова, - а оно, в свою очередь, осмысливается человеком, выливаясь в чувство личной чести" /93, с.111-112/

Бандзеладзе Г.Д. в своей монографии характеризует соотношение каждой из трех составляющих понятий человеческого достоинства. "Воля не просто одна из составных частей сознания, она является тем фундаментальным феноменом всего сознания, который составляет основу личности человека. /12, 106/.

Правда, само сознание - единство этих трех феноменов, однако в этом единстве субстанцией является воля. Вместе с мышлением и чувственностью оно создает личность как социальное существо.

Ни мышление, ни чувственность, отдельно взятые, не являются достаточными условиями для конструирования личности, воля же является таким условием" /2, с.27/

В конструировании воли человека /сотрудника/, в ее сознании и существовании решающую роль играет профессиональное мышление и чувство применительно к нашей системе. Воля создается на основе синтеза мышления и чувствительности. Только в этом единстве мышления и чувства результатами проявления являются идеалы, цели и стремления сотрудника, его желание, наклонности, интересы и потребности. К этому можно присоединить еще одну составную часть, созданную единством мышления и чувства, называемую волей и являющуюся основой сознания.

Воля сотрудника раскрывает основу личности, его сознания по оценкам поведения, она всецело охватывает феномен человеческого достоинства. Таким образом, понятия "личность, воля, достоинство" перекрывают друг друга, находятся в единстве, в состоянии взаимообусловленности и взаимоперехода. Ограничение в интересах личности сотрудника означает ущемление воли и достоинства, т.е. свободы.

Воля в структуре служебной деятельности не что иное, как органическое единство и синтез творческого как познавательного, так и результативного профессионально-нравственного мышления.

Творческая воля сотрудника как личности в процессе служебной деятельности несет в себе потребность и интересы, рациональный, интеллектуальный элемент, в том числе и волевой./2, с.27/

Если он не имеет каких-либо желаний, потребностей, интересов, стремлений, не ставит перед собой цель-то его воля пуста, она не проявляется, не видна, т.е. возникает вопрос, куда ли он определил себя при отсутствии воли как таковой. Приходит это только при стандартном подходе определения воли, а если взять во внимание параллель сильных и слабых сторон личности, то, как правило, в процессе формирования личности воля находит свое место. Поправки можно делать только на первом этапе формирования профессионально-нравственных ориентаций курсанта.

По волевым проявлениям в принятии решений к действию можно определить уровень его профессионально - нравственной сформированности.

Самоопределение своих черт бытия и самобытности воли, идущих не вразрез со служебными требованиями, только дополняет характерные особенности личности сотрудника, заполняет вакуум, возникающий в процессе его воспитания. Самоопределение в рамках своих обязанностей и есть свобода воли, а без свободы нет личности, человека и человечности.

Проведенный обзор позволяет сделать следующие выводы:

1. Осознание собственного достоинства в системе профессионально-нравственных ориентаций сотрудника играет важную роль в процессе формирования специалиста. В результате он узнает о других своих качествах, о достоинствах и недостатках, а это, в свою очередь, приводит к осуществлению наиболее совершенного и наиболее типичного для морали способа регулирования поведения личности, которая совершает служебные поступки, отвечающие нравственным требованиям профессионально-нравственной деятельности.

2. Чувство собственного достоинства - это сложное социально-психологическое образование, являющееся социальным по содержанию и реализующееся через психику, основными составными которой являются интеллектуальные, эмоциональные и волевые компоненты. Их сформированность зависит от уровня развития каждого компонента и гармоничного их сочетания. Задача профессионально-нравственного формирования личности заключается в совершении изменений в аспектах достоинств сотрудника: знаниях, эмоциях, проявлениях.

3. При оценке роли и места чувства личного достоинства важно разграничивать эти качества с такими явлениями как честолюбие, тщеславие, высокомерие и т.д., которые представляют собой разновидность гипертрофированных форм формирования личности.

Для описания процесса совершенствования формирования профессионализма сотрудника в служебной деятельности используются разнообразные термины, которые характеризуют пути овладения специальностью и профессионального совершенствования личности.

Из всех существующих понятий профессиональная способность определяет совокупность особенностей личности сотрудника при получении специальных знаний, умений, навыков и выступает как чувство удовлетворенности, испытываемое им от достигших результатов в служебной деятельности.

В рассмотренном определении профессионально-нравственной способности уделяется недостаточно внимания самой личности, ее активности, стремлению к самореализации в профессионально-нравственной области. Процесс овладения профессией мы рассматриваем как адаптивный путь. Сама же профессиональная способность - это только часть общего процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций сотрудников ОВД.

Понятие “профессиональная способность” широко употребляется исследователями для обозначения процесса овладения профессией. Следовательно, профессиональную способность можно рассматривать как развернутый во времени процесс овладения специальностью, включая определенные пути, стадии, каждая из которых имеет особые характеристики социально-педагогических особенностей, обеспечивающие успешное совершенствование в профессионально-нравственной служебной деятельности. Наиболее близким по смыслу является понятие профессионально-нравственного совершенствования, которое предусматривает закономерное изменение индивида и личности в ходе профессионально-нравственной служебной деятельности и, как всякий процесс развития, характеризуется всеми качествами, обеспечивающими нормальное аргументирование сотрудника как субъекта профессионально-нравственной «трудовой» деятельности. Итогом профессионально-нравственного развития, совершенствования является сформированная способность в профессии, отражающая стадии овладения ней в русле формирования личности. В процессе служебной деятельности как закономерность происходит или должно происходить слияние жизни сотрудника на определенном этапе овладения специальностью с его повседневной деятельностью, при этом приобретенные качества проявляются во всех других сферах жизни и определяют его отношение через проявления к реальной службе. Итогом идентификации личности становится формирование профессионально-нравственного типа личности. В процессе формирования профессионализма основной акцент делается на приспособляемость личности сотрудника к требованиям специальности, на приспособление к заданному идеалу, усвоению черт, значимых в формировании профессионально-нравственного сотрудника. Между тем этот процесс представляется сложным с точки зрения рассмотрения путей овладения профессией. «Профессионализация личности» содержит путь профессионально-нравственного совершенствования человека. То есть, этот период занимает большую часть жизни взрослого человека./81, с. 107-125/

Определения процесса овладения и вхождения человека в профессиональную деятельность, имеют тот недостаток, что в них рассматривается активность личности как процесс развертывания своих способностей и возможностей, самосовершенствования и самореализации в служебной деятельности. Их использование правомерно для обозначения динамичности, незавершенности формирования готовности к самосовершенствованию личности в процессе служебной деятельности.

Личностный аспект профессионализации сотрудника отражен в наибольшей степени в терминах «профессиональное самоопределение» и «профессионально-нравственные ориентации». Самоопределение охватывает не только период освоения профессии, но и выбор и готовность воспринимать ее содержание через популяризацию и пропаганду.

«... самоопределяющаяся личность - это субъект, осознающий, что он хочет /цели, жизненные планы/, что он есть /свои возможности, склонности, дарования/, что от него хочет или ждет коллектив, общество, субъект, готовый функционировать в системе общественных отношений». /89, с.67 /

М.Р.Гинзбург подчеркивает, что проблема самоопределения - «узловая проблема самоопределения индивида и общества, в которой, как в фокусе, высвечиваются основные моменты этого взаимодействия, социальная детерминация индивидуального сознания и роль собственной активности субъекта в этой детерминации»/30/.

Приобретение профессии - это длительный процесс на всех этапах становления, который влечет за собой определение личностью своего места в этой «машине» структуры служебной деятельности, занимает большую часть жизни индивида и осуществляется в результате анализа внутренних ресурсов, способностей, соотношения их с требованиями профессии, при которой «личность утверждает себя». / 90, с.19/

Профессиональная пригодность, как правило, определяется до вступления в процесс овладения профессией путем выявления соответствия индивидуальных особенностей личности ее требованиям. Как отмечает И.С.Кон, «индивидуальность и трудовая деятельность рассматриваются как независимые и противостоящие друг другу величины, одна из которых обязательно подчиняет себе другую» / 52, с.150/. Выбор профессии, как отмечает В.В.Чебышева, должен рассматриваться не как одноименный, а как «гораздо более сложный длительный и часто многократный процесс, неотделимый от развития личности в целом» / 105, с.14-19/.

Т.В.Кудрявцев рассматривает процесс профессионально-нравственного становления как «длительный, многоплановый, весьма подвижный», включающий несколько стадий: формирование профессионально-нравственных намерений, профессиональное обучение, профессиональную адаптацию и частичную или полную реализацию личности в профессионально-нравственном труде./57, с. 51-59/. На практике формирование профессионализма продолжается в период обучения и в период адаптации.

Пока сотрудник активно себя проявляет, этот процесс не может быть завершен. Самореализация - это еще не итог, а процесс, который у профессионалов должен стать смыслом жизни.

Таким образом, профессиональная самореализация есть элемент проявления себя в профессии посредством личностного самосовершенствования, либо как длительный процесс освоения профессии.

Процесс профессионально-нравственной самореализации не заканчивается в вузе, а продолжается в активной служебной деятельности. Возможно возникновение противоречий между стереотипами служебной деятельности и новизной ее содержания. Их разрешение приводит сотрудника к самосовершенствованию и самоутверждению в профессиональной деятельности.

Процесс взаимодействия личности и профессии является двусторонним. Формируясь в служебной деятельности, личность оказывает воздействие на ее свойства. "Фактически неотрывные друг от друга процессы зависят от свойств и особенностей личности. Каждый вид процессов в ходе деятельности личности переходит в ее свойства" /87, с.154/

Внутренние противоречия возникают в процессе профессионального становления из-за изменений, происходящих в системе профессионально-нравственных ориентаций самого курсанта: совершенствование либо падение, деградация или возрастные, физиологические, индивидуально-психологические изменения. Все они, как правило, нарушают сложившийся баланс индивидуальных особенностей личности сотрудника и профессионально-нравственных требований. Этот дисбаланс отражается на процессе профессионально-нравственного совершенствования и делает иногда его драматичным для молодого сотрудника, подталкивает личность к пересмотру своего места в профессии, своих возможностей и притязаний.

Профессиональная самореализация - длительный динамический процесс, включающий в себя важнейшие составляющие: формирование сотрудника в специальной деятельности, формирование индивидуальных особенностей и качеств его личности, внутреннее обогащение самой профессионально-нравственной деятельности. В профессионально-нравственной самореализации выделяются определенные фазы и стадии: формирование готовности к профессионально-нравственной деятельности, осуществление этой готовности, профессиональное обучение, с учетом индивидуальных особенностей овладения профессиональным мастерством. Как заметил И.Г.Гердер, "если бы человек все извлекал из себя самого и развивал это без связи с внешними предметами, то правда, была бы возможна история человека, но не людей, не всего рода человеческого. Но наш специфический характер заключается именно в том, что, рожденные почти без инстинктов, мы только путем упражнения в течение всей жизни воспитываемся до уровня человечности, и на этом основывается наша способность как к совершенствованию, так и к порче и разложению". /28/. Из этих слов следует важный общечеловеческий вывод: человек может достичь совершенства лишь в процессе выполнения собственной жизненной программы. Для того чтобы успешно решить поставленные задачи, следует определить целый ряд блоков в организации и осуществлении всего комплекса такой многогранной работы. Одним из самых важных является социальная адаптация личности. Социальная адаптация понимается нами как несоответствие социально – психологического и психофизиологического статусов личности в современной ситуации развития. Это активный процесс, связанный с отвыканием от одних условий жизни и привыканием к новым социальным условиям. Другими словами, с одной стороны, это приспособление к нынешней экономической, политической и социальной нестабильности, приобретение особой жизненной прочности и устойчивости, овладение такими профессиональными навыками, которые будут востребованными в существующих социально-экономических условиях.

С другой стороны, это сохранение духовно-нравственной основы, развитие интеллектуальной, эмоциональной, моральной сферы, которые делают каждого человека личностью, способствуют сохранению потенциала нации, общества в целом. Сотрудника правоохранительной сферы это касается в большей степени, чем представителей других профессий. Поэтому социальная адаптация требует не только теоретических изысканий, но и безотлагательного поиска продуктивного решения в практических делах. Процесс формирования личности в вузе идет особенно интенсивно.

В формировании профессионально-нравственных ориентаций будущего сотрудника органов внутренних дел участвуют, действуют и взаимодействуют самые разнообразные факторы. Основы этого процесса закладываются в семье и школе. Поэтому одной из важных задач школы является воспитание у учащихся осознанных мотивов выбора профессии, так как в развитии личности курсанта особое значение имеет формирование позитивных мотивов и действенных целей.

Их достижение осуществляется через систематическое и неуклонное решение ряда воспитательных задач. Для того чтобы по окончании вуза выпускник смог самостоятельно выстраивать свою деятельность, планировать будущее и осуществлять настоящее в согласии с образом достойной человека жизни, необходимо следующее:

1. Будущий специалист должен иметь в своем сознании образ жизни, достойной Человека, оценивать его духовно-нравственное содержание и ценности, без чего не может состояться нравственно совершенная личность.

2. Молодой сотрудник должен выработать определенную жизненную позицию, то есть общее отношение к жизни как таковой, определив для себя связь "Я"- "ЖИЗНЬ"

3. У сотрудника должно сформироваться представление о роли общества в жизни личности, о связи своего "Я" с обществом и людьми, опыт участия в общественной жизни и понимание ответственности каждого человека за свои действия, влияющие на самочувствие и жизнь "другого человека".

4. Идеалом достойного человека для сотрудника должен стать человек живущий по принципам Добра, Истины и Красоты, а основными характеристиками этого идеального образа-интеллект, нравственность, созидательность.

5. Среди профессионально-нравственных ориентаций сотрудника ОВД особое место должны занять самоусвоение и самоприсвоение социальных норм общежития как условия человеческого существования на Земле.

Под профессионально-нравственной самореализацией мы понимаем процесс становления личности в служебной деятельности на основе использования ее способностей, индивидуальных возможностей и профессионально-нравственных ориентаций.

На каждом этапе профессионально-нравственной самореализации личностью осознанно формируются определенные цели и задачи, исходя из существующих требований к служебной деятельности и нормативов. Но при этом нельзя игнорировать собственные «ресурсы» личности, ее интересы, потребности.

В исследовании процесса профессионально-нравственных ориентаций мы исходили из тех научных изысканий в теории формирования личности на разных этапах онтогенеза, которые отражены в трудах известных ученых. /Л.И. Божович, И.В. Дубровкина, А.В. Захарова, А.В. Петровский, Д.И. Фельдштейн, В.Э. Чудновский и др./,

Заметим, что личностно-деятельностный подход является теоретической основой современных исследований профессионально-нравственного формирования личности. В процессе профессионально-нравственной деятельности совершенствуется личность сотрудника как субъекта этой деятельности. Она способствует формированию отношения к профессии, к себе как субъекту служебной деятельности, в которой происходит процесс ее формирования.

Молодой сотрудник на своем жизненном пути включается в многообразные виды служебной деятельности. Свойства каждой оказывают воздействие на формирование и развитие его личности.

Профессиональная самореализация сотрудника является составляющей процесса формирования личности. А.Н. Леонтьев подчеркивал, что пониманию личности человека служит «исследование процесса порождения и трансформации личности в его деятельности, протекающей в конкретных социальных условиях» /61, с.195./.

«Ведущая деятельность индивида, пишет Л.И. Анциферова - выступает обычно как его профессиональная деятельность, и это обстоятельство значительно усиливает формирующее воздействие на личность данного способа ее деятельного существования»/6, с.16/.

Усвоение профессионально-нравственной деятельности определяет для личности сотрудника «социальную ситуацию развития»/ 27, 6-328/, в которой он формируется, изменяя и обогащая мотивационно-личностную сферу. Только профессиональная деятельность позволяет удовлетворить комплекс потребностей.

Повседневная служебная деятельность обладает определенной системой признаков. Все они имеют определенное значение и оказывают на личность сотрудника влияние. В этом процессе как основа участвует «внутренняя среда» со своими условиями, через которые осуществляется воздействие внешних факторов на личность /84, с. 596; 39, с. 108 и др./, собственная логика их развития, присущая человеку субъективная активность /106, с. 3-12/. Поэтому одни и те же условия служебной деятельности могут оказывать разное воздействие на личность, способствовать формированию различных свойств.

Профессиональная самореализация выступает в повседневной службе как связующее звено в коммуникативном взаимодействии с внешней средой.

Э.В. Ильенков писал: «Личность не только существует, но и впервые рождается как «узелок», завязывающийся в сети взаимных отношений, которые возникают между индивидами в процессе коллективной деятельности по поводу вещей, созданных и создаваемых трудом»/47, 11-19/.

Эту тему раскрывает и Л.И. Анциферова: «Основное значение ведущей деятельности в определении жизненного пути личности заключается в том, что именно она открывают человеку пути к включению в новые сферы жизни общества, вводит его в новые социальные структуры и позволяет установить все более богатые социальные связи»/7, с.15/.

Профессиональное совершенство выявляется и в осуществлении обратной связи с окружающими людьми. В качестве ведущих факторов социализации и социального становления человека мы рассматриваем глобальные и микросредовые.

К первым относятся Вселенная, космос, планета, мировое человеческое сообщество; этнос с его языковыми и другими обычаями и традициями;

территориально-поселенческое положение с его информационно-культурным полем, нормативами социального взаимодействия, отношениями людей, уровнем социальной поддержки физического, информационного, практико-ролевого и духовного развития отдельного человека. Сюда же относим средства массовой информации и коммуникации, являющиеся источниками и посредниками локального удовлетворения социальных потребностей, постановки конкретных жизненных задач, которые решаются личностью в определенных фазах ее жизненного самоутверждения /пололевого, национально-этнического образовательного, профессионально-трудового/.

Микросредовые факторы –это группы непосредственного социального взаимодействия, в которые активно включен человек в основных циклах социального становления и жизненном пространстве самореализации его индивидуальности и личности: семья и дом с их бытом, ценностями, отношениями родства; группы сверстников и совместного действия в свободное и организованное время; вузовский социум с его образовательными ценностями, нравственным микроклиматом, регламентом проявления личностной активности и способами взаимодействия; ближайшее социокультурное пространство жизне-деятельности человека.

Уровень совершенствования как бы аккумулирует в человеке чувство благополучия, равновесия, удовлетворенности.

Особенности служебной деятельности приводят к формированию закономерных интересов со своими ценностями, уровнем мировоззрения.

"Главная жизненная задача человека - дать жизнь самому себе, стать тем, чем он является потенциально, - писал американский философ и психолог Э.Фромм. - Самый важный плод его усилий - его собственная личность". /102, 253/

Профессиональное совершенство является качеством индивида, проявляющимся во вступлении его в предназначенную среду. В этом утверждении признается некая ограниченность возможностей развития профессионально-нравственных способностей.

Вспомним слова А.И.Герцена: "Человек призван в мир социально-исторический, нравственно-свободный и положительно-деятельный, у него не одна способность отрешающего понимания, но и воля, которую можно назвать разумом положительным, разумом творящим". /29, 263- 395/

Из них следует, что воля и разум в единстве со способностями призваны творить в деяниях самого человека.

Одним из важных условий формирования профессионально-нравственных убеждений является овладение сотрудниками нормами служебных отношений.

В формировании личности сотрудника значимой признается роль этических знаний. Как заметил ранее Швейцер, гибель культуры происходит вследствие того, что создание этики перепоручается государству.

Этические знания являются важным условием формирования профессионально-нравственных ориентаций, совершенствования служебных отношений, создания правильного представления о моральном облике нового сотрудника, а также побуждают заниматься самовоспитанием нравственных и профессионально-нравственных качеств.

Уже к моменту поступления в ВУЗ абитуриенты располагают определенным запасом нравственных знаний, личным опытом взаимоотношений в обществе, составляющих своеобразную основу складывающихся первоначальных взглядов на

окружающую среду. В процессе организованного общения и воспитания в служебной деятельности познания в нравственной сфере постоянно совершенствуются, систематизируются, закрепляются. По мнению А.Шопенгауэра, "отсутствие всякой эгоистической мотивации - вот критерий морально-ценного поступка"/107, с.448/. А наш соотечественник Н.А.Бердяев считал, что "основной вопрос этики - вопрос о критерии добра и зла, о генеалогии морали в возникновении различия и оценки. Высшая ценность лежит по ту сторону добра и зла."/18, с.20-23/. Этическое познание неизбежно стремится к нрав-ственному улучшению бытия. Это не значит, конечно, что познающий должен воображать себя стоящим на нравственной высоте. Но это значит, что он должен иметь нравственный опыт и через него добывать себе свет, хотя бы луч света.

А.Шопенгауэр метко заметил, что мораль легко проповедовать, но трудно обосновывать. Действительно, в отличие от многих других областей знания, нравственная философия говорит не только о том, что есть, но и о том, что должно быть, о том, как должны жить люди. И в отличие от нравственной проповеди /75, с.153-161/ этика опирается на разумные основания и доказательства. Вопросы морали, как исторически сложившиеся нормы, проявляются в служебных отношениях сотрудников.

Получается, что установка прочно усваивается тогда, когда она пережита через практику с предварительным пониманием теории. "Специфика культуры как явления состоит в присущей ей способности вбирать в себя, закреплять и накапливать в виде знаний, орудий труда и т.д. результаты труда... Культура выражает прежде всего тот аспект общественной жизни, который связан с преемственностью". /94, с.64/. Однако, как показывает практика, чаще всего внутренняя среда требует разнообразного без ограничения процесса служебной деятельности, без скучных, как обычно, сухих нотаций, которые не пользуются популярностью в управлении коллективом или подразделением.

В большинстве случаев в подразделениях еще не создается обстановка, располагающая к обсуждению вопросов нравственности, к высказыванию или проявлению откровенных суждений. Анализ проведенных исследований показывает, что первокурсники вузов слабо разбираются в положениях основ этики. Их практический служебный опыт ограничивается лишь пониманием простых норм нравственности. В процессе наблюдения имеются расхождения во мнениях при определении мест для таких нравственных черт, как добросовестное отношение к службе, единство слова и дела, умение отстаивать свои взгляды и убеждения. Данный анализ подтверждает мысль о необходимости глубокого овладения этическими знаниями в подразделениях через практический контроль за усвоением основ этики.

Исследования показали, что этические знания оказывают эффективное влияние на формирование убеждений при условии, если в практической деятельности существуют соответствующие им нравственные отношения.

В этом случае получаемая этическая информация наиболее легко "принимается" молодыми сотрудниками, оказывает действенное влияние на формирование стойких нравственных убеждений, определяющих служебную деятельность.

В структуре профессионально-нравственных ориентаций сотрудника ОВД целесообразно обратить внимание на такие важные звенья, характеризующие

общение, как взаимопонимание и сопереживание. На этот аспект нас ориентирует ст.3 Закона РСФСР "О милиции": ".Милиция решает стоящие перед ней задачи во взаимодействии с общественными объединениями, трудовыми коллективами и гражданами"./55, с.176/ В тех случаях, когда в отдельных сферах служебной деятельности сотрудников существуют разнообразные отношения: в одних - коллективные, а в других - стихийно возникшие эгоистические и потребительские - снижается эффективность влияния средств нравственного просвещения, следствием чего является нестойкость нравственных убеждений и отсюда непоследовательность служебных отношений и поведения.

И если во всех направлениях служебной деятельности курсантов вузов стихийно сложились индивидуалистические и потребительские межличностные отношения, то нравственные знания усвоились ими формально и используются как средство получения положительных оценок со стороны руководителей и маскировки эгоистических взглядов потребительских тенденций.

Только при соответствии нравственных установок характеру организуемых в служебной деятельности отношений может быть обеспечена высокая эффективность и действенность их влияния на формирование профессионально-нравственных ориентаций. Существенное значение при этом имеет эмоциональная насыщенность слова руководителя.

В первые годы службы курсанта формирование нравственного поведения личности основывается на возможности осознавать на основе полученных теоретических и практических знаний, предъявляемых служебными требованиями, поставленные задачи. "Когда мы говорим о том, что воспитывает среда, атмосфера, уклад жизни, поведение и нравы родителей, мы подчеркиваем особые, изумительные эколого-культурологические свойства личности ребенка. Подсознательные, родовые, инстинктивные, природные данные настолько сильны и настолько опережают культуру воспитания, что в первые годы создается впечатление - ребенок сам творит свое "Я". Может быть, отсюда и возникли весьма интересные воспитательные теории о невмешательстве в жизнь ребенка, о том, что всякое воспитание есть ложь" /Толстой/. Следует оговориться, что нельзя проводить слишком прямую связь между теоретическими знаниями и уровнем нравственной воспитанности, так как на формирование нравственных ориентаций влияют и другие факторы. Однако, исследования по определению уровня нравственной воспитанности свидетельствуют о том, что при всей относительности измерений, диагностический подход помогает целенаправленно применять те или иные формы и методы по формированию нравственных ориентаций на первом этапе пути служебно-воспитательного процесса.

Выделим компоненты, составляющие процесс профессионально-нравственного совершенствования личности сотрудника.

Профессиональное самоопределение предусматривает длительный путь с характеристиками мотивации со стороны профессионально- служебной деятельности. Совершенствование мастерства предполагает развитие опыта, знаний, умений. Опыт, развиваясь в служебной деятельности, образует комплекс профессионально важных качеств, осуществляя движение к более высокому профессионально-нравственному уровню. Именно опыт является одной из важнейших составляющих профессионально-нравственного совершенствования личности сотрудника.

Само совершенствование формируется на основе генетических задатков, которые направляют, способствуют формированию опыта и влиянию на индивидуализацию всего процесса служебной деятельности. Поэтому изучение индивидуальных особенностей обязательно включается в систему элементов процесса профессионально-нравственного совершенствования.

Особенности его в образовательной деятельности невозможно осознать без изучения структуры мотивов личности, которые являются движущей силой в самом процессе приобретения профессии и стремлении к высоким уровням достижения в ней. Мы рассматриваем мотивацию в роли основного элемента профессионально-нравственного совершенствования.

Путь профессионально-нравственного совершенствования определяется разными аспектами самосознания личности. Возможности, способности, ценностные ориентации личности создают условия для выбора наиболее приемлемых путей для достижения поставленной цели. Достигнутые в служебной деятельности успехи или встретившиеся неудачи, в свою очередь, вводят коррекцию в представления сотрудника о себе, влияют на самосознание в целом.

Профессиональное совершенствование предусматривает включение сотрудника в новую социальную среду со своими нормами служебных отношений, ценностями и т.д. Межличностные отношения, складывающиеся в коллективе сотрудников, во многом определяют путь профессионально-нравственной адаптации молодого специалиста, формирующегося его социального статуса. Поэтому составляющими профессионально-нравственного совершенствования являются социальные особенности, определяющие место сотрудника в коллективе.

Остановимся подробнее на рассмотрении каждой из составляющих профессионально-нравственного самоопределения.

Профессиональная мотивация. По словам А.Н.Леонтьева, мотив - это объект, который отвечает той или иной потребности и который побуждает и направляет деятельность человека. Так, например, выполняя то или иное служебное дело, сотрудник может видеть цель не в том, чтобы его выполнить, а в том, чтобы проявить себя, выполнить свой служебный долг.

Таким образом, мотивы совершенствования профессионально-нравственной деятельности лежат в ней самой.

В настоящее время существует несколько их классификаций.

Э.Рое за основу классификации профессионально-нравственных мотивов берет известную классификацию А.Маслоу, который выделял низшие и высшие потребности и строил их иерархию. Это потребности следующих видов: физиологические, безопасности, потребности в любви, в уважении, независимости, информации, понимании, потребности в прекрасном и потребности в самоактуализации, как самой высокой в иерархии /А.Maslow, 1954 г.244, 382/

Сама деятельность в профессии предопределяется структурой потребности сотрудника. Поэтому для успеха главное - это удовлетворенность процессом служебной деятельности, в которой потребности сотрудника будут реализованы наиболее полно.

Одной из наиболее известных теорий профессионально-нравственной мотивации является так называемая двухфакторная теория удовлетворенности трудом Ф.Герцберга /F. Herzberg, 1963 г.245/ Этот исследователь считает, что

мотивацию можно охарактеризовать с помощью основных потребностей: потребности к достижениям и потребности к избежанию неудач.

Наиболее существенными мотивами служебной деятельности являются содержание и характер службы, разнообразие выполняемых процессов, уровень интеллектуальной загруженности, необходимость решать задачи творческого характера, понимание смысла и назначения своей служебной деятельности.

Несмотря на некоторые расхождения в оценке тех или иных мотивов профессионально-нравственной деятельности, все исследователи, занимающиеся этой проблемой, считают ее наиболее важной для успешного совершенствования личности сотрудника в профессии.

Профессиональные способности. На каждом этапе профессионально-нравственного развития предъявляются определенные требования к моторике, памяти, вниманию и другим качествам молодого сотрудника. Под влиянием этих требований в ходе овладения профессией формируются профессионально важные качества, способности сотрудника, которые обеспечивают развитие необходимых знаний, умений, определяющих квалификацию, мастерство.

Под способностями мы понимаем уже сформировавшиеся и готовые к использованию системы функциональных органов, обеспечивающих успешное овладение новыми для сотрудника видами деятельности и поведения.

Поскольку служебная деятельность, в ходе которой только и могут быть сформированы сами способности, имеет культурно-историческую природу, сами способности относятся к уровню социального индивида, то есть выступают над структурой личности. При этом они относятся в большей мере к средствам, способам достижения целей, нежели к их постановке.

Проблема способностей неизменно привлекала внимание отечественных исследователей. Хорошо известны работы в этой области видных наших ученых Б.Г.Ананьева /4/, Э.А.Голубевой /32/, А.Н.Леонтьева/61/, В.Н.Мясищева/72/, Б.М.Теплова /98/ и других.

Своеобразная диалектическая связь между способностями, знаниями и умениями состоит в том, что для овладения последними необходимы соответствующие мотивы, а само формирование способностей предполагает освоение связанных с соответствующей деятельностью знаний и умений. По словам Б.М.Теплова, способности не только проявляются, но и создаются в деятельности.

В отличие от общих, специальные способности рассматриваются в отношении к отдельным, специальным областям деятельности, что выражается в их классификации по ее видам: особенные и единичные, общие и специальные. Б.Г.Ананьев со своим научным коллективом разработал комплексный подход к исследованию разносторонних особенностей и возможностей человека при изучении специальных способностей. Широко известны работы по изучению организаторских способностей Л.И.Уманского /101/, серии исследований, проводимых под руководством Э.А.Голубевой /32, с.301/ и др. Специальные способности чаще всего интегрируются со способностями профессиональными или такими, которые являются основой для будущей успешной служебной деятельности.

По мнению Д.Н.Завалишиной /42, с.22-31/, структуру профессионально-нравственных способностей можно представить следующим образом:

1."Общечеловеческие способности - в основном трудоспособность /и обеспечивающие ее личностные свойства: ответственность, аккуратность и т.п./  
Формирование этого базового компонента способностей связано с воспитанием человека как субъекта труда (в первую очередь, его мотивационно-потребностной сферы).

2.Общие способности - разовые возможности нормального человека, являющиеся эффектом его совокупной жизнедеятельности в определенный исторический момент и в определенной культуре.

3.Специальные способности - требуемое деятельностью специфическое качество или уровень развития длительного занятия данным видом деятельности. /42, с.117-130/.

Мы разделяем точку зрения Д.Н.Завалишиной о важнейшей роли общечеловеческих способностей как основы развития профессионально-нравственных ориентаций. Они являются базовыми образованиями, без которых затруднено или вовсе невозможно формирование нравственных профессионально важных качеств личности сотрудника.

Развитию таких способностей особое внимание следует уделять на ранних этапах онтогенетического развития /Э.А.Ферапонова, 1978/.

В нашем исследовании мы будем опираться на уже достигнутое в этой области и рассматривать специальные способности в динамике их формирования и в зависимости от требований профессии.

Индивидуальные особенности личности сотрудника при формировании профессионально-нравственных ориентаций неоднозначны. Индивидуальность личности сотрудника оказывает существенное влияние на профессиональное становление. Игнорирование в работе с молодежью этого элемента может привести к тому, что служебная деятельность будет выполняться со значительным напряжением, вследствие чего возникает потеря интереса к профессии, разочарование в своих способностях.

Формирование профессионально-нравственных ориентаций осуществляется в процессе служебной деятельности, воспитательного воздействия, тренировки. Но этим данный процесс не исчерпывается, т.к. включает в себе и динамическую сторону.

Служебная деятельность требует определенной "скорости"; темпа ее выполнения, умения переключаться с одного типа деятельности на другой, уровня концентрации внимания, эмоциональной уравновешенности и т.д.

Необходимо обратить внимание на то, что не каждый молодой сотрудник способен в течение длительного времени выдерживать концентрированное внимание, оставаться уравновешенным в отношении раздражителей. /Б.М.Теплов, 98; В.Д.Небылицын, 73; В.И.Рождественская, 85 и др./

Успешность в профессионально-нравственном становлении заключается и в работе над сильными и слабыми сторонами личности сотрудника в системе, обеспечивающей эмоциональную устойчивость к воздействию сверхсильных раздражителей и тем самым повышающей надежность его деятельности в экстремальных ситуациях. В сложной обстановке уравновешенному сотруднику

легче сохранить самообладание и способность принять правильное решение в условиях дефицита времени, не растеряться.

" Статистикой установлено, что в ВВС США в среднем 2/3 катастроф и аварий связаны с так называемым человеческим фактором" /В.И.Лебедев, 1978 г.125/

Как показывают специальные исследования, правильность действий сотрудника в экстремальной ситуации зависит не только от стажа служебной деятельности, но и опыта в службе.

Развитие склонностей, способностей, мотивационной сферы, формирование определенных черт характера, т.е. своеобразие личности сотрудника, индивидуальность во многом определяют степень готовности личности сотрудника к профессионально-нравственному совершенствованию. При этом следует еще раз особо подчеркнуть наиболее важные компоненты профессионально-нравственного самоопределения: профессиональные способности, профессиональная мотивация, некоторые компоненты профессионально-нравственного самосознания, особенности которых представлены в настоящей главе.

Основой служебных межличностных отношений является коллективизм, взаимосвязь между индивидуумами, имеющими общую цель - стать профессионально-нравственными специалистами с определенным уровнем содержания профессионально-нравственных ориентаций. Вот почему принцип формирования личности сотрудника в коллективе является важнейшим.

Каждый коллектив сотрудников, независимо от характера своей основной деятельности, выполняет две функции: выполнение определенных видов служебной деятельности и через нее включение каждого в деятельность всего коллектива. Поэтому именно через коллектив осуществляется влияние на личность человека в погоне, он формирует у него необходимые качества, коллектив выступает, в свою очередь, могучим фактором воспитания в социуме.

На развитие личности сотрудника, обучающегося в высшем учебном заведении, оказывают влияние три вида объединений, в которые он включен: академические коллективы /группа, курс, факультет/, коллективы, связанные с деятельностью общественных формирований и неформальные группы. Особое место в служебной деятельности сотрудника занимает учебная группа, Она является основной контактной единицей. На основе сложной и разнообразной служебной деятельности складывается официальная структура служебных отношений, которая представлена в подразделении отношениями начальников и подчиненных, взаимной требовательности, дисциплины и т.д. В творческой структуре служебных отношений в учебных группах подразделений выделяют три категории отношений:

- 1) служебные отношения в процессе выполнения распоряжений при сложной системе соподчинения /служебная деятельность командиров отделений, председателей общественных формирований/;
- 2) служебные отношения в процессе выполнения распоряжений, приказов, выполнение временных должностных обязанностей / в нарядах с временным изменением статуса сотрудника в порядке подчиненности/;
- 3) служебные отношения в процессе выполнения эпизодических несложных поручений, связанных только с подчинением.

Таким образом, в учебной группе присутствуют различные уровни включенности обучающихся в процесс деловых служебных отношений с факторами приспособленчества и самосовершенствования. Первые две категории служебных отношений характеризуют такое взаимодействие сотрудников, в которых они выступают объектом и субъектом отношений руководства и подчинения. Прежде всего по степени включенности в эти отношения можно судить об уровне развития группы как коллектива.

Признаком формирования личности служащего через коллектив является сплоченность подразделения, совпадение официальной структуры внутриколлективных отношений с неофициальной структурой, основанной на межличностных отношениях дружбы и привязанности, уважения, симпатий, общих служебных интересов.

Такой коллектив выполняет важнейшие воспитательные функции. Прежде всего, он включает молодого сотрудника в типичную для вуза ОВД деятельность, помогая в выборе способа этой деятельности. Через разные формы ее освоения формируется характер, укрепляются идейные позиции личности молодого человека, его убеждения. Далее осуществляется формирование сотрудника через выполнение обязанностей в служебной деятельности, в деятельности всего подразделения в целом.

Через коллектив подразделения, вуза в целом, с их традициями, нормами "студенческой" службы усваиваются общие требования к личности формирующегося профессионально-нравственного специалиста, общие задачи подготовки к будущей служебной деятельности.

Условием адаптированности мотивируется и успешная учеба сотрудника, и его собственная удовлетворенность участием в делах коллектива, статусом в нем.

Коллектив в своем развитии проходит ряд стадий. Первая стадия характеризуется производственной и социально-психологической адаптацией, т.е. активным приспособлением к служебному процессу и вхождением в новый коллектив./Кузьмин С.С. Особенности вузовского коллектива. Основы вузовской педагогики. - Л.:ЛГУ, 1972, с.118/

Вторая стадия характеризуется сложившимся общественным мнением, работоспособным активом, планомерным совершенствованием путей по формированию профессионально-ориентированного сотрудника.

На третьей стадии каждый сотрудник становится выражением общественных требований. Это наиболее плодотворный период в научном, профессионально-нравственном воспитании, самосовершенствовании подразделения и личности сотрудника. Каждый обучающийся в вузе с предполагаемой установкой стремится выполнить коллективную, а, следовательно, и личную задачу в достижении намеченной цели.

Анализ исследования в ОрЮИ МВД России показал, что по мере развития /становления/ подразделения как коллектива все большее число молодых людей начинает систематически заниматься самовоспитанием, формирует у себя нравственно-профессиональные качества: на первой стадии /1 курс/ - 30 %, на второй /2 курс/ - 52 % и на третьей стадии /3-4 курс/ - 91, 2 %. Со становлением подразделения все большую роль в жизни коллектива начинает играть общее мнение, а это, в свою очередь, повышает уровень требований сотрудников к своим профессионально-нравственным качествам. Данный аргумент находит убедительное

выражение в анализе проявлений такого качества личности сотрудника как активность в служебной деятельности через выполнение различного рода поручений: на первой стадии стремились иметь постоянные поручения 1/3 обучающихся от общей численности присутствующих на курсе, на второй - 1/2, на третьей - 3/4. При этом если на первой стадии становления подразделения иногда встречались отдельные сотрудники, которые проявляли активную деятельность, побуждаемые эгоистическими мотивами / чаще стремлением утвердить себя в подразделении/, то на второй эти побуждения встречаются как редкие исключения, а на третьей почти полностью отсутствуют. По мере формирования коллектива быстро растет удовлетворенность выполняемой службой и достижениями в учебном процессе /соответственно 31%;50%;87%/, свидетельствующая о том, что активная позиция становится потребностью и нормой поведения будущих специалистов. Существенные изменения происходят и в отношении их к процессу усвоения учебного материала. Учеба начинает восприниматься не просто как необходимое обязательное условие пребывания в институте, а как внутренняя потребность.

В процессе совместной служебной деятельности между молодыми людьми складываются различные взаимоотношения, которые условно можно разделить на служебные и личностные. К категории служебных можно отнести взаимовыручку, взаимную требовательность, взаимную ответственность, порожденные выполнением служебных задач; к личностным - эмоциональные взаимоотношения в ходе совместной служебной деятельности: взаимную и невзаимную симпатии, устойчивое и неустойчивое тяготение друг к другу. При гармоническом развитии деловые и личные отношения являются той внутренней связью, которая сплачивает коллектив и оказывает влияние на эффективность как индивидуальной, так и коллективной служебной деятельности. Известно, что доброжелательное отношение, дружеские контакты между сотрудниками, благоприятный психологический климат стимулируют совместную служебную деятельность. Недоброжелательные отношения, частые конфликты отражаются как на эмоциональном состоянии личности сотрудника, так и на ее служебной активности.

Совместная деятельность, как одна из точек соприкосновения личности сотрудника с другими членами подразделения, содействует возникновению благоприятного психологического климата в повседневной служебной деятельности подразделения и является причиной возникновения новых более совершенных взаимоотношений, новых видов культурных потребностей, нового круга служебных интересов, которые, в свою очередь, влияют на направленность личности сотрудника, на ее профессионально-нравственные ориентации. А отсутствие общих интересов негативно воздействует на коллектив.

Немаловажную роль в процессе становления коллектива играет и определение индивидуального круга общения каждым сотрудником отдельно. Поэтому на старших курсах, когда каждый участник коллективной творческой деятельности занял определенное место в подразделении, когда сформировался интерес к содержанию профессионально-нравственной деятельности, все больше отдается предпочтение усвоению необходимой информации наедине или с близким другом. Как подчеркивают социологи, степень развития коллективистских качеств в психологическом и социологическом планах определяется уровнем сформированности подразделения, который проявляется не только в выборе

совместной деятельности, но и в сближении оценок, в едином подходе к принятию служебного решения.

Этот уровень мы установили на третьем году обучения сотрудников в институте по таким показателям, как потребность сотрудников в совместной объективной оценке данной ситуации, желание вместе с коллективом рассматривать те или иные проблемы, которые возникают в служебной деятельности,

На младших курсах происходит процесс становления коллектива, сложный и непредсказуемый, но в то же время хорошо управляемый при условии применения руководителем наиболее прогрессивных и совершенных форм и методов работы. При этом особое внимание должно быть уделено ориентации на особенности личности сотрудника в коллективе.

Реализация цели воспитания личности сотрудника, способной строить жизнь, достойную человека, обеспечивается, в первую очередь, социально богатой окружающей средой. Среда складывается, а педагогом / в данном случае командиром, старшим начальником/ организуется, исходя из социально-поведенческого, предметно-пространственного и информационного окружений. Из всего этого жизнь представляется сотруднику такой, какая есть или какая может быть. Названное окружение содействует формированию ее образа и служит основанием для последующего взаимодействия с ней, оценивания ее и выстраивания собственного поведения в этом представленном в сознании будущего специалиста мире.

К слагаемым воспитательной среды, в которой формируется нравственная профессиональная культура, относятся и персоналии великих людей, выдающихся личностей, героев, судьбы которых как бы фокусируют в себе и поведение, и события, и предметы, и научные истины. Следует помнить, что педагоги издревле использовали материалы персоналий героев для личностного развития молодых людей. Педагогическую аргументацию такого обращения педагогов к жизни и деятельности великих людей выдвинул А.П. Чехов в статье, посвященной памяти Н.М. Пржевальского. Вот что он писал: « Их личности - это живые документы, указывающие обществу, что, кроме людей, ведущих спор об оптимизме и пессимизме, пишущих от скуки неважные повести, ненужные проекты и дешевые диссертации, развратничающих во имя отрицания жизни и лгущих ради куска хлеба, что, кроме скептиков, мистиков, психопатов, иезуитов, философов, либералов и консерваторов, есть еще люди иного порядка, люди подвига, веры и ясно осознанной цели...такие люди, как Пржевальский, дороги особенно тем, что смысл их жизни, подвиги, цели и нравственная физиономия доступны пониманию даже ребенка» / 103, с.507-508 /.

Предметно-пространственное окружение сотрудника : помещение института, учебные аудитории, столовая, коридор, лестницы их обустройство по принципу гигиены, эстетики и этики, а также обустройство спортивного городка, цветника – оказывают психологическое влияние на его состояние, а следовательно, на активность и продуктивность деятельности, успешность физического и духовного развития. Но мы бы расширили этот круг пространственного окружения и внешним видом, колоритом одежды, поведением всех тех, кто находится в здании института.

Предметный мир учебного заведения становится фактором духовного развития, освоения специфики профессионально-нравственной деятельности и еще при одном условии-активной заботе обучающихся в вузе об этом мире, участии в обустройстве института, творческом преобразовании предметного пространства этого дома.

Еще большего внимания требует поведенческая среда института, представляемая ежедневно и ежечасно для сотрудника как отражение человеческих отношений. Она рождается как некая единая карта поведения, свойственного сотруднику в данном учебном заведении, за счет доминирования тех или иных поведенческих форм. Введя категорию поведенческой традиции, мы сразу улавливаем ряд такого рода традиций в коллективе будущих профессионально-нравственных специалистов в области юриспруденции: например, дисциплина и точность, доброжелательность и раздражительность, объединенность и обособленность и др. Через призму данной категории мы замечаем усвоенный сотрудниками этикет, фиксируем способность к саморегулированию. К поведенческим традициям мы отнесем и установившиеся в вузе формы поведения педагога по отношению к будущему специалисту, а также коллегам. Нельзя не фиксировать и отдельные поступки членов коллектива, протекающие конфликты и их разрешение, а также время от времени возникающие сложные ситуации этического порядка; они тоже могут свидетельствовать об уровне поведенческой среды как фактора воспитания профессионально-нравственных ориентаций курсантов.

Условием создания в вузе высокого культурного уровня поведенческой среды является широко внедряемая в коллективе ориентация на отношение и интерпретирование любого поведенческого акта как способа выражения вполне определенного отношения к человеку. Самая распространенная ошибка воспитания сотрудника, по нашему убеждению, состоит в том, что командир центрирует внимание его на действиях «как надо» и упускает отношение, которое прячется за востребуемым действием. Поведенческая среда - это целая гамма отношений личностей в коллективе, приобретающих свою адекватную форму в устойчивом поведении каждого сотрудника. Учитывать его правильному поведению - это значит учитывать предвидеть результат собственных действий в коллективе, сказывающийся на состоянии других людей и его самого. Парадигмой / словесной формой утверждаемого положения /, как мы считаем, могут служить слова «Если ты...тогда тебе...», «Если ты..., то тогда ему...». В культурологическом аспекте поведение-это постоянная и привычная ориентация на «другого», учет самочувствия этого «Другого» и выстраивание поведения в коллективе таким образом, чтобы никак не посягать на достоинство личности.

Событийное окружение-это совокупность событий, попадающих в поле восприятия сотрудника, служащих предметом оценки, поводом к раздумью и основанием для жизненных выводов. Педагогическое господство над событийным окружением сотрудника, например, заключается не в том, что ему закрывают глаза и не позволяют воспринимать негативные или преждевременные для него события, а в том, что делается педагогическая интерпретация происходящего и благодаря ей он видит картину ценностных отношений - либо утверждаемых, либо отсутствующих. Эпизоды, случаи, коллизии, конфликты, привлекающие внимание всего коллектива, усиливают влияние событийного окружения, обостряют впечатление от социального мира. Но командиры, преподаватели, работающие с личным составом сотрудников, не могут ограничиваться узким миром учебного заведения. События города, региона, страны, континента, всего земного шара- тоже воспитывающая молодого сотрудника среда и тоже нуждается в педагогической интерпретации. В событиях заостряется внимание сотрудника на его собственном «Я». А при осложнившихся

обстоятельствах / экономическое неблагополучие, физическая слабость и пр./ педагогу, командиру необходимо помогать ему не ронять достоинства, контролировать поведение при любых обстоятельствах. Большой помощью оказывается педагогическое предвидение возможных неприятностей, чтобы неожиданность не вызвала глубоких потрясений, разочарований.

Информационное окружение сотрудника - пожалуй, самая насыщенная часть средового влияния. Чтобы оно выполняло функции фактора личностного развития, необходимо условие: уровень интеллектуального напряжения сотрудника должен быть всегда таков, чтобы восприятие информации требовало интеллектуального и духовного усилия.

Информационная среда сотрудника подвластна организации: в вузе, например, должна быть хорошо укомплектованная библиотека и читальный зал, следует приобщать будущих специалистов к слушанию публичных лекций, к самостоятельной исследовательской научно-аналитической деятельности. Вся работа учебного заведения по развитию познавательных интеллектуальных способностей будущих профессионально-нравственных специалистов как части общего воспитательного процесса окажется истинно успешной только при одном условии: в учебном заведении должна признаваться истина как одна из наивысших ценностей жизни, а способность мыслить – одним из существенных отличий человека от животного. Знающий и думающий сотрудник должен иметь высокий престиж в профессионально-нравственной деятельности.

В итоге, средовое влияние, обеспечение предметно-пространственным, поведенческим, событийным и информационным культурным окружением становится естественным решающим фактором воспитания личности сотрудника правоохранительных органов, делающей выбор в пользу жизни достойной и желанной выстроить свою собственную жизнь в контексте общечеловеческой культуры.

Воспитание- это создание нормальных, соответствующих культуре условий жизни для сотрудника в учебном заведении, например, позитивные влияния которых педагог / командир/ усиливает, негативные нейтрализует либо интерпретирует с позиции современной культуры.

Мера плодотворного воздействия среды на формирование достойного сотрудника, разумеется, будет различной. Во-первых, потому что каждый человек-это индивид с отпущенной ему природой наследственностью, и среда оказывает свои влияния не прямо, а через призму наследственных данных, заложенных в генотипе. Во-вторых, мера воздействия объекта на субъект равна мере активности субъекта, вступающего во взаимодействие.

Воспитание- это еще и целенаправленно организованная деятельность сотрудников в вузе, вовлекающая их во взаимодействие с окружающим миром и формирующая у них систему ценностных отношений к этому миру.

Деятельность должна быть максимально разнообразна, чтобы протекало широкое освоение действительности и развивались самые разнообразные умения и навыки, столь важные в самом процессе формирования профессионально-нравственных ориентаций сейчас, а затем в будущем.

Первое условие организации такой активной деятельности- созидательность: в познании открывать объективные закономерности; в общении транслировать свое «Я»

другому человеку и воспринимать трансляцию его особенного “Я”; в художественной деятельности воспроизводить либо сотворять красоту; в общественной - выдвигать идеи и отстаивать их; в ценностно-ориентировочной- постигать одну из тайн счастливой жизни; в спортивной- совершенствовать тело и закалять дух. Мы уверены в том, что если такое разнообразие организовано в структурном подразделении вуза, во всем учебном заведении, то каждый сотрудник, обучающийся в нем, будет иметь возможность заниматься любимым делом, совершенствовать свои моральные и профессиональные качества.

Второе условие воспитывающей деятельности - ее высокая мотивированность- побуждение, инициирующее целевую активность личности. Корень организации любого дела всегда скрыт в мотивации, которая придает ему личностный смысл.

Третье условие воспитывающей деятельности рефлексия-анализ сотрудником собственного состояния, переживания, мыслей по завершении деятельности. От латинского reflexio в переводе означая «отражение», рефлексия- это попытка отразить происшедшее с собственным «Я»: что я думал, что чувствовал, что приобрел.

Назначение третьего условия - содействие формированию субъекта, участвующего в деятельности личности, способной отдавать себе отчет в свободном выборе, который он производит, соотносить желаемое и реальное, предполагаемое и свершившееся, поступок и его последствия., интересы собственные и интересы окружающих. Самый простой способ вызвать рефлексю, как известно, спросить сотрудника о его мыслях в момент совершения того или иного действия. Рефлексия - завершающий этап всякого рода совместной деятельности, который занимает первостепенное место в жизни подразделения. Она зависит от состояния членов коллектива и их взаимоотношений с командиром, преподавателем, уровня их духовного развития, истории складывающихся взаимоотношений. (Например, “Обсудим происшедшее завтра”)

Сущность личности заложена в ее субъективности, в способности осознавать себя носителем разума, воли и деяний, выстраивать свою жизнедеятельность, отдавая себе отчет в содеянном, его последствиях, влиянии на жизнь, на взаимоотношения с людьми и, в итоге, в создании своей собственной судьбы.

Для такого уровня духовного развития необходима постоянная духовная деятельность сотрудника, направленная на осмысление своего места в социуме. Духовная деятельность- это деятельность, имеющая своим объектом жизнь как таковую, интегрирующая в себе частные ее проявления. Этот объект воспринимается, познается, оценивается как бы разом в одном акте духовного усилия, в духовной деятельности субъект-человек, объект-жизнь. Субъектно- объектное взаимодействие совершается между личностью сотрудника и целым миром.

Духовная деятельность-это та же ценностно-ориентированная деятельность, которая направлена на осмысление социального значения явлений мира и установление личностных смыслов по отношению к этим ценностным объектам. Духовное развитие сотрудника протекает прежде всего в духовной сфере, а не материальной. Потребности, интересы, мотивы личности сотрудника отражают духовную связь ее с миром во всех его проявлениях.

Итак, структурно воспитательный процесс, направленный на совершенствование профессионально - нравственных ориентаций сотрудника, складывается из воспитывающей среды, воспитывающей деятельности и осмысления сотрудником

своей жизни в контексте современной культуры как субъекта среды и субъекта деятельности. Представленная схема обща и не учитывает тонкости и противоречия этого процесса. Мы считаем, что необходимо учитывать наследственность, индивидуальный опыт жизни молодого человека еще до того момента, как он стал сотрудником, своеобразие натуры и личностных характеристик. Воспитательная практика - это всегда индивидуализированная среда, индивидуализированная деятельность и в согласии с обстоятельствами индивидуализированная методика процесса формирования и совершенствования профессионально - нравственных ориентаций.

Каждая из рассматриваемых систем отношений выполняет вполне определенные функции в процессе воспитания сотрудников с применением различных методов, приемов и средств, поэтому отсутствие какой-либо из них не может быть в полной мере компенсировано с помощью других систем служебных отношений.

### **2.3. Формирование нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД как педагогическая проблема.**

Наряду с увеличением внимания к процессу совершенствования профессионально - нравственных ориентаций сотрудника возрастает также нравственная требовательность ко всем субъектам социального развития. Необходимость подъема уровня нравственной зрелости сотрудника возникает при обусловленности и обострении быстро меняющегося социального строя.

Сотрудник становится нравственно зрелым, когда он оптимально реализует заложенные в себе потребности и поставленный профессионализм, максимально эффективно относится к служебной деятельности от малой до большой структурной системы, в которую входит /взвод, курс, ВУЗ в целом /, имеет существенные и достаточные предпосылки для качественного роста.

Нравственная потребность сотрудника – это прежде всего процесс формирования личности, включение ее в реальные служебные связи и отношения посредством соответствующей внутренней нравственной «установки», находящихся под влиянием социальных и моральных ценностей ОВД. На выходе мы должны получать специалистов с такой степенью развития профессионально-нравственных ориентаций, которая позволит им выступать в качестве профессионалов умственного труда в познании и общении с простыми гражданами.

Нравственная зрелость знаменует собой достижение сотрудником высокого уровня интеллектуального, эмоционального, волевого развития, когда он осознает свое место в процессе службы, коллектива, ответственность не только за свои действия.

Нравственное начало составляет ядро личности сотрудника, так как оно выступает фактором, связывающим все стороны его духовного и эмоционального мира, есть единое индивидуальное целое, которое определяет отношение курсанта к действительности, восприятие своего места в службе, социального статуса, предполагающего цели и границы уровня служебного поведения, значения роли личности сотрудника в коллективе.

Не может не тревожить факт, что атрибуты профессионально-нравственных ориентаций в отношении коллективного сотрудничества, взаимопомощи в коллективной среде, в большей степени определяются платформой совместных служебных проблем и совершенствованием моральной атмосферы. Большинство

сотрудников проявляет терпимость к недобросовестному отношению к службе и учебе в подразделении. А это симптом недостаточной социально-нравственной надежности будущего профессионально культурного профессионально-нравственного специалиста.

Надо иметь в виду, что главное свойство существования мотивационной системы формирования профессионально-нравственных ориентаций лежит в основе прогрессивного состояния в постоянном преобразовании и развитии общества. Чем более динамична эта система, чем более она гибка, тем шире диапазон выбора служебных проявлений сотрудниками, тем глубже они способны усвоить и применить свой опыт в соответствии со сложившейся на данном этапе жизни социокультурной ситуацией.

Изменения в обществе сопровождаются серьезными морально – этическими испытаниями, обращенными непосредственно к каждой личности сотрудника. Профессиональная ориентация и формирование активной жизненной позиции в служебной деятельности сотрудника несет стабильность и высокий уровень мотивации поступка, который является направляющим в стремлении к справедливости, особенно среди формирующихся сотрудников. Это является приоритетным качеством при анализе мотивов и поступков в служебной деятельности.

В разных сферах этой деятельности может накопиться немало элементов, которые оцениваются несправедливо, что болезненно воспринимается молодыми специалистами. Частные столкновения с различными формами несправедливости, тщетность попыток индивидуального, единоборства с ее проявлениями могут стать одной из причин отчуждения части сотрудников от восприятия ценностей среды. Реакция на негативные стороны служебной действительности, некоторая неразрешимость поставленных задач порой подавляет у курсантов желание проявлять себя в соответствии с нравственными заповедями. В этом случае у некоторых из них наблюдается снижение моральных критериев оценки собственных результатов службы, приспособленческая психология, ориентация на перспективную в дальнейшем службу. Но может быть, из – за нарушения принципов справедливой оценки служебных результатов, истина переходит на второй план, а стереотипы в работе руководителя становятся основой легкого управления подразделениями.

Получив в вузе уроки уважения начальной офицерской чести, право на собственное мнение, будущий профессионально-нравственный специалист будет готов реализовать этот потенциал в практической деятельности. Ему будет импонировать поддержка всего нового, передового, требующего оправданного риска, и в то же время перспективного начинания. Это станет его потребностью, а не служебным долгом. А.С. Макаренко писал: « Человек, определяющий свое поведение самой близкой перспективой, есть человек слабый. Если он удовлетворяется перспективой своей собственной, хотя бы и далекой, он может представляться сильным, но не вызывает у нас ощущения красоты личности и ее настоящей ценности. Чем шире коллектив, перспективы которого являются для человека перспективными личными, тем человек красивее и выше».

В структуре служебной деятельности духовная культура индивида сотрудника имеет качественные и количественные параметры, ее усвоение может быть активным или пассивным.

Качественность духовной культуры, на наш взгляд, выражает способ реализации способностей, потребностей личности сотрудника, видение им в окружающем его предметном мире и повседневной службе осуществление, объективацию сущностных сил окружающего коллектива, вышестоящего руководства, профессиональное осмысление, осознание внутреннего мира среды, поэтапного становления, подчинение и использование его законов, свободу общения в нем, развитый приоритет в актуализации наиболее прогрессивных ценностных элементов обобщенной совокупной культуры.

Рассмотрение проблемы формирования профессионально-нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД не представляется полным без внимания к вопросу о развитии и совершенствовании потребностей личности.

Овладение профессионально-нравственной культурой во всех ее проявлениях служит фактором формирования сотрудника с развитыми социально значимыми потребностями. Во всех многообразных формах своего функционирования профессиональная культура предусматривает единый способ потребления выработанных ею ценностей, смысл которых заключается в том, что эта необходимость в условиях современной служебной деятельности становится культурным аспектом в процессе формирования профессионализма сотрудника, как субъекта профессионально-исторического творчества. В совершенствовании процесса профессионально-нравственного становления сотрудников необходимо создать равные условия для формирования и реализации разнообразных потребностей индивидов, повысить роль духовного компонента.

Культура профессионально-нравственных потребностей в структуре служебной деятельности разнообразит пути включения сотрудников в активные виды деятельности, а это способствует закреплению в их сознании, поведении профессионально-нравственной духовности.

Профессионально-духовная культура индивида (в понимании единства качественной и количественной сторон) помогает видеть в окружающей сотрудника созданной внутренней предметной среде осуществление социальных связей, самореализацию, простого человеческого "Я" во всем его богатстве и противоречивости.

Требовательное отношение к управлению профессиональными потребностями, умение определить степень первоочередности его применения в сочетании индивидуальных запросов с коллективными, выбор путей процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций – все это характеризует образ сотрудника. Духовно-нравственные аспекты его личности, являющиеся регулятором субъективного бытия, внутреннего убеждения, представляют как важный стимул в определении и осознании им себя как профессионально культурного человека. Они связаны с профессионально-культурной направленностью личности как определенной культурой потребностей служебной деятельности, поведения, мышления и т.д. Можно ли говорить о подлинно высокой профессионально-нравственной культуре сотрудника, если разумные потребности по нашим наблюдениям, удовлетворяются иногда неадекватными им способами? Например, во внеслужебное время удовлетворение потребности в общении, самореализации реализуется посредством антиобщественного поведения, отправлением религиозных обрядов, пристрастиями к азартным играм и т.п., что можно наблюдать у сотрудников с отклоняющимися от

принятых практикой формами проведения свободного времени. К счастью, такие случаи редки, но, к сожалению, имеют место.

Формирование профессионально-нравственных ориентаций, потребностей целостного индивида взаимосопряжены, рассматриваются нами в рамках единого процесса. Структура потребностей, их социальная направленность определяются богатством усвоения личностью сотрудника профессионально-нравственных ориентаций.

Жизнь убеждает в том, что чем выше уровень профессиональной культуры в развитии личности сотрудника, тем активнее его отношение к культурной среде. Он может оценить себя со стороны, выработать непримиримое отношение к пошлости, нравственной глухоте, социальной индифферентности. Одной из важных характеристик влияния профессионально-нравственных ориентаций и культуры потребностей на образ служебной деятельности является ориентация личности сотрудника на постоянное самосовершенствование. В этом процессе стремление целенаправленно развивать свои способности, нравственную зрелость, самодисциплину сочетается с активным усвоением культурных ценностей, приобретением навыков применения теоретических знаний и практических умений при решении служебных проблем. Главной сферой самовыражения личности сотрудника, формирования и реализации его профессионально-нравственных ориентаций и потребностей является именно путь нравственного совершенствования. Если этот процесс наполнен общественным смыслом, служба может стать ареной проявления индивидуальных способностей сотрудника, выработки потребности в самой службе, создания ситуации стремления.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что выполнение задач по совершенствованию путей процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций и культуры потребления в образе жизни и службы сотрудника правоохранительных органов как деятельного субъекта истории диалектически взаимосвязано. Профессиональная культура и культура потребностей соотносятся, на наш взгляд, как сущность и явление: профессиональная культура является в определенной степени важным моментом в развитии культуры потребностей и способов их реализации, в силу чего они могут быть намного разнообразнее, гибкими, динамичными, подверженными изменению.

Профессиональная культура потребностей и потребления обнаруживает единство качественных и количественных параметров профессионально-нравственных ориентаций индивида сотрудника, которое объединяет все стороны человеческой личности. Облагораживание профессионально-нравственных потребностей сотрудника есть не только рост профессионально-нравственных ориентаций, но и совершенствование его как общественного субъекта в разнообразных связях и отношениях. Это есть более возвышенная и гуманизированная способность подлинно человеческого существа сделать всеобщий интерес своим личным интересом, потребностью своей индивидуальности.

Процесс построения творческого живого коллектива требует возрастания нравственных начал в отношениях между молодыми сотрудниками, поскольку утверждение новой формации в жизни коллектива сотрудников предполагает отмирание старых шаблонов управления и, следовательно, регулирование отношений в нем с учетом современности.

Нравственное регулирование отношений в коллективе сотрудников осуществляется на основе нравственных убеждений, воплощенных в нравственные нормы. В этом смысле формирование нравственных убеждений и означает формирование нравственного облика, принципов отношения сотрудника к явлениям и условиям службы, учебы, к природе общения, коллективу, к самому себе.

Нравственные убеждения представляют собой идеологические принципы отношения сотрудника к действительности, в соответствии с которыми он совершает свои поступки и действия в службе. Процесс воспитания сотрудника в сфере служебных отношений надо начинать с формирования сознания.

Мораль сотрудника формируется из общественных потребностей регулирования как общечеловеческих, так и служебных отношений. Нравственное регулирование осуществляется в форме определенных нравственных норм поведения сотрудника и нравственной оценки его действий. Мораль является одной из самых древних форм общественного сознания. Она вызвана к жизни потребностью общества, а у коллектива сотрудников потребностью в задачах службы, в регламентации поведения людей в трудовой, служебной и бытовой сферах общения. Содержание нравственного сознания сотрудников формируется в ходе общего развития коллектива подразделения

Идейно-теоретические элементы воспитания морали получают наиболее отчетливое выражение в нравственно-временных понятиях, принципах и идеалах, которые также конкретно – исторически и социально обусловлены.

В служебных отношениях мораль как всякая форма общественного сознания играет активную роль в жизни подразделения. Она является одним из духовных орудий, с помощью которого подразделение подчиняет своим интересам волю и деятельность сотрудника-индивида.

Нравственное сознание при разных уровнях подготовки сотрудников играет важную роль в жизни подразделения. Оно определяется историческим местом данной группы сотрудников в общественном процессе.

Чтобы нравственные взгляды закрепились в убеждениях сотрудника, они должны быть полно и строго обоснованы и положительно оценены как с социальной, так и с его личной точки зрения. Это в равной мере относится как к закреплению в убеждениях сотрудника общественных нравственных взглядов, так и им самим выработанных. У отдельного сотрудника нравственные взгляды могут быть разного уровня – и теоретического и обыденного. Задача нравственного воспитания состоит в том, чтобы обыденные нравственные взгляды сотрудников поднять на уровень теоретического осмысления.

В качестве предметной формы профессиональных убеждений могут выступать профессиональные умения. Их надо отличать от обычных знаний уставного порядка. Но заметим, что профессиональные умения есть знания, которые выводятся сотрудником из научной теории, социального и служебного опыта с целью выработки практических профессионально-нравственных отношений к явлениям служебной действительности. Профессиональные убеждения обусловлены объективной реальностью, являются ее отражением. Их особенность состоит в том, что они выводятся сотрудниками из этических теорий, учений, практики в соответствии с потребностями, интересами, волей общественной сферы. Об этом свидетельствует следующий факт: на основе служебного опыта сотрудники, разные по социальному происхождению, вырабатывают такие профессиональные умения, которые

представляют единство объективного и субъективного, на основе объективного. В силу того, что профессиональный опыт формируется сотрудником в соответствии со своими всесторонними потребностями, интересами, волей, оценками, он может принимать и принимает характер профессионально-нравственных убеждений. Специфика профессионально-нравственного опыта заключается в том, что он отражает систему служебных отношений, которые складываются в процессе службы, и предназначен для упорядочения и регулирования этих отношений в подразделении.

Особую значимость приобретают при формировании профессионально-нравственных убеждений сотрудника средства наглядной агитации в подразделении. Зачастую они выполнены на высоком профессионально-нравственном уровне, могут быть отнесены к произведениям искусства, поскольку в произведениях искусства не излагаются и не объясняются те или иные профессиональные принципы, а изображаются. Сотрудник, воспринимающий наглядную агитацию или самостоятельно, или с помощью руководителя, делает из нее соответствующие профессиональные выводы которые реализует в своем отношении к окружающей среде или отвергает.

Исключительно большое значение имеют профессиональные убеждения сотрудника в его воспитании на основе социального и профессионально-нравственного опыта, поскольку профессиональные принципы, вытекающие из него, формируются каждой личностью самостоятельно. Профессиональные убеждения представляют собой идеологические принципы практического отношения сотрудника к окружающей среде, так как в соответствии с ними он не объясняет те или иные профессиональные явления, а совершает свои поступки и действия.

Профессиональное убеждение как нравственная норма устойчивости как предметная форма, предъявляет требование к поведению сотрудника в той или иной служебной ситуации. Устойчивость выступает в двояком виде – как элемент моральных отношений и как форма морального сознания. С одной стороны, под устойчивостью понимаем принципы служебного поведения, обязательные для каждого сотрудника в отдельности, с - другой профессиональное убеждение представляется в виде соответствующих формальных и неформальных правил служебных заповедей. Здесь устойчивость выступает уже как форма морального содержания. Но и в этом, и в другом своем виде профессиональная устойчивость вбирает в себя определенные профессиональные требования, представляющие собой принципы регулирования профессионально-нравственной деятельности сотрудников.

О.Г.Дробницкий /37/ предлагает различать институциональные и неинституциональные регуляторы деятельности. К первому типу регуляции относятся право, а также различные организационные нормы, уставы, инструкции и др. Эти нормативные требования проводят в жизнь вузы МВД России. Они поддерживаются установленным порядком руководителя, который контролирует их исполнение. Учебный процесс как бы есть «особая форма бытия» в повседневной службе: функции регуляции отделены от практики исполнением самого порядка, вынесены в особую сферу деятельности специальных учреждений и лиц. Уставной порядок тем самым существует как бы независимо от поведения личного состава подразделений, поддерживается не только им непосредственно, а еще и действиями непосредственных начальников и вышестоящим руководством.

Отсюда следует, что первую отличительную особенность морали определяет влияние обычаев, традиций и служебных устоев.

Процесс становления профессионально-нравственных убеждений сотрудников ОВД осуществляется в ходе непосредственного включения их в систему профессионально-нравственных отношений в подразделении во взаимосвязи с окружающей средой, а также в проведении воспитательных мероприятий. Непременным условием закрепления профессионально-нравственной устойчивости в убеждениях сотрудника в общих случаях является уяснение ими ее сути, смысла, значения.

К объективным факторам формирования профессионально-нравственных ориентаций курсантов вузов относятся характер служебных отношений, уровень обученности личного состава, характер служебной деятельности, общее состояние культуры и культурно – образовательный уровень переменного состава подразделений. Исходя из специфики нашего исследования, остановимся на анализе влияния межличностных отношений на психологическое состояние коллектива, ибо эта проблема многомерна и многослойна.

На развитие служебных отношений оказывает влияние связь общественных дисциплин, изучаемых в вузе, с профессионально-нравственной деятельностью курсантов. Определенный багаж знаний, накопленный в процессе их освоения, благотворно влияет на формирование у курсантов профессионально-нравственных ориентаций.

Возможности всесторонней реализации индивидуальных способностей личности каждого сотрудника правоохранительных органов раздвигают границы в формировании профессионально-нравственных ориентаций через общественную деятельность.

Для выработки активной жизненной позиции сотрудника необходима готовность к социальной активности, т.е. наличие у него определенных умений, навыков в координации конкретных видов деятельности и служебных интересов. С целью возникновения качеств таких необходимо способствовать появлению у сотрудников устойчивой мотивации в совершенствовании общественного блага, в понимании правильного соотношения коллективных и личных интересов.

Развивающееся общество дает само себе заказ на подготовку профессионально грамотных специалистов. В современной изменившейся социокультурной ситуации руководствоваться старыми формулами при формировании профессионально-нравственных ориентаций курсанта. Целесообразно разрабатывать современные подходы к этому сложному процессу.

Развивающееся общество диктует необходимость формирования личности сотрудника с определенными нравственными критериями оценки жизненных явлений, которые определяют широкий спектр видов деятельности.

Культура воспитательного процесса упорядочивает соотношение материальных и духовных потребностей, направляет их развитие в русло оптимального взаимообогащения. С возрастанием роли и значения мировоззренческого аспекта в анализе окружающей действительности стремление сотрудников к научному осмыслению смысла бытия усиливается. Желание самоопределиться в материальном и духовном мире реализуется в условиях социальной зависимости от родителей, складывающихся ценностных ориентаций, недостаточной устойчивости взглядов,

оценок, суждений. В микросредовой ситуации наиболее остро проявляется противоречие личности между возможностями и действительным осуществлением определенных жизненных планов, между огромной жаждой знать, открывать и создавать что –то новое для себя, постигать различные сферы духовной жизни и средствами реализации этих стремлений. Служебный успех некоторые сотрудники связывают с умением приспособиться к различным ситуациям. Подобные ориентации сопряжены с разочарованием в будущей профессии.

Анализ процесса профессионально-нравственного становления курсантов привел нас к выводу о том, что чем ниже профессиональная культура сотрудника в подразделении, тем больше усиливаются в его характере потребительские настроения, что влечет за собой оскудение внутреннего мира личности. Профессиональная культура играет в процессе освоения материальных и духовных благ не последнюю роль. Если недостаточно развит профессионально –нравственный компонент духовной культуры, то сотрудник возводит в культ сферу материальных потреблений, превращая ее в единственное средство утверждения себя как личности. Вещи получают значение символов общественных ценностей. Дружеские отношения при этом отодвигаются на второй план. Потребление делает сотрудника зависимым от среды вещей, которая дисгармонизирует с потребностями духовного развития. Дискомфорт коллективного существования может привести к антисоциальному поведению.

Анализ содержания профессионально-нравственных ориентаций как важнейшего компонента мировоззренческого опыта, дает основание рассматривать их в качестве гармонизирующего фактора социальных потребностей сотрудника, консолидации его внутреннего духовного богатства. Совершенствование подходов к формированию профессионально-нравственных ориентаций в духовной сфере подчеркивает процессуальность становления личности сотрудника, установку на его социально значимую деятельность.

В настоящий период исторического момента построение гражданского общества с идеей управления процессом его формирования все более единодушно признается педагогической общественностью. Повышение эффективности процесса профессионально-нравственного воспитания предполагает учет системы педагогических воздействий в отношении к уровням нравственной воспитанности личности.

Известно, что установление исходного состояния управляемой системы служебной деятельности курсантов подразделения является необходимым условием организации управления психолого-педагогическим процессом.

Большое внимание качественному своеобразию структурных элементов деятельности уделяли такие выдающиеся психологи, как Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, П.Я.Гальперин.

Хотелось бы обратить внимание на то, что без усвоения первоначального уровня профессионально-нравственных ориентаций с его свойствами переход и существование в другом уровне будет проблемным и затруднительным. Поскольку критерий уровней является численным показателем переменной, подвергающейся изменению в процессе управления, то следует различать:

а/ способ установления наличия различных психических явлений и их свойств у сотрудников;

б/ уровень сформированности данного психического явления.

В служебной деятельности руководителя более реальным является установление качественных признаков опознания психических явлений и их основных характеристик. А.А.Вербицкий выделяет уровни регуляции, считая, что "любая деятельность человека, независимо от ее типа и сложности, имеет определенную иерархию уровней регуляции"/25, с.14-29/.

Верхний, генетический, первичный уровень - сознательная регуляция, где служебная деятельность, учебный процесс только начинают восприниматься личностью сотрудника как таковые.

Промежуточный уровень- уровень приспособленческой деятельности по принципу обратных связей.

Третий уровень- генетический.

Высший уровень - уровень сознательной саморегуляции.

Вопросы уровней в деятельности на основе усвоения как теоретической, так и практической информации, рассматриваются и в зарубежной педагогике.

Ж.Пиаже считает, что знания формируются в процессе их поэтапного преобразования, по шкале трудности; конечным продуктом является комплекс познаний, практических навыков. Позже были выделены знания или "ответ - копия", представляющие стимулирующую ситуацию, и знания, с превращением в другую сферу.

Идея управления процессом формирования профессионально-нравственных ориентаций в настоящее время получает признание в педагогической структуре ОВД. Управление процессом формирования личности основывается не на внушаемости и на подавлении воли воспитанника, а на основе его сознательной нравственной самостоятельности. Расширение сферы руководителя-управленца требует перехода от управления, основанного на интуиции, опыте и нормативных документах, к научному управлению процессом формирования личности молодого сотрудника. Это утверждение является основополагающим для нас в управлении коллективом молодых сотрудников ОВД.

Повышение эффективности профессионально-нравственного воспитания предполагает учет в системе педагогических воздействий уровней нравственной воспитанности личности. Установление исходного состояния управляемой системы является необходимым условием организации управления этим процессом.

В разработке методики определения уровней профессионально-нравственной воспитанности исследователи встречаются с трудностями, причины которых заключаются в недостаточно ярком представлении о содержании этих уровней. При этом возникают естественные методические ошибки в разработке методики их определения. Если показатели моральной воспитанности определены в основном по отношению к школьному возрасту, то исследования применительно к системе высшего образования ОВД недостаточно полны.

Мы предлагаем выделить два подхода к диагностике уровней профессионально-нравственной воспитанности: функциональный и интегральный.

Функциональный предполагает опору на теоретические концепции усвоения нравственности, раскрытие психологических механизмов этого процесса, а

интегральный - раскрытие внутренней структуры психической деятельности по усвоению нравственности.

Отличительной чертой функционального подхода является выделение определенных качеств личности. Суть его заключается в выявлении связей между воспитательным воздействием и достигнутыми результатами. "В учете результатов воспитания, - пишет Н.И.Монахов, - должна получаться отражение степени соответствия личности основным моральным нормам применительно к ее возрасту."/143/. Уровни профессионально-нравственной воспитанности представляют собой сложную комбинацию, в которой работает система потребностей в области морали, профессионально-нравственных качеств, общечеловеческих принципов. Критерием их выявления являются качества моральных черт, которыми обладает сотрудник, а также весомость и значение каждого морального признака, то есть уровень каждого морального качества. Главными методами выявления уровней были и остаются наблюдения. Основными помощниками в этом направлении являются различные формы воздействия на сотрудника через его участие в демонстрации своих результатов /+, -, это тоже результат/. Одним из сложных направлений определения уровня профессионально-нравственной воспитанности являются оценка данных личности сотрудника, обработка результатов, выбор соответствующих критериев анализа информации.

По мнению Е.В.Бондаревской, уровнем воспитанности является «совокупность достаточно устойчивых черт личности, умений и навыков, проявляющихся в учении, труде, общественной деятельности, в отношении к коллективу и самому себе» /20, с.32-43/. В основе проведенных нами исследований в подразделениях лежит деление сотрудников на группы с учетом профессионально-нравственной подготовленности, социального происхождения, физического развития и т.п., а также уровней развития общественной активности и коллективистских качеств.

При определении уровня профессионально-нравственной воспитанности мы обращаемся к анализу следующих типов признаков профессионально-нравственных ориентаций личности:

1. реакция на результат в конкретной ситуации;
2. направленность и степень проявления нравственного качества;
3. кругозор и сфера проявления нравственного качества;
4. обращение к стимулам внешней среды.

В.И.Жуковская считает, что уровень готовности молодого поколения к выполнению основных социальных функций определяется не только практическими умениями и навыками, но и той системой мотивов, которая сложилась к 16-18 годам и направляет поведение и поступки молодых людей /41, с.41-46/.

В обосновании своей концепции В.И.Жуковская указывает, что « ... роль мотивов существенна в поведении человека, именно она обуславливает направленность личности».

Анализ материалов позволяет нам выделить группы сотрудников по их отношению к ситуациям внутренней служебной среды, с проявлениями позитива, индифферентности и негатива. На основе этого деления в процессе исследования выявлены мотивы самосовершенствования личности сотрудников: проявление ответственности, /воплощение всех побуждений личности/ коллективистские

побуждения, познавательная перспектива, индивидуальные устремления. Доминирующим значением в структуре общежития является житейский практический интерес.

В задачу исследования входит и выявление того, как и какие типы личности сотрудника складываются и реализуются в служебной деятельности. При этом учитываем, что типические личности сотрудника не исчерпываются одним доминирующим свойством, а, наоборот, комплексом свойств, характеризующих каждый индивид в служебных отношениях.

Таковыми свойствами являются: профессиональная направленность, уровень мыслительного осуществления служебных ситуаций, уровень саморегуляции, самоконтроля.

Соотношение их позволяет выделить четыре типа молодых сотрудников :

I – с высокими качествами мыслительной деятельности, положительным отношением к учебе и службе, качественными показателями самоконтроля;

II – с высокими качествами мыслительной деятельности, но беспечным отношением к учению, относительно низким качеством самоконтроля, низкой работоспособностью;

III - с относительно низким уровнем мыслительной деятельности, положительным отношением к учебе, но сравнительно высоким уровнем самоконтроля, с высокой работоспособностью;

IV - с низким качеством обучаемости, с низкой работоспособностью.

Направленность личности сотрудника определяется процессом становления профессионально-нравственных качеств. Эта проблема исследуется нами на разных уровнях: от внешнего проявления профессионально-нравственных качеств и отношения служебного опыта к внутренним мотивам и нравственным убеждениям. Характеризуется наличие устойчивого положительного опыта нравственного поведения, обусловленного внешними и внутренними побуждениями.

Характеристики путей профессионально-нравственного совершенствования порой бывают расплывчаты, неопределенны, неструктурны и без должного теоретического обоснования. Только экспериментальная проверка может определить их состоятельность. Уровни воспитательного воздействия также определяют общую картину путей становления профессионализма через развитие важных качеств, определяющих структуру личности сотрудника, и функционирование их на определенном уровне подготовленности. Кроме того, выявление одного качественного уровня в подготовке сотрудника как будущего профессионально-нравственного специалиста-профессионала и установка на другие профессиональные качества создают условия для воспитания нравственной культуры в процессе профессионально-нравственной деятельности. Направленность подготовленности понимается как продукт сформированного абсолютного уровня главных мотивов личности сотрудника. В основе направленности может лежать один из трех мотивов:

- 1) заинтересованность делом;
- 2) стремление к самоутверждению;
- 3) заинтересованность в результатах деятельности коллектива.

Теперь рассмотрим концепцию, которую, как нам представляется, можно выделить в рамках интегрального подхода – изучение уровней профессионально-нравственной готовности в условиях свободного выбора поведения. Суть морального

поведения состоит в том, что человек активно, по сознательно принятому решению следует долгу, подчиняя, когда это надо, свои узколичные интересы общественным.

Анализ профессионально-нравственной воспитанности определяется свойствами личности сотрудника, его поведения и убежденности.

Если подходить к этой проблеме с точки зрения профессионально-нравственных ориентаций в компетентности, то она будет содержать в себе уровни нравственного сознания и практической, поведенческой моральной готовности. Нравственное сознание характеризуется полнотой этических знаний, глубиной усвоения основополагающих норм. Практическое поведение может рассматриваться с точки зрения разных уровней: от уровня сформированности профессионально-нравственных поведенческих навыков до нравственно-направленного поведения. В основе профессионально-нравственной воспитанности можно выделить как моральную готовность, так и моральную запущенность.

Моральная готовность характеризует умение совершать моральные поступки в критических служебных ситуациях. При этом наибольшая степень моральной готовности определяется постоянным преобладанием общественно-служебных устремлений над сугубо личными, а наименьшая степень наблюдается тогда, когда эти устремления развиваются в обратном порядке. Моральная запущенность определяется степенью мер, необходимых для работы, направленной на совершенствование профессионально-нравственных качеств личности.

Управлять моральной запущенностью – значит регулировать уровнем моральной готовности при воздействии на конфликтную ситуацию. Конфликтная ситуация вызывает психологическую напряженность, приводящую к проявлению сугубо личных мотивов.

Нам представляется весьма интересным и важным в работе по формированию профессионально-нравственных ориентаций исследование теоретических основ уровней профессионально-нравственной воспитанности.

В этой связи хотелось бы отметить значительное количество работ по выявлению уровней притязаний личности в зарубежной литературе : /Юконт 1938; Франк 1935г., исследования Хоппе, 1930./

Хоппе выделяет три уровня притязаний :

I – исходный уровень притязаний;

II – уровень притязаний после успеха и неуспеха;

III – уровень «Я» и сознание или понимание, которое «Я» имеет о себе /77/.

Уровни притязаний в зависимости от возраста личности изучали Андерсон /1940/; Шелли /1954/, в связи с потребностью в достижении и поведением риска Аткинсон /1957, 1958/.

Однако, в изучении уровней нравственной воспитанности личности исследователь не должен ограничиваться исключительно материалами опросников, анкет, бесед, интервью, исключаяющих практическую деятельность по реализации нравственных норм. Признавая несомненную ценность этих исследований, следует вместе с тем отметить, что важно не только выделить направленность мотивации, но и качества, лежащие в основе структуры личности и определяющие ее поступательное движение.

Что касается практической моральной готовности, то в системе критериев она определяется следующим образом :

первый - уровень профессионально-нравственной сформированности элементарных служебных навыков и привычек;

второй – уровень профессионально-нравственной подготовленности в интеллектуальных умениях, необходимых для решения моральных задач;

третий – уровень направленности служебного поведения.

К качественно-сравнительным уровням можно отнести уровни самооценки, рассмотренные в работах А.Е.Соловьевой /95, с.107-108/.

I – уровень процессуально-ситуативный. Личность не устанавливает связи между поступками и своими качествами. Они – это проявление внешних результатов, успехов или неудач. Результаты оцениваются не только по возможностям личности сотрудника и стечению внешних обстоятельств, но и тенденцией к объективности самооценки. В формировании личности на этом уровне самооценка носит характер самоисправления поступков, когда сотрудник, решив исправиться, подразумевает лишь совершение определенных поступков или отказ от них.

II уровень – качественно ситуативный. Сотрудник устанавливает связи между своими поступками и качествами, то есть отдельные поступки отождествляются с наличием соответствующего качества. Сотрудник не абстрагирует качества из единства с поступком, как самостоятельную объективную реальность, не осознает, что свойство личности сотрудника выражается намного богаче и сложнее, нежели отдельный акт поведения. Отдельное служебное проявление необязательно адекватно по содержанию его качеству и может иметь случайную, а порой противоречивую необъективную характеристику и самооценку.

В связи с тем, что сотрудники отождествляют усвоение качества с фактом конкретного служебного проявления, они склонны ограничивать программу самосовершенствования отдельными разрозненными актами поведения. Случайные колебания самооценки приводят к ситуативности в самом процессе совершенствования.

III уровень – интростатический. Происходит разрешение прямолинейных формальных связей между поступками и качествами. Качество личности абстрагируется сотрудником от конкретного служебного проявления, выступает в его сознании как самостоятельная объективная реальность. Самодавлеющую роль в самооценке принимает констатация уже достигнутого ранее уровня развития свойств личности, наряду с оценкой корректив, вносимых в характеристику внутреннего мира в связи с новыми изменениями в служебном поведении.

IV уровень – качественно динамический. Происходит осознание диалектических связей между качествами профессионализма и служебными поступками. Отрыв внутреннего мира от непосредственного поведения. Самооценка имеет тенденцию к объективности, динамична в соответствии с изменениями во внутренней среде сотрудника, при этом устойчиво отражает реальный уровень развития определенных качеств личности. Самосовершенствование имеет тенденцию к массовому и разностороннему характеру.

V уровень – качественно перспективный. Самооценка личности сотрудника дается с учетом ее отношения к самосовершенствованию и уровня развития внутренней среды. Это позволяет сделать самооценку наиболее всесторонней. Она становится осознанием высшего этапа саморегуляции – самосовершенствования.

Выделенные пять уровней самооценки могут быть по своей структуре отнесены к качественно-сравнительным типам, так как содержат в себе не только сравнительные характеристики, но и раскрывают тончайшие и важнейшие качественные изменения, отмечаемые в результате исследований на каждом новом, более высоком уровне самооценки личности. Они создают благоприятные возможности для управления процессом самосовершенствования.

Интересным с точки зрения управления процессом воспитания представляется нам деление процесса перевоспитания на этапы, предложенное Л.И.Рувинским /86, с.79-108/.

Первый этап – подготовительный – характеризуется образованием во внутренней среде личности сотрудника необходимых предпосылок для возникновения и положительного разрешения конфликтного противоречия между старыми, отрицательными, и новыми, положительными отношениями. На этом этапе создаются условия, способствующие образованию нового опыта профессионально-нравственного поведения, моральных отношений, затрудняющих проявление старых отрицательных наклонностей, привычек. Очевидно, на данном этапе процесс перевоспитания, т.е. самосовершенствования в области профессионально-нравственных ориентаций смыкается с процессом воспитания. Конфликт и разрушение недостатков лишь подготавливаются.

За подготовительным следует конфликтный этап. Отрицательные отношения, привычки и т.д. отвергаются сотрудником, моральное становится личным. Этот этап определяет специфику процесса становления профессионально-нравственных ориентаций. На нем создаются условия, способствующие обострению противоречий между новыми и старыми отношениями, отказ от последних.

Третий, завершающий этап самосовершенствования, характеризуется стремлением личности сотрудника как нравственному самовоспитанию вследствие усвоения положительных идеалов, неудовлетворенности своими недостатками. На этом этапе внешние воздействия на формирующегося молодого сотрудника получают поддержку в условиях, направленных на самосовершенствование. Создаются благоприятные условия для работы сотрудника над собой, для преодоления отрицательных качеств.

Таким образом, педагогически целесообразное самовоспитание, возникая в результате преодоления «трудной» личностью определенных периодов процесса совершенствования, само является необходимым условием завершения этого процесса.

В некоторых зарубежных исследованиях рассматриваются вопросы выявления уровней нравственной воспитанности, что является частью общей культуры в рамках профессионально-нравственных ориентаций.

Автор одного из этих исследований – Л.Кольберг исходит из положения, что мораль развивается путем усвоения тех норм и правил, которые предъявляются к личности из вне обществом. Результатом морального развития индивида является, по его мнению, образование «внутренних моральных стандартов», то есть своей «собственной» морали /54, 16-48/. В исследовании Кольберг использовал беседы, построенные так же, как это делал Пиаже в своем исследовании моральных суждений. В своих беседах он все время ставил личность перед решением очень

сложных моральных проблем и изучал не только то, как она решает эти проблемы, но и как рассуждает и аргументирует свое решение.

Из этого следует практический вывод о том, что руководитель подразделения должен стремиться не только наблюдать внешние проявления качеств подчиненных, но и прогнозировать их мотивы, источники. Необходимо определить причины мотивационной направленности личности сотрудника по отношению к моральным нормам в качестве стимуляторов сознания и поведения.

В определении направленности и устойчивости процессов внешнего поведения необходимо иметь в виду причины, вызвавшие этот процесс, и степень их устойчивости в оценочных суждениях и поступках испытуемых. Уровень профессионально-нравственной подготовленности в учебно-служебной деятельности есть способ профессионально-нравственной установки.

Под свойством профессионально-нравственной установки понимается единство применяемых приемов установочной деятельности, путем выполнения которых достигается решение вопросов о том, как относиться к данной моральной служебной ситуации, явлению. Способ профессионально-нравственной ориентировки как процесс включает в себя ряд компонентов: когнитивный, операционный и мотивационный.

Когнитивный компонент – система усвоенных сотрудником на уровне убеждений моральных знаний: понятий, правил, оценок, норм ценностей. Мотивационный – это мотивация, личностный смысл, который придается способам ориентировки.

Операционный – совокупность обобщенных познавательных приемов познавательной служебной деятельности, то есть процесс выбора и постановки личных целей вмешательства в моральные ситуации и прием выбора способов воздействия на служебную ситуацию с целью превращения ее в желаемую.

Выделение в качестве предмета формирования и диагностики операционного механизма позволяет одновременно исследовать уровень профессионально-нравственной сформированности и мотивационного компонента, а также выяснить характер их взаимодействия.

В принципах построения диагностической процедуры следует ориентироваться на выявление особенностей личных убеждений сотрудников в сфере моральных ценностей.

1. Для их исследования необходимо регистрировать не какой-либо один, а несколько компонентов, образующих способ социальной ориентировки, поскольку различия в уровне профессионально-нравственной сформированности личности сотрудника должны проявляться и в особенностях личных убеждений, и в служебной системе.
2. Сама проблема особенностей личных моральных убеждений может решаться поэтапно, путем создания условий для выявления профессионально-нравственной сформированности каждого из компонентов структуры.
3. Служебную деятельность сотрудников нужно особым образом организовать, чтобы не только проследить за их действиями в конкретных ситуациях, за решениями в служебном поведении, но и выявить причины служебных проявлений. В таких условиях, наряду с оценочными суждениями, могут

использоваться в качестве показателей профессионально-нравственной сформированности того или другого компонента также служебные результаты, которые можно зафиксировать в определенной последовательности. Тем самым удастся выяснить степень совмещения оценок и реального поведения.

Из этих принципов вытекает метод вовлечения личного состава в служебные ситуации путем изменения условий одной и той же задачи. С помощью этого метода можно получить три группы данных: сведения об уровне усвоения профессионально-нравственных знаний в соответствии с моральными нормами, которые должны служить основанием в построении личных моральных убеждений; данные об уровне профессионально-нравственной сформированности обобщенных приемов познавательной деятельности, и информация об особенностях смыслового использования этих приемов, выражающих уровень готовности сотрудников.

Получить эти данные позволяют особые условия.

Во-первых, в условии содержится проблемная ситуация, возникающая не на предметном моменте, а на свойствах профессионально-нравственной устойчивости личности сотрудника или группы. Конфликт в ней может возникать в результате несоответствий между постановкой задачи и наличием опыта. Он вызывается различием ценностей, на которые опирается молодой сотрудник при эмпирическом и научном подходе к решению сформированного вопроса.

Во-вторых, весьма важная с психологической точки зрения особенность знаний состоит в том, что в этих условиях могут быть созданы ситуации, в которых выбор правильного способа поведения требует не только опоры на усвоенные знания и умения, но и профессиональную готовность противостоять эмоциональному воздействию различных факторов: ошибочным действиям, воздействию хотя и привычного, но неправильного отношения к объектам, предложенным для ценностного выбора.

Это и заставляет «совершенствовать» профессиональные ценности в качестве действенных регуляторов восприятия и служебного поведения сотрудников. Количество таких установок можно сделать достаточно большим, чтобы избежать подмены осмысленной ориентировки случайным угадыванием избираемых решений.

В-третьих, проследить за особенностями отношения сотрудников к знаниям по самосовершенствованию и приемам профессионально-нравственной ориентировки в качестве регуляторов поведения можно только в условиях блоков выполняемой деятельности, а не в отдельных /пусть даже конфликтных/ ситуациях. Поэтому каждая из последующих установок включает ситуацию, являющуюся логическим развитием первой.

В схеме поэтапного профессионально-нравственного формирования может быть применено, как в известном положении П.Я.Гальперина, средство диагностики наличия и качества интересующих нас «знаний и умений», если предъявлять установки в порядке, обратном формированию – от более поздних, внутренних и сокращенных форм к более ранним, как нам кажется, реализовать наиболее последовательно принцип деятельности в своем подходе к рассматриваемой проблеме и преодолеть слабости диагностических методик.

Другой существенный измеритель «теоретической» моральной готовности, опирающийся на известные выводы ученых /А.Н.Леонтьев 62.128, Л.И.Рувинский 88.

и др./ – о характере связи между знаниями и переживаниями – глубина осознания стержневых этических норм.

Оценивая ее, можно выделить три уровня профессионально-нравственной моральной осознанности:

первый – уровень малоосознанного усвоения нравственно-служебных требований,

второй – уровень нравственно-служебной убежденности – это не только анализ, но и ясное понимание общественно-личностного смысла определенного круга нравственных норм. Значительная часть основополагающих требований профессионально-нравственной морали осознается на этом уровне личностью индифферентной, то есть не включенной в сферу профессионально-нравственных потребностей;

третий – наиболее высокий уровень профессионально-нравственной морали в осознанности – уровень полной нравственной убежденности. Он характеризуется тем, что все основные нормы профессионально-нравственности осознаются сотрудниками одновременно и как общественные, и как лично необходимые, следовательно, внутренне принимаются ими, становятся убеждениями.

Ответственность - емкое и широкое понятие, отражающее всю совокупность связей личности сотрудника и общества. Она проявляется во всех сферах служебной деятельности. В условиях, где практически возникает необходимость регулирования отношений между обязанностями и ситуацией. Выступая в качестве средства обратной связи сотрудника с обществом, в коллективе, отношения между которыми регулируются определенными социальными нормами, ответственность выражает возможность сотрудника принимать самостоятельные решения, ориентируясь на эти нормативы.

«Ответственность» выражает степень осознания сотрудником самого себя в качестве неотъемлемого звена, активного субъекта исторического развития. Сотрудник, обладающий истинным сознанием и чувством ответственности, видит мотивы действий не в мелочных индивидуальных служебных прихотях, а в потребностях общественного развития. Обычно ответственность проявляется тогда, когда имеет место какое-либо действие или отказ от него, в связи с чем появляется необходимость его оценки. В сфере морального сознания ответственность имеет несколько иной характер. Она отличается не только шириной охвата сферы действия, но и по содержанию, и по способу управления. В морали особенно проявляется действенное и сознательное отношение сотрудника к реализации служебных интересов, активное утверждение объективности и справедливости, высокая моральная целеустремленность в достижении служебных целей, высоких идеалов. Выступая как следствие возможности выбора одного из нескольких вариантов поступков, решений, предопределенных объективной ситуацией и требованиями морали, сознание ответственности сотрудника в этом качестве является необходимой предпосылкой морального регулирования.

В моральной ответственности концентрируется весь комплекс нравственных требований, которые ориентируют личность сотрудника в выборе необходимых для пользы коллектива действий, поступков. Можно сказать, что сознание моральной ответственности является одним из способов морального регулирования служебных отношений. Выступая в качестве моральных отношений, сознание ответственности

имеет различные нюансы своего представления: чувство удовлетворения от сознания исполненного долга, угрызения совести, вины, страха и т. д. В этом случае моральная ответственность служит средством правильной оценки поведения, то ли одобряя его, то ли осуждая, побуждает к нарушению дисциплины или удерживает от него. В подобном случае сознание моральной ответственности обладает мотивирующим характером. Побудительный и мотивирующий характер сознания ответственности является средством выбора поступков, источником активности сотрудника в реализации норм и принципов морали. Точно такая же социальная функция в регулировании отношений между личностью сотрудника и обществом принадлежит категориям служебного долга, этическим понятиям. Независимо от той роли, которую выполняют в службе подразделения, они так же, как и понятие ответственности, отражают необходимость и ценность определенного качества моральной практики. Они распространяются на те поступки сотрудника, которые заключают в себе социальный смысл, имеют служебное значение в широком смысле слова и характеризуют отношение сотрудника к обществу с точки зрения осуществления определенных предъявленных нравственных требований. В результате понятие ответственности выступает в качестве категории деятельности сотрудника, каждого отдельного ее служебного проявления. Часто общее, свойственное понятиям долга, совести и ответственности, затрудняет, особенно в практике служебных отношений, установление различий, границ между ними, определение специфики и своеобразия сознания моральной ответственности, а тем более обоснование необходимости выделения ее в самостоятельный аспект исследования в этической науке.

В этических категориях долга, совести, чести, достоинства отражаются не единичные поступки, действия, а общие, типичные, часто повторяющиеся в различных ситуациях. В них выражаются требования морали, абстрагируемые от конкретных моральных ситуаций, конфликтов, существующих между личностью и коллективом, сотрудником и обществом. Напротив, моральная ответственность, как правило, отчетливо проявляется в конкретных конфликтных ситуациях, когда человек стоит перед дилеммой выбора между различными моральными ценностями. Служебная деятельность постоянно ставит сотрудника перед той или иной альтернативой. В некоторых особенно сложных ситуациях ему ради сохранения одной какой-либо ценности приходится жертвовать другой, не менее важной.

Принимая в критических условиях то или иное самостоятельное решение, человек добровольно берет на себя ответственность за положительный или отрицательный исход сделанного им выбора. Выбирая оптимальный, наиболее выгодный вариант служебного поведения, сотрудник, как нравственное существо, руководствуется внутрислужебными аргументами, моральными требованиями, усвоенными им в процессе служебного формирования. Наиболее правильное решение примет тот, кто хорошо усвоил нормы и требования морали, у кого понимание служебного долга становится мотивом его служебного поведения. Если долг легко и без принуждения выполняется, не вызывает никаких сомнений, конфликтов, согласуется со служебной оценкой, ответственность проявляется сама по себе. Но бывают такие ситуации, когда даже правильное осознание требований служебного долга нелегко выполнить. Не исключены конфликты между «хочу» и «должен», когда на «весы» морали ложится личное отношение сотрудника к служебному долгу. В таком случае в сознании его происходит борьба мотивов, требующая немалого

душевного напряжения, силы воли, чтобы сделать правильный выбор между личным и служебным. Можно привести примеры высшей степени проявления нравственного долга, когда понимание служебных обязанностей выходит за сферу служебных требований и сотрудник проникается глубоким чувством ответственности за судьбу целого коллектива. Здесь моральная ответственность является своего рода мерой служебного долга и показывает, в какой степени сотрудник осознал и реализовал служебные обязанности. Все сторонники профессионально-нравственных ориентаций личности сотрудника с точки зрения морали исходят из независимого и изолированного индивида, который в своих поступках руководствуется исключительно абстрактными нравственными законами. По их мнению, сотрудник сам по себе предписывает нормы, за выполнение которых и несет материальную ответственность. Мораль не может существовать сама по себе. Ее назначение во всех случаях связано со служебной и общественной полезностью. Сотрудник самими обстоятельствами нашей современной действительности поставлен в такие условия, в которых он не может ограничить себя узкими рамками служебных отношений, а постоянно обязан расширять и обогащать свой внутренний мир, занимать определенную позицию и нести за нее моральную ответственность. Моральная ответственность современного сотрудника обуславливает степень сознательного отношения к служебным проблемам, к активному участию в историко-культурном строительстве. Когда речь идет о моральной ответственности современного сотрудника, мы предполагаем его глубокую идейную убежденность, высокое чувство профессионально-нравственного самосознания, беззаветную преданность служебному долгу. Это влечет за собой подлинно профессиональное отношение к служебным обязанностям, к сохранению и умножению исторических традиций, развитие и профессиональное совершенствование служебных отношений коллективизма и взаимопомощи. В современном обществе нет антагонистического противоречия между личностью сотрудника и обществом, так как его современная структура характеризуется наличием единства общей заинтересованности в построении демократии. Но это не исключает различий и, следовательно, относительного противоречия между служебными и личными интересами. Скажем, один сотрудник правильно сознает соотношение служебных и личных интересов, другой на первое место выдвигает свой личный интерес, что приводит к противоречию между личностью и службой, моральной ответственностью личности сотрудника и социумом. Чтобы избежать подобных противоречий, необходимо поднять каждую личность сотрудника до правильного понимания диалектики служебных и личных отношений, до осознания каждым сотрудником своего служебного долга.

. В нашем исследовании мы рассматриваем ответственность как стержневое качество, определяющее характер нравственной сформированности. Качество нравственной ответственности включает в себя знание нравственных обязанностей личности сотрудника, положительное отношение к ним, потребность осуществлять свои служебные обязанности. Мы исходим из понимания нравственной ответственности как интегрального нравственного качества, преломляющего в себе диалектическое единство категорий свободы и необходимости. В связи с этим правомерной представляется характеристика нравственной ответственности как своеобразного ядра интеллектуально-эмоциональной структуры личности

сотрудника, включающей в себя самосознание, убеждение, элементы психологической структуры, что способствует соблюдению нравственных норм в системе ОВД. Благодаря нравственной ответственности, становится возможной реализация любой нравственной нормы в процессе служебной деятельности. На основании вышеизложенного, считаем правомерным выбор качества нравственной ответственности в самом процессе нашего исследования. В определении содержания нравственной ответственности и методики ее исследования, мы учитываем принципиальные положения, сформированные в современной этике:

1. Ответственность предполагает осознание должного, возможности выбора путей его реализации.
2. Сотрудника несет ответственность лишь за то, что находится в пределах ее прямого или косвенного влияния.
3. Существенное значение имеет внутренняя ответственность личности за поведение и помыслы, то есть самооценка и самоконтроль. Необходимо изучать нравственную ответственность личности в конкретных видах деятельности /в учебной, общественной, служебной, в межличностных отношениях, самосовершенствовании /.

Для того, чтобы исследовать состояние нравственной воспитанности, необходимо определить уровень нравственной ответственности сотрудников. Выявленный уровень нравственной ответственности позволит судить о нравственном совершенстве личности сотрудника в целом. Уровень сформированности нравственной ответственности сотрудников является критерием оценки практической деятельности. Это позволяет избежать огрубления и обезличивания процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций, что неизбежно при теоретических подсчетах, оценке показателей. Успешное решение вопросов зависит от системного целостного подхода к этой проблеме. Оценочные значения личностного смысла деятельности предполагают, исходя из концепции Рувинского Л.И., определенные переживания, побуждения к нравственному поведению, поэтому мы ограничились изучением нравственных знаний и деятельности.

Поскольку развитие качества предполагает развитие единства между этими двумя компонентами, задача нашего исследования состоит в выявлении соотношения между знанием и поведением. Это соотношение положено нами в основу качественно-сравнительных уровней нравственной сформированности, что означает признание необходимости изучать соотношения профессионально-нравственного образования и служебной деятельности в комплексе, при определяющем значении служебного поведения, а это согласуется с методическими положениями регламентирующих документов повседневной деятельности. Выделение ведущего признака уровней - служебной деятельности, который, качественно изменяясь, присутствует на всех уровнях, позволяет не только проследить изменение и развитие качества, но и сравнить их на каждой из ступеней в соотношении с «профессиональным образованием».

По критерию систематичности деятельность по реализации нравственных норм и принципов подразделяется на систематическую, несистематическую, эпизодическую. По критерию полноты нравственных значений профессионального образования подразделяется на полную и близкую к полной, недостаточно полную и фрагментарную. Гипотеза исследования предполагает, что указанное соотношение

отличается не только в количественном плане, но и имеет выраженную качественную характеристику. Так, генетически предполагаемый низкий уровень характеризуется наличием профессионально-нравственного образования или фрагментарных и эпизодически выполненных обязанностей, связанных с внешним контролем и требованием. Служебное проявление носит приспособленческий характер. Данный уровень может характеризоваться как уровень «раздвоения морали». Знание нравственных норм и принципов может носить формальный характер, по существу, не претворяется в служебной деятельности. Сама деятельность противоречит установленным в структуре нравственным требованиям характера.

Второй, средний уровень, характеризуется полным или неполным нравственным профессиональным образованием и применением, в основном, нравственных обязанностей, вне зависимости от существующего подчинения. Однако нравственная деятельность еще не приобрела достаточно систематического характера :в случае конфликтных, проблемных ситуаций возможно невыполнение нравственных обязанностей, В связи с этим данный уровень может быть охарактеризован как «ситуативный».

Третий, высший уровень нравственной сформированности, характеризуется полным нравственным образованием и системой нравственной деятельности в их реализации на службе, что дает возможность характеризовать данный уровень как уровень «единства морали», единства слова и дела. Указанные уровни не только не могут быть соотнесены между собой по количественным данным выделенных признаков, но и в соответствии с ясно выраженной качественной характеристикой. Поэтому такого рода уровни могут быть охарактеризованы как качественно-сравнительные, тем более, что речь идет о сравнении изменений, происходящих в развитии личностного качества - нравственной ответственности. Основание для такого рода качественно-сравнительного подхода, при котором уровни сопоставляются по сквозным признакам и обладают каждый своеобразной, только ему присущей специфической характеристикой, дает возможность преодолеть безликость выделяемых уровней, отличающихся друг от друга лишь по типу низкий, выше низкого, средний, выше среднего, высший. Причем, указанные соотношения зависят только от количественных показателей, которые, в свою очередь, задаются в зависимости от того, что первоначально условно принимается за высокий или низкий уровень.

**ВЫВОД.** Вместе с тем анализ рекомендаций по проблеме позволил сделать вывод о том, что имеющиеся материалы не раскрывают в достаточной мере объективные и субъективные условия, необходимые для конкретизации и дифференцированного подхода к формированию профессионально-нравственных ориентаций курсантов в деятельности руководства курсов и преподавателей в вузах МВД России. Выявлению этих условий был посвящен диагностический этап эксперимента, результаты которого изложены во второй главе диссертации.

### **Глава 3. Особенности формирования профессионально-нравственных ориентаций курсантов вузов МВД на разных этапах обучения.**

В данной главе рассмотрена организация диагностического этапа исследования по формированию профессионально-нравственных ориентаций курсантов. Дан анализ преобладающих ориентаций курсантов на разных этапах обучения как субъективных условий формирования профессионально-нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД; раскрыты особенности содержания деятельности по формированию профессионально-нравственных ориентаций на разных этапах обучения в вузе МВД России.

#### **3.1. Организация диагностического этапа исследования по формированию профессионально-нравственных ориентаций курсантов.**

Проблема качества профессиональной подготовки сотрудников для ОВД всегда была одной из главных. Сегодня, когда в стране происходят серьезные экономические и политические преобразования, когда в условиях формирующегося правового государства сохраняется сложная криминогенная обстановка, значительно повышается роль офицерского состава ОВД. Это предъявляет качественно новые требования к процессу подготовки офицерских кадров в учебных заведениях МВД России.

Важную роль в процессе профессиональной подготовки молодых сотрудников играют их профессионально-нравственные ориентации. Вместе с тем процесс профессиональных ориентаций курсантов вузов МВД России в период обучения недостаточно эффективен, о чем свидетельствует их низкая подготовленность.

В изучении формирования профессионально-нравственных ориентаций курсанта представляются как последовательный ряд качественно различные возрастные этапы или стадии. В этом случае изменение различных когнитивных, психологических и личностных структур рассматривается как относительно независимое от влияния "социальных и возрастных факторов", регулирующих жизненный путь индивида внешним образом. Большинство теорий в рамках этого подхода считают предметом изучения личностные изменения в самосознании личности, её адаптивных и контрольных механизмах, в образе "я" и т.д.

Возрастные закономерности формирования профессионально-нравственных ориентаций сотрудника важно знать для того, чтобы выделить пути, позволяющие достигать наибольшей продуктивности в том или ином виде деятельности, адекватно распределять силы курсанта на весь период обучения в вузе системы ОВД, с прогнозированием возможных её подъёмов и спадов.

Заметим, что в период 11-20 лет выбирают профессию 12,5% людей." (4).

И.С. Кант выделяет четыре этапа профессионально-нравственного самоопределения в соответствии с возрастными периодизациями развития, принятыми в педагогике; это этап детской игры, подростковой фантазии, этап предварительного выбора профессии и этап практического принятия решения (50.276-277).

Основателем теории "стадий профессионально-нравственной жизни" по праву считается Ш. Бюлер (23), которая ещё в 30-е годы разработала концепцию о пяти фазах жизненного цикла человека, выявляющихся на основе анализа линий развития трудовой, профессионально-нравственных ориентаций и семейной сфер.

Обратим внимание на вторую фазу, более близкую к исследованию – это период от 16-20 до 25-30 лет, который характеризуется поисками признания личности, когда она наиболее точно находит соответствующую своим способностям и стремлениям область деятельности. В этот период уточняется жизненное призвание, образуется накопление опыта служебных достижений, успехов, неудач "...происходят изменения в характере запросов, потребностей и интересов личности".

Хотелось бы отметить, что формирование профессионально-нравственных ориентаций личности курсанта происходит на всём жизненном пути, но в системе ОВД эти периоды протекают намного быстрее, и поэтому у большинства людей проявляется кризис "к середине жизни" (он может наступить между 30-ю и более годами) ( П. Массен, 65, 182-186 и др.). У курсантов в 17 лет начинается период обучения в вузе, где главной причиной кризиса на этом этапе являются осознанные расхождения между главными перспективами, мечтами и действительностью. Динамика протекания кризиса во многом зависит от того, как оценивает курсант свою профессиональную судьбу, доволен ли он в сфере общения и служебной деятельности. В значительной степени этот процесс зависит от индивидуальности личности.

Анализ профессионально-нравственных ориентаций позволяет сделать вывод о том, что профессионализм закладывается на всём пути служебной деятельности курсанта, начиная с выбора профессии, формирования профессионально-нравственных ориентаций, овладения навыками самосовершенствования, развития интеллекта, расширения круга профессионально-нравственных ориентаций в деятельности.

Служебная активность с творческими проявлениями не ограничена строгими рамками: она очень подвижная, в каждом случае определяется спецификой служебной ситуации и особыми, неповторимыми условиями служебной деятельности курсанта, его индивидуальностью.

В работах Б.Г. Ананьева/4,8/ приводятся данные относительно продуктивности деятельности человека в разных её областях.

Профессионально-нравственное самоопределение личности индивидуализировано, и творческая активность существенно колеблется у курсантов по-разному с вытекающими из этого процесса последствиями.

Модель профессионально-нравственного совершенствования личности курсанта в основе своей не должна строиться только на возрастном развитии. Формирование внутренней готовности в профессионально-нравственном самоопределении на первых этапах служебной деятельности ориентировано на личностное самоопределение. Нам приходится соглашаться, что профессия, воспринимаемая на высоком уровне, не может дать гарантий в успешном овладении специальностью. Основное направление в усвоении различных профессий, условий формирования профессионально-нравственных ориентаций целесообразно рассматривать через группу факторов, оказывающих влияние на их становление. (К.М. Гуревич, 33.3-9). В первую очередь через социально – экономические формации, когда внешняя среда определяет направление путей совершенствования личности курсанта. Социально-психологический фактор играет значимую роль еще до вступления курсанта на путь правоохранительной деятельности, затем в период профессионально-нравственного обучения и активного участия в служебной деятельности коллектива.

Имеют важное значение также факторы психологических функций, такие как память, мышление, внимание, и т.д.; способности, интересы и наклонности, мотивация, ценностные ориентации и т.д., Нужно учитывать еще один немаловажный момент в процессе формирования личности курсанта, каковым являются природные особенности индивида, с учётом динамики протекания психических процессов.

Профессионализм определяет развитие у личности специфических функций: памяти, мышления, внимания, особенностей общения и определенных черт. Профессиональная личность определяется требованиями будущей профессии к ее свойствам и наоборот, что влечёт за собой уже как закономерность существование профессионально-нравственного типа курсанта ОВД.

Мы предполагаем рассмотреть "образец будущего профессионализма", который определяется по личностным качествам, в основе его формирования делаем акцент на приспособление, адаптацию личности курсанта к требованиям служебной деятельности, на ориентирование по заданным идеалам.

Профессиональное становление невозможно отделить от процесса формирования личности курсанта в целом, при котором необходимо обращать внимание и на тот факт, что профессионализация личности курсанта включает в себе общую культуру. "При длительном занятии тем или иным видом деятельности тенденция отражать других людей с определённой точки зрения может стать у человека устойчивой, превратиться в профессиональную привычку...", которая "...явно проявляется у врачей, артистов, писателей, следственных работников, т.е. у всех тех, в чьей повседневной работе другой человек оказывается главной фигурой (А.А.Бодалев, (19). В добавлении к сказанному подчеркнем, что деформация личности курсанта, при которой формируются определенные шаблоны по роду занятий, тем более при расширенной деятельности ОВД присутствует в повседневной практике: это приводит зачастую к манере авторитарности, категоричности суждений, поучающему общению, обобщённости восприятия, подавлению чувства юмора. У лиц, связанных с программированием, например, проявляется зачастую подавление эмоций, скупулёзность, готовность к ошибке, склонность к алгоритмизации, абстрагированию от конкретной практической деятельности, перепроверкам.

При таких условиях, как правило, формируется профессиональный тип личности с учётом факторов положительного или отрицательного влияния на этот процесс.

Изучение динамики и основных этапов профессионально-нравственного становления даёт возможность в практической деятельности планировать сознательное научное управление ими. Заметим, что следует уделить особое внимание изучению индивидуального своеобразия этого процесса.

В процессе службы делается упор на проблемы активности личности курсанта, которая проявляется в мотивации к роду профессиональной деятельности, выборе определенных приоритетов, реализуемых в дальнейшем.

### **3.2. Преобладающие ориентации курсантов на разных этапах обучения как субъективные условия формирования профессионально-нравственных ориентаций будущих сотрудников ОВД.**

Совершенствование процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций зависит от конкретных условий, которые могут быть созданы в обществе, семье, подразделении, коллективе, общественных формированиях, а также отражаются в отношениях с руководителями и преподавателями, т.е. находятся в плоскости оценочных отношений.

Многочисленные исследования показывают, что в зависимости от возраста и условий, в которых происходит формирование профессионально-нравственных ориентаций, а также потребностей курсанта, решающее значение может приобрести то одна форма оценки, то другая.

Молодые курсанты, которые еще не закончили свое обучение в вузе, подвержены влиянию различных источников одновременно, поэтому важно выяснить не только основной, но и определить, какой из них влияет на обратную сторону поведения.

Перед нами не стоит задача тщательного и подробного выяснения воздействия всех источников на формирование интересующих нас качеств, но мы пытались выяснить общее: каковы наиболее благоприятные влияния некоторых из них.

Для выявления положительных ориентации курсантов нам потребовалось сравнение референтных групп, на которые ориентированы в своем поведении молодые люди.

Таким образом, мы устанавливаем реальную референтную группу в моральной, эстетической и профессионально-нравственной ориентации того или иного курсанта и анализируем его поведение.

Референтная группа, ориентация на ее нормы и ценности играют решающую роль в социализации курсанта, в усвоении им определенного служебного опыта, в формировании внутренних поведенческих регуляторов внутреннего сознания.

В настоящее время педагогической наукой обобщен большой материал, раскрывающий огромную роль оценочных качеств личности курсанта в воспитании его характера. Однако, проблема стимулирования и формирования оценочных отношений, чувств, потребностей личности, специфики воздействия оценки как социального "раздражителя" остается нерешенной.

Главной задачей в этой области, как справедливо подчеркивала Л.И.Божович, является исследование "потребностей сферы ребенка", развивающейся под влиянием оценочных отношений.

Любое отступление от моральных норм подразделения обязательно немедленно пересекается с мнением окружающих курсантов, руководителей и сокурсников.

Мнение относительно формирования профессионально-нравственных ориентаций у большинства ученых идентично: качество это считается переживанием, возникающим под влиянием поощрений со стороны руководителя, а свойства профессионально-нравственных проявлений извлекаются из источников индивидуального сознания.

Сформированность профессионально-нравственных ориентаций является проявлением своего "Я", тесно связана с удовлетворением потребностей видеть себя

на определенной высоте во мнении коллектива или оценкой в связи с исполнением функциональных обязанностей.

Поэтому нам предстояло выяснить следующие вопросы:

1. Каковы условия зарождения самого процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций у курсантов?

2. Каковы условия превращения его в мотивы нравственного поведения?

Безусловно основы первоначальных интересующих нас качеств закладываются в естественных условиях жизнедеятельности, в семье.

Сочетание различных методов работы по профессионально-нравственному ориентированию молодых сотрудников позволило нам сопоставить видение интересующей нас проблемы со стороны руководителей и подчиненных на первом этапе служебной деятельности.

Характеризуя условия, в которых могут формироваться профессионально-нравственные ориентации, мы отмечаем, что большей частью они "ровные и равные в семье", (как отмечают родители курсантов). Среди приоритетов в отношении к детям они, как правило, называют "умение выслушать и понять", "равноправное отношение к ребенку в семье", "уважение к ребенку, к его достоинствам", "помощь ему в преодолении ошибок, в выработке уверенности в своих силах." В отличие от других социальных институтов, семья в любой период жизнедеятельности воздействует на "ребенка" почти каждодневно с неограниченными возможностями в формировании его личностных качеств. Путем индивидуального изучения личности того или иного курсанта можно установить прямую связь семьи с уровнем готовности первоначальной сформированности его к восприятию профессионально-нравственных категорий и характером взаимоотношений внутри семьи.

Таким образом, важным условием успешности семейного влияния на формирование профессионально-нравственных ориентаций являются понимание между отцом и матерью, любовь и уважение взрослых к детям, и наоборот.

Следующий вопрос, интересующий нас, звучит так: "Какова позиция, роль "ребенка" в семье, его готовность к восприятию требований служебного процесса?"

Проанализировав ряд исследований отечественных и зарубежных педагогов и психологов в данной области, мы пытались выяснить, как отношение к детям в семье влияет на формирование элементов профессионально-нравственных ориентаций в его дальнейшей «взрослой» деятельности.

Из тех семей, где родители стремятся выработать у детей "слепое послушание, полную зависимость от взрослых в повседневной жизни, бесконфликтное взаимодействие со сверстниками, так называемое, приспособленческое поведение, дети приходят в вуз психологически надломленными, несамостоятельными, обладающими множеством комплексов неполноценности, с недоверием относятся к окружающей их среде на первом этапе служебной деятельности. В такой семье, как правило, не бывает конфликтов с детьми, они послушны, однако говорить о наличии готовности с первых дней принимать информацию, тем более усваивать на уровне сознательных рефлексов, не приходится.

Покровительственная, снисходительная позиция другой стороны семейных отношений тоже не может способствовать выработке необходимых элементов готовности к формированию профессионально-нравственных ориентаций. "Дети" этой группы больше ориентируются на мнение других людей о себе, чем свое.

В тех семьях, где царит атмосфера взаимного доверия, уважения, любви, где каждый член семьи включен в домашние заботы как ответственное лицо, подростки растут независимыми, самостоятельными, коммуникабельными, уверенными в себе и уважающими себя. В этом случае мы говорим о примере достойного уважения к личности, которое формируется в семейных отношениях и может положительно отразиться затем в служебных.

Английский психолог и педагог Р.Бернс резонно отмечал, что родители займут по отношению к ребенку правильную позицию, если будут воспринимать его как "самостоятельного человека, требуя от него при этом выполнения определенных правил, обусловленных его ролью в семье" (4. с.94)

Анализ семейных взаимоотношений позволил выделить основные условия, благоприятствующие процессу формирования профессионально-нравственных ориентаций у будущих курсантов вузов правоохранительных органов:

- дружеские отношения между родителями, умение увлечь детей собственным примером, создание в семье доброжелательной, бесконфликтной, ровной атмосферы взаимопонимания, уважения и доверия;
- опора на достоинства ребенка, умение видеть их;
- достойное отношение всех членов семьи друг к другу: нельзя никогда допускать скандалов, взаимных унижений и оскорблений, унижающих достоинство человека в глазах детей;
- вовлечение всех членов семьи в домашние дела, выработка у детей потребности трудиться на благо пользы для себя и других; реализация главного принципа взаимоотношений между родителями и детьми - справедливости;
- позитивная обратная связь, с помощью которой передается ребенку информация о правильности и полезности его действий.

Возьмем во внимание и школу, которая значительно расширяет круг социальных контактов юношей и девушек, что неизбежно влияет на их профессиональную ориентацию.

"Школа способствует самостоятельности ребенка, его эмансипации от родителей, предоставляет ему широкие возможности для изучения окружающего мира - как физического, так и социального. В школе приобретают более важное значение его собственные действия и проявления, он уже вынужден отвечать сам за себя. Здесь он уже становится объектом оценки с точки зрения интеллектуальной, неизбежно становится источником впечатлений, на основе которых начинается бурное развитие самооценки".

Школа может многое сделать, чтобы общечеловеческие ценности для каждого ее воспитанника стали не механической суммой знаний, опыта, а синтезом нравственных норм, определяющих поведение человека. Она может укрепить чувство готовности молодого человека к дальнейшему получению образования.

Необходимо, чтобы еще в школьные годы у юношей и девушек сформировалась установка на необходимость и значимость нравственных взаимоотношений между людьми.

В центре всей воспитательной системы учебного заведения должно быть создание, по определению А.С. Макаренко, "единого, сильного, влиятельного коллектива", в котором формируется высоконравственный человек, осознающий себя как личность"(64).

Создание такого коллектива направлено на то, чтобы каждый воспользовался возможностями, предоставленными ему для личного развития и мог продолжить свое дальнейшее образование. Такой коллектив, развивая нравственный потенциал личности, помогает полнее раскрыться ее индивидуальным свойствам в деятельности на благо себя и общества. Так замыкается обратная связь: коллектив - личность - коллектив.

Таким образом, именно эти особенности способствуют развитию интереса личности курсанта к общественным свойствам жизни (бытия), желанию в нее войти, работать, найти друзей, единомышленников, которые поймут, поддержат, предоставляет возможность ощутить свою индивидуальность, при этом сохраняя причастность к успеху коллектива. Успех каждого выливается в успех коллектива, что не может не способствовать выработке как личной, так и коллективной гордости за свой успех в творчестве.

В продолжение хотелось бы обратиться к нравственно-правовым условиям формирования профессионально-нравственных ориентаций.

Для успешного достижения поставленных целей по формированию интересующих нас качеств необходимо выделить еще один аспект - нравственно-правовой.

В преамбуле "Всеобщей декларации прав человека" сказано, что основой свободы, справедливости и всеобщего мира является признание достоинства людей, их равных и неотъемлемых прав, которые должны охраняться властью закона. А людям надо стремиться знать и уважать эти права и свободы, помогать укреплять их, бороться с нарушениями.

Педагогика прав человека ставит личность во главу угла, рассматривает человека как цель и ни в коем случае не как средство. Само содержание того материала, на базе которого происходит формирование мотивационно-потребностной сферы личности, обуславливает глубокий демократизм этого направления работы.

Человеческая культура рассматривается как одно из кардинальных нравственных качеств свободного человека, чувство ответственности, являющееся по своей природе нравственно-правовым. Профессиональная культура предстает в этом плане как регулятор отношения к себе, который стимулирует проявление основных свойств личности, воспитанной в духе прав человека.

Можно добавить, что усвоение прав пробуждает и совершенствует интерес человека к себе, к своему внутреннему миру, к системе потребностей, установок, что плодотворно, ибо служит одной из психологических основ профессионально-нравственного самовоспитания, самосовершенствования.

В данном же случае профессиональное самовоспитание сразу же приобретает достойное содержание, вытекающее из гуманистического смысла прав личности.

Таким образом, выявляется воспитательный потенциал прав человека для совершенствования профессионально-нравственных ориентаций, т.е. права человека, их знание являются основой формирования свободного гражданина правового государства, обладающего чувством собственного достоинства.

Постоянное совершенство определяется и обратной связью с окружающими людьми, которая оказывает значительное влияние на формирование важных личностных качеств в связи с приобретением индивидуумом социального статуса,

места в обществе. Уровень совершенства, достичь который стремится личность, как бы включает в ней чувство благополучия, равновесия, удовлетворенности.

М. Аргайл подтверждает, что «работа обладает целым рядом скрытых достоинств, является источником существования социальных контактов, стремления индивида к более масштабным целям и задачам, приобретения определенного положения, формирования личности». Аргайл М. (8).

Особенности служебной деятельности в определенном режиме, условиях приводят к формированию закономерных интересов с определенными ценностями, уровнем мировоззрения.

Процесс формирования профессионально-нравственной личности курсанта-сотрудника ОВД знаменует методологию целой системы, обладающей отдельными качествами приспособления курсанта к специфике профессии.

### **3.3. Особенности содержания деятельности по формированию профессионально-нравственных ориентаций на разных этапах обучения в ВУЗе МВД.**

Для объективного изучения формирования средств управления процессом формирования профессионально-нравственных ориентаций личности курсанта важно выявить наиболее общие закономерности в развитии и проявлении этих качеств.

По материалам исследований отечественных психологов Б.Г.Ананьева,(4,8);В.Н.Мясищева,(72); можно утверждать, что становление личности происходит в подростковом возрасте и связано с осознанием нравственных чувств, а также с систематизацией тех эмоций, которые представляют собой обобщенные свойства профессионально-нравственных ориентаций.

Прежде всего формирование профессионально-нравственных качеств является формой самосознания и самоконтроля личности, на нем основывается требовательность человека к самому себе. Утверждение и поддержание человеком своего достоинства предполагает совершение соответствующих нравственных поступков (или, наоборот, не позволяет человеку поступить ниже своего достоинства). В этом смысле понимание собственного достоинства наряду с совестью и честью является одним из способов ответственности перед собой. Из этого следует, что эмоционально-оценочные отношения, возникающие в результате глубокого усвоения курсантом норм нравственности, существующих в данной среде, превращаются в осознание личных убеждений, в его собственные требования к себе, в служебный долг.

На путях развития профессионально-нравственные ориентации проходят ряд стадий от отдельных эмоций к нравственным оценочным отношениями. Отношения могут приобрести устойчивость, выраженность, большую значимость, продолжая оставаться отношениями характерными для личности. В этом смысле они являются чертами характера.

Профессиональная культура наряду с совестью занимает совершенно особое место среди других нравственных чувств. Возникая на основе глубокого усвоения ряда нравственных чувств, она представляет собой не только потребность в нравственном поведении, но и его оценку.

Высшим уровнем развития профессионально-нравственных ориентаций является достижение нравственной эмоциональной оценки такой силы, благодаря которой она становится мощным побудителем к действию, основой нравственного поведения.

Основными показателями профессионально-нравственных ориентаций с учетом внешних проявлений являются:

1. Способность к оценке и самооценке, восприятию себя на определенном этапе служебной деятельности.
2. Проявление качеств: чувство гордости, самодвижение, совести и т.п. (человеческое самолюбие).
3. Ряд взаимосвязанных признаков:
  - способ проявлений личности курсанта в конкретной ситуации;
  - направленность и степень проявления нравственных качеств;
  - широта и глубина сферы подкрепления нравственного качества внешними стимулами.

Важнейшие признаки профессионально-нравственных ориентаций:

1. Самосознание, самопознание.

Оценка своих положительных и отрицательных качеств, достоинств, признанных во внутренней среде, знание своих возможностей и готовность их применить.

2. Самооценка

Самокритичность в отношении к себе окружающих, объективность оценки, стремление реализовать свои возможности через самосовершенствование.

3. Способность к устойчивости при самозащите.

Способность актуально проявить достоинство, самолюбие и постоять за свои взгляды, убеждения, непримиримость ко всему, что унижает, оскорбляет и разлагает личность.

4. Способность к совершенствованию своей личности.

Наличие потребности и способности закрепить положительные нравственные качества, изжить отрицательные черты характера, привычки. Нравственная невоспитанность курсанта проявляется в отрицательном опыте поведения, в неразвитости самоорганизации и саморегуляции.

Низкий уровень воспитанности характеризуется у курсанта слабым проявлением положительного, еще неустойчивого опыта поведения, при котором наблюдаются срывы, поведение регулируется в основном требованиями руководителя и другими внешними стимулами и побудителями, саморегуляция и самоорганизация ситуативны.

Для среднего уровня свойственны устойчивое положительное поведение, наличие регуляции и саморегуляции, хотя активная социальная позиция еще не проявляется.

Признаком высокого уровня воспитанности является наличие устойчивого и положительного опыта нравственного поведения, саморегуляции наряду со стремлением к организации деятельности и поведения, проявление активной общественной позиции.

Характеризуя профессиональную культуру по степени ее развития, мы выделяем нравственное совершенство как процесс и как свойство личности курсанта.

Следовательно, на низком уровне воспитанности курсанта можно говорить о совершенстве как "процессуальном чувстве", т.е. эмоциональной реакции личности на оценку ее со стороны сослуживцев.

Средний уровень воспитанности характеризуется переходом эмоциональных ситуаций в совершенство, т.е. перерастанием эмоциональных реакций в оценку своих поступков, качества поведения, самостоятельного определения ценности как индивида, так и социального члена коллектива.

Высокий уровень воспитанности характеризуется совершенством, общественным устойчиво эмоциональным отношением к своей личности в целом. На данном этапе мы рассматриваем совершенство как качество личности. Сознание и совершенство - свидетельства того, что сам человек ценит развитие в себе нравственные качества, готов своим поведением регулярно подтверждать их или поднимать выше, быть на высоте требований даже при неблагоприятных условиях.

Семестровые контрольные "срезы", проведенные нами в процессе осуществления плана экспериментальной работы по теме диссертационного исследования, служат для нас лишь средством фиксации того или иного уровня совершенства профессионально-нравственных ориентаций и развития изучаемых качеств. В процессе дальнейшего исследования мы руководствовались идеями о том, что воспитательные воздействия должны служить, прежде всего, возникновению нравственных размышлений, формированию у молодых курсантов нравственных установок, устойчивых нравственных позиций.

Комплексное исследование, проводимое с помощью разнообразных методик, включало:

- длительное наблюдение в подразделении какой-то определенной ситуации;
- эксперимент в естественных условиях;
- эксперимент в разнообразных специально созданных условиях.

Деятельность и поведение курсантов изучались, главным образом с абитуриентских сборов и в процессе их участия в работе общественных формирований вуза, т.е. в системе реальных социальных отношений, службе. Чтобы проникнуть в сущность процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций, мы подошли к обработке полученных материалов. С одной стороны, учитывая влияние возрастного фактора, а с другой - обстоятельное исследование индивидуальных особенностей формирования изучаемых профессионально-нравственных качеств молодых сотрудников.

Исследования проводились среди курсантов вуза МВД России параллельных курсов в два этапа. Первый этап - исследовательский 1 год, второй - практический 2 года.

На первом этапе нам необходимо было выяснить общее представление о путях совершенствования профессионально-нравственных ориентаций (теоретическая часть). Проводилось исследование, которое опиралось на существующий в науке опыт. Мы определили основные направления работы с учетом изменившейся социокультурной ситуации в стране в 90-х годах.

Таким образом, нам необходимо было составить портрет современного курсанта ОВД в условиях вузовской системы обучения.

Мы установили, что на первом курсе требования системы превращаются в требования, которые курсант сам сознательно предъявляет к себе. Его самооценка, отношение к себе все больше зависят от этого.

Таким образом на первом курсе у курсантов возникает оценка себя с точки зрения соответствия нравственному образцу - образцу "настоящего курсанта".

У старшекурсников возникают противоречия в результате несоответствий между требованиями образца и собственными присущими качествами, что остро переживается некоторыми из них. Часто наблюдаются расхождения в понимании того, каким бы курсант хотел быть, и тем, как он себя оценивает.

Постепенно создается образ сотрудника правоохранительных органов, черты которого определены самими молодыми людьми, некий совершенный тип, к достижению которого они стремятся.

Это личность, которая отличается чувствительностью, принципиальностью, не избегает ситуаций, в которых могут обнаружиться ее слабости. Позиция ее устойчива, она не боится ответственности и ответственных поручений. Коллектив, уверенный в себе, с высокой самооценкой, в котором происходит процесс формирования личности курсанта, способствует раскрытию творческого потенциала личности, применимого ко многим направлениям служебной деятельности, самокритичности, целеустремленности, самостоятельности, коммуникабельности. Молодые курсанты, отвечающие предъявляемым качествам, стараются помочь друг другу, в чем могут.

Таким образом, мы пришли к выводу, что о сформированности интересующих нас качеств профессионально-нравственных ориентаций можно говорить только при адекватной (реальной) самооценке курсантом самого себя.

Под адекватной самооценкой курсанта понимается несколько завышенная самооценка, так как, притязая на уровне сложности служебных задач, хотя бы чуть-чуть выше имеющихся возможностей, он мобилизует свои силы, старается совершенствоваться дальше.

В исследовании нам также предстояло выяснить ряд вопросов:

1. Степень доступности норм нравственного поведения, представленных для понимания и усвоения конкретной личностью;
2. Определение качеств личности курсанта, являющихся для курсанта наиболее значимыми на определенном возрастном этапе.

Опираясь на выводы, сделанные нами выше о соотношении сформированности интересующих нас качеств с уровнями совершенства, мы выделили группы курсантов, с которыми в дальнейшем продолжили работу.

Используя метод системного наблюдения за курсантами в различных ситуациях, мы подвергали анализу служебные проявления (+) и (-), совершаемые курсантами в проблемных ситуациях, когда существует не ограниченная требованиями и контролем руководителей возможность выбора между проявлениями правильных решений и личным желанием, противоречащим служебным требованиям.

Анализ данных, полученных в ходе исследования, показывает, что процесс становления и совершенствования профессионально-нравственных ориентаций у молодых курсантов связан с глубоким усвоением нравственных представлений и

понятий, нравственных обязанностей, также с формированием профессионально-нравственных ориентаций в самооценках. С расширением и углублением профессионально-нравственных знаний и обязанностей неразрывно связан процесс формирования профессионально-нравственных ориентаций и в эмоциональных самооценках.

На первом курсе мы можем говорить лишь о предпосылках процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций, так как профессиональная самооценка еще не самостоятельна, она возникает на основе восприятия и представления о реальных суждениях и действиях руководителей в управлении подразделением.

На промежуточном этапе обучения самооценка возникает на основе собственных оценок в результате проявлений в служебной деятельности. С развитием и совершенствованием процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций увеличивается его действенность

Таким образом, совершенствование профессионально-нравственных ориентаций - это переход от внешнего опосредованного нравственного поведения к глубокому внутреннему его опосредованию, т.е. формированию данных качеств как отношений. Глубина этого усвоения выражается в растущей самостоятельности эмоциональной самооценки, в ее действительности. Опираясь на изложенное, в дальнейшем исследовании мы ставили перед собой конкретные задачи:

-Учитывать процесс становления профессионально-нравственных ориентаций личности курсанта в зависимости от социально-экономического и исторического развития общества.

-Приобщить курсантов к разнообразной служебной деятельности в условиях учебного процесса, с целью достижения определенного уровня в профессионально-нравственном становлении и развитии.

-Создать такую систему воспитательных воздействий и условий для осуществления служебной деятельности, которая будет способствовать формированию самостоятельности в принятии решений, правильной саморегуляции, проявлению объективной самооценки личности.

Обозначим основные пути в решении поставленных задач:

1. Воспитание личности курсанта на положительных примерах из истории ОВД России.

2. Поддержание у курсантов интереса к личностным аспектам правоохранительной деятельности (способности к самоанализу).

3. Развивать у молодых сотрудников способности к аналитическому мышлению, перспективному планированию собственной служебной деятельности.

4. Организовать ее в соответствии с заданными образцами, эталонами профессионализма.

Результаты показывают что по каждому из этих направлений деятельности в диссертации конкретизировано содержание работы по курсам обучения. На первом курсе основное внимание уделяется систематизации информационной основы нравственного воспитания и развития курсантов в процессе обучения и вхождения в служебную деятельность. На втором и третьем курсах основной упор сделан на формирование адекватной оценки курсантами сложностей и противоречий службы сотрудника ОВД в современных условиях, на обсуждение путей и способов

разрешения нравственных и безнравственных способов деятельности, мотивов и факторов, определяющих моральную устойчивость специалиста в сфере правоохранительной деятельности. На четвертом году обучения главное внимание уделено осознанию и самооценке профессиональных способностей и пригодности к работе в органах ОВД, нравственной позиции как условия успешного развития профессионала.

#### **Глав 4. Основные задачи педагогики образовательных учреждений МВД России**

Исследуя педагогические аспекты подготовки слушателей и курсантов, педагогика образовательных учреждений МВД России решает различные по своему характеру и содержанию задачи. При этом одни из них носят постоянный характер, другие—временный. Значительную часть задач педагогика разрешает своими методами; в ряде случаев она творчески использует, помимо своих, данные и методы других наук; в разработке части проблем подготовки кадров она участвует наряду с другими науками, разрешая свои аспекты. Укажем основные задачи, педагогики образовательных учреждений МВД России применительно к образовательным учреждениям МВД России.

Прежде всего, педагогика образовательных учреждений МВД России во взаимодействии с другими науками призвана оказывать помощь руководству МВД России в разработке и постоянном уточнении на основе директивных указаний правительства целей и задач подготовки и переподготовки: офицерских кадров, а также в совершенствовании системы высших учебных заведений в соответствии с изменяющимися социально-экономическими и техническим факторам, используя выводы и методы ряда других наук, педагогика образовательных учреждений МВД России разрабатывает принципы.

Педагогика образовательных учреждений МВД России разрабатывает методологические проблемы обучения и воспитания курсантов, создавая тем самым необходимые теоретические предпосылки для разрешения многих других задач. Вместе с психологией она исследует курсантов как объект и субъект педагогического процесса, закономерности, пути и условия формирования личности специалиста, особенности курсантских коллективов, их педагогические возможности, условия эффективного воздействия на каждого курсанта, пути руководства учащимися и т. п.

Важнейшей задачей педагогики высшей школы МВД РФ является выявление, сущности педагогического процесса в вузе, его закономерностей, специфики обучения, воспитания, развития и психологической подготовки курсантов. В соответствии с установленными закономерностями и передовым педагогическим опытом она формирует и обосновывает их конкретные требования, пути и условия реализации этих требований в педагогическом процессе. Проблемой первостепенной важности для педагогики является разработка и совершенствование научно обоснованной системы идейно-политического, профессионального, нравственного, правового, эстетического и физического воспитания курсантов в соответствии с общими задачами воспитания и потребностями силовых структур государства на современном этапах их развития. Такая система включает общие к специфические

задачи, эффективные формы, методы и приемы воспитательной работы руководство структурных подразделений, профессорско-преподавательского состава, с курсантами различных курсов с учетом особенностей их деятельности, условий жизни и психических состояний. Необходимо продолжать разработать методику выявления и критерии оценки уровня воспитанности обучаемых как сотрудников. Среди основных задач педагогики важное место занимают дидактические проблемы образовательных учреждений МВД России, совершенствование форм и методов обучения курсантов, разработка основ современных методических систем по циклам. В центре дидактических исследований должны быть пути активизации учебной деятельности курсантов, повышение их самостоятельности, методика вовлечения их в научно-исследовательскую работу, ее специфические особенности. Педагогический процесс на этих курсах характеризуется многими специфическими особенностями. Задача педагогики образовательных учреждений МВД России состоит в том, чтобы выявлять эти особенности и разрабатывать пути совершенствования учебно-воспитательной работы на таких курсах.

Важная роль в педагогическом процессе вуза принадлежит профессорско-преподавательскому составу. Педагогика образовательных учреждений МВД России призвана выявлять особенности деятельности преподавателей, требования к их личным качествам, специальной и методической подготовке, разрабатывать систему повышения их педагогического мастерства, условия диалектического сочетания в их деятельности учебно-воспитательной и научно-исследовательской работы, пути совершенствования методической работы кафедр и т. п.

Таков далеко не полный перечень задач, стоящих перед педагогикой образовательных учреждений МВД России. Все они подчинены общей цели — обеспечить дальнейшее повышение качества подготовки офицерских кадров. Для их разрешения необходимы разносторонние научные исследования, систематическое изучение и обобщение педагогического опыта, непрерывные научные поиски всего профессорско-преподавательского состава, разработка новых, более эффективных форм, методов, средств и приемов учебно-воспитательной работы в вузах.

#### **4.1. Методология и методика исследований в области педагогики образовательных учреждений МВД России**

Научные исследования в области педагогики образовательных учреждений МВД России, как и в других областях науки, представляют собой специфический вид познавательной деятельности, в ходе которой с помощью разнообразных методов выявляются новые, прежде не известные стороны, отношения, грани изучаемого объекта. Чтобы видимое, лишь выступающее в явлении движение свести к действительному внутреннему движению, т. е. в ходе исследования необходимо стремиться к выявлению внутренних связей и отношений, вскрывать закономерности и движущие силы развития процессов или явлений.

Любое научное исследование осуществляется в соответствии с теми или иными методологическими установками. Методология—это философское учение о методах познания и преобразования действительности; применение принципов мировоззрения к процессу познания и духовному творчеству вообще, к практике.

Методология характеризует подход исследователя к анализу действительности. Направляя его работу, она входит в саму ткань исследования, проявляется в его замысле, методике и результатах.

Исследования в области педагогики образовательных учреждений МВД России, как и в любой другой области знаний, ведутся у нас в соответствии с методологическими требованиями диалектического и исторического материализма. Характеризуя суть этих требований, чтобы действительно знать предмет, надо охватить, изучить все его стороны, все связи и «опосредствования». Мы никогда не достигнем этого полностью, но требование всесторонности предостережет нас от ошибок и от омертвления. Это - диалектическая логика требует, чтобы брать предмет в его развитии. Вся человеческая практика должна войти в полное определение дисциплины (предмета) и как критерий истины и как практический определитель связи предмета с тем, что нужно человеку. Диалектическая логика учит, что абстрактной истины нет, истина всегда конкретна.

Важнейшим методологическим принципом диалектического и исторического материализма является принцип современности.

При исследовании различных явлений и процессов требования всеобщей методологии проявляются специфично. Эта специфика обуславливается предметом и конкретными методами его исследования. Отсюда следует, что в исследованиях проблем педагогики образовательных учреждений МВД России необходимо учитывать качественное своеобразие изучаемых педагогических явлений и процессов и использовать такие методики, которые бы в наибольшей степени позволяли отражать это своеобразие и выявлять глубинную сущность «изучаемого».

Диалектический и исторический материализм требует творческого подхода к любому исследованию, умелого сочетания строгого расчета и интуиции, которая играет большую роль в творческом акте. Анализируя развитие науки и практики, она впитывает в себя все новое, прогрессивное и тем самым способствует дальнейшему развитию исследований и практической деятельности.

Применительно к исследованиям в области педагогики образовательных учреждений МВД России системный подход предполагает изучение педагогического процесса вуза или его элементов как целостной системы, относительно обособленной от внешней среды и в то же время связанной с ней. Исследуемая система, в свою очередь, состоит из множества элементов, каждый из которых сам является сложной системой. Между элементами системы существуют сложные связи и зависимости, совокупность которых составляет структуру данной системы. Система в целом и ее элементы выполняют различные функции, определенным образом связанные с ее структурой и внешним миром. Изучение структуры функций системы предполагает известное упрощение реального объекта, но зато позволяет выявлять его существенные внутренние связи и отношения. Системный подход дает возможность моделировать изучаемые явления и исследовать их в состоянии развития и в разных - условиях.

Как справедливо отмечается в литературе, системный подход предполагает многоуровневое и многоплановое изучение объекта, в ходе которого строится не одна, а ряд его моделей, отражающих объект на разных уровнях и «срезах». При этом возможен синтез этих моделей в новой, целостной, обобщающей модели, и в конечном счете в целостной теории объекта.

Также возможно исследование педагогического процесса вуза с позиций кибернетики. В данном случае педагогический процесс рассматривается как особый вид управления познавательной деятельностью курсантов и формированием у них высоких моральных, боевых и профессиональных качеств. Здесь выявляются специфика проявления прямых и обратных связей в педагогическом процессе, условия успешного функционирования учебной информации, изучаются средства,

позволяющие повысить эффективность управления обучением, воспитанием и психологической подготовкой курсантов.

При изучении ряда сторон педагогического процесса (проектирование профиля специалиста, применение технических средств обучения и др.) возможна опора на идеи и принципы такого научного направления, как «исследование операций».

Необходимо еще раз подчеркнуть, что новые методологические и общенаучные направления могут успешно развиваться лишь на базе материалистической диалектики, реализуя в той или иной форме основные ее требования.

Сложные и многогранные педагогические явления исследуются многими методами, каждый из которых позволяет вскрывать и объяснять ту или иную сторону изучаемых явлений и процессов. Исторически в педагогике сложились и активно используются следующие методы: теоретический анализ, наблюдение, эксперимент, беседа, письменный опрос (анкетирование), изучение результатов деятельности обучаемых и воспитуемых, изучение педагогической документации, сравнительно-исторический метод. Существование этих методов, методика и техника их применения в педагогических исследованиях подробно изложены в литературе. За последние десятилетия накоплен опыт использования в педагогических исследованиях фотографии, кино, телевидения и звукозаписи. В педагогических исследованиях начали применяться, правда, пока еще в ограниченных масштабах, математические и кибернетические методы. Внимание педагогов-исследователей привлекают сейчас и такие новые методы, как метод аналогии, метод формализации, метод моделирования.

Марксистско-ленинская методология требует, чтобы методы исследования были адекватны цели и содержанию предмета науки. В исследованиях по педагогике образовательных учреждений МВД России должны использоваться такие методы, которые бы отвечали особенностям педагогики как науки, учитывали ее специфику и позволяли бы отразить объективную сущность педагогических явлений.

Особо следует сказать о математических методах в формализации. Их применение в педагогических исследованиях в соответствии с требованиями марксистско-ленинской методологии и учетом своеобразия педагогических явлений оправданно и дает положительные результаты. Однако их роль иногда переоценивают и весь смысл исследования видят в том, чтобы дать количественные характеристики, вывести математические и логические формулы, построить кривые, векторы и т. п. В ряде случаев педагогические явления выступают не в качестве предмета, а фона, на котором решаются те или иные, чаще всего уже известные математические или логические задачи. Подобного рода исследования в педагогике не просто бесполезны, а даже вредны. В них выхолащиваются мировоззренческие, нравственные и собственно педагогические аспекты, утрачивается патриотический подход к педагогическим явлениям.

Педагогические исследования складываются из нескольких этапов. Основными из них являются следующие:

1-й: выбор и обоснование темы, предварительная разработка замысла и рабочего плана исследования;

2-й: изучение литературных источников, соответствующей документации, предварительное ознакомление с опытом, уточнение условий обстановки, построение гипотезы, формулировка задач, разработка методики исследования;

3-й: изучение педагогической практики, сбор фактического материала в целях проверки гипотезы;

4-й: теоретический анализ добытого фактического материала;

5-й проверка выводов и рекомендаций;

6-й оформление результатов исследования;

7-й внедрение результатов исследования в повседневную практику.

Являясь направляющим компасом, стратегией исследования, профессионально-нравственная методология на всех этапах исследования позволяет научно подходить к разрешению возникающих задач, выполняя при этом роль своеобразного теоретического контроля. Уже в начале исследования она помогает правильно избрать тему, придать ей актуальность, теоретическую важность и практическую значимость. Актуальной обычно бывает та тема, которая волнует профессорско-преподавательский состав или слушателей, курсантов, вокруг которой усиленно работает мысль ученых, ведутся оживленные дебаты и которая важна для практики в ОВД.

На современном этапе развития педагогики образовательных учреждений МВД России одному человеку не по силам разработать обширную тему. Требуется много времени, необходимо собрать огромное количество фактического материала, который трудно, а иной раз практически невозможно в одиночку осмыслить и всесторонне проанализировать. Вот почему для индивидуального исследования целесообразно брать четко очерченные темы, требующие углубленных отраслей знаний. Само собой разумеется, что исследователь должен предварительно ознакомиться (желательно логически) с предметом, избираемым для изучения.

Важнейший этап исследования — изучение реального педагогического процесса образовательных учреждений МВД России, сопровождаемое выявлением и накоплением фактического материала. Оно проводится в соответствии с замыслом исследования различными методами. Так, при исследовании процесса формирования навыков и умений службы у курсантов в сочетании использовал естественный эксперимент, сплошное и выборочное наблюдение, обобщение служебных отзывов и независимы: характеристик, беседы, анкетирование, изучение документации (планы, письма, протоколы, дневники и др.). Это позволило ему собрать большой и разносторонний фактически материал, раскрывающий суть проблем.

Методика исследования педагогического процесса в целом и его отдельных сторон всегда индивидуальна. Она определяется замыслом и характером объекта исследования, зависит от условий и имеющихся средств для исследовательской работы. В ходе исследования она непрерывно совершенствуется.

Опыт показывает, что для педагогики образовательных учреждений МВД России в настоящее время особенно важны экспериментальные исследования, позволяющие активно вмешиваться в изучаемое явление, вносить новые элементы в педагогический процесс с целью его совершенствования. Педагогическому эксперименту присущи следующие черты.

1. Преднамеренное строго продуманное внесение в изучаемое явление принципиально нового в соответствии с задачами исследования и для проверки гипотезы.

2. Организация учебно-воспитательной деятельности, позволяющей видеть связи между явлениями и их взаимовлияние.

3. Проверка и контроль эксперимента, его сравнение с другими экспериментами, решающими аналогичную задачу с других позиций.

4. Систематическая проверка количественных и качественных изменений,

проведение контрольных срезов и (если требуется) внесение корректив; использование при необходимости вариационной статистики.

5. Объективный количественный и качественный анализ полученных результатов, теоретические обобщения, научные выводы и рекомендации<sup>48</sup>.

Именно эти черты проступают в экспериментах, проведенных П. Н. Городовым<sup>49</sup>, Г. Ф. Гутником<sup>50</sup>, Ю. Ф. Худоле-езым<sup>31</sup> и рядом других исследователей проблем педагогики образовательных учреждений МВД России.

Сила педагогического эксперимента состоит в том, что он позволяет создавать новый опыт в точно учитываемых условиях. Его успех во многом зависит от тщательности разработки и оригинальности рабочей гипотезы, от умелого выбора экспериментальных и контрольных групп (отделении, курсов, факультетов, вузов), четкости планирования, тщательности учета всех основных условий и факторов, проверяемых в исследовании, их влияния на ход и результаты обучения, воспитания, развития и психологической подготовки слушателей (курсантов). Вот почему ход и результаты эксперимента должны быть как можно полнее и точнее зафиксированы. С особой тщательностью следует провести сравнения и сопоставление учебной деятельности и результатов экспериментальных и контрольных групп.

Накопление фактического материала в научном исследовании — творческий, созидательный процесс. Ведь факты исследователя не материал иллюстративного порядка, а основа для выводов и рекомендации. Они должны содержать в себе элементы новизны, быть точными, достоверными. Каждый выявленный в ходе исследования факт осмысливается, анализируется, устанавливаются его качественные и количественные характеристики.

Развитие у курсантов, слушателей познавательных интересов к общественным наукам независимо от того, подтверждают они или опровергают выдвинутую гипотезу. В противном случае неизбежно возникнет подозрение, и вполне законное подозрение, в том, что факты выбраны или подобраны произвольно, что вместо объективной связи и взаимозависимости исторических явлений в их целом преподносится «субъективная» стряпня. Конкретные пути и способы отбора фактов действительности и их научной обработки определяются логикой исследования. Важнейшие требования этой логики заключены в учения марксизма-ленинизма о единстве исторического и логического, индукции и дедукции, конкретного и абстрактного в познавательной деятельности.

По мере накопления фактов они сравниваются между собой, группируются по существенным признакам, подвергаются статистической обработке (в ряде вузов это делается с помощью суммирующих и вычислительных машин), устанавливаются связи и отношения между ними.

Первичные результаты педагогического исследования обязательно нуждаются в критическом анализе и опытной проверке. К сожалению, некоторые исследователи об этом порой забывают и первые результаты, тем более, если они оказываются обнадеживающими, представляют в виде готовых решений тех или иных педагогических проблем. Скороспешные заключения могут нанести определенный ущерб практике и подорвать престиж науки. После опытной проверки делаются окончательные выводы: и рекомендации с учетом поправок, которые внес опыт. Здесь же очень важно определить условия, при которых реализация этих рекомендаций способствует повышению эффективности педагогического процесса, и границы их использования. Результаты исследования оформляются в виде отчета о научной работе, научного доклада, статьи, брошюры, диссертации или монографии.

Оформлением результатов исследования не заканчивается работа над выдвинутой проблемой. Исследователь, как правило, стремится внедрить обоснованные рекомендации в повседневную практику вузов. Здесь он обязательно сталкивается с новыми задачами, для разрешения которых также требуется научный поиск. И очень часто одно исследование влечет за собой другое, третье, которые раскрывают все новые и новые стороны педагогического «творения», каждое из которых составляет неотъемлемый элемент единого организма вуза. Основными элементами педагогического процесса в училище являются:

теоретическая и практическая подготовка курсантов во время учебных занятий; организованная система внеучебной деятельности курсантов, воспитательной и культурно-массовой работы; практика и стажировка в ОВД.

Все эти элементы в единстве призваны обеспечить всестороннюю подготовленность выпускника к будущей практической деятельности. Вместе с тем каждый из этих элементов имеет свою специфику, определенное назначение, и чем глубже и полнее учитывается эта специфика, чем надежнее внутренние связи между учебным процессом, внеучебной деятельностью курсантов, практикой и стажировкой, тем эффективнее решаются задачи подготовки кадров ОВД.

Единство педагогического процесса и взаимосвязь его структурных компонентов обеспечиваются четкой целевой установкой, научно обоснованными планами и программами, а также единым педагогическим коллективом вуза, деятельностью которого руководит воспитательный отдел вуза.

Начальник любого образовательного учреждения МВД России организует, осуществляет руководство всей работой вуза и несет полную ответственность за ее состояние. При начальнике вуза создается ученый совет, воспитательный совет высшего учебного заведения МВД РФ, который обсуждает все важнейшие вопросы обучения и воспитания курсантов.

Руководство вуза руководит деятельностью учебного, научно-исследовательского и других отделов, направляя ее на повышение эффективности педагогического процесса. Конкретная реализация учебных планов и программ, проведение воспитательной работы с курсантами, организация их внеучебной деятельности и быта осуществляются факультетами, кафедрами, воспитательными органами вузов. Во всей их деятельности, если даже она направлена на решение административных организационных вопросов, имеется педагогический аспект. Вот почему каждый их акт, каждое проводимое мероприятие должны иметь педагогическое обоснование и содействовать совершенствованию деятельности преподавателей и курсантов.

Центральной фигурой в педагогическом процессе вуза является преподаватель. Какую бы дисциплину он ни преподавал, он активно воздействует на учащихся, формирует у них определенные взгляды и способ мышления. В. И. Ленин отмечал, что преподаватели определяют лицо школы, от них зависит идейная направленность обучения и воспитания.

Огромные социально-экономические преобразования, происходящие в жизни нашей страны, неуклонное повышение материального, образовательного и культурного уровня советского народа неизбежно приводят к улучшению качественного состава абитуриентов, поступающих в вузы. В образовательные учреждения МВД России училища приходят юноши, имеющие полное среднее образование. Многие из них прошли службу в рядах Советской Армии и на Флоте, окончили суворовские и нахимовские училища, имеют стаж производственной и общественной

работы.

Курсанты — это взрослые люди, с высоким уровнем психического и физического развития, определенным жизненным опытом. Их отличают высокая сознательность и чувство долга перед Родиной. Эта сознательность проявляется в отношении к своим учебным и общественным обязанностям. Абсолютное большинство курсантов—коммунисты и комсомольцы, им присуща идейная зрелость, высокая активность и целеустремленность. Их характеризуют особая приверженность к научным знаниям, к технике, стремление к самостоятельному творческому труду. Подавляющее большинство курсантов добросовестно относится к учебной работе, к выполнению своего воинского долга.

Курсантам свойственны прямота и честность, правдивость и высокая требовательность как к себе, так и к другим. Поэтому в курсантской среде, как правило, сильно развиты критика и самокритика, которые соединены с чутким отношением к товарищам и преподавателям.

Курсанты высоко ценят новую и глубоко научную мысль, смелое, правдивое, острое слово, организованность, четкость и определенность в действиях преподавателя, его внешнюю подтянутость и аккуратность. Вместе с тем они подмечают самые различные, порой мало заметные упущения и недостатки в поведении, в словах и действиях преподавателя, в организации учебы, службы и быта.

Курсантов отличает высокоразвитое чувство коллективизма. Этому способствуют их совместная учебная деятельность, общие переживания успехов и неудач, одинаковые условия жизни, быта и т. д. Поэтому в курсантской среде широко развита взаимопомощь в учебе, сильно проявляется взаимовлияние, и вследствие этого происходит выравнивание уровней развития различных черт как у отдельной личности, так и у всех курсантов.

Курсантский возраст переходный, поэтому психический склад юношей в этот период сложен и противоречив. В соответствии с этим и их поведение не всегда достаточно последовательно. На умственную деятельность курсантов большое влияние оказывают эмоциональные переживания. Именно поэтому некоторые из них, находясь в возбужденном состоянии, спешат с выводами, делают неверные обобщения.

Курсантские годы—это время романтики. В своей массе курсанты отважны и смелы. Они ищут необычного, мечтают о чести, благородстве, доблести. Эти мечты связываются ими с их будущей службой в ОВД. Однако представления о будущей профессиональной деятельности носят у курсантов общий характер и не всегда точно отражают офицерскую действительность. В сознании курсантов запечатлевается главным образом романтическая сторона службы сотрудника, а трудности этой службы, ее повседневная сторона обычно остаются в тени. Вместе с тем представления курсантов о будущей службе, их профессиональная направленность не остаются неизменными. Как показывают специальные исследования, они изменяются от курса к курсу, наполняются новым содержанием, и к концу обучения курсанты, как правило, верно отражают особенности деятельности сотрудника, осознают ее трудности. Поэтому чем раньше у курсантов будет сформировано правильное представление о их будущей профессиональной деятельности, тем сознательнее и активнее они будут относиться к учебе.

Исследованиями установлено, что курсантский возраст (<.18—25 лет)

характеризуется 'непрерывной пульсацией и ритмичностью в развитии интеллектуальных функций и интеллекта в целом. Это период относительно высокого развития мышления и памяти и нередко относительно низкого уровня развития внимания. С каждым годом обучения происходит дальнейшее развитие мышления и памяти, внимание становится все более устойчивым, увеличивается его изобретательность и концентрация.

Особенно это характерно для младших курсов. Есть и такие курсанты, которые в течение семестра работают не с полным напряжением сил, откладывают все до экзаменационной сессии, у части курсантов нередко обнаруживается недостаточное или слабое развитие тех или иных личностных качеств.

В изучении курсантов, в воспитании у них высоко сознательного отношения к учебе и службе большую роль играют штатные, внештатные лидеры. Объединяя передовую часть курсантов, слушателей руководители всех рангов в структуре вуза оперативно откликаются на самые злободневные, насущные вопросы жизни и деятельности каждого из своих членов. Постоянная связь профессорско-преподавательского состава с руководством курсов учебных подразделений, активное участие преподавателей в их заботе, как показывает практика, наилучшим образом способствуют повышению эффективности педагогического процесса.

Одной из важнейших особенностей педагогического процесса в высшей школе МВД РФ является большая насыщенность техникой. Вузы нашей страны располагают богатой учебно-материальной базой, в том числе сложными техническим!! комплексами, устройствами, приборами, агрегатами, к использованию которых готовятся курсанты. Специально оборудованные лаборатории, тренажеры, электрифицированные стенды и макеты, звукозаписывающая и звуковоспроизводящая аппаратура во многом определяют характер, структуру и ритм деятельности преподавателей и курсантов, а также взаимоотношения между ними. Боевая и учебная техника во время работы с ней требует от тех и других максимальной собранности, организованности, четкости и согласованности в действиях.

В настоящее время в образовательных учреждениях МВД России проводятся в жизнь меры, направленные на повышение качества подготовки офицерских кадров, а это требует глубокого понимания сущности педагогического процесса.

По своей сущности педагогический процесс в высшей школе МВД РФ—это закономерный, диалектически развивающийся процесс, в котором своеобразно проявляются законы и закономерности разного порядка и уровня. На педагогический процесс оказывают влияние общие законы и закономерности общественного развития и вооруженной борьбы, закономерности формирования личности, законы и закономерности частных наук, а также специфические законы и закономерности самого педагогического процесса.

Как известно, наиболее общими закономерностями, определяющими цели, содержание и методику педагогического процесса в вузе, являются:

— закономерная зависимость подготовки педагогических кадров в вузе от характера социалистического общественного строя, от политики и идеологии государства;

— закономерная зависимость педагогического процесса от требований современной войны, уровня развития боевой техники и оружия и способов их применения.

Эти общие закономерности своеобразно проявляются во всей деятельности вуза, определяют общее направление его деятельности, всю учебно-воспитательную работу всех учебных дисциплин.

Проблема же специфических закономерностей педагогического процесса в высшей школе чрезвычайно сложна. В настоящее время делается попытка обозначить некоторые существенные и практически значимые, на наш взгляд, закономерные связи педагогического процесса в высшей системе МВД России.

Известно, что педагогический процесс в образовательном учреждении МВД России — это процесс двусторонний. Для него характерна взаимосвязанная и взаимообусловленная деятельность командования, профессорско-преподавательского состава и различных организаций.

Цели подготовки высококвалифицированных и всесторонне развитых специалистов в вузах МВД России могут быть достигнуты при том непременно условии, если целенаправленная, согласованная деятельность первых будет соответствовать познавательным возможностям, интересам и характеру деятельности вторых. Иными словами, в педагогическом процессе образовательных учреждений МВД России действует общий закон, присущий любой системе образования, закон соответствия характера деятельности руководителей, организаторов, учителей и воспитателей познавательным возможностям, интересам и характеру деятельности обучаемых и воспитуемых.

Требования этого закона многогранны. Основные из них можно свести к следующим. Деятельность командования, профессорско-преподавательского состава должна в максимальной степени соответствовать задачам и научно обоснованному содержанию подготовки специалистов данного профиля, с одной стороны, и в то же время с наибольшей полнотой учитывать качественный контингент курсантов, их познавательные возможности, интересы и характер деятельности в учебное и внеучебное время; обеспечить соответствие учебно-воспитательных воздействий индивидуальным и групповым особенностям курсантов, их индивидуальной и коллективной деятельности; обеспечить повседневной жизни и быта в вузе задачам формирования личности сотрудника-выпускника и др.

Педагогический процесс в вузах МВД России специфичен по своим целям и задачам, содержанию, организации и методике. Он призван готовить выпускников к определенному роду воинской деятельности и прежде всего к эффективным действиям в боевой обстановке. В то же время психологией доказано, а опытом подтверждено, что каждый вид деятельности требует и одновременно развивает определенные качества. Вне активной деятельности, вне активного решения практических задач невозможно правильно воспитать человека, закалить его волю и характер. «Нельзя воспитать мужественного человека,— подчеркивал А. С. Макаренко.— если его не поставить в такие условия, когда бы он мог проявить мужество» .

Практическая деятельность сотрудника требует от него мужества, смелости, самообладания, решительности и других боевых качеств. На войне эти качества формируются в спецоперации. В мирное время, в процессе напряженной боевой и воспитательной подготовки, несения боевого дежурства и вахты, также формируются прочные основы морально-боевых качеств. Педагогический же процесс вуза — это не копия, не слепок боевой и политической подготовки и, конечно, не сам бой. В условиях училища качества, необходимые курсантам для их будущей практической деятельности, для действий в боевых условиях, могут успешно формироваться тогда, когда вся обстановка их жизни и деятельности, весь учебно-воспитательный процесс максимально приближены к условиям будущей службы выпускников.

Следовательно, в педагогическом процессе образовательных учреждений МВД России действует закон моделирования (воссоздания) в учебно-воспитательных мероприятиях, в организации службы и жизни курсантов условий их будущей деятельности, обстановки современного боя. Этот закон требует, чтобы весь учебно-воспитательный процесс в вузах МВД России соответствовал требованиям современной доктрины государства, особенностям современных вооруженных конфликтов (войны), а вся подготовка курсантов, их обучение и воспитание осуществлялись с учетом особенностей их действий в спецоперациях. Поэтому учебно-воспитательные мероприятия, проводимые в военных училищах, специальных и образовательных учреждениях МВД России насыщаются тактически-профессиональным содержанием и проводятся в меру возможного в обстановке, максимально приближенной к условиям боевых действий, но как не странно, по специфике примерно везде однообразны по ценническим качествам.

Успешной реализации требований закона моделирования способствуют неразрывная связь теоретического и практического обучения, увеличение удельного веса полевых занятий, проведение командно-штабных игр и учений на местности со средствами связи и передвижения, хорошо организованная практика и стажировка курсантов в ОВД, а также периодические выезды на полигоны и тактические учения.

Моделирование условий будущей практической деятельности курсантов осуществляется с помощью разнообразных технических средств. Специально оборудованные лаборатории, тренажеры, электрифицированные стенды и макеты, звуковоспроизводящая аппаратура, учебное кино, телевидение и другие технические средства обучения позволяют наиболее полно воссоздать не только внешние картины боя, но и внутренние процессы боевой работы, выработать у курсантов практические навыки и умения. Активное применение технических средств оказывает сильное воздействие на психику обучаемых, меняет их взгляды и представления, формирует правильное отношение к технике, прививает любовь к ней.

Диалектичность педагогического процесса в вузе проявляется не только в действующих в нем законах, но и в присущих ему противоречиях. Противоречия педагогического процесса, пока они в достаточной степени не изучены, действуют в известной мере стихийно, хотя эмпирически и учитываются. Познание же педагогического процесса со всеми его противоречиями дает в руки организаторов, преподавателей ключ к управлению учебно-воспитательным процессом, позволяет планомерно его совершенствовать, а сами противоречия превращаются в движущие силы его развития.

Противоречия педагогического процесса в вузе многоплановы, они трудно поддаются классификации. Выделение этих противоречий — предмет специальных исследований. Однако практика позволяет уже сейчас обозначить следующие группы основных противоречий.

Во-первых, противоречия содержания обучения и познавательных возможностей и деятельности курсантов (между растущими требованиями к объему знаний, навыков и умений и ограниченным временем на овладение ими; между теоретической и практической подготовкой; между учебными требованиями к курсантам и уровнем их познавательных сил и возможностей; между учебной и вне учебной деятельностью курсантов и другие).

Во-вторых, противоречия организации и методики педагогического процесса (между требованиями современного «боя» и возможностями его моделирования в

учебном процессе вуза; между фронтальным и индивидуальным обучением; между преподаванием и учением и другие).

Постоянный и переменный состав в вузе совместными усилиями разрешают эти противоречия, но они вновь возникают и разрешаются на новой основе. Формы проявления и разрешения противоречий педагогического процесса многообразны. Однако все они выступают для командования, профессорско-преподавательского состава, для курсантов в виде определенных трудностей, преодоление которых требует большого напряжения умственных и физических сил.

Педагогический процесс в вузах МВД России находится постоянно в движении, совершенствовании, развитии. Главная линия его развития—неуклонное повышение активности и самостоятельности курсантов, увеличение в их работе роли самовоспитания, самообразования, элементов научного исследования. В этой связи изменяется и характер взаимоотношений преподавателей и курсантов. Они становятся все более сложными, а методы и приемы руководства деятельностью курсантов со стороны преподавателей—более гибкими и тонкими.

Практика деятельности передовых вузов показывает, что совершенствованию педагогического процесса способствуют четкое, научно обоснованное планирование и высокая организация учебной и внеучебной деятельности курсантов, осуществление диалектической связи и преемственности в преподавании отдельных предметов, четкое выделение объема и содержания учебной информации по одной и той же проблеме, раскрываемой различными учебными дисциплинами, внедрение в учебный процесс элементов проблемного обучения.

Закономерный, диалектически развивающийся педагогический процесс в вузе имеет свою внутреннюю логику. Это логика живой, совместной деятельности постоянного и переменного состава вуза. Она одновременно выражает и действие законов педагогического процесса, и развитие его противоречий, а также конкретные условия и требования к будущей практической деятельности выпускников, требования войны и боя.

Логика педагогического процесса в вузе проявляется в том, что все действия командования, профессорско-преподавательского состава, курсантов, каждый акт взаимодействия между ними обуславливаются их предыдущей совместной работой, соответствуют, требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов, осознаются ими как необходимое звено их деятельности, ведущей к достижению общей цели. В связи с этим логика педагогического процесса требует от постоянного и переменного состава вуза непрерывного творчества, учета всех факторов и обстоятельств, которые оказывают влияние на успешное решение задач обучения, воспитания, развития и психологической подготовки курсантов.

#### **4.2. Пути достижения единства обучения, воспитания, развития и психологической подготовки курсантов**

Современная научно-техническая революция придала качественно иную определенность педагогическому процессу образовательных учреждений МВД России, вызвала к жизни новые факторы объективного и субъективного порядка, способствующие повышению его эффективности. Одним из таких факторов является достижение единства обучения, воспитания, развития и психологической подготовки слушателей и курсантов, которое объективно обусловлено современным этапом развития вузов МВД России и обеспечивается целенаправленными усилиями постоянного и переменного состава вуза.

Единство обучения и воспитания является одной из основных закономерностей, объективно присущих любому педагогическому процессу. Между

обучением и воспитанием имеются существенные, необходимые, устойчивые связи и отношения. Наиболее важными основами этого единства являются: объективная обусловленность обучения и воспитания социально-экономическими отношениями, их нравственной оценкой; органическая связь и взаимопроникновение принципов, методов и форм обучения и воспитания.

Рассматривая обучение и воспитание как единый и неразрывный процесс, нельзя абсолютизировать это единство. Единство обучения и воспитания не означает их тождества. Каждая из сторон педагогического процесса в вузе имеет свою качественную определенность, свою специфику. Чем глубже и полнее будут изучены и учтены в практике особенности каждой из сторон педагогического процесса, тем эффективней будет вся учебно-воспитательная работа вуза.

В практике можно еще встретиться с неправильным пониманием сущности единства обучения и воспитания, что проявляется: в противопоставлении учебного процесса внеучебной воспитательной работе; в недостаточной согласованности воспитательной деятельности командования, воспитательные органы с учебно-воспитательной работой кафедр: в недопонимании отдельными преподавателями воспитательной роли своей личности, учебной дисциплины, которую они преподают, и др.

Указанные отрицательные явления, нарушающие единство обучения и воспитания, как правило, носят скрытый характер, проявляют себя подспудно, а это затрудняет их устранение. Причина же этих явлений кроется главным образом в недопонимании сущности обучения и воспитания, специфики взаимосвязей между ними, в недостаточно глубоком осознании испытывающих факторов обучения.

Воспитывающее обучение есть результат всей системы учебно-воспитательной работы вуза, усилий командования профессорско-преподавательского состава. Воспитательные воздействия отдельных преподавателей, как показывает опыт некоторых вузов, дают ощутимый результат, если они органически вливаются в общий комплекс воспитывающих воздействий педагогического коллектива вуза, если они поддерживаются этим коллективом.

Каждая учебная дисциплина, изучаемый в вузе, содержит в себе разносторонний материал для решения воспитательных задач. Специальные, технические и общенаучные знания, которыми овладевают курсанты, отражают с позиций марксизма-ленинизма характер и особенности современной эпохи, расстановку классовых сил в мире, характер и закономерности современной войны и боя, роль человека в современной войне и т. д., помогают понимать жизненные явления и процессы, на основе которых формируется научное мировоззрение, идейная убежденность.

Овладение научными знаниями позволяет правильно разбираться в явлениях общественной жизни и содействует воспитанию курсантов. Научность обучения неотделима от его идейной направленности. Чем определенной и четче проводится идейная направленность в преподавании любой учебной дисциплины, тем выше воспитывающая роль обучения.

Однако было бы неверно считать, что обучение стихийно, само по себе может обеспечить решение определенных воспитательных задач. Обучение носит истинно воспитывающий характер тогда, когда конкретно и четко определяются и формулируются воспитательные цели каждого учебного предмета, каждого занятия, тщательно отбирается высокоидейный и научно обоснованный учебный материал.

Осуществляя воспитание курсантов в процессе обучения, преподавателям всех дисциплин следует не просто сообщать:

сумму знаний, но показывать их идейный смысл и практическую значимость, прививать обучаемым интерес к учебному предмету, к дальнейшему приобретению знаний, развивать у них способность и настойчивость, умение работать самостоятельно.

Лекции, семинары, практические занятия, насыщенные высокоидейным содержанием, должны носить активный, наступательный характер, нести в сознание обучаемых научную, марксистско-ленинскую идеологию. Лекции и семинары, не проникнутые непримиримой борьбой с реакционной буржуазной идеологией, не содержащие воспитательной остроты, не выражающие классовой ненависти к империализму, к врагам коммунизма, не могут сыграть своей воспитательной роли. Только глубоко научное и убедительное разоблачение проявлений «западной» идеологии отвечает требованиям воспитывающего обучения, а это обязывает преподавателя при всякой оценке события прямо и открыто руководствоваться современной идеологией и политикой государства.

Воспитывающее воздействие на курсантов оказывают правильная организация учебного процесса, умелое использование различных методов и форм обучения, а также условия, в которых оно осуществляется.

Четкий ритм учебного процесса вырабатывает у курсантов привычки организованности, собранности, закаляет волю и характер, формирует убеждение в необходимости строжайшего соблюдения воинской дисциплины. Всякое отступление от уставного порядка, каким бы незначительным оно казалось, может породить у курсантов беззаботность, невнимательность, недисциплинированность.

Высокая напряженность учебного процесса, приближение условий проведения занятий к будущей практической деятельности курсантов, особенно проведение занятий в поле, на полигоне, аэродромах, на кораблях в море, в сочетании с постоянной требовательностью преподавателей формируют у обучаемых профессиональную направленность, высокие морально-боевые качества.

Успешному решению учебно-воспитательных задач во многом способствует применение различных методов обучения. Оно определяет характер деятельности курсантов в процессе обучения. Опыт доказано, что, чем активнее эта деятельность, тем успешнее решаются учебно-воспитательные задачи. Например, известно, что курсанты быстрее изучают образцы оружия и боевой техники и убеждаются в их важности, если во время занятий они не только слушают объяснения преподавателя, но и сами работают с этими образцами.

Активное вовлечение курсантов в научно-исследовательскую работу, высокая организация их самостоятельной подготовки способствуют формированию у обучаемых творческого мышления, настойчивости, выработке навыков и умений добывать знания и решать разнообразные научные и практические задачи.

Правильный выбор методов, форм и средств учебной работы является важным условием усиления воспитывающей роли обучения. Соблюдение этого условия возможно при наличии научно обоснованных методик преподавания учебных дисциплин. Уже при их разработке должен предусматриваться воспитывающий элемент. Следует, однако, заметить, что в целевых установках программ и частных методиках некоторых учебных дисциплин, а также в методиках проведения от-

дельных занятий еще не всегда конкретно определяются воспитательные цели и пути их достижения. А это ведет к тому, что некоторые преподаватели ограничивают свою деятельность решением только учебных задач, забывая о задачах воспитательных.

Воспитание в процессе обучения кадров ОВД предполагает связь теории с практикой, обучения и воспитания с жизнью. Обучение будет носить подлинно воспитывающий характер, если курсанты вовлекаются в активную деятельность как в учебное, так и во внеучебное время: участие в общественной работе, связь с жизнью и деятельностью трудящихся района, города, где дислоцирован вуз. Общественная деятельность, тесно связанная с учебным процессом в вузе, позволяет закреплять теоретические знания на практике, формирует прочные идейные убеждения, нравственные привычки, навыки воспитательной работы.

Воспитательная роль обучения находится в прямой зависимости от прочности, неразрывности связи педагогического процесса в вузе с жизнью и деятельностью ОВД. Формы этой связи разнообразны, и многие из них, например, стажировка преподавателей в ОВД, их участие в учениях и маневрах, выступления представителей из МВД России, в том числе и выступления выпускников данного вуза перед преподавателями и курсантами, стали хорошей традицией. вузы получают отзывы из ОВД о службе выпускников, изучают мнения о содержании и организации учебно-воспитательной работы в училищах. После обобщения и тщательного анализа этих отзывов принимаются меры для совершенствования педагогического процесса. Большое воспитательное воздействие оказывает хорошая организованная практика и стажировка курсантов в ОВД.

Воспитание в процессе обучения усиливается, когда связь с жизнью войск является непрерывной. Поэтому каждая лекция, каждое занятие по всем дисциплинам, изучаемым в вузе, должны быть тесно связаны с будущей профессией курсантов. Опыт показывает, что сильное воспитательное воздействие оказывает на занятиях анализ фактов из жизни рода войск, в котором предстоит служить обучаемым, фактов и примеров из службы и деятельности выпускников данного вуза. Положительно зарекомендовало себя привлечение представителей из ОВД для проведения занятий по отдельным темам, для приема экзаменов. Такая форма связи позволяет лучше учесть нужды армии и флота, повышает ответственность преподавателей и курсантов.

Формированию морально-боевых качеств курсантов и прежде всего дисциплинированности и организованности способствуют их обучение в процессе несения гарнизонной, караульной и внутренней службы, а также хорошо организованная внеучебная деятельность. Эта воспитательная возможность используется с наибольшим эффектом, когда осуществляется тщательная, хорошо продуманная подготовка курсантов к данным видам деятельности, когда организован контроль за нею, а по окончании делается поучительный разбор действий. Единство теоретической и практической подготовки, укрепление связи обучения с жизнью всегда были особенностью и преимуществом советской школы.

Воспитывающее воздействие на курсантов в процесса-обучения оказывают личность преподавателя, его знания, отношение к выполнению своего долга, моральная чистота, высокая требовательность к себе, его педагогическая культура и методическое мастерство. Преподаватель вуза находится в центре внимания курсантов. Они перенимают у него приемы-работы, действия, поступки. Таким образом, каждый преподаватель объективно выступает не только в роли учителя, но

и всегда является воспитателем.

Деятельность преподавателя образовательных учреждений МВД России исключительно сложна и многогранна. Чтобы успешно выполнять стоящие перед ним задачи, преподаватель должен глубоко овладеть марксистско-ленинской теорией, иметь высокую идейную убежденность и нравственность, основательно знать преподаваемую дисциплину, квалифицированно разбираться в деле, уметь обучать и воспитывать курсантов в соответствии с требованиями.

Современный преподаватель вуза—это эрудированный, культурный, широко мыслящий человек, мастер педагогического труда. Мастерство преподавателя, его личные качества, как в зеркале, отражаются в деятельности курсантов, во многом определяя успешность их воспитания в вузе. Изучение деятельности передовых преподавателей вузов показывает, что их личные качества, личный пример оказывают сильное воспитательное влияние на курсантов<sup>18</sup>.

Таковы основные условия, определяющие воспитательное влияние обучения на курсантов. Анализ этих условий свидетельствует о том, что только их комплексное соблюдение в педагогическом процессе вуза может обеспечить решение воспитательных задач.

В едином процессе обучения и воспитания происходит умственное и физическое развитие курсантов. Исследования советских психологов и педагогов убедительно показали, что между обучением, воспитанием и развитием существует органическая связь, диалектическое единство. Воспитание и обучение создают условия для развития способностей, формируют сознание, развивают познавательные возможности учащихся.

В процессе обучения курсанты не только овладевают знаниями изучаемых дисциплин, но и развивают свои познавательные способности. Усваивая различные понятия, они пользуются ими как материалом и орудием для образования своих собственных понятий и суждений.

Обучение и развитие взаимно обуславливают друг друга, В этом отношении можно сказать: чтобы знать, надо мыслить, а чтобы мыслить, надо знать. Из этого положения объективной взаимосвязи усвоения и развития следует, что обучение есть процесс руководства не только усвоением знаний, но и процесс руководства умственным развитием учащихся.

Не только обучение в целом, но и каждая учебная дисциплина содействуют развитию умственных способностей курсантов, их логически правильного мышления. Однако опыт показывает, что эти стороны не всегда находятся в единстве. Нередко преподавание идет на таком уровне, что оно не содействует развитию умственных способностей. Это происходит в тех случаях, когда занятия проводятся шаблонно, на них пересказываются положения учебных пособий, обучаемым сообщаются готовые ответы на все вопросы изучаемой темы.. В практике можно наблюдать такие случаи, когда курсантов вооружают большим объемом знании, но при этом не заставляют их мыслить, не обращают внимания на умственное развитие, формирование творческого мышления.

Как общее, так и интеллектуальное развитие определяется качеством обучения, прежде всего его содержанием и характером управления процессом усвоения. Успешным может быть только такое обучение, которое учитывает уровень развития курсантов и в то же время развивает их познавательные возможности.

Опыт передовых преподавателей показывает, что успешнее решаются задачи интеллектуального развития при такой организации обучения, когда преподаватели знают и учитывают как общий уровень умственного развития обучаемых, так и особенности мышления отдельных курсантов, когда занятия проходят в виде решения

определенных познавательных задач, когда обучаемые не просто слушают и запоминают, наблюдают или копируют, а активно участвуют в поиске и «открытии» новых знаний, в изыскании лучших приемов работы. При таком обучении развиваются ум и способности, логическое мышление курсантов, закаляется их воля.

Большие перспективы развития курсантов открываются на путях более смелого внедрения во все формы учебной работы элементов проблемного обучения, обеспечения в ходе занятий самостоятельности и максимальной активности обучаемых, создания атмосферы творческих дискуссий, стимулирующих мысль курсантов на самостоятельное и настойчивое добывание новых знаний.

Развивающим является такое обучение, которое формирует приемы умственной деятельности, вырабатывает у обучаемых способность к анализу, синтезу, обобщению, абстрагированию. Каждый учебный предмет вносит свой вклад в умственное развитие курсантов, формирует у них те приемы умственной деятельности, которые специфичны для него. Овладение этими приемами способствует развитию как специального (тактического, технического, математического и т. д.), так и общего мышления.

Важно выделить типичную для каждого предмета систему приемов умственной деятельности и предусмотреть в методике изучения данной учебной дисциплины вооружение обучаемых приемами умственной деятельности. В этом случае каждый преподаватель будет развивать у обучаемых профессионально важные качества мышления, способность самостоятельно и за короткий срок производить расчеты, решать задачи наиболее целесообразным и кратким путем, четко, кратко и ясно формулировать свои мысли, как это подобает офицеру в сложной обстановке, и др.

Специфика учебного процесса в высшей школе в том и состоит, что курсанты должны непрерывно, самостоятельно искать истину. Эту задачу они смогут решать более успешно, если им присуща самостоятельность мышления. Поэтому преподаватель должен постоянно учить обучаемых мыслить, рассуждать, исследовать, анализировать, делать выводы, обосновывать свои суждения.

Обеспечивая единство обучения, воспитания и развития, преподаватели вуза одновременно решают задачи психологической подготовки курсантов к их будущей практической деятельности. Морально-психологическая подготовка осуществляется в процессе всей целенаправленной учебно-воспитательной работы. Значение этой деятельности в настоящее время чрезвычайно возросло.

Психологическая подготовка курсантов к будущей практической деятельности, к войне и спецоперации осуществляется последовательно и настойчиво всеми преподавателями, всем постоянным составом вуза, на всех курсах обучения. Опытные преподаватели всегда заботятся о том, чтобы каждое занятие решало ту или иную задачу психологической подготовки. совершенствовало с учетом будущей профессии обучаемых их восприятие, внимание, наблюдательность, память, мышление, способность к эффективной боевой работе при предельном напряжении всех сил, к действиям в сложных и опасных ситуациях, формировало у них внутреннюю готовность к спецоперации.

Психологическая подготовленность курсантов формируется более успешно, когда от курса к курсу глубоко раскрываются особенности профессиональной деятельности сотрудника, реальные трудности этой деятельности, а на занятиях (особенно практических) создается высокая напряженность, большое разнообразие сложных ситуаций, вводятся элементы гласности и риска.

Таким образом, обучение, воспитание, развитие и психологическая подготовка органически слиты между собой.

### **4.3. Методы обучения в образовательных учреждениях МВД России.**

Требования принципов реализуются в учебном процессе с помощью методов обучения. Последние находятся во взаимозависимости и определяются дидактическими принципами.

По вопросу о сущности методов обучения, их группировке в педагогической, перативно-тактической литературе существуют различные точки зрения. Одни авторы подходят к пониманию методов обучения с позиций логики, другие выясняют их существо с общефилософских позиций, третьи пытаются рассматривать методы как способы организации познавательной деятельности обучаемых. Все эти подходы сами по себе интересны, но они подменяют дидактическое понятие метода обучения другим: соответственно или логическим, философским пониманием формы движения содержания обучения», или «проблемой сущности процесса познавательной работы» обучаемых.

В специальной педагогике принято понимать методы обучения как способы совместной работы обучающего и обучаемых ведущие последних от незнания к знанию, от неумения к умению и формирующие у них высокие морально-боевые качества.

В условиях образовательных учреждений МВД России методы обучения определяются как способы совместной работы преподавателя и курсантов, посредством которых осуществляется усвоение обучаемыми знаний, навыков и умений, развитие их познавательных сил к ведению специальной операции. Применяя различные методы, преподаватель сообщает обучаемым материал для познавательной деятельности и руководит ею.

К числу основных методов обучения в вузах МВД России следует отнести: лекционный метод, метод самостоятельной работы, обсуждение учебного материала на семинарских и классно-групповых занятиях, показ (демонстрацию), упражнения, исследовательский метод и метод практических работ.

Методика применения различных способов обучения в вузе разнообразна. Она раскрывается в специальных работах, рассматривающих конкретные средства и приемы обучения тем или иным дисциплинам в вузах МВД России.

Ряд лет на страницах печати продолжается дискуссия о так называемых «пассивных» и «активных» методах обучения. При этом некоторые авторы относят лекцию в разряд пассивных методов и на этом основании ратуют за сокращение числа лекционных часов (в пользу практических и лабораторных занятий). Большинство участников развернувшейся на страницах журнала «Вестник высшей школы» дискуссии выступило против тенденции умаления роли лекционного преподавания, справедливо подчеркивая ведущую научную и воспитательную роль лекций в учебном процессе, отвергая правомерность самого деления методов обучения на пассивные и активные. Действительно, хорошо подготовленная лекция активизирует познавательную деятельность слушателей, будит их мысль, приводит к размышлениям над проблемами изучаемой науки, к поискам ответов на возникшие

вопросы. Она закономерно побуждает курсантов к дальнейшей самостоятельной работе, исследованиям в области изучаемой науки.

В процессе чтения лекции решается одна из важнейших задач—формирование и развитие у обучаемых, научного мировоззрения. Коллективная работа на лекции развивает у них необходимые качества восприятия, внимания, памяти, мышления, совершенствует черты характера, воспитывает личность в целом.

Лекция всегда читается с учетом реальных условий данного учебного заведения МВД РФ: его профиля, особенностей и специальности курсантов, степени обеспеченности учебными пособиями и др. Большим успехом в вузах пользуются лекции, прочитанные на высоком идейном уровне, в которых преподавателю удается теоретический материал тесно связать с жизнью МВД РФ, с практикой профессиональной деятельности, к исполнению которой курсанты готовятся.

В подлинную педагогику научного мышления превращаются лекции, в которых ставятся новые проблемы, привлекаются последние данные в развитии преподаваемой науки, намечающие принципиально новые решения тех или иных вопросов.

Поддержанию интереса к лекции способствуют также проблемное изложение ее содержания, свободное, логически стройное и эмоциональное сообщение материала, живость и доходчивость языка, поддержание постоянного контакта и взаимопонимания преподавателя с аудиторией, использование различных средств наглядности, технических средств обучения

Таковы важнейшие условия, обеспечивающие эффективность лекционного метода преподавания.

Широкое применение в обучении курсантов находит метод самостоятельной работы. Для глубокого овладения разносторонними знаниями, навыками и умениями обязательно требуется большая работа по самостоятельному изучению теоретического и практического материала.

Работая самостоятельно как по заданию, так и по собственному желанию над литературой, изучая технику, отрабатывая способы и приемы практических действий, курсанты углубляют свои знания, совершенствуют навыки и умения, делают их более прочными, устойчивыми. В процессе самостоятельной работы у них развиваются такие качества, как самостоятельность мышления, организованность и целеустремленность в действиях, настойчивость в преодолении трудностей, умение трудиться сосредоточенно и внимательно, контролировать себя, овладевать способами умственных действий, развивать память и др.

Самостоятельная работа курсантов протекает в течение всего учебного времени на всех видах учебных занятий и в часы самоподготовки. Особенно велика доля самостоятельной работы курсантов на практических и лабораторных занятиях, в учебные часы, специально отведенные для самостоятельной работы. Курсанты, как правило, работают самостоятельно в часы самоподготовки ежедневно, 3—4 часа.

Для деятельности курсантов характерно многообразие видов самостоятельной работы: изучение литературы (общественно-политической, специальной ОВД, объединенной военно-специальной, общетехнической, общенаучной и т. д.), решение практических задач, самостоятельное изучение боевой техники и вооружения, самостоятельные упражнения и тренировки, выполнение лабораторных и чертежно-конструкторских работ, самостоятельные наблюдения за изучаемыми явлениями и

процессами как в естественных, так и лабораторных условиях, самостоятельное прослушивание учебных радиопередач, просмотр учебных кинофильмов, телепередач и др.

Для каждого вида самостоятельной работы имеются методические правила, выполнение которых обеспечивает ее стройность и логическую последовательность, повышает результативность труда. Например, одним из важнейших видов самостоятельной работы курсантов является работа над литературными источниками. На нее обычно падает и наибольшее количество времени, затрачиваемого в часы самоподготовки. Методика работы над книгой сложна, но вполне посильна каждому обучающемуся в вузе. Содержание ее включает в себя следующее. Во-первых, ознакомительное чтение пособия, статьи, раздела книги в сравнительно быстром темпе с целью получить общее представление о работе, выделить материал, непосредственно относящийся к интересующему вопросу и требующий особо внимательного изучения. Во-вторых, повторное, сравнительно медленное чтение с расчленением текста на смысловые части, выделением основных положений, аргументации автора, изучением схем, таблиц, чертежей. Выполнением этого этапа работы осуществляется анализ основных понятий, положений, идей работы, их обобщение и выводы, позволяющие дать правильный отчет, чему научила книга. В-третьих, конспектирование изучаемого текста с тем, чтобы зафиксировать основ и отношение курсанта к ним, его согласие или возражение, его понимание проблемы. Конспект, таким образом, должен быть не записями для отчета перед преподавателем, а рабочим документом, широко используемым курсантом в процессе изучения учебного материала. Текст книги можно считать изученным, если обучаемый может воспроизвести основные ее положения и найти им практическое применение.

Преподаватель постоянно руководит самостоятельной работой курсантов: он ставит конкретные задачи, определяющие особенности данного вида самостоятельной работы, указывает ее объем, срок выполнения; обучает курсантов работать по плану, технически и методически грамотно (если требуется, с использованием вычислительной техники); побуждает их к самоконтролю и взаимопомощи в процессе самостоятельной работы; заботится об обеспечении необходимыми материалами УИ (литературными, техническими) для самостоятельной работы; контролирует работу обучаемых и консультирует их по мере необходимости.

Успешному ходу самостоятельной работы курсантов помогает ее планирование, распределение по семестрам, на что обучаемые должны быть сориентированы. В то же время нужен постоянный контроль со стороны преподавателей кафедр за своевременным и качественным выполнением задания на самостоятельную работу. Это исключает штурмовщину обеспечивает необходимую ритмичность работы.

Широко практикуются различные виды занятий (семинары, классно-групповые занятия), рассчитанные на то, чтобы курсанты после лекций, самостоятельной работы с литературой и техникой, специальными средствами смогли углубить свои знания, проверить правильность выводов, к которым пришли, овладеть умением отстаивать свои взгляды и убеждения. Проводятся эти занятия методом обсуждения учебного материала, предполагающим активную коллективную работу преподавателя и обучаемых на базе предварительной их подготовки.

Для успешного проведения занятий рассматриваемым методом требуется, прежде всего, основательное изучение обсуждаемой проблемы, нередко включающее в себя исследовательский материал, полученный участниками семинара (классно-группового занятия). Глубокому усвоению обсуждаемых проблем способствует: создание непринужденной рабочей обстановки для обмена мнениями, творческой дискуссии: четкая, проблемная постановка преподавателем вопросов перед аудиторией и своевременное подведение итогов выступлений по ним; правильный расчет времени для выполнения плана обсуждения; поддержка и поощрение товарищеской дискуссии; отсутствие навязчивости и давления своим авторитетом на обучаемых; аргументированное, развернутое подведение итогов занятия с внесением полной ясности в вопросы, оставшиеся спорными для курсантов.

Обсуждение учебного материала проводится с учетом многих факторов: степени подготовленности курсантов, характера литературы, которую они изучили, готовясь к занятию, особенностей изучаемых проблем и т. п. Занятия организуются по учебным группам, продолжительностью, как правило,

Наиболее сложным видом обсуждения учебного материала является семинар. Различают три типа семинарских занятий, проводимых в советской высшей школе:

1) семинар, имеющий основной целью углубленное изучение определенного систематического курса и тематически прочно связанный с ним;

2) семинар, предназначенный для основательной проработки отдельных наиболее важных и типичных в методологическом отношении тем курса или даже одной темы;

3) семинар или спецсеминар исследовательского типа с независимой от лекций тематикой по отдельным проблемам науки для углубления их разработки .

План проведения семинарского занятия, как правило, предусматривает тему доклада (реферата). Опыт показывает, что преподавателю целесообразно самому определять, кому поручить подготовку доклада. При этом необходимо не связывать инициативу докладчика, не спешить со своими советами и рекомендациями, а дать возможность обучаемому самому обдумать план выступления, методику работы над ним. В последующих консультациях целесообразно высказать определенное мнение по плану, внести коррективы, необходимые для приведения его в соответствие с общим планом семинара, его научной и идейной направленностью.

В период подготовки семинарского занятия преподаватели проводят коллективные консультации. Цель их состоит в том, чтобы лучше организовать самостоятельную работу курсантов, поэтому особое внимание обращается на определение литературы, необходимой для изучения, выделение основных проблем, в которых надо глубоко разобраться, выявление степени подготовленности курсантов и их возможностей.

Нередко преподаватель использует практику конкретных заданий курсантам: написать рецензии на опубликованные в печати статьи, сделать обзор специальной литературы и т. п.,

Таким образом, подготовка к семинару включает в себя широкий круг вопросов и требует от преподавателя большого напряжения творческой мысли. Важно заранее продумать вступительную часть занятия, основную и заключительную, дополнительные вопросы, средства наглядности, практические задания, наконец, еще раз просмотреть литературу к теме.

Наиболее сложная задача преподавателя — организовать на семинаре творческое обсуждение проблемы. Способы здесь различны. Наиболее характерными из них являются: постановка вопросов, которые вызывают оживленный обмен мнениями; применение летучек и контрольных задач; заслушивание научных сообщений; выступления курсантов с рецензиями на различные работы (монографии, статьи и т. п.), выделение из курсантов оппонентов по докладам, рефератам, научным сообщениям; проведение курсантами исследований по теме и т. п. Некоторые семинары по общественным наукам целесообразно проводить непосредственно на промышленных предприятиях, в совхозах, колхозах; по специальным дисциплинам по территориально — в учебных центрах ОВД, научно-исследовательских институтах и т. д. Место и время занятий определяются характером изучаемой темы. Иногда на семинары целесообразно приглашать ветеранов войны, видных специалистов по изучаемым проблемам. Все это способствует развитию творческой познавательной деятельности курсантов, расширению и углублению их знаний, формированию у них системы убеждений, г

Ответственной частью семинара является заключительное слово преподавателя. В нем он подводит итоги занятия, анализирует выступления курсантов, освещает вопросы, которые не получили в ходе семинара достаточного разрешения, дает оценку занятию в целом. Слово преподавателя оставит большой след в сознании обучаемых, если доклад и выступления участников семинара будут оценены с позиций теоретической подготовленности их авторов, умения связать теорию с решением практических задач, с жизнью ОВД, логично и убедительно излагать материал. Особое внимание обращается на исправление неточностей и ошибок, допущенных курсантами при освещении вопросов занятия, на постановку новых вопросов для дальнейшей работы, на необходимые обобщения и выводы.

Семинар требует от преподавателя тщательной подготовки, мобилизации всех знаний и опыта, умения своевременно и тактично реагировать на выступления, реплики, полемику, показывать образец собранности, аккуратности и целеустремленности.

Наряду с лекционным методом, самостоятельной работой, обсуждением учебного материала, в учебном процессе вузах МВД России широко используется метод показа (демонстрации) различных явлений и процессов: оружия и боевой техники, приемов боевых действий и боевой работы как в натуральном виде, так и в изображениях. Сущность этого метода состоит в том, чтобы с помощью различных действий и средств создать у обучаемых наглядный образ изучаемого предмета, сформировать конкретные представления об устройстве техники, вооружения, протекании различных сложных процессов.

Внедрение в учебный процесс различных средств наглядности, технических средств обучения повышает его эффективность, вследствие чего возрастает роль показа (демонстрации) как метода, обучения. С помощью показа достигается активизация внимания и мышления обучаемых, быстрое усвоение того материала, овладение которым другими методами потребует значительно больших усилий и средств.

Различают: личный показ обучающим действий и приемов;

показ действий подразделений; показ реальной боевой техники и вооружения; показ изобразительной наглядности; демонстрацию диапозитивов, кинофильмов, телепередач, воспроизведение звукозаписи.

Каждый из этих видов показа имеет специфичную методику применения в различных формах учебной работы, но есть и общие требования для метода в целом. Кратко охарактеризуем основные из них применительно к показу натуральной (естественной) и изобразительной наглядности.

Основными требованиями к показу средств наглядности являются плановость и преднамеренность, продуманность иллюстрации или в средства отвлечения курсантов от изучаемого материала.

В связи с этим приобретает большое значение заблаговременное определение конкретной цели показа, его точного места, времени в ходе занятия. Необходимо точно установить, какие средства показать, в какой последовательности, на что обратить особое внимание обучаемых, как прокомментировать каждый вид показа, строго рассчитать количество используемых средств.

Немаловажное значение имеют предварительное ознакомление преподавателя с фондом наглядных пособий, имеющихся на кафедре, его методическая и техническая подготовленность. Изучение фонда средств наглядности помогает более равномерно распределить их по всему курсу преподаваемой дисциплины, отобрать только те, которые способствуют уяснению вопросов той или иной конкретной темы.

Техническая и методическая подготовленность преподавателя обеспечивает надежную работу технических средств обучения в процессе показа.

Существенным требованием к применению метода показа является умеренная дозировка предъявления учебного материала. В результате специальных исследований и обобщения опыта вузов выявлены оптимальные нормы демонстрации некоторых средств наглядности. Так, например, наилучший результат при чтении лекции по общественным дисциплинам дает демонстрация кинофильмов и диафильмов, занимающая не более 8—10 минут; магнитофон используют, как правило, лишь 0—7 минут; количество кадров диафильма обычно не должно превышать 15—20. Число высвечиваемых кадров диафильма в течение одного часа лекции по техническим дисциплинам не должно превышать 4—5.

Умеренность дозировки в показе различных средств наглядности обуславливается тем, что технические устройства, благодаря которым обычно осуществляется показ,— очень емкое средство динамичного предъявления информации, требующее интенсивной мыслительной деятельности обучаемых и могущее привести к восприятию «избыточной» информации, а следовательно, к быстрому утомлению.

Показ (демонстрация) предполагает подготовку курсантов к восприятию показываемого, формирование у них установки на целенаправленное восприятие учебного материала. Средства наглядности часто одновременно несут в себе огромный объем информации. Подсчитано, например, что человек за одну секунду может сознательно воспринять не более 40—50 бит информации, тогда как телевизионное изображение содержит ее в себе одновременно объемом 400—500 тысяч бит<sup>29</sup>. Чтобы не перегружать сознание обучаемых избыточной, второстепенной, несущественной информацией, преподавателю важно предварительно поставить определенную познавательную задачу, определить главное, что должны уловить слушатели, помочь выработать план наблюдения, рассказать о том, что будет показано, дать установку на отчет и т. д. В этих условиях восприятие показываемого не будет пассивным, оно приобретет активный, творческий характер.

Профессиональная деятельность сотрудника носит ярко выраженный практический характер. Невозможно успешно руководить подчиненными людьми, организовывать процесс боевой подготовки, воспитание и обучение личного состава, творчески решать инженерные задачи, если нет у сотрудника навыков и умений точно, четко, быстро и безошибочно выполнять свои функциональные обязанности. Необходимые навыки и умения формируются, закрепляются и совершенствуются с помощью *метода упражнения*.

Суть этого метода обучения состоит в многократном, сознательном повторении умственных или практических действий, которое происходит в постоянно усложняющейся обстановке. Значимость метода упражнений обуславливается местом, которое занимает проблема выработки навыков и умений курсантов.

Служба, работа любого специалиста от ОВД требует наличия самых разнообразных навыков и умений, причем доведенных до совершенства, что диктуется требованиями современного боя, специальной операции и исключительно динамичного, интенсивного процесса боевой подготовки сил ОВД в мирное время. Ввиду этого выполняемые курсантами упражнения разнообразны: физические и строевые, упражнения в стрельбе и в расчетах по подготовке данных для стрельбы; тактические (по оценке обстановки, принятию обоснованных решений, руководству действиями подчиненных лиц и подразделений в динамике боя и т. д.); технические (проведение лабораторных работ, технических расчетов, обнаружение неисправностей в технике и т. п.); комплексные упражнения.

Каждый вид упражнений соответственно имеет перед собой конкретные цели. Например, упражнения по техническим курсам специальных кафедр в специальных вузах МВД России (ГИБДД-Орел) проводятся с целью «закрепить теоретические знания, полученные на лекции, путем решения конкретных практических задач по специальности научить применять теоретические знания в решении прикладных вопросов инженерной практики; научить технике инженерных расчетов, выработать инженерную эрудицию при решении практических инженерных задач.

В зависимости от характера и степени влияния на формирование навыка (умения) упражнения делятся на подготовительные, или вводные (при первоначальной отработке навыка или его элементов), основные (отработка действия в целом), тренировки (устанавливающие уровень подготовки специалиста и поддерживающие, совершенствующие этот уровень упражнения также могут быть коллективными и индивидуальными).

Методика проведения упражнений по различным учебным дисциплинам очень разнообразна. Это—объект специальных исследований. Однако можно выделить общие условия, соблюдение которых способствует успешному ходу упражнений, их эффективности в обучении. Основными из них являются: активное и сознательное участие всех курсантов в решении практических задач; систематичность и последовательность в проведении упражнений, их разнообразие и постепенное усложнение путем введения новых элементов действий; тщательный контроль за правильным выполнением всех деталей упражнения;

внесение состязательного духа в ходе выполнения требуемых действий; приучение курсантов к самоконтролю, самоанализу выполняемых действий, их самооценке; максимальное приближение условий выполнения упражнений к обстановке современного боя и т. п.

Методически правильно проводимые упражнения имеют большое не только образовательное, но и воспитательное значение. Они закаляют волю курсантов, развивают у них настойчивость, упорство, наблюдательность, коллективизм в действиях, инициативу и самостоятельность, помогают более глубокому усвоению теоретических знаний.

Специфичным для образовательных учреждений МВД России является то, что курсантов необходимо не только и не столько учить правильно воспринимать учебный материал, но «учить их учиться» добывать знания в самостоятельном научном поиске, вести учебно-воспитательную работу. Не овладев навыками исследования, офицер не сможет своевременно обновлять и обогащать свои знания, быть на уровне специалиста высшей квалификации. Для решения этой задачи в учебном процессе в вузах МВД России широко используется исследовательский метод обучения.

Исследовательский метод применяется в процессе выполнения курсантами разнообразных работ учебно-исследовательского характера: подготовки докладов и рефератов для семинарских занятий, выполнения лабораторных работ, постановки и проведения экспериментов, выполнения курсовых проектов и работ, а затем дипломных работ (проектов). Многие курсанты участвуют в работе кружков ВНО, где ведут научные исследования. Опыт работы ряда профилирующих кафедр вузов МВД России показывает, что при правильной организации курсового проектирования, разумном сочетании в задании учебных и исследовательских вопросов значительная часть курсантов может завершать курсовые работы (проекты) на уровне научно-исследовательских работ.

Вся учебная деятельность курсантов в данном плане протекает под руководством преподавателя, который выступает в качестве научного руководителя, консультанта.

В процессе выполнения учебно-исследовательских работ курсанты вырабатывают у себя многие конкретные навыки и умения: изучать теорию проблемы, применять расчеты и выводы теории на практике, читать и выполнять технологические карты, схемы и чертежи; собирать, систематизировать и обрабатывать фактический материал; ставить эксперименты, пользоваться справочными данными; формулировать основные выводы и рекомендации и т. д.

Чтобы обеспечить успех применения исследовательского метода, важно помочь обучаемому в определении темы, объема работы. Если на первых курсах обучения эти работы больше носят реферативный характер, то на старших курсах они должны представлять собой в известной степени оригинальные труды, свидетельствующие о том, что автор овладел методологией и методикой научного исследования и создает работу, имеющую теоретическое и практическое значение,

На первых курсах преподавателю больше приходится помогать курсанту в подборе литературы, в составлении плана работы, в проверке разделов работы по мере их готовности и т. п. На старших курсах обеспечивается обычно почти полная самостоятельность курсанта, за преподавателем в основном остаются контрольные функции и по мере необходимости обязанности консультанта.

Курсовые работы и проекты обычно защищаются перед специальными комиссиями кафедр. Процесс защиты дает курсантам опыт публичных выступлений, защиты выдвигаемых научных положений. Важно, чтобы этот этап нес на себе

большую воспитательную нагрузку, готовил курсанта к наиболее важной задаче — выполнению и защите дипломной работы или дипломного проекта. В процессе защиты необходимо всемерно поощрять проявление курсантом инициативы, оригинальности и самостоятельности мышления, умение практически анализировать явления, убедительно обосновывать выводы.

Особое внимание в вузах уделяется выполнению дипломных работ (задач, проектов), как завершающему этапу обучения курсанта, слушателя в образовательном учреждении МВД России. Разработка дипломной темы должна показать способность выпускника проводить научные исследования, самостоятельно ставить и решать теоретические и практические вопросы, владеть методикой и техникой научно-исследовательской работы. Поэтому в методическом отношении очень важно, чтобы темы дипломных заданий выбирались заблаговременно, были тесно связаны с научно-исследовательской и научной работой кафедр и ОНИиРИО вузах МВД России. Это дает возможность работать с перспективой, решать наиболее актуальные вопросы.

Особенность методики руководства работой курсантов-дипломников заключается в том, чтобы дать возможность обучаемому проявить максимум самостоятельности в разработке проблемы и в то же время воспользоваться высококвалифицированным научным руководством специалистов — преподавателей кафедры. Важно не допускать мелочной опеки, не оберегать от трудностей, не навязывать какую-то уже известную схему решения проблемы, а предоставлять курсанту полную самостоятельность, тактично поправлять его лишь в том случае, если он начал работу явно ошибочными методами, идет неправильным путем.

В ходе учебного процесса курсанты выполняют задания по «оперативно-тактической» стажировке, производственной, педагогической, профессиональной практике. В процессе практики они закрепляют, развивают и совершенствуют знания, навыки и умения. Вот почему в системе методов обучения образовательных учреждений МВД России важное место занимает *метод практических работ*.

Специфика обучения курсантов методом практических работ заключается в том, что они получают возможность, выполняя свою профессиональную деятельность, проверить ценность теоретических знаний, полученных за период обучения, связь этих знаний с реальными задачами, решаемыми подразделениями МВД России. Деятельность курсантов в период практики приобретает особую ответственность, так как их успехи и неудачи прямо и непосредственно влияют на уровень боевой готовности частей, на производственные дела предприятий.

Прежде всего проведение практики тщательно планируется. Предусматриваются как общие требования, так и индивидуальные задания. Конкретно определяются все элементы работы стажера (практиканта), время их выполнения, учебные и исследовательские задачи.

Перед началом стажировки (практики) проверяется подготовленность к ней курсантов, проводится предварительный инструктаж, во время которого конкретизируются задачи, порядок и условия стажировки (практики), дается краткая характеристика особенностей части (предприятия), где предстоит работать и учиться.

В процессе практики преподаватель, выезжая на места, консультирует курсантов по вопросам выполнения ее программы, контролирует их деятельность, побуждает каждого из них трудиться с полным напряжением сил. Важно недопекать

обучаемых, а больше доверять им при выполнении сложных и ответственных задач.

Выполнение функциональных обязанностей на практике осуществляется в процессе боевой подготовки частей, их организационно-технических мероприятий. Поэтому работа каждого курсанта должна быть органической частью работы всего коллектива части (предприятия), только тогда она даст максимальный результат.

Во время практики курсанты обычно активно участвуют в общественной жизни части, проведении тактических учений (иногда крупных тактико-специальных маневрах), маршах, походах, боевых стрельбах. Решение этих сложных задач вызывает у них активную творческую работу, объективно приводит к систематизированию и обогащению имеющихся знаний, навыков и умений, вырабатывает привычку действий в сложной обстановке, совершенствует морально-боевые качества, увеличивает прочность психологической закалки.

Специальная стажировка и практика способствуют также выяснению слабых сторон в подготовке курсантов. В связи с этим преподавателю важно вести детальный учет ошибок, допускаемых обучаемыми, чтобы в последующем внести определенные коррективы в учебный процесс.

Учебный процесс, осуществляемый различными методами обучения, не будет управляемым, целеустремленным, если не налажена система контроля за его ходом, своевременная проверка и оценка знаний, навыков и умений курсантов. Контроль и проверка хода учебно-воспитательного процесса являются важной составной частью обучения. Они выполняют, помимо основной — контрольной функции, еще ряд педагогических функций, а именно: обучающую, воспитательную, организующую, предупредительную и некоторые другие.

В самом деле, изучая действительное состояние учебно-воспитательной работы, ее соответствие требованиям, предъявляемым к учебному заведению МВД РФ, принимая меры к ее совершенствованию, решаются одновременно и другие задачи:

-накопленный опыт учебно-воспитательной работы становится достоянием кафедр, факультетов, всего коллектива уза;

-оказывается стимулирующее воздействие на профессорско-преподавательским состав, с одной стороны, и на курсантов — с другой, воспитываются у них такие качества, как самокритичность, оперативность в решении учебных задач, самостоятельность в подходе к проблемам, высокое чувство ответственности: дисциплинируется весь ход обучения, совершенствуется его организация, предупреждаются различные неувязки, организационные и методические просчеты.

Для того, чтобы все эти функции выполнялись качественно, контроль за учебным процессом и проверку знаний, навыков и умений необходимо организовывать в соответствии с определенными требованиями, а именно: контроль и проверка должны быть постоянными, всесторонними, целенаправленными и объективными.

Контроль за учебным процессом и проверка знаний, навыков и умений осуществляются разнообразными формами и методами. Объясняется это тем, что по своему содержанию и задачам они носят многоплановый характер. Например» осуществлять контроль за работой курсантов первых курсов — одно, а за работой выпускников — другое. При всем многообразии форм и методов контроля ведущим является контроль в процессе учебных занятий. Этот контроль подразделяется на

несколько видов: текущий, то есть повседневный, на каждом учебном занятии; периодический— осуществляемый в форме зачетов и экзаменов за определенный раздел учебной программы или за весь учебный предмет; итоговый -как правило, проводится в форме экзамена курсантов по всей учебной дисциплине; государственные экзамены (при выпуске курсантов) - это заключительная форма проверки. Все эти виды контроля и проверки связаны между собой и дополняют друг друга.

Каждый из видов контроля и проверки осуществляется в разнообразных формах. Так, текущий контроль предполагает индивидуальные беседы, проверку конспектов, контроль в процессе семинарских занятий, контрольные собеседования (коллоквиумы), зачеты по важнейшим разделам курса, отдельным работам методологического и специального характера, письменные работы курсантов, работу на тренажерах, командно-штабные игры, зачеты и экзамены. Он осуществляется творческими усилиями преподавателей в ходе повседневной работы.

Другие же виды контроля определены соответствующими документами, и их проведение планируется заранее, вносится в учебный план. Методику осуществления всех форм контроля изложить невозможно, ибо многое здесь зависит от мастерства проверяющего, состояния методической работы на кафедрах и других обстоятельств. Коротко охарактеризуем лишь такие наиболее распространенные формы, как зачеты и экзамены.

Зачеты проводятся по многим дисциплинам. Если они принимаются от курсантов в ходе семестра и имеют целью проверить текущую успеваемость или качество выполнения практических работ, то они приобретают форму текущего контроля. В том случае, когда они проводятся в конце семестра,—это одна из форм периодического контроля. Наконец, зачет принимает форму итогового контроля, если он проводится по завершении курса науки, по которой не предусматривается экзамен.

Зачет, как правило, проводится путем индивидуального опроса курсантов. Если обучаемый активно работал в течение семестра и преподаватель хорошо знает уровень его подготовленности по предмету, он может выставить зачет и без' специального опроса. Такой методический прием целесообразен, так как служит средством дифференцированного подхода к курсантам, является стимулом в их дальнейшей работе, своеобразным поощрением за кропотливый труд.

Методика приема зачетов разнообразна. Одни преподаватели проводят индивидуальный опрос курсантов, приглашая их на беседу поочередно. Другие организуют зачет в присутствии всей учебной группы, прибегая к развернутому коллективному обсуждению поставленных вопросов. Практикуется опрос как с предварительной подготовкой курсанта по заданному вопросу, так и без подготовки, когда преподаватель начинает беседу сразу. В принципе можно согласиться со всеми этими вариантами, так как преподаватель применяет их, учитывая особенности подготовки каждого курсанта, место зачета в системе учебного курса и т. п. Названные варианты зависят также и от содержания материала.

#### **4.4. Пути формирования педагогического мастерства преподавателя**

Процесс формирования педагогического мастерства преподавателя условно можно разделить на три основных периода.

Первый период—подготовительный. Он охватывает время общеобразовательной и специальной подготовки преподавателя и характеризуется

опосредствованным, порой созерцательным, внутренне пассивным\_ отношением к формированию педагогического мастерства в ОВД. Вместе с тем на основе осознанного и подсознательного сравнения обучающихся педагогов, оценки их деятельности, определения своего отношения к ним так или иначе складывается понятие о мастерстве, о критериях его оценки, развиваются определенные педагогические способности и т. п.

Второй период—это период становления молодого педагога непосредственно в должности преподавателя. Он длится от 3 до 5 лет. Для него характерен ряд специфических сложностей и трудностей. В это время у молодого преподавателя на практике происходит окончательное складывание представлений о характере своей педагогической профессии, осуществляется выработка педагогических установок, своих личных принципов и правил, проверка теоретических знаний и практических навыков.

В процессе становления преподаватель, как правило, сосредоточивает основное внимание на освоении и отработке преподаваемой им дисциплины, организаторские и коммуникативные функции в какой-то мере отходят на второй план. Проектировочная деятельность сводится в основном только к переработке материала ближайших 2—3 лекций или семинарских занятий.

Типичным недостатком в учебной работе в это время является неумение распределить учебное время, излишнее увлечение своим изложением, слабое руководство деятельностью обучаемых.

Педагогическое мастерство преподавателя только начинает складываться в стабильную систему, поэтому здесь, как никогда, нужны своевременная помощь, поддержка коллектива и руководства кафедры, внимательное отношение к развитию положительных ростков будущего педагогического мастерства.

Как отмечалось, педагогическое мастерство преподавателя представляет собой совокупность его убеждений, научных знаний, организационно-методического искусства и личных качеств ума, чувств, воли, характера, способностей. Из этого следует, что важнейшим направлением формирования педагогического мастерства преподавателя является систематическое, планомерное повышение воспитательной сознательности, идейной убежденности, научных знаний, совершенствование методического мастерства в преподавании учебной дисциплины.

В целях всемерного и неуклонного повышения уровня юридических, философских, ТС и ОП, исторических (СНГ, МИР) политических, научно-технических знаний преподавателей в работе передовых коллективов кафедр периодически планируется проведение собеседований, научных сообщений, обсуждение научных рефератов не только по вопросам специализации кафедры, но и по актуальным проблемам других наук: военных (топография и т.п.), ГО и МЧС России философии, логики, социологии, естественных наук, педагогики и психологии. На многих кафедрах практикуется проведение квартальных обзоров статей научно-теоретических журналов, ведутся аннотации новых книг и научных исследований.

С введением курса юридической педагогики и психологии в вузах МВД России, по мере распространения педагогических знаний в ОВД и других силовых структурах России, СНГ значительно повысился интерес к ним и среди

преподавательского состава вузов МВД России. Изучение основ педагогики и психологии в учебных заведениях вошло в регулярную систему командирской подготовки преподавателей. В большинстве образовательных учреждениях МВД России, помимо плановых занятий, организованы и ведут постоянную работу лектории по педагогике и психологии, проводятся теоретические собеседования по актуальным проблемам этих наук. Все это благотворно сказывается на совершенствовании педагогического мастерства преподавателей, значительно повышает их методическую вооруженность, положительно влияет на качество учебно-воспитательной работы.

Важную роль в совершенствовании научного уровня преподавания учебных дисциплин по профилю кафедры призваны сыграть учебно-методические установочные сборы, проводимые со всем составом кафедры перед началом каждого нового учебного года. На этих сборах, наряду с учебно-методическими установками, опытные руководители кафедр систематически планируют научные, сообщения и доклады, обмен опытом стажировок слушателей, курсантов и преподавателей в ОВД. Все это способствует росту специальных и закрытых для ОВД научных знаний преподавательского состава, укреплению связи науки с практикой боевой подготовки спец подразделений.

Несомненную пользу в повышении уровня научных знаний преподавателей вузов МВД России и установлении деловых контактов коллективов кафедр с курсантами оказывают проводимые совместными усилиями курсантов и преподавателей научные конференции и педагогические чтения.

Наконец, совершенствованию знаний преподавателей в значительной мере способствует также их активное участие в научно-исследовательской работе кафедры, рецензировании научных трудов, диссертаций. В этом отношении заслуживает внимания опыт ряда кафедральных коллективов училищ, где составляются и утверждаются планы научно-исследовательской работы в области совершенствования методики преподавания общественных, технических и специальных дисциплин. В этих планах учитывается постоянный, непрерывный рост и совершенствование каждого преподавателя.

Одним из основных направлений в формировании педагогического мастерства педагога-сотрудника ОВД является целеустремленная, систематическая работа руководства и коллектива кафедры по развитию и совершенствованию педагогических способностей, методической вооруженности каждого преподавателя. В решении этой сложной, многоплановой и трудоемкой задачи могут быть использованы разнообразные пути» формы и методы работы педагогического коллектива кафедры, такие, как заседания кафедры, совещания методических комиссий, участие преподавательского состава в работе методических кабинетов, взаимное посещение лекций, семинарских занятий, проведение открытых уроков, межкафедральный обмен опытом методической работы, и др.

В использовании этих форм и средств на кафедрах образовательном учреждении МВД России где совершенствованию педагогического мастерства преподавателей уделяется постоянное внимание, накоплен большой положительный методический опыт. Так, на многих кафедрах практикуется регулярное обсуждение лекции по особо важным темам учебного плана. При этом к рецензированию лекций привлекаются как опытные, так и молодые преподаватели. Причем молодые

преподаватели, как правило, на обсуждениях выступают первыми. Все это активизирует их деятельность, позволяет им проверить и сопоставить свои теоретические знания и методические навыки.

Большое влияние на рост методической вооруженности, развитие педагогических способностей и педагогической направленности в деятельности преподавательского состава оказывает обобщение и широкое обсуждение практики работы лучших преподавателей-методистов кафедры. Такое обобщение опыта и его обсуждение может состояться после проведения открытых лекций, семинарских занятий, после подведения семестровых итогов и сдачи экзаменов и зачетов по дисциплине. При этом представляется весьма ценным и полезным при обсуждении и анализе опыта акцентировать внимание на его положительных сторонах, на методических находках, удачных приемах и способах решения педагогических задач в наиболее трудных условиях создавшейся обстановки. Эффективность подобного рода обсуждений, разборов намного повышается, если они проходят в форме дискуссий, когда на них ставятся проблемные вопросы, по которым выступает большинство преподавателей, имеющих отношение к этому опыту.

За последнее время в ряде образовательных учреждениях МВД России улучшилась работа, служба и материально-техническая база методических кабинетов, значительно разнообразнее стали формы методической работы, расширились межкафедральные и межвузовские связи.

Активное участие преподавательского состава в работе методических кабинетов, межкафедральных совещаниях способствует, с одной стороны, установлению более тесных контактов, а следовательно, более полному изучению интересов и запросов курсантов, с другой—оперативному распространению и внедрению передового методического опыта в учебно-воспитательный процесс.

Важным направлением в совершенствовании педагогического мастерства преподавателей является целеустремленная работа воспитательной организации, всего коллектива кафедры по воспитанию у каждого педагога высокой воспитательной принципиальности, идейной убежденности, чувства ответственности и коммунистического отношения к выполнению своего профессионального долга.

В педагогической деятельности, как ни в какой иной профессии, недопустимы инертность, безразличие, халатность в действиях и поступках. Малейшие проявления безответственного отношения к делу, безразличия к курсантам со стороны преподавателя немедленно отразятся и скажутся на результатах его деятельности.

Преподаватель осуществляет свою деятельность на высоком уровне только при условии постоянного совершенствования и теоретического осмысливания своего педагогического опыта. Остановка в совершенствовании педагогического мастерства приводит к его утрате. Именно этим объясняется то, что встречаются «бывшие мастера» педагогического труда которые в свое время достигли высокого мастерства и получили заслуженное признание, а потом постепенно утратили его. Это происходит в тех случаях, когда преподаватель перестает пополнять свои знания по специальности, когда при подготовке к занятиям не считает нужным заново просматривать материал, знакомиться с последними достижениями науки, читает лекции по старым конспектам. Тогда пропадает эмоциональный настрой, лекции получаются серыми, сухими, вялыми, несодержательными.

Такого рода недостатки особенно опасны, поскольку они проявляются чаще у

преподавателей, имеющих большой опыт работы, и могут оказать отрицательное влияние не только на результаты учебного процесса, но и на рост и совершенствование педагогического мастерства молодых преподавателей.

В целях предупреждения подобных явлений необходимо, чтобы каждый преподаватель находился в поле зрения коллектива, воспитательном процессе кафедры. Оправдавшей себя в этом отношении формой контроля является периодическое заслушивание самоотчетов преподавателей о повышении своего идейно-теоретического уровня, педагогических знаний на заседаниях кафедр, сборах, КШУ, ОТУ и т.п.

Такова в общих чертах характеристика структуры деятельности, составных, компонентов педагогического мастерства педагога и путей его формирования в процессе педагогической деятельности в условиях образовательных учреждениях МВД России.

## **Глава 5. Влияние обстановки современной специальной операции на психологию сотрудников.**

### **5.1. Общая характеристика оперативно-боевой деятельности.**

Оперативно-боевая деятельность — это проявляемая активность при достижении целей вооруженной борьбы.

Боевая деятельность весьма специфична по своим целям и задачам, условиям, средствам, трудностям, психологическому содержанию. Она имеет свои психологические закономерности, определенную внутреннюю структуру, цели, мотивы, способы, через которые на ее течение оказывают влияние ряд факторов: идеологический, технический, психологический, вид оружия, руководство коллективом, проводимая в спецоперации воспитательная работа и моральная, боевая и психологическая подготовка.

На психологическое содержание и структуру оперативно-боевой деятельности накладывает отпечаток то, что в бою решаются сложные задачи, связанные с опасностью для жизни, уничтожением ценностей, огромными разрушениями, потерями в людях и технике, различного рода лишениями и неудобствами. Ведение специальной операции сопряжено с повышением моральной и юридической ответственности за точное исполнение обязанностей, требует крайнего напряжения всех сил сотрудников.

Доминирующее положение в структуре оперативно-боевой деятельности принадлежит целям. К. Маркс, подчеркивая особую роль цели в деятельности человека, писал, что она «как закон определяет способ и характер его действий...» воины строят свое поведение в специальной операции в зависимости от содержания поставленной цели.

Вместе с целями оперативно-боевая деятельность характеризуется мотивами — теми силами, которые побуждают оперативно-боевая обстановка к проявлению активности в условиях спецоперации: это потребности, чувства, желания, стремления, интересы, идеалы, убеждения и т.д.

Посредством оперативно-боевой деятельности добиваются достижения ближайших и более отдаленных целей. Ближайшая цель оперативно-боевой деятельности сотрудников может заключаться в точном исполнении своих

обязанностей, связанных с задачей, поставленной перед отделением, расчетом, экипажем, взводом. Отдаленная цель оперативно-боевой деятельности - разгром врага, достижение полной победы над ним.

Достижение целей в спецоперации протекает в специфических условиях, отражающих характер войны в целом, в опасной, полной неожиданностей и сильных воздействий обстановке. Поэтому боевая деятельность - это сложная форма целенаправленного взаимодействия между воинами и оперативно-боевой обстановкой. Добиваясь осуществления целей в специальной операции, сотрудникам необходимо считаться с оперативно-боевой обстановкой, учитывать ее вероятные изменения, преодолевать отрицательные влияния, максимально и творчески использовать оружие, знания, навыки, умения, оперативно-тактические, боевые качества. Выполняя свои обязанности, воин вынужден мысленно предвидеть возможный ход и результат своих действий, сравнивать их с тем, что было задумано, следить за обстановкой, контролировать свое поведение.

Оперативно-боевой деятельности присущ коллективизм. В бою к победе стремится каждое подразделение, часть, каждый воинский коллектив. Воины обычно сообща используют боевую технику и оружие, выполняют поставленную задачу, прямо или косвенно направленную на разгром врага. Оперативно-боевой деятельностью воинских коллективов и отдельных сотрудников руководит командир, он ставит задачи перед ними, планирует и организует их выполнение. С этой же целью командир проводит психологическую подготовку своих подчиненных к бою, принимает меры по управлению их поведением в оперативно-боевой обстановке.

Характер современной специальной операции и новое оружие усложнили боевую деятельность, вызвали повышенные моральные и психологические трудности в процессе достижения целей вооруженной борьбы. Поэтому особенно актуальным является выявление психологических условий эффективности и надежности оперативно-боевой деятельности сотрудников, особенностей проявления в бою психологического фактора. Для юридической, правоохранительной теории и практики важно знать, как влияет спецоперация, бой на психику сотрудников, как управлять их поведением в оперативно-боевой обстановке, предупреждать и преодолевать неуверенность, страх и побуждать к умелым и самоотверженным действиям. Изучение оперативно-боевой деятельности помогает понять сущность и условия психологической устойчивости и готовности сотрудников к боевым действиям, пути создания психологических моделей современных боевых действий.

Вскрытие специфики функционирования и проявления психики сотрудников в ходе боевых действий необходимо для успешного руководства деятельностью отдельных сотрудников и коллективов подразделений ОВД, проведения воспитательной работы и психологической подготовки.

Условия специальной операции представляют собой противоречивую ситуацию. Они содержат как отрицательные, так и положительно влияющие на психику и деятельность сотрудников факторы.

## **5.2. Психологическое воздействие факторов современной специальной операции**

Это обстоятельство оказывает воздействие на психику людей и вызывает у них напряженность и отрицательные чувства. Ракетно-ядерное оружие чрезвычайно

увеличивает размеры опасности для жизни человека и разнообразит формы ее влияния на него, порождает различные трудности в деятельности воина.

В современном бою может неожиданно сложиться совершенно новая обстановка, которая может изменить проявления воли, памяти, течение восприятия и мышления людей, даже если нет прямой угрозы для их жизни. Общеизвестно, что при ясной обстановке и при известном объекте действий проявляются одни чувства, в случае же дефицита информации — другие. Специфическое влияние новой и к тому же быстромменяющейся обстановки объясняется ее необычностью, отсутствием у человека опыта деятельности в экстремальных условиях.

Минувшая спецоперация свидетельствует о том, что незнание действительных размеров опасности, свойств оружия врага, подлинных причин различных звуков нередко в оперативно-боевой обстановке вызывало у людей беспокойство, тревогу, разные виды напряженности. Как показал начальный период Великой Отечественной войны, недостаток боевого опыта был причиной появления у некоторых наших сотрудников страха перед фашистскими танками и самолетами.

В современной войне, если ее развяжут империалисты, личный состав встретится с необычайно сильным, опасным и непривычным воздействием ударной волны, проникающей радиации, светового излучения и радиоактивного заражения местности.

Воздействие ядерного взрыва зависит как от физических факторов— расстояния от эпицентра взрыва, условий погоды, от местности, укрытий, защитных средств и т.п, так и от психологических особенностей человека, его опыта, знаний, навыков. Поэтому можно в самом общем виде дать лишь «усредненную» характеристику влияния ударной волны, проникающей радиации и светового излучения на психику человека.

Ударная волна при ядерном взрыве воздействует на весь организм человека. Она может нарушить функции всех анализаторов, нормальное функционирование первой и второй сигнальных систем, работу мозга в целом. Поэтому человек, подвергшись действию ударной волны, теряет самоконтроль, плохо ориентируется в обстановке, становится или слишком вялым, безучастным, малоподвижным, или, наоборот, раздражительным, впечатлительным, повышено внушаемым.

Психологическое воздействие проникающей радиации совершается главным образом через биологические и физиологические изменения в организме, нарушение функций высшей нервной деятельности. Ионизирующее излучение ослабляет силу и работоспособность нервной системы. При значительном облучении появляется сонливость, недомогание, шум в ушах, головокружение, что в свою очередь может вызвать чувство тревоги, страха, сделать человека подверженным панике.

Радиоактивное заражение местности, оружия и других предметов особенно сильно может влиять на психику потому, что оно непосредственно не воспринимается органами чувств. Когда уровень проникающей радиации точно не известен, то при виде пожаров, разрушений, обгоревших деревьев, уничтоженной растительности воины могут преувеличить опасность, а под впечатлением более или менее обычной обстановки недооценить ее, не принять необходимых мер защиты. Поэтому важно точно знать уровень радиационного заражения, полученную дозу облучения, меру опасности заражения, а также быть уверенным в надежности средств защиты.

Световое излучение действует всего несколько секунд, но таит в себе большую опасность. Оно может вызвать ожог или временную слепоту от вспышки, а также от света, отражаемого облаками, поверхностью земли, окружающими предметами. Зрачковые рефлексы, сжатие век мало помогают человеку и в дневное и в ночное время. Больше того, ночью, когда зрачок расширен, зрительная чувствительность повышена, ожоги сетчатки возможны с большего расстояния, чем днем, Световое излучение может оказать сильное воздействие на психику человека.

Умение противостоять влиянию факторов ядерного взрыва, правильное ориентирование в условиях специальной операции и использование оружия на полную мощность требуют от сотрудников высоких морально-боевых качеств, боевого мастерства, высокой готовности и устойчивости психики, прочных знаний, навыков и умений. Все это даст ему возможность направлять свое поведение в соответствии с поставленными перед ним задачами, сохранять устойчивость деятельности в условиях трудностей и препятствий современной специальной операции.

Большое влияние на боевую активность и самоотверженность советских сотрудников оказывает осознание ими справедливости целей войны, значимости выполняемых ими задач, а также воздействие коллектива, пример поведения и слова командира группы, заместителя (воспитателя), товарищей по оружию, специальным средствам боевые успехи. Эти факторы активизируют моральные и психологические качества, поднимают уровень мотивации и укрепляют оперативно-боевой дух сотрудников, повышают устойчивость и эффективность их оперативно-боевой деятельности.

Особенно сильное положительное влияние на психику сотрудников в бою оказывает личный пример командира. Проявление командиром невыдержанности, малодушия может мгновенно и резко отрицательно сказаться на психическом состоянии и поведении подчиненных, и, наоборот, решительность действий, самообладание, твердость, уверенность офицера помогают подчиненным в сложных условиях проявлять инициативность, смелость, храбрость, мастерство.

Сильное влияние слова и примера мужественного поведения командира, а также товарищей по оружию на психику и деятельность сотрудников в условиях специальной операции объясняется тем, что они возбуждают нравственные чувства, мышление и воображение, активизируют прежний опыт, взгляды, убеждения, идейные мотивы,

Сокрушительный огневой удар по врагу вызовет у наших сотрудников чувства, активизирующие их боевые действия.

Очень важными являются вопросы психологии первого для сотрудников специальная операция. Успех вхождения в боевую ситуацию определяется прежде всего уровнем психологической готовности к войне, индивидуальными особенностями личности, положительно действующими мотивами, быстротой формирования новых навыков и новой динамики психических процессов.

Напряженность, встречающаяся у сотрудников в первом бою, может проявиться в виде неупорядоченной активности, принятия необдуманных решений, приостановления действий, в неспособности продолжать борьбу и т. п.

Начало крупномасштабной спецоперации вызовет превращение всего государства в специальный лагерь, включение всего личного состава ОВД, ВВ МВД

России, Вооруженных Сил и населения в боевую ситуацию. Без заранее сформированной психологической готовности к войне такой переход сопряжен, как показала минувшая спецоперация, с большими трудностями и чреват тяжелейшими последствиями.

В условиях специальная операция может быть такое стечение объективных и субъективных обстоятельств, предпосылок, определяющих поведение сотрудников, при которых отрицательные влияния станут сильнее положительных, и тогда личный состав может быть подвержен страху и панике. Опыт минувшей войны показывает несостоятельность утверждений буржуазных теоретиков о биологической обусловленности страха и паники, сведения причин их возникновения и характера протекания к проявлениям инстинкта самосохранения, а также к заражающему влиянию толпы на индивида. Факты опровергают также утверждения и некоторых авторов, считающих, что паника возникает в условиях мнимой опасности. Она возникает главным образом в условиях реальной опасности и не сводится к моменту психологического влияния одного паникера на других сотрудников. В годы Великой Отечественной войны наши солдаты нередко сами пресекали попытки паникеров покинуть поле специальной операции. Страх и проявление трусости одного сотрудника преодолеваются высоким боевым духом всего коллектива. Причина паники не в слепом подражании, а прежде всего в понижении уровня мотивации, притуплении самоконтроля, что создает в опасной ситуации предрасположенность к исключительно защитному поведению, к повышенной внушаемости и т. д. Подобные состояния могут перерасти в панику и под влиянием световых, температурных и других воздействий, и под влиянием отрицательного примера.

Возможности, средства и приемы управления поведением сотрудников, поддавшихся страху или панике, зависят от причины и формы последних. Так, в случае испуга, возникающего на основе инстинкта самосохранения при столкновении с опасностью или резком изменении среды, непосредственное управление очень затруднено. В бою испуг вызывается неожиданной встречей с врагом, разрывами мин, снарядами, бомб, сотрясениями, ранениями и пр. Эмоция испуга прямо не связана с ожиданием появления опасности или подготовкой к каким-либо действиям; она захватывает человека врасплох, может сразу же нарушить течение психических процессов и деятельность в целом. Чувство ответственности, опыт приводят человека в норму. Отвлечение, переключение внимания воина, пример целесообразных действий помогают преодолевать испуг.

Общим психологическим уровнем преодоления страха и паники является активизация высоких мотивов и нравственных чувств, приглушение простых эмоций и возвращение общественно-значимой цели в структуре действий сотрудников.

Психологические особенности выполнения оперативно-боевой задачи

Каждая оперативно-боевая задача в психологическом отношении состоит из трех этапов - подготовительного, выполнения и заключительного. Проявление психических процессов, состояний и свойств сотрудника и командира, а также руководства, проведение непосредственной моральной и психологической подготовки на каждом этапе имеют свои особенности.

Подготовительный этап охватывает период деятельности сотрудников от момента получения оперативно-боевой задачи до начала ее практического выполнения.

Приказ как общеобязательное требование (в правовом и нравственном отношении) разносторонне воздействует на психику и деятельность сотрудников. После получения оперативно-боевой задачи у них возникают различные психические состояния, активизируются мотивы поведения, познавательные, эмоциональные и волевые процессы, свойства личности, их опыт и мастерство.

Для поведения большинства, сержантов и офицеров перед началом специальной операции характерны психологическая готовность к активным и смелым боевым действиям, решимость любой ценой выполнить поставленную задачу. Вместе с тем возникают и другие субъективные состояния. Сказывается зависимость этих состояний от характера задачи и складывающейся оперативно-боевой обстановки, индивидуальных особенностей воина, авторитета командира, настроения коллектива, качества вооружения, соотношения сил своих МВД России подразделений противника (ДРГ, НВФ) и т. д.

Непосредственная психологическая готовность сотрудников к бою включает умственные, эмоциональные и другие компоненты: глубокое уяснение сути и значения оперативно-боевой задачи, твердый мотив и установку выполнить ее, ясный и четкий план предстоящих действий, уверенность в победе.

Психологическая мобилизация сотрудников к бою направляется на все стороны индивидуальной и коллективной психологии. Она активизирует нравственные качества, общественные мотивы, познавательные процессы, мастерство, опыт, способности и вызывает целостный настрой личности и воинского коллектива на умелую и самоотверженную предстоящую боевую деятельность. При этом немалую роль играет мобилизация умения сотрудников самонастраивать себя на успешное выполнение обязанностей.

Этап выполнения оперативно-боевой задачи охватывает период от начала конкретных действий, направленных на реализацию поставленной в приказе цели, до момента полного ее достижения. На этом этапе воины наиболее активно выполняют свои обязанности в интересах победы над врагом, практически применяют боевую технику и оружие. Ведение боевых действий — это более сложная форма взаимодействия личного состава с оперативно-боевой обстановкой по сравнению с подготовкой к бою.

В данный период воины не просто осуществляют оформившиеся при подготовке к бою установки, стремления, принятые решения и планы. С началом специальной операции появляются новые трудности и непредвиденные препятствия. Психическая регуляция при ведении специальной операции приобретает новые черты. Надо быстро учитывать изменения в обстановке, уточнять принятые до специальной операции решения и планы, видоизменять способы действий, наращивать боевые усилия, несмотря на растущие трудности, принимать новые меры по защите от оружия массового поражения и т. д. На деятельность и субъективное состояние каждого воина, выполняющего свои обязанности, накладывают отпечаток опасности, динамичность, решительность и напряженность специальной операции, ее большой пространственный размах и высокоманевренный характер.

Субъективные состояния сотрудников в ходе ведения специальной операции, так же как и перед боем, разнообразны. Опираясь на опыт Великой Отечественной войны, можно выделить следующие более или менее типичные состояния, встречающиеся среди сотрудников подразделения, части, ведущих бой: устойчивая

устремленность к цели; чередование активности и пассивности, уверенности и сомнения в достижении цели; потеря цели, сосредоточение на своих переживаниях, на овладении собой; ослабление самоконтроля, аффективные вспышки или появление время от времени панических состояний. Число боевых действий, испытывающих то или иное состояние, меняется в значительных пределах: при крайне неблагоприятном стечении обстоятельств в бою, потерях растет число участников в спецоперациях, у которых возникают колебания, сомнения, неуверенность, если же перед боем проведена психологическая подготовка, противник после первых ударов понес большие потери и не оказывает сильного огневого воздействия, то в настроениях большинства личного состава преобладает устойчивая устремленность к цели, возрастает уверенность в свои силы и т. д.

Анализ трудностей и субъективных состояний сотрудников при ведении специальной операции, во время атаки, изучение роли различных групп мотивов, обеспечивающих боевую устремленность сотрудников, особенностей протекания умственных, эмоциональных и волевых процессов позволяют установить частные и общие условия эффективности оперативно-боевой деятельности.

Частные условия относятся к отдельным психическим проявлениям: мотивации, познавательным процессам (мышлению, воображению, памяти, вниманию и другим знаниям, навыкам, умениям). Это наличие и твердость мотива выполнить данную боевую задачу, гибкость, разнообразие и прочность знаний, навыков, умений, мобильность и целеустремленность мышления, воображения, высокий уровень произвольности внимания и памяти.

Общие условия относятся к целостным психическим проявлениям личности, каковыми являются: слаженность в распределении активности сознания на цель, на обстановку, на свое оружие и свое поведение; динамизм и устойчивость психики.

Частные и общие условия находятся в единстве. Эффективность оперативно-боевой деятельности - это совокупное специфическое целостное проявление взаимодействия личности воина и оперативно-боевой среды. Оно свидетельствует об активности и функционировании его психики в соответствии с требованиями оперативно-боевой обстановки и выполнением задачи.

Особую роль в боевых действиях играет сознательное самоуправление, в котором концентрированно выражаются идейные убеждения, нравственные чувства, мастерство, опыт, умственные и волевые качества „воина“.

Высокий уровень самоуправления необходим для творческого подхода к использованию оперативно-боевой техники, он предохраняет сотрудников от аффективных вспышек, шаблонных действий, подражания отрицательному примеру поведения окружающих.

На основании изложенного можно выделить некоторые наиболее типичные приемы управления поведением подчиненных со стороны командира в процессе ведения специальной операции:

- своевременная постановка новых задач, внесение ясности в ситуации, указание лучших способов действий;
- обеспечение непрерывного, активного и контролируемого ведения боевых действий;
- поддержание у подчиненных на высоком уровне чувства долга, патриотизма, ненависти к врагу, чувства коллективизма;

— оказание поддержки подразделениям и отдельным воинам, попавшим в трудное положение;

— личный пример мужества, выдержки, дисциплинированности;

— проведение целесообразной расстановки боевого актива.

Преодолеть возникшую у того или иного воина крайнюю напряженность можно путем переключения его на привычные действия, отвлечения внимания от объекта, вызвавшего тяжелое состояние, внушения уверенности, обострения чувства долга, товарищества.

На заключительном этапе специальной операции проявление психики и поведение сотрудников зависят от его результата, длительности и напряженности, понесенных потерь, работы, которую проводят в подразделениях руководители и воспитатели. На состояние психики и поведение людей после специальной операции влияет обстановка непосредственной или потенциальной опасности, стоящей перед ними.

У сотрудников подразделения, как показало изучение опыта минувшей войны, после специальной операции возникают следующие субъективные состояния: активности, порыва к новой борьбе, безразличия, пассивности, упадка сил, ослабления моральных и психологических качеств, отчаяния, неуверенности, полной потери боеспособности. После специальной операции сотрудник стремится оценить свои действия и действия товарищей, уяснить причины того или иного хода и результата деятельности.

Особо ярким показателем состояния индивидуальной и групповой психологии сотрудников после специальной операции является его успех или неудача. В случае удачи состояние сотрудников характеризуется чувством удовлетворенности. Успех специальной операции переживается всеми его участниками. Положительные чувства преобладают у сотрудников даже тогда, когда они после успешного выполнения основной части боевого задания подвергаются еще обстрелу врага или вообще находятся в опасности. Это благоприятствует управлению поведением людей после специальной операции. Если бой окончился неудачей, возникает чувство беспокойства, недовольства, обостряется ненависть к врагу.

После специальной операции при любом его исходе может возникнуть необходимость создания сводного отряда из бойцов различных подразделений. Так было в годы Великой Отечественной войны. Еще в большей степени это может иметь место в ракетно-ядерной войне. Изучение опыта минувшей войны убеждает в том, что подразделение более устойчиво в бою, если оно состоит из людей, которые вместе прошли школу оперативно-боевой выучки и воспитания. Командир и подчиненные в этом случае хорошо знают друг друга, их связывает нравственная связь и общая ответственность за выполнение задач. В таком подразделении сильнее доверие, товарищество, дружба, уверенность друг в друге, выше согласованность в общей оперативно-боевой работе, чем в подразделении, созданном из случайных, не знающих друг друга сотрудников.

После выполнения оперативно-боевой задачи в подразделениях активно проводится воспитательная работа, начало которой командир кладет своим разбором проведенной специальной операции. Исходя из объективного состояния дел, он показывает причины, которые лежат в основе успеха или неудачи подразделения, отдельных сотрудников.

Тактический и морально-психологический анализ процесса подготовки к бою и его ведения, оценка деятельности подразделения и отдельных подчиненных учат их извлекать уроки из боевых поступков, глубже понимать значение решительности, смелости, целеустремленности, взаимодействия, владения собой, творчества.

После специальной операции руководитель принимает меры к восстановлению боеспособности и сплочению подразделения путем целесообразной расстановки людей и организации взаимопомощи сотрудников, замены выбывшего командного состава, укрепления партийных и комсомольских организаций, подъема морально-психологического состояния.

Во всех случаях условием восстановления боеспособности сотрудников являются активизация идейных мотивов, уверенности в победе, любви к Родине, ненависти к врагу, чувства долга и коллективизма, разъяснение путей и средств достижения победы, включение в выполнение новой задачи.

Итак, обстановка современной специальной операции предъявляет предельно высокие требования к моральному духу воина. Для эффективной деятельности воина в современном бою необходимы: высокий уровень мотивации поведения о выполнении поставленных задач; прочность морально-боевых качеств; высокое боевое мастерство; способность к быстрому вхождению в боевую обстановку; умение преодолевать отрицательное влияние различных форм трудностей и мнений; сплоченность воинского коллектива.

Одним из важнейших условий эффективности деятельности сотрудников и боевых коллективов в бою является своевременное и непрерывное управляющее морально-психологическое воздействие руководителей групп, воспитателей на их поведение в оперативно-боевой обстановке.

Данные о влиянии оперативно-боевой обстановки на психику и боевые действия бойцов и боевых коллективов, о видах психических реакций и состояний, возникающих в бою, позволяют детально определять задачи и пути психологической подготовки личного состава к боевым действиям.

## **Глава 6. Психологические основы формирования боевого мастерства личного состава.**

### **1. Психологические компоненты боевого мастерства «спецчеловека» (воина).**

Характер современной войны, мощное оружие и сложная боевая техника, находящиеся на вооружении Советской Армии и Флота, повысили роль боевого мастерства, его значение в психологической устойчивости воина.

Боевым мастерством называют такую профессиональную выучку личного состава, которая позволяет наилучшим образом использовать имеющиеся в его распоряжении силы и средства для достижения победы в бою.

В оперативно-боевой готовности спецподразделений сосредоточены огромные усилия, сознательная боевая выучка и дисциплина сотрудников, искусство командиров и воспитателей в управлении, взаимодействии силами и средствами в спец операции.

В условиях, когда идет ожесточенное противоборство двух мировоззрений и двух социальных систем, в обстановке усиливающейся агрессивности империализма,

главной задачей и впредь должно стать повышение бдительности и оперативно-боевой готовности подразделений силовых групп.

Работа по повышению боеготовности — это прежде всего работа с людьми. И основными ее чертами должны стать наибольшая деловитость, конкретность, стремление глубже, с учетом особенностей в обучении и воспитании личного состава, подходить к решению практических вопросов оперативно-боевой подготовки и службы частей, кораблей, подразделений.

Обучение создает условия для решения воспитательных задач и в свою очередь зависит от успехов воспитания. Ведь, чем значительнее трудности на пути к цели, тем большую роль в ее достижении приобретает добросовестность, старательность, настойчивость, активность, принципиальность, инициативность воина, единство мнений, воли, сплоченности коллектива. Ныне стало невозможно сначала учить, а потом воспитывать, на одних мероприятиях только учить, а на других воспитывать, одному руководителю учить, а другому воспитывать. Вот почему командиры и воспитатели обязаны глубоко разбираться в психологических тонкостях обучения и слагаемых мастерству,

Это позволит им воспитывать у личного состава высокий наступательный дух, морально-боевые качества, повышать его психологическую закалку, оттачивать боевую выучку, обретать твердые навыки и умение вести активные и решительные боевые действия, быстро переходить от одного вида специальной операции к другому.

Искусство воспитателя проявляется в умении формирования у личного состава идейной закалки, марксистско-ленинского мировоззрения, высоких морально-психологических и боевых качеств.

К. Маркс писал: «Способ, каким существует сознание и каким нечто существует для него, это — *знание*». Психологически знания — это отражение человеком окружающего в форме закрепленных в памяти образов, понятий, их систем (учебных предметов, теорий, учений и т. п.). Они представляют собой усвоенные личностью сведения о предметах, явлениях, деятельности, мире.

Чем сложнее боевая техника и обстановка, тем выше роль знаний, значение объема и качества их. Развитие силового дела изменило и сами знания они стали сложнее, теоретическими.

Умение — психологическое образование, объединяющее знания и навыки с действиями и выражающееся в правильном использовании знаний для решения практических задач.

Различают простые и сложные умения. Если знания без преобразования указывают на условия выполнения определенной операции, то применение их для действий требует простого умения (например, освоение эксплуатационной инструкции). Сложное умение требует гибкого, творческого использования знаний и навыков в разнообразных, меняющихся условиях (умение оценивать обстановку, отыскивать неисправности и т. п.).

Навыком называется действие, сформированное в результате многочисленных повторений и выполняемое правильно, быстро, экономно (легко), с высокими количественными и качественными показателями, при слабой концентрации внимания на способах его выполнения. Иначе говоря- навык — это автоматизированные действия, выполняемые как бы бессознательно, машинально.

Они освобождают сознание воина от «черновой работы» — припоминания разных сведений, специального умственного контроля за правильностью движения рук, ног и т. п. Навыки позволяют сосредоточиться на главном в бою — поисках наилучших способов разгрома врага. Они экономят силы, позволяют воину действовать успешно в бою в условиях сильного воздействия факторов оперативно-боевой обстановки на его психику.

Физиологический механизм навыка составляет динамический стереотип, психологической основой его служит во всех деталях и вариантах проработанная «мысленная картина» действия — система специальных ощущений, восприятия, процессов памяти, внимания, представлений, воображения, мышления. Системы физиологических и психологических процессов, неразрывно связанные между собой, составляют «внутреннюю схему» навыка, проявления которой мы видим в быстрых, точных, мастерски и непринужденно выполняемых действиях опытного специалиста.

Во «внутренней схеме» навыка выделяются компоненты и связи «входа» — сенсорные (ощущения и восприятия, обеспечивающие быстрое и тонкое улавливание важных для выполнения действия изменений в обстановке, технике, работе взаимодействующих номеров, собственных органов — рук, ног, тела и пр.), «центра» — умственные и «выхода» — двигательные. Удельный вес их в разных навыках не одинаков. В зависимости от преобладания какого-то типа связей различают навыки сенсорные, умственные и двигательные. Примером сенсорных навыков в деятельности воспитателя могут быть навыки различения интонаций голоса собеседника, выражения глаз, улавливание состояния чело-

века по его внешнему виду, реакции аудитории, настроения коллектива и др. Выразительная жестикуляция при выступлении и мимика лица, навыки использования технических средств пропаганды — примеры двигательных навыков. Навык распределения внимания при выступлении на содержание, методику и поведение аудитории — умственный. Сейчас чаще встречаются навыки сенсорно-двигательные или умственно-сенсорно-двигательные.

Навыки бывают простые и сложные. Отдельные автоматизированные движения, восприятия показаний какого-то прибора и т. п. — простые навыки. Сложный навык включает в себя простые в виде слагаемых.

Большинство навыков формируется на основе овладения знаниями, а затем способами их практического применения, то есть простыми умениями. Сложные навыки в свою очередь служат основой аналогичных умений (например, умения управлять оперативно-боевой машиной в зависимости от складывающейся обстановки).

Кроме знаний, навыков и умений важным компонентом мастерства воина являются профессионально-боевые психологические качества. Они представляют собой особым образом развитые качества мышления, воображения, представления, памяти, внимания и др. Исходный уровень их до обучения определяют способность специалиста к данной деятельности, особенности профессионального развития в результате обучения — возможность ее продуктивного осуществления.

У воина — мастера своего дела — развита специальная чувствительность (пороги, адаптация, взаимодействие ощущений и пр.), наблюдательность (ее избирательность, осмысленность, целостность и др.), внимательность, память, профессиональные представления, способность к воображению, мышление, то есть

познавательные качества его профессионализированы. Воспитатели и командиры обладают психологической наблюдательностью, особым профессиональным вниманием к воспитательной, специальной, моральной и психологической стороне событий, соответствующей памятью, специально развитым мышлением.

Мы рассмотрели совокупность психических компонентов, которые открывают воину-специалисту возможность решать профессиональные задачи, способствуют его обученности. Однако мастерство-это умение личности решать узкопрофессиональные задачи. Для более полного решения последних воину необходимо обладать еще профессиональными привычками.

Профессиональные привычки — специфические для каждого занятия действия (способы, приемы, умения, навыки, поступки), ставшие потребностью.

Привычки существенно определяют профессиональную культуру воина-специалиста.

Внешне привычки похожи на навыки, но психологическая основа их несколько отлична. Навык — как инструмент: человек может воспользоваться им и не воспользоваться. Привычка же владеет человеком, побуждает его всегда действовать именно так, а не

иначе. Происходит это в результате синтеза навыка, умения действовать с глубоким пониманием необходимости, чувства ответственности и удовлетворения при проявлении навыка, умения.

Ответственность как психологическое образование не исключает роли привычек. В условиях коммунистического общества, например, люди постоянно привыкнут к точному и обязательному соблюдению правил человеческого общежития.

В процессе повторяемости действий, поступков, поведения накапливается опыт. Все это, естественно, преломляется в сфере сознания. И если, возможно, вначале действие является результатом понимания необходимости или даже результатом желания избежать наказания, то позднее вследствие многократного повторения оно становится привычкой.

Причем систематичность, повторные ситуации усиливают и закрепляют наши привычки. Глубокое осознание необходимости действовать в точном соответствии с требованиями присяги, уставов, образцово выполнять возложенные обязанности — залог ответственного поступка в любой обстановке мирного и военного времени. Именно на этой основе приобретается опыт целесообразного поведения при выполнении долга службы, вырабатывается привычка во всем соблюдать уставные требования, выполнять свои обязанности качественно. Привычка закрепляется как ответственное отношение к своим делам, как стремление всегда и везде поступать добросовестно, с сознанием важности выполняемого долга.

Огромное внимание данной проблеме уделял декабрьский (1969 год) Пленум ЦК, еще раз подчеркнувший ее особую актуальность в условиях современного развития коммунистического общества в целях укрепления Советского государства. XXIV съезд КПСС указал, что планы девятой пятилетки, сложная международная обстановка требуют всемерного повышения ответственности всех звеньев государственного аппарата (следовательно, армии и флота), всех советских людей за успешное решение поставленных задач, за порученное дело.

Разрастание личной ответственности сотрудникам обусловлено рядом объективных причин. В их числе — усиливающаяся агрессивность империализма, специфика жизни и деятельности личного состава, определенные условия, в которых решаются учебно-боевые задачи, наличие сложной оперативно-боевой техники, ракетно-ядерного оружия, необходимость поддерживать постоянную боевую готовность частей, кораблей, соединений армии и флота в целом.

Психологические компоненты мастерства коллектива сотрудников ОВД. Боевое мастерство коллектива имеет свои особенности психологических компонентов и характеризуется своеобразными чертами:

- организованностью — такой упорядоченностью действий личного состава, которые превращает ее в единое целое при решении боевых задач;

- тактической подготовленностью — совокупностью хорошо отработанных действий личного состава по решению типичных тактических задач (мерой развития этой черты служит круг освоенных тактических задач и степень их оперативно-боевой сложности);

- оперативно-боевой умелостью — способностью коллектива гибко использовать все боевые силы и средства в любых условиях оперативно-боевой обстановки, оперативно и слаженно находить новые решения и выполнять их непосредственно в ходе боевых действий;

- оперативно-боевой устойчивостью (надежностью) — способностью коллектива не снижать боевых качеств под воздействием оружия противника, сохранять и восстанавливать свою боеспособность.

Важными психологическими компонентами боевого мастерства коллектива являются единство взглядов и взаимопонимание личного состава по всем профессиональным вопросам и навыки коллективных согласованных действий. Высшим уровнем развития последних является боевая слаженность. Для нее характерно возникновение навыков взаимопонимания, проявляющихся в понимании друг друга совместно работающими номерами, группами с полуслова, часто по малозаметному жесту, интонации, выражению лица, взгляду. Такие навыки возникают в результате взаимного изучения индивидуальных особенностей подготовки и качеств друг друга, одинакового и одновременного восприятия происходящих событий. Боевая слаженность выражается также в навыках быстрого переключения с одного вида деятельности на другой, совмещения их, боевого замещения (взаимозаменяемости). Спецоперация не укладывается в стандарты, и требования ее не нормированы. Победа достается тому, кто готов к встрече с неожиданностями, с самой разнообразной и любой сложности обстановкой. Подготовленность к действиям в таких условиях показывает боевую умелость коллектива. Наиболее специфическими психологическими компонентами ее являются:

- оперативно-тактические умения всех командных инстанций;

- развитое коллективное мышление всех членов боевого коллектива (примечательное тем, что по ходу событий каждый воин на основе единого понимания и принятого решения вместе со всеми вносит свой вклад в зарождение или реализацию новых, оригинальных, гибких решений и действий);

- привычки к активным, инициативным, самостоятельным, творческим, дерзким боевым действиям.

Психологические компоненты, свойственные оперативно-боевой умелости, в большей степени, чем другие, зависят от успехов воспитания личного состава.

## **6.2. Система формирования боевого мастерства.**

Мастерство сотрудников потому и называется боевым, что оно служит для решения задач в бою, разгрома сильного противника в условиях сложнейшей беспощадной борьбы с ним. Победить же можно, лишь превосходя противника во всех отношениях. Обеспечение профессионального превосходства над противником — центральная задача в решении психологических проблем формирования боевого мастерства. Она обязывает искать и формировать те внутренние характеристики мастерства, которые обеспечивают такое превосходство. Среди них важнейшее место принадлежит способности воина понимать, планировать свое поведение, предвидеть результаты, подчинять поведение замыслам и обстановке. Иначе говоря, боевое мастерство воина связано прежде всего с проявлением его высших познавательных способностей. Это соответствует выработке у личного состава новых оригинальных приемов и способов действий в бою, тенденции возрастания роли образованного, думающего, активного, инициативного, самостоятельного воина.

Подготовка сотрудников носит профессиональный, прикладной характер и поэтому имеет практическую направленность. Последняя должна быть доведена до такой степени совершенства, чтобы все действия сотрудников на поле специальной операции, в обстановке взрывов, пожаров, помех, темноты, потерь в личном составе, повреждения оружия и технических средств, заражения местности выполнялись точно, быстро и умело.

Особенности современной войны и оперативно-боевой готовности предъявляют исключительно высокие требования к уровню воинского мастерства, на который действуют объективные и психологические факторы. Так, знания под влиянием длительных перерывов в учебе могут обедняться, выпадать из памяти, навыки деавтоматизируются, их показатели ухудшаются, умения утрачиваются. Например, экспериментально установлено, что для поддержания навыков рулевых — горизонтальщиков по удержанию подводной лодки на глубине необходимы соответствующие тренировки не реже чем через 7—10 дней, для радистов, работающих на ключе, — через 2—5 дней, для летчиков — тренировочные полеты раз в 7—12 дней. В воздухе некогда пользоваться логарифмической линейкой. Теоретические знания должны реализоваться в полете как автоматические навыки. И в конечном счете инженерная подготовка, летное мастерство служат умению виртуозно пользоваться этим оружием. Причем, чем ниже выучка и опыт данного специалиста и чем сложнее знания, умения, навыки, качества, тем чаще нужны упражнения для сохранения показателей мастерства на высшем уровне.

Вот почему система оперативно-боевой подготовки совершенна, когда она обеспечивает поддержание «оперативно-боевой формы» профессиональной натренированности воина на высшем уровне (с учетом непрерывного развития специального и военного дела).

Одной из важнейших задач воспитателя и командира является контроль за системой формирования мастерства (содержание, формы, методу, методика, планирование, оценка) личного состава подразделения, части, корабля, принятие мер, отвечающих описанным выше психологически обоснованным положениям.

Формирование боевого мастерства сотрудников. Обучение тогда достигает своей цели, когда оно приводит к образованию внутренних — психологических и физиологических — связей и структур, лежащих в основе компонентов боевого мастерства.

Знания можно лишь предложить обучаемому (рассказать, объяснить, дать что-то прочитать и т. п.). Для их усвоения обучаемый должен проявить психологическую активность, которая достигается с помощью методических средств и воспитательных воздействий как до, так и во время занятий.

Существенное условие качественного усвоения знаний — четкое представление изучаемых явлений. Подавляющее большинство радиоэлектронных, ядерных, химических процессов, лежащих в основе работы современных образцов оперативно-боевой техники, недоступно для прямого восприятия. Поэтому при технической подготовке воину нередко трудно мысленно вообразить, представить эти процессы. Осознанное восприятие знаний требует разработки методики, использующей все возможности непосредственного наблюдения реальных процессов. Чем менее нагляден предмет изучения, тем больший эффект дает забота о наглядности.

Знания воина не могут быть глубокими и прочными на основе одних объяснений. Применение знаний — процесс интенсивной их проверки, уточнения, более глубокого усвоения, превращения в инструмент решения практических задач. Практика — неперенное звено качественного усвоения знаний.

Всегда следует учитывать, что овладение сложной системой знаний связано с развитием профессионального типа мышления у обучаемых. Поэтому руководитель стремится развивать у обучаемых тактический, технический, педагогический и другие типы мышления.

С этой целью в занятия включаются практические задания по применению усваиваемых знаний. Ведь при изучении материальной части, отработке действий необходимо углублять знания, обращаться к пониманию физики явлений, схемам. Хорошая постановка вопросов требует размышлений, а не просто воспоминаний, выработки самостоятельных заданий (на выявление динамических характеристик элемента, контура, на выполнение расчетов, регулировок и т. п.), решений различных задач исследовательского типа (отыскания неисправностей, определения и вычерчивания диаграмм направленности, снятия сеточных характеристик ламп и т. д.)

Основной метод формирования навыков — упражнение — многократное, сознательное повторение действий с целью их усовершенствования. Обучение идет эффективнее, если упор делается не только на многократность, но и на сознательность. Не следует забывать слова К. Маркса: «Как в самой природе голова и руки принадлежат одному и тому же организму, так и в процессе труда соединяются умственный и физический труд»<sup>1</sup>. Процесс овладения

навыком идет успешнее при активизации мышления обучаемых. Работа эта длительна, трудна и специфична, требует дифференцированного подхода к подчиненным, досконального знания их индивидуальных особенностей,

целенаправленных идеологических усилий. Главная задача в этот период — сформировать у сотрудников навыки, выработать у них привычки ответственно выполнять любые задания и служебные обязанности. При этом марксистско-ленинская закалка, коммунистическое мировоззрение и сознательность выступают внутренними ведущими свойствами людей и решающим образом определяют все другие качества.

Следует обращать внимание на организацию наблюдения в группе. Когда один из обучаемых упражняется, другие должны внимательно наблюдать за его действиями, активно участвовать в разборе ошибок. На опыте обучения операторов установлено, что после 12—15-кратного наблюдения и активного участия в разборах воин может с первого раза выполнить некоторые сложные действия с успешностью 80—90%.

Учет психологических и физиологических особенностей навыков повышает успешность обучения. У сенсорных навыков надо развивать прежде всего ощущение и восприятия, у умственных — тренировать мыслительные процессы, у двигательных — сенсомоторные.

Этапы формирования мастерства.

В своем становлении навык проходит ряд этапов:

1) аналитико-синтетический этап членения действия на составные части (движения, приемы, операции) и их компоновка в единое целое;

2) период совершенствования (растет точность, легкость, скорость, но соблюдение правильности действий требует еще интенсивного внимания и мышления);

3) этап автоматизации (все начинает получаться быстро, легко и непринужденно, характерен перенос внимания с техники выполнения на достижение высокого конечного результата);

4) момент генерализации (приобретается способность достигать результата множеством способов в разных условиях, помехах, длительных и больших нагрузках. Причем высокие результаты достигаются не только при учебном, но и при фактическом выполнении).

Руководитель обучения достигает больших успехов в педагогической практике, если учитывает особенности этапов, ставит перед воинами посильные задачи и подбирает соответствующие им приемы и методы. При выборе последовательности придерживаются такого порядка: сначала отрабатывается правильность действий, затем скорость и, наконец, проводятся упражнения в предельно сложных условиях и для выработки выносливости. Всякие ошибки и неточности в последовательности и технике работы обучаемого, закрепившись, устраняются затем с большим трудом. Поэтому очень ответствен выбор момента перехода к отработке скорости действий. Оправдывает себя правило — тренаж проводить на пределе доступной трудности, причем сложность тренировки должна несколько превышать ту, что была на предыдущей.

Доказано, что навык проявляется в совершенном виде лишь в тех условиях, в которых он формировался.

Обучая сотрудников стрельбе из автомата, он трижды резко сокращал время на выполнение упражнения. При каждом усложнении результаты заметно падали, а при дальнейших упражнениях в новых, более сложных условиях — повышались.

Легко понять, что произойдет в оперативно-боевой обстановке, если навыки воина формировались в условиях (темп, сложность), далеких от боевых. Нужна заблаговременная выработка навыка в обстановке предельной сложности. Любое действие воин должен научиться выполнять в условиях внутреннего напряжения, волнения, положительных и отрицательных эмоций. Поэтому в учебно-психологической практике следует создавать обстановку, психологически приближенную к оперативно-боевой (т. е. вызывающую большое напряжение ума, воли, чувств), тренировать в длительной работе с предельным напряжением, резкими и внезапными усложнениями работы, использованием средств ПХЗ, в темноте или с завязанными глазами, имитировать повреждение, применять сильные помехи и т. п. Доказано в экспериментах, что заблаговременная тренировка людей в условиях, моделирующих ожидаемые трудности, помогает человеку приспособиться к ним и сохранить оптимальную функциональную активность и результативность деятельности.

Следовательно, мера приближения условий того или иного занятия, учения к боевым в решающей степени определяется тем, насколько в нем наряду с задачами оперативно-боевой и морально-нравственной подготовки решаются вопросы психологической подготовки личного состава.

Навыки формируются при систематических упражнениях. В начале отработки нужны ежедневные тренировки, во всяком случае, не реже 3—4 раз в неделю. Сложные действия на одной тренировке не стоит повторять более 3 раз. Лучше 6 тренировок по 30 минут, чем одна продолжительностью в 3 часа. Ошибочно полагать, что частые тренировки в простых условиях могут сформировать высокое мастерство. Нужны частые тренировки в сложных условиях.

Развитие профессионально-боевых качеств и формирование сложных умений в определенной мере происходит в ходе оперативно-боевой и воспитательной подготовки, овладения навыками, практической деятельности: в процессе выполнения учебно-боевых задач, несения службы.

Основными способами развития качеств и умений являются: воспитание интереса и добросовестного отношения к службе и учебе, стремления к самовоспитанию и овладению высотами мастерства; всемерная активизация мышления, творческих сил и способностей каждого воина; недопущение шаблона, элементов механического заучивания, неполного понимания материала; непрерывное наращивание трудностей, создающих атмосферу больших (предельных) нагрузок на тренировках и учениях; максимальное приближение условий обучения к боевым, ликвидация всяких

упрощений и условностей; активизация особыми приемами и средствами тех качеств, которые надо развивать.

Особое место занимает развитие качеств при формировании мастерства воспитателя. Содержание путей и методов воспитания при этом не ограничивается изолированным развитием наблюдательности, внимания и т. д., а сливается с совершенствованием идейно-патриотических, специальных ОВД, воинских, психолого-педагогических качеств личности сотрудника. Выработка педагогических методик осуществляется на научной основе с учетом выводов обобщенного опыта, а также структуры деятельности сотрудников-специалистов и специфических требований специальной операции к определенным сторонам их психики.

Основные особенности формирования боевого мастерства коллектива. При формировании боевого мастерства коллектива следует учитывать: психологические трудности, возникающие перед воинами при переходе от одиночных действий к согласованной работе в составе подразделения, частей и кораблей в целом; своеобразии психологических компонентов мастерства коллектива; особенности командирского мастерства сержантов, старшин и офицеров

Основные психологические соображения в выборе времени перехода от индивидуальной к коллективной подготовке заключаются в следующем. Отработка элементов (индивидуального умения, мастерства небольших воинских групп и коллективов) всегда предшествует отработке целого, однако переход от первого ко второму не следует затягивать. Мастерство воина, небольшого коллектива, призванных действовать в реальных условиях совместно и согласованно с другими, никогда не может достигнуть совершенства в условиях одиночного обучения. Более того, в результате чрез мерного увлечения одиночным обучением у воина сложится «профессиональный индивидуализм» — такой стиль, привычки, навыки, в которых отсутствуют элементы взаимодействия, согласования, взаимопонимания. Попытка потом «пристроить» к уже сложившемуся стереотипу действий новые, как правило, оказывается затруднительной и часто приносит ненадежные результаты (в критический момент воин «забывает» об этом «прибавлении»). Кроме того, только в условиях совместных действий можно воспроизвести реальную предметную и психологическую обстановку, необходимую для обучения каждого воина. Переход от одиночного обучения (как в комплексе его задач, так и по отработке частных вопросов) к обучению в составе первичного коллектива следует совершать после вооружения сотрудников необходимыми знаниями, умениями, а также отработки навыков на втором этапе их формирования. В подразделениях со сложной техникой, где малейшие ошибочные действия чреваты серьезными последствиями, этот переход следует совершать на более высоком уровне индивидуального мастерства.

При формировании боевого мастерства коллектива более четко, чем при индивидуальной подготовке, выражена направленность и удельный вес практического обучения, характерна комплексность целей (отработка организации, слаженности, командных пунктов и т. п.).

В общем процессе формирования мастерства и при отработке отдельных задач оперативно-боевой учебы (видов действий коллектива) выделяются этапы: организации, тактической тренировки и развития оперативно-боевой умелости.

Первый этап характерен расстановкой людей, разделением обязанностей, вооружением всех необходимыми знаниями по предстоящим совместным действиям, первичной (организационной) практической отработкой частных и общих вопросов.

На втором этапе достигаются большая согласованность, четкость, скорость, качество совместных действий. Появляются элементы гибкости в совместной работе.

Третий этап — тренировка боевого коллектива в обстановке предельной сложности, любой совокупности трудностей, могущих возникнуть в бою, до предела насыщенной неожиданностями, новизной условий и факторов. Для этого тактические, огневые и иные задачи решаются в комплексе, на сложном тактическом фоне, в условиях угрозы и применения «противником» оружия массового поражения, повреждениях оружия и технических средств, выхода из строя значительной части

личного состава, в обстановке мощного применения помех и радиоэлектронных средств противодействия и т. д.

В соответствии с этой последовательностью осуществляется выбор видов, форм, методов, условий учебы. Так, по своему назначению выделяются виды учений: показательные, или показательные (по морской терминологии), на которых вырабатывается единство взглядов, производится образцовый показ отрабатываемых действий, организации, методики; подготовительные (отработка организации, выработка единства взглядов), тренировочные (отработка четкости в решении стандартных тактических задач), боевые (тренировка с фактическим использованием оружия), контрольные (проверка мастерства), экспериментальные (разработка и проверка новых тактических приемов и способов действий). В зависимости от масштаба и последовательности учения делятся на одиночные (первичных объединений сотрудников), частные (подразделений) и общие (коллектива в целом),

Условия формирования мастерства. Формирование боевого мастерства коллектива осуществляется успешно при соблюдении ряда психологических условий:

— достижении осмысленности действий, единства мышления у членов коллектива;

— совершенствовании представлений личного состава о войне, вероятном противнике, способах его действий;

— соблюдении последовательности в переходах от отработки частных вопросов к комплексным задачам, от подготовки отдельных подразделений к подготовке части, соединения в целом;

— неослабном внимании к выработке у сержантов и офицеров командных качеств, умений, натренированности в руководстве подчиненными;

— систематических упражнений в выполнении совместных действий;

— максимальном психологическом приближении условий обучения к боевым путем широкого применения средств имитации, внедрением на учениях элементов контролируемого риска и опасности, психологически правильной формулировки вводных (например, не «Уничтожен НП», а «Нет донесений с НП»), выбором сложных гидрометеорологических условий, систематическим проведением учений в темное время суток, практикой двусторонних учений, имитацией мощного, хитрого, умного, активного «противника»;

— максимальном предоставлении самостоятельности, создании условий, требующих проявления воинами, коллективами, сержантами, старшинами, прапорщиками, мичманами, офицерами инициативы, активности, решительности, ответственности;

— непрерывной отработке оперативно-боевой устойчивости (надежности) коллектива путем имитации повреждений, отработки взаимозаменяемости, вывода «из строя» части технических средств, широкого, постоянного и нарастающего применения всех видов помех и элементов неожиданности, внезапности, новизны, нешаблонности.

В формировании боевого мастерства, как индивидуального так и коллективного, нет предела и не может быть успокоенности. В. И. Ленин учил: «Все дело в том, чтобы не довольствоваться тем уменьем, которое выработал в нас прежний наш опыт, а идти *непрерывно дальше*, добиваться *непрерывно большего*,

переходить непременно от более легких задач к более трудным. Без этого никакой прогресс вообще невозможен...»

## Заключение

1. Главная трудность процесса профессионально-нравственных ориентаций сотрудника органов внутренних дел состоит в том, что нормы нравственности и культурные ценности необходимо усвоить не столько умом, сколько сердцем, чтобы они были пережиты и прочувствованы. Это может дать только личный опыт, а если его нет, то эту миссию принимает на себя искусство. Без этого знание и усвоение нравственно культурологических норм и ценностей остается пустой декларацией и никогда не превратится в убеждение личности.

2. Искусство и нравственная культура личности сотрудника находятся в сложной и тесной взаимосвязи и взаимообусловленности. С одной стороны, искусство как духовно-практическое освоение мира, его отражение наполняет культуру личности сотрудника с социальным содержанием, задает ее механизмам ценную направленность. С другой - выступает как ее инструмент, включающий в себя «формы демонстрации», такие, как показ, пример, образец, эталон, изображение, образ символ. И так как нравственная личностная культура «как и общая совокупная» в обществе «отвечает» за сохранение системы моральных ценностей, ценностных смыслов и жизнедеятельности данного общества, выражая таким образом потребности общества в распространении и функционировании моральных ценностей, то она и задает условия взаимодействия искусства и нравственной культуры личности.

3. Формирование и развитие профессионально-нравственных ориентаций сотрудника «не только как педагогический процесс, но и как объективное требование времени» есть естественное побуждение личности сотрудника к нравственному саморазвитию и самосовершенствованию.

4. В педагогической науке очень важно отличать видимость самосовершенствования от действительного самосовершенствования профессионально-нравственной культуры личности сотрудника. Основными предпосылками для этого являются внутренние, к которым относятся:

а./ нравственные жизненные цели и идеалы «эталоны», лежащие в основе программы самосовершенствования и являющиеся мощными побудительными силами, мотивами высоких профессионально-нравственных действий сотрудника правоохранительных органов,

б/ этические, профессиональные «служебные» психолого-педагогические знания, а также умения сотрудника заниматься самовоспитанием, выработкой в себе необходимых нравственно-культурологических качеств,

в/ внутренняя установка, развитие самосознание и способность к объективной моральной оценке своей деятельности «поведения» и уровня своего нравственного развития,

г/ определенный уровень развития воли, привычек волевого саморегулирования, особенно в психологически трудных ситуациях оперативно-служебной деятельности.

5. Личный пример высоко этического, нравственного поведения начальника» воспитателя» является важнейшим побудительным мотивом «началом» развития нравственных качеств у подчиненных и одним из основных путей педагогического воздействия на личность сотрудника, воспитания у него профессионально-нравственных ориентаций.

6. Совершенствование профессионально-нравственных ориентаций-действенный фактор, способствующий всестороннему и гармоническому развитию личности сотрудника органов внутренних дел, выработке у него необходимых профессионально-нравственных качеств. Он достигает своей акмы «пика сущностно-нравственных потенций индивида как субъекта социальной деятельности» при соблюдении следующих педагогических условий по его руководству: непосредственное побуждение каждого сотрудника к осознанию как положительных, так и негативных сторон нравственного развития собственной личности, убеждение в необходимости систематически и целенаправленно заниматься самосовершенствованием, вырабатывать потребность и закреплять умения качественно и активно работать над собой, «в том числе уверенно ориентироваться в собственном укладе моральных ценностей», анализировать и адекватно оценивать уровень своей профессионально-этической, нравственной воспитанности и своевременно корректировать личную профессиональную деятельность в соответствии с насущными требованиями общества и служебного долга.

Процесс формирования профессионально-нравственных ориентаций сотрудника органов внутренних дел - сложный, внутренне противоречивый и обусловлен влиянием многочисленных внешних и внутренних факторов, условий жизни и профессионально-нравственной деятельности на каждом конкретном этапе его жизни.

Как в любом сложном социальном явлении, в процессе формирования профессионально-нравственных ориентаций проявляются и действуют закономерности различного уровня и порядка, учет которых позволяет более эффективно управлять им. При этом одни закономерности отражают суть устойчивых связей и отношений внешнего характера, а другие- внутренние, присущие самому процессу профессионально-нравственного развития личности. Основными источниками и движущими силами процесса нравственного воспитания выступают его внутренние противоречия. Одни из них отражают суть объективных связей и отношений между внешними и внутренними факторами данного воспитания, а другие - преимущественно внутренними, связанными со спецификой самого процесса и уровнем воспитания «воспитанности» различных сторон мира «ипостасей» профессионально-нравственных явлений конкретной личности.

Едиными критериями, обеспечивающими оперативное, всестороннее и объективное уяснение степени развития или отсутствия профессионально-

нравственных ориентаций /культурности/ конкретного сотрудника ОВД, являются уровень профессионально-нравственных знаний, профессионально- нравственная /ориентированность/ личного сотрудника, профессионально-нравственное содержание его практической деятельности, мотивации и регуляции его поступков и действий Основными факторами и условиями повышения эффективности /успешности/ воспитания профессионально-нравственных ориентаций сотрудника являются объективный рост естественного осознания современных требований общества к профессионально-нравственному облику работника ОВД.

Понимание /самосознания/ социальной значимости правоохранительной и правоприменительной деятельности, стимулирование потребности в профессионально-этическом самосовершенствовании сотрудников, стремление к добродетельным нравственным установкам /идеалам/ и их воплощению, искусность и гибкость воспитательных воздействий «форм и методов педагогического мастерства», их совершенствование в соответствии с достигнутым уровнем профессионально-нравственной зрелости и возрастающими этическими потребностями сотрудника /общества/; целенаправленная организация профессиональной нравственно-значимой деятельности сотрудника, в процессе которой формируется «осознается» личностный смысл моральных норм, применение таких методов, форм и моральных стимулов воспитания, которые пробуждают у сотрудника высокие нравственные чувства, делают нравственную информацию лично значимой, порождают осознанное /осмысленное/ отрицание, неприятие отторжение аморальных явлений, постоянный анализ степени устойчивости проявления у сотрудника укоренившихся профессионально - нравственных качеств, учет их результативности при разработке специализированных воспитательных программ, планов и при осуществлении нравственно направленного педагогического воздействия.

Формирование профессионально-нравственных ориентаций является непрерывным процессом, динамика накопления «наработки» опыта высоко морального поведения на каждом этапе имеет свои особенности, обусловленные уровнем профессионально -нравственного развития сотрудника, конкретными целями и соответствующими профессиональными средствами нравственного влияния.

Ведущими направлениями, определяющими систему повышения эффективности процесса формирования профессионально-нравственных ориентаций сотрудника органов внутренних дел России, являются совершенствование содержательной, методической, организационной, эмоционально-смысловой и регулятивно-мотивационной сторон как учебно-воспитательной работы, так и служебной деятельности, определение сотрудником в профессионально-гуманной направленности «морального вектора в конкретном личностном выражении» к высокой нравственной культуре, к осознанию акмеологического смысла профессионально-нравственной зрелости личности сотрудника как доминирующей ступени в онтологической иерархии духовного величия, потребность самовоспитания профессионально-нравственных ориентаций работника органов внутренних дел, его стремление к самообразованию и служебному профессионализму.

Сформированность профессионально-нравственных ориентаций сотрудника вовсе не сводится к тому, что любое правовое или моральное требование признается безусловным, предполагает уважение и положительную оценку. Но при наличии ее такой воспитанности сотрудник в состоянии верно себя ориентировать, исходя из

признания социальной ценности права, универсальной ценности морали и собственного избранного варианта поведения. Ряд социальных факторов оказывает воздействие на формирование убежденности в справедливости как законности, так и нравственности, в том числе и целенаправленной деятельности по профессионально-этическому воспитанию.

Существенное значение отводится к нравственной практике личности сотрудника как одному из важных акмеологических аспектов профессионально-нравственных ориентаций. Нравственная практика - это реализуемые в действиях социального субъекта «сотрудника» моральные нормы и ценности. Материальные, физические действия, в которых находят свое выражение моральные ценности и нормы, есть только внешние формы, «исполнители» нравственной воли человека. Они - носители, передатчики моральных значений /мыслей, идей, чувств/. Именно благодаря им мораль и становится аспектом внешней /в этом смысле -объективной/ социальной деятельности человека, никогда не переставая в то же время быть идеальной. Что касается основных элементов морали, то мы вычленим в морали так называемые «идеальные ценности» /сфера «должного»/ и нравственную практику «сущее».

Поэтому нравственная практика есть объективированное в действиях социального субъекта нравственное сознание; она складывается, проходя через сознание людей, преодолевая человеческое сознание. Способность нравственного сознания аккумулировать в себе не только потребности сегодняшнего дня и требования общества, но и законы его развития, помогает сотруднику понять многие социальные парадоксы. Моральное долженствование иногда противостоит эмпирической причинно-следственной связи событий, «логике фактов», диктует людям закон, противный их материальным интересам и не посредственно практической целесообразности, заявляет о себе как бы вопреки всему очевидному и необходимому в мире явлений существующего. И в этой связи сотруднику правоохранительных органов важно помнить, что нравственность, вооружая человека поистине бесценным арсеналом чувств и качеств из категории добра, в то же время способна настолько обнажить душу и сердце, что они могут стать «добычей» зла в самых различных его проявлениях и лицедействах от лицемерия и алчности до зависти и бездуховности.

Вывод этот не нов, но он также обитает в области парадоксов духа и сознания. Рассматривая формирование профессионально-нравственных ориентаций в русле профессионально-нравственной культуры мы, разумеется, не могли ограничиться исследованием природы профессионализма как достаточно выразительного отражения логики движения к вершинам человеческих отношений. Поэтому в нашем научном изыскании профессиональная ориентация структурно неразрывна с культурой социальной, патриотической, духовной, возрастной.

Именно поэтому мы исследуем проблемы формирования профессионально-нравственных ориентаций сотрудника органов внутренних дел, прежде всего как проблемы с ярко выраженным психолого-педагогическим и социальным происхождением. Их актуальность отнюдь не в проблематичности постановки вопроса в угоду дню сегодняшнему и его калейдоскопичным ликам и коллизиям это, увы, тленно и неминуемо приводит к тщетной околонучной суетливости и, в конце концов, к утрате методической системности и убедительности.

Достижение нравственной гармонии общества предполагает одновременно и достижение большинством человеческих индивидуумов гармоничного строя духовной жизни. Высокая индивидуальная культура каждого станет одним из нравственных средств, с помощью которого многие из социальных противоречий будут находить свое решение. Важнейшим средством этой сложной деятельности является тот комплекс социальных качеств, навыков, опыта освоенных ценностей, норм, принципов и идеалов, которые мы и называем в целом нравственной культурой личности.

Анализ теоретических источников, результаты работы по совершенствованию профессионально-нравственных ориентаций сотрудников позволили сформулировать ряд вопросов и конкретных рекомендаций для тех, кто работает с молодым поколением /будущими профессионально-нравственными специалистами/:

1. Профессионально-нравственную культуру следует рассматривать как качество личности сотрудника. Процесс формирования профессионально-нравственных ориентаций – сложный педагогический процесс перевода объективных требований служебной профессионально-нравственной морали в личные убеждения сотрудника. Он обусловлен воздействием внешних и внутренних факторов, условий жизни и профессионально-нравственной деятельности.

2. Возраст, с которым приходится работать в вузе, является благоприятным периодом для формирования нравственных качеств, в том числе профессионально-нравственных ориентаций, основывающихся на нравственных критериях, что связано с бурным развитием самосознания в этот период.

3. Структура формирования профессионально-нравственных свойств личности сотрудника включает в себя в качестве компонентов интеллектуальный, эмоциональный, волевой, сформированность которых зависит от их гармоничного сочетания.

Изучение проблемы подтвердило целесообразность классификации сотрудников по особенностям готовности и усвоения, проявления профессионально-нравственных ориентаций для определения специфики воспитательных воздействий на каждую группу.

Специфика воздействия на представителей первой группы /с развитыми профессионально-нравственными ориентациями / заключается в том, чтобы, постоянно повышая и усложняя предъявляемые к ним требования, развивать у них интерес и склонность к самосовершенствованию служебных отношений, самовоспитанию, способствовать развитию их самосознания.

В воспитании сотрудников второй группы /переход ситуативных качеств в устойчивые/ задачи формирования более ценных мотивов не снижаются, однако, главное внимание должно быть уделено вооружению их необходимыми способами и приемами как для выполнения своих учебных и других служебных обязанностей, так для действия по самопознанию и самосовершенствованию.

В процессе формирования профессионально-нравственных ориентаций у сотрудников третьей группы необходимо учитывать эти качества как эмоциональную реакцию личности сотрудника на оценку ее со стороны других сотрудников, что требует преодоления указанного недостатка и формирования у них мотивации более высокого типа.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что важнейшей закономерностью процесса формирования профессионально-нравственных качеств личности сотрудника является единство и взаимосвязь между внешними специально педагогическими и другими воздействиями на личность молодого сотрудника, с одной стороны, и характером собственной активности воспитанника, способствующей развитию у него адекватного социальным нормам отношения к своим социальным обязанностям, с другой стороны, единство и взаимосвязь между воспитанием и самовоспитанием.

С некоторой степенью условности можно выделить следующие основные этапы формирования профессионально-нравственных ориентаций, которые могут оказать помощь воспитателю в определении уровня сформированности интересующих нас качеств:

- ознакомление с нравственными нормами;
- проверка необходимости в них, т.е. ценности на опыте достижения убежденности относительно данных норм;
- практическое применение или отвержение их реального руководства, действенной установки в личном поведении, что собственно и означает выработку нравственных качеств.

Для накопления сотрудником опыта в процессе овладения профессией необходимо создать такую систему воспитательных воздействий и такие социальные условия деятельности каждого индивида, в которых будет совершаться переход от прямых внешних требований к самостоятельным побуждениям, от произвольной саморегуляции к непроизвольной саморегуляции, от оценок других людей к нравственной самооценке.

Основными условиями и методами являются:

1. Нравственное просвещение сотрудников и формирование в их сознании соответствующих образцов, характеризующихся развитым совершенством профессионально-нравственных ориентаций.

2. Накопление опыта нравственных переживаний, связанных с достоинством профессионально-нравственных ориентаций.

3. Самоутверждение личности сотрудника в разнообразных сферах служебной деятельности.

4. Профессиональная культура формируется, укрепляется и развивается только через утверждение в каком-либо виде деятельности или общении, где сотрудник достигает определенного служебного успеха, получает одобрение других, а также испытывает эмоциональное удовлетворение от сделанного.

Сферы самоутверждения личности сотрудника достаточно разнообразны, однако результаты исследования позволили выделить учебную деятельность и общение в коллективе как основные и деятельность, на основе которой в условиях учебной группы они реализуются:

1. Оценочные отношения в различных формах составляют ту среду, которая определяет моральную самооценку личности сотрудника, развитие многих ее нравственных чувств и потребностей, в том числе профессионально-нравственных ориентаций. В зависимости от срока службы и условий совершенствования профессионально-нравственных ориентаций решающее

значение может приобрести то одна форма оценки, то другая, или оценочные отношения в быту, в служебных отношениях.

2. Эмоциональные состояния сотрудника не только становятся мотивами служебного проявления, но и влияют на формирование потребностей. Как показало исследование, если удовлетворение потребностей сопровождалось переживанием внутреннего довольства, то потребность, давшая импульс радующему состоянию, закреплялась, приобретала тенденцию к дальнейшему развитию. Следовательно, общаясь с курсантами, своими подчиненными, руководитель должен стремиться вызывать у них такие эмоциональные отклики, которые становились бы основой для формирования нравственных свойств и потребностей.

3. "Самовоспитание - это человеческое достоинство в действиях". Эти слова Сухомлинского как нельзя точно определяют установку в воспитательной работе на самовоспитание личности сотрудника. Необходимо обучать его анализу собственного нравственного опыта, создавать условия для развития нравственного самосознания. По нашему мнению, целесообразны:

- создание специальной установки у сотрудников на совершенствование профессионально-нравственных отношений;
- организация условий для усвоения сотрудниками профессионально-нравственных ориентаций и опыта следования им в процессе различных видов деятельности;
- обучение сотрудников приемам и навыкам анализа и оценки своего служебного поведения, определения конкретных задач по самосовершенствованию усвоение положительных традиций как национальных, так и реальных, которые складываются в конкретном вузе МВД России.

И в заключение отметим, что успех формирования и совершенствования профессионально-нравственных ориентаций зависит от создания необходимых и достаточных условий осуществления процесса профессионально-нравственного становления с помощью тех средств, которые можно использовать во всех воспитательных институтах именно теперь, в условиях создания демократического общества.

В качестве первостепенных задач в решении этих проблем считаем необходимым:

- поставить процесс формирования профессионально-нравственных ориентаций на реальную, а не умозрительную почву. Требуется решительное действие по укреплению престижа морали в обществе, на службе. Важно оценивать людей прежде всего по их нравственным и деловым качествам, тогда каждый постепенно привыкает оценивать себя, окружающих по тем же меркам.
- создать необходимые правовые условия для поддержания статуса сотрудника правоохранительных органов, чувства чести и собственного достоинства.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило первоначальную гипотезу и позволило сформулировать общие теоретические выводы.

1. Профессионально-нравственные ориентации будущих сотрудников ОВД являются стержневой характеристикой личности профессионала и обуславливают социальную успешность его деятельности, повышают моральную устойчивость

специалистов, постоянно взаимодействующих с активной противоправной и аморальной средой.

2. Профессионально-нравственные ориентации являются определенным этапом в становлении нравственного сознания и самосознания личности. Они развиваются в профессионально- нравственные убеждения, личностную позицию и в идеале - нравственную культуру личности на основе освоения и принятия гуманистических, социально-прагматических и духовных ценностей.

3. Критерии сформированности профессионально-нравственных ориентаций сотрудников ОВД отражают включенность в систему ценностных ориентаций, уважение личности в процессе профессионального взаимодействия, уважение прав и свобод граждан, приоритет закона в системе ценностей специалиста, готовность к правоутверждающей деятельности, готовность к соблюдению нравственно-правовых норм в повседневной деятельности, положительную самооценку, основанную на чувстве собственного достоинства и развитых профессиональных способностях.

4. Становление профессионально-нравственных ориентаций курсантов вузов МВД России проходит несколько этапов, каждый из которых характеризуется объективными и субъективными особенностями. Учет этих особенностей необходим при планировании организационно-педагогической и управленческой деятельности руководителей учебного курса, при оценке достижений в повседневной деятельности курсантов.

5. Программа деятельности руководителей учебного курса по формированию профессионально-нравственных ориентаций включает организацию работы по пяти направлениям (усиление нравственной составляющей в учебном процессе и при проведении культурно-массовой работы; гуманизация взаимоотношений руководства с курсантами; активизация деятельности общественных организаций в повышении уровня нравственности курсантов; создание условий для социально-профессионального самоутверждения; самовыражение в учебной и служебной деятельности). Одновременно содержание работы по каждому из этих направлений дифференцируется на каждом учебном курсе и в зависимости от социально-демографических и личностных особенностей курсантов.

Вместе с тем вышеизложенные выводы не исчерпывают всей проблемы формирования и совершенствования профессионально-нравственных ориентаций у сотрудников. Эти вопросы требуют своей дальнейшей разработки и конкретизации.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Азаров Ю.П. Семейная педагогика: Педагогика Любви и Свободы. М., 1993. 608 с.
2. Актуальные проблемы нравственного воспитания: Сборник. Новосибирск, 1987. 183 с.
3. Амонашвили Ш.А. Единство цели: Пособие для учителя. М., 1987. 208 с
4. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977. 381 с
5. Андросюк В.Г., Ромашко А.В. Педагогика и психология в деятельности органов внутренних дел // Часть общая: Учебн. пособие. Киев, 1988. 92 с.
6. Анциферова Л. И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности. / Психологический журнал. 1981, № 2. С. 8-18.
7. Анциферова Л.И. Личность с позиции динамического подхода / Психология личности в социалистическом обществе. М. 1990. С. 7-17.
8. Аргайл М. Психология счастья. М. 1990. 331 с.
9. Архиепископ Иоанн Сан - Францисский /Шаховской/. Избранное. Сост. Ю. Линник. Петрозаводск, 1992. 575 с.
10. Ахаян Т.К. Подготовка учителя к воспитательной работе в школе. Л., 1984. 127 с.
11. Багаева И. Д. Профессионализм педагогической деятельности и основы его формирования у будущего учителя: Автореф. дисс. . док. пед. наук. Л., 1991. 36 с.
12. Бандзеладзе Г.Д. О понятии человеческого достоинства. Тбилиси. 1979. 106 с.
13. Банк психолого - педагогических данных. В 2-х частях / Под общей ред. А.В. Барабанщикова. М.: ВПА, 1990 - 1991. Ч.1. 181 с.; Ч.2. 141 с.
14. Барабанщиков А.В., Коротков Э.Н. Ф. Энгельс об интеллектуальной подготовленности офицерского состава. М., 1984. 57 с.
15. Бачинин В.А. Духовная культура личности: Философские очерки. М., 1986. 111 с.
16. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.
17. Белинский В.Г., Герцен А.И., Чернышевский Н.Г., Добролюбов Н.А. Педагогическое наследие // Сост. А.Ф. Смирнов. М., 1988. 384 с.
18. Бердяев Н.А. О назначении человека. Опыт парадоксальной этики // В кн.: О назначении человека. М., 1993. С. 20-23.
19. Бодалев А.А. Психология о личности. М., 1988. 188 с.
20. Бондаревская Е.В. Критерии выявления уровня воспитанности учащихся /Сов.пед. 1965.№4, с.32 –43.
21. Бражник С.И. Искусство и его роль в эстетическом воспитании работников органов внутренних дел / Материалы лекции. М.: Акад. МВД СССР, 1975. 58 с.
22. Булгаков С.Н. Церковь и культура // В кн.: Христианский социализм / Ред. - сост. В.Н. Акулин. Новосибирск, 1991. С. 68-79.
23. Бюлер Ш., Тюдор –Гарт Б., Гетцер Г. Социально-психологическое изучение ребенка первого года жизни. М. 1931.
24. Вацлавик П. Как стать несчастным без посторонней помощи. Пер. с англ. 2-е изд. М., 1993. 160 с.: ил.
25. Вербицкий А.А. Вопросы генезиса и саморегуляции познавательной и профессионально-нравственной деятельности. /Новые исследования в психологии. 1977, № 1. С.14-29.
26. Власкин А.Г. Мораль и традиции. Л., 1981. 36 с.

27. Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. Из неопубликованных трудов. М., 1960. 500 с.
28. Гердер И.Г. Идеи о философии истории человечества // В кн.: Избранные сочинения. Пер. с нем. М.-Л., 1959. С. 240-244.
29. Герцен А.И., Огарев Н.П. О воспитании в образовании : Сб./ Сост. В.И.Ширяева .М., 1990. 363 с.
30. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / Вопросы психологии .1988, № 2. С. 19-26.
31. Гогольт Н.Ф, Духовная проза / Сост. и коммент. В.А. Воропаева, И.А. Виноградова. М., 1992. 560 с.
32. Голубева Э.А. Комплексное исследование способностей/ Вопросы психологии 1986, № 5, с. 18-30.
33. Гуревич К.М. Овладение профессиональным мастерством как проблема дифференцированной психофизиологии./Психологические вопросы становления профессионально-нравственного сотрудника. Вып.1.М.,1977, с.3-9.
34. Джампольский Дж. Д. Любовь побеждает страх. Пер. с англ. Т.В. Зарембо. М., 1991. 128 с.
35. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальтупражнениями. Пер. с англ. / Общ. ред. Л.А. Петровской. М., 1993. С. 299-302.
36. Домбровский В.В. О функциях профессионально-нравственной правовой культуры сотрудников милиции // Актуальные проблемы деятельности органов внутренних дел и внутренних войск . Л., 1986. С. 48-50.
37. Достоевский Ф.М. Полн. Собр. Соч. в 30 тт. Л., 1982, т. 24, с.126-127.
38. Дробницкий О.Г. Понятие морали. Историко-критический очерк. М., 1974. 387 с.
39. Дубов Г.В. Проблема свободы и ответственности в общественной мысли и современность. М.: Акад. МВД СССР, 1990. 148 с.
40. Живая этика: Избранное / Сост. М.Ю. Ключниковой. М., 1992. 414 с.: ил.
41. Жуковская В.И. Изучение мотивов общественно-полезной деятельности старшеклассников /Сов. Пед. 1977, № 8, с. 41-46.
42. Завалишина Д. Н. Психологическая структура способностей / Развития и диагностика способностей. М., 1991, с. 22-31.
43. Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация. Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2001.
44. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня, 2005, № 11. С. 14 – 20.
45. Зыбковец В.Ф. Происхождение нравственности. М., 1974. 125 с.
46. Иванова Т.В. Формирование педагогической культуры будущего учителя в учебном процессе /на материале дисциплин педагогического цикла/: Автореф. дисс. канд. пед. наук. Волгоград, 1991. 17 с.
47. Ильенков Э.В. Что такое личность / Психология личности. Тексты .М., 1982 с. 11-19.
48. Каган М. С. О духовном ./ Вопр. Фил. 1983, № 9 с. 97.
49. Кан-Калик В.А, Учителю о педагогическом общении. М., 1987. 190 с.
50. Кант И. Основы метафизики нравственности . Соч. : В 4 тт. М., 1965, Т. 4, с. 229, 269, 276-277.

51. Коменский Я.А., Локк Д., Руссо Ж.-Ж., Песталоцци И.Г. Педагогическое наследие / Сост. А.Ф. Смирнов. М., 1988. 384 с.
52. Кон И.С. Открытие «Я» М., 1978, 367 с.
53. Кобляков В.П. Мораль и мировоззрение. Л., 1981. 36 с.
54. Кольберг Л. Взаимосвязь между содержанием моральных суждений и моральной регуляцией.- X VIII Междун. Конгресс психологов. Симпозиум 35. 1965, с. 16-48 /нем. яз./.
55. Кондрашов Б.П., Соловей Ю.П., Черников В.В. Российский закон о милиции. М., 1992. 176 с.
56. Кудрявцев Т.В., Шегурнова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионально-нравственного самоопределения личности / Вопр. Психол. 1983, № 2, с. 51-59.
57. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионально-нравственного самоопределения личности / Вопр. психол., 1983, № 2, с. 51-59.
58. Кузин В.С. Психология / Под ред. Б.Ф. Ломова. Учебник. 2-е изд., прераб. и доп. М., 1982. 256 с.: ил.
59. Лебедев В.И. Профессия века .М., 1978. 190 с.
60. Леви В.Л. Искусство быть другим. СПб., 1993. 189 с.
61. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. 4-е изд. М., 1981. 584 с.
62. Леонтьев А.Н.Избранные психологические произведения.Т.2., М.,1983.318 с.
63. Лихачев Б.Т. Педагогика: Курс лекций. М., 1992. 528 с.
64. Макаренко А.С. О воспитании / Сост. В.С.Хелемендик. М., 1988. 256с.
65. Массен П. Развитие личности в среднем возрасте./ Психология личности. М., 1982, с. 182-186.
66. Машин В.А. Профессионализация личности в зрелом возрасте. Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1994 . 24 с.
67. Менегетти А. Мудрец и искусство жизни. Пер.с итал. Д Петрова. Пермь, 1993. 46 с.
68. Монахов Н.И. Изучение в эффективности воспитания . М., 1981, с. 193.
69. Москаленко А.Т., Сержант Смысл жизни и личность. Новосибирск, 1989. 205 с.
70. Мудрик А.В. Общение как фактор воспитания школьников. М., 1984. 112 с.
71. Мунье Э. Персонализм. Пер. с франц. И.С. Вдовина. М., 1992. 143 с.
72. Мясищев В.Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии / Вопросы психологии . 1957, № 5, с. 144.
73. Небылицын В.Д. Основные свойства нервной системы человека . М., 1966. 382 с.
74. Нравственные и эстетические основы совершенствования профессионально-нравственных ориентаций руководителей органов внутренних дел / Труды Академии. М.: Акад. МВД СССР, 1990. 113 с.
75. О вере и нравственности по учению православной церкви: Сборник. М., С. 324-341.
76. Олейников В.С. Психолого - педагогические основы нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел. Л., 1986. 40 с.
77. Олейников В.С. Теоретические основы нравственно - правового воспитания сотрудника органов внутренних дел России: Автореф. дисс. . докт. пед. наук. Спб., 1993. 34 с.
78. Панкратов В.Н. Культура общения офицера /методическое пособие/. М., 1993. 64

- с.
79. Пезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: Семья как терапевт / Пер. с англ., нем. М., 1993. 332 с.: ил.
  80. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. М., 1992. 224 с.
  81. Поваренков Ю.П. Критерии профессионализации и формирование структуры профессионально-нравственных способностей . М., 1991, с. 107-125.
  82. Психологические и психофизиологические особенности студентов / под. ред. Н. М. Пейсахова – Казань, 1997.
  83. Расчетина С.А. Деятельность как фактор формирования личности в юношеском возрасте. Л., 1984. 19 с.
  84. Раш К.Б. Армия и культура // В кн.: Небываемое бывает. М., 1990. С. 5-116.
  85. Рождественская В.И. Индивидуальные различия работоспособности . М., 1980, 150 с.
  86. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии .М., 1940, 596 с.
  87. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. В 2-х т. М., 1989. Т. 1. 488 с.; Т. 2 328 с.
  88. Рувинский Л.И. Теория самовоспитания . М., 1973, 262 с.
  89. Сальников В.П. Социалистическая правовая культура: Методологически проблемы / Под ред. Н.И. Матузова. Саратов. 1989. 143 с.
  90. Сафин Ф.Ф., Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения личности / Психологический журнал . 1984, № 4 с. 65-73.
  91. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – Ярославль, 1998.
  92. Сериков В.В. Личностный подход в образовании: Концепция и технологии. – Волгоград, 1994.
  93. Сидоров А.А. Научно-организованный отбор молодежи для занятий современным пятиборьем. Л., 1976. 59 с.
  94. Соколов Э.В. Культура и личность. Л., 1972. С.18-20, 64-67.
  95. Соловьева А.Е. Формирование самооценки как часть проблемы управления процессом воспитания . / В кн: Проблема управления процессом формирования личности . Курск, 1974, с. 104-108.
  96. Сумнительный К. Инновации в образовании: мифы и реальность. // Народное образование, 2007, № 4. С.89-99.
  97. Сухомлинский В.А. О воспитании / Сост. С. Соловейчик. 5-е изд. М., 1985. 270 с.
  98. Теплов Б.М. Избранные труды. В 2-х т. М., 1985. Т. 1. 328 с.; Т. 2. 360 с.: ил.
  99. Торо Г.Д. Жизнь без принципа. Эмерсон Р.У. Доверие к себе. Толстой Л.Н. Исповедь. Спб., 1992. 96 с.
  100. Тряпицина А.П. Организация творческой учебно - познавательной деятельности школьников. Л., 1989. 91 с.
  101. Уманский Л.И. Организаторские способности и их развитие . / Учен. записки Курского пединститута . 1967. Вып. 21.
  102. Фромм Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем этики / Пер. с англ. и послесл. Л.А. Чернышовой. Минск, 1992. 253 с.
  103. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность / Лекции и интервью. Москва, апрель 1989 г. / Пер. с нем. М., 1992. 176 с.

104. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. // Народное образование, 2003, № 2. С. 58-64.
105. Чебышева В.В. Некоторые психологические вопросы подготовки школьника к труду /Вопр.психол., 1978, 14-19.
106. Чудновский В.Э. К проблеме « соотношения внешнего и внутреннего» в психологии / Психологический журнал. 1995, № 5, с. 3-12.
107. Шопенгауэр А. Свобода воли и нравственность / Под общ. ред. А.А. Гусейнова и А.П. Скрипника. Пер. с нем. М., 1992. 448 с.

Монография

*кандидат педагогических наук*

**Шадрин Владимир Ильич**

**Педагогические основы специальной подготовки обучаемых в образовательных учреждениях МВД России**

**Свидетельство о государственной аккредитации**

Рег. № 0440 от 22.12.06 г.

Подписано в печать \_\_\_\_\_ 2007г. Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Учет.-изд.л. - \_\_\_\_\_. Тираж \_\_\_\_\_. Заказ № \_\_\_\_\_.

Орловский юридический институт МВД России.  
302027, Орел, Игнатова, 2.

