

МВД России
Санкт-Петербургский университет

В.С. Олейников, А.С. Душкин, С.Н. Трипутин

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Монография

Санкт-Петербург
2016

УДК 378
ББК 74.4
О 53

Олейников В.С., Душкин А.С., Трипутин С.Н.

О 53 Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: теория и практика: монография. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 156 с.

Монография подготовлена в рамках деятельности научной школы «Психолого-педагогическая система профессионального становления кадров в органах внутренних дел Российской Федерации».

В монографии раскрываются особенности организации профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в современных условиях реформирования системы МВД России.

Предназначена для научно-педагогического состава образовательных организаций МВД России и сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел.

**УДК 378
ББК 74.4**

Рецензенты:

Сердюк Н.В., доктор педагогических наук, доцент
(Академия управления МВД России);

Родин В.Ф., доктор педагогических наук, профессор
(Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя)

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	7
1.1. Исследование проблем профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	7
1.2. Сущность и содержание профессионально-нравственного воспитания...	24
1.3. Системно-деятельностный подход в реализации профессионально- нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	33
ГЛАВА 2. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	41
2.1. Управление процессом профессионально-нравственного воспитания в органах внутренних дел.....	41
2.2. Профессионально-нравственные мотивы и эталоны поведения сотрудников органов внутренних дел.....	53
2.3. Формирование морального облика и культуры поведения сотрудника органов внутренних дел.....	63
2.4. Профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел	81
ГЛАВА 3. МЕТОДЫ И УСЛОВИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	92
3.1. Программа профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	92
3.2. Методы формирования профессионально-нравственного сознания сотрудников органов внутренних дел.....	102
3.3. Условия оптимального выбора и эффективного применения методов профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел	115
3.4. Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел.....	127
ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....	135
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	138
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	141
ПРИЛОЖЕНИЯ	147

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (далее — ОВД) предполагает формирование специалиста широкого профиля, способного практически ориентироваться в таких сложных явлениях, как мораль, этика и право, где мораль является важнейшим рычагом развития законности, а прочная законность — неотъемлемой частью нравственности человека. Система профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД строится, исходя из этических основ общества и государства, тесного взаимодействия нравов, добродетели и законов. Здесь нельзя обойтись без фундаментального изучения педагогической теории. Многие процессы, протекающие в недрах современного общества, не могут быть до конца поняты и объяснены без привлечения выводов, полученных при системно-педагогическом исследовании морали, профессионально-нравственных норм и их взаимодействия в процессе обучения и воспитания личности.

Высший уровень профессионально-нравственной воспитанности в нашем понимании совпадает с вершиной (АКМЕ) его интеллектуального развития. Этот уровень достигается в результате профессиональной деятельности сотрудника, с одной стороны, а с другой — в результате разрешения противоречий между объективными социальными условиями и потребностями личности. Движущей силой данного процесса выступает противоречие между достигнутым уровнем и возрастающими требованиями профессии и личности.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудника ОВД имеет свою собственную линию развития, сложную и своеобразную динамику. В нем происходят изменения, вызванные новым содержанием правоохранительной деятельности и насущными потребностями общественного развития. Постепенное накопление этих изменений приводит к формированию в личности сотрудника ОВД профессионально-нравственных ориентиров, отражающих динамику становления системы регулирования общественных отношений средствами правоохранительной деятельности.

Основная идея данного монографического исследования заключается в том, чтобы показать, как в процессе профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел правоохранительная деятельность становится законной и нравственной. Здесь профессионально-нравственное воспитание выступает как ру-

ководство развитием человека, с одной стороны, а с другой — как средство разрешения противоречий между объективными социальными условиями и личным интересами. Безусловно, профессионально-нравственное воспитание само по себе не изменит природу человека, но оно создает объективные условия для того, чтобы эта природа раскрылась более полно и адекватно.

Подход к предмету исследования должен осуществляться с позиций комплексной нравственно-педагогической точки зрения, так как сотрудник органов внутренних дел уже по одному своему назначению предполагает сочетание его подготовки в сфере права с выработкой нравственной установки. Здесь нельзя ограничиться какой-либо одной теоретической дисциплиной. От содружества наук зависит создание теоретически обоснованной технологии и методов воспитания, а также этапов его организации.

В настоящее время в отечественной педагогической литературе теоретические проблемы профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел не нашли должного отражения. Правда, в последнее время эта проблема привлекает внимание ученых. Свидетельством тому могут служить работы Л.Т. Бородавко, Н.Ф. Гейжан, А.А. Гришина, Н.Л. Гранат, Л.Г. Гринберга, В.Я. Кикотя, В.Л. Кубышко, В.П. Малахова, Н.П. Маюрова, С.Г. Москаленко, В.Я. Слепова, А.М. Столяренко, А.В. Щеглова, В.А. Якунина. В работах данных исследователей предметом рассмотрения стали вопросы, связанные с выявлением содержания понятий профессионально-нравственного воспитания в органах внутренних дел, а также методов и технологий его реализации

При анализе проблемы должен быть учтен исторический опыт воспитания как зарубежных авторов (К.А. Гельвеций, И.Т. Герbart, П. Гольбах, Д. Дидро, Я.А. Коменский, Д. Локк, Р. Оуэн, И.Г. Песталлоцци, Ж.Ж. Руссо), так и отечественных (В.Г. Белинский, А.И. Герцен, Л.Н. Толстой, Н.А. Добролюбов, Н.И. Пирогов, К.Д. Ушинский, Н.Г. Чернышевский, А.С. Макаренко). В этих теориях можно выделить два основных подхода к профессионально-нравственному воспитанию. Так, Я.А. Коменский воспитание рассматривал как явление природосообразное, а К.А. Гельвеций — как фактор социальной жизни. Каждый подход сам по себе правомерен. Однако ни тот, ни другой в отдельности не могут служить достаточным основанием для построения единой теории профессионально-нравственного воспитания. Не учитывалось единство социального и природного в воспитательном процессе. Кроме того, значительная часть исследований по дан-

ной проблеме закономерно для постепенного развития взглядов на проблему отражает лишь частичные положения профессионально-нравственного воспитания их односторонность:

- во-первых, это теории, созданные в конкретных исторических условиях, ограниченные объективными обстоятельствами своего времени, классовым мировоззрением их создателей;

- во-вторых, использование идеологического метода, согласно которому, свойства морали и профессионализма познаются не путем обнаружения их в самом предмете, а путем логического выделения их из понимания предмета;

- в-третьих, односторонность этих подходов состоит в том, что личность для них или только объект, или, наоборот, субъект воспитания. Рассматривая личность сотрудника ОВД в педагогическом плане, необходимо признание в нем органичного единства объекта и субъекта. При этом не должны упускаться из виду следующие моменты: а) диалектика взаимодействия объекта и субъекта воспитания, воспитание — результат этого взаимодействия; б) различие между объектом и субъектом воспитания не абсолютно, а относительно, и они постоянно меняются местами; в) человек как объект воспитания — «понятие» биосоциальное; г) стратегия воспитания определяется внутренней логикой развития объекта, а тактика — характером профессионального мастерства субъекта воспитания. В изучении взаимосвязи природного и социального в воспитательном процессе современная педагогика исходит на определяющего воздействия социальной среды. Конкретная правоохранительная среда в рамках всего общества является основой воспитания определенного, отвечающего социальному запросу, типа личности сотрудника органов внутренних дел. При этом изменяющиеся в российском обществе социальные условия определяют направления, характер деятельности и возможности развития каждого сотрудника.

Итак, все изложенное выше позволяет утверждать, что практические задачи, стоящие перед органами внутренних дел, и задачи дальнейшего развития педагогической науки связаны с социальным заказом, адресованным к ее отраслям, в том числе и к педагогике органов внутренних дел как общей концепции, которая позволила бы единой системе понятий охватить и представить множество факторов, накопленных в юридической педагогике, в исследованиях других пограничных областей знания, а также в самой практике обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Всё это обусловило выбор темы монографического исследования.

ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. Исследование проблем профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Рассмотрение фундаментальных проблем воспитания базируется на важнейших методологических принципах: развития, всеобщей связи, историчности, всесторонности, целостности и комплексности, единства деятельности и личности, обусловленности формирования личности объективными и субъективными факторами. Изучение исследуемой проблемы требует анализа основных этапов ее разработки и широкого привлечения разнообразных научных методов.

Эффективная деятельность по охране общественного порядка и противодействию преступности невозможна без овладения сотрудниками органов внутренних дел профессионализма и нравственности — двух ведущих характеристик специалиста в любой сфере. Понимание сущности и природы социальных процессов, знание и учет сильных и слабых сторон субъектов деятельности — неременное условие профессионально-нравственного воспитания¹. Решать стоящие перед правоохранительными органами задачи сможет только высокообразованный сотрудник. Формирование его личности — задача комплексная и требует координации усилий многих педагогических работников. В изучение и формирование человека как целостного субъекта все более активно включаются философия, психология, социология, профессиональная этика, теория права и другие науки, имеющие непосредственное отношение к биологической и социальной природе человека.

В науках, изучающих профессиональное поведение и деятельность, проявляется плодотворная тенденция к объединению с науками, исследующими процессы управления и саморегулирования сложных систем, в этой области уже выдвинуты новые идеи, принципы, понятия. Назрела потребность в переустройстве и рационализации методов и подходов к исследованию целостного процесса формирования и функционирования человеческой личности. Как всегда в таких случаях, исследователи обращаются к истории, надеясь там найти идеи для решения накопившихся проблем, в том числе и в сфере профессионально-нравственного воспитания.

¹ Щеглов А.В. Профессионально-нравственное воспитание как основа кадровой политики в МВД // Государственная служба и кадры. 2014. № 1. С. 12–17.

Воспитание возникло вместе с человеческим обществом и всегда составляло важную сферу социальной деятельности, постепенно усложняясь с развитием реального процесса жизни людей.

Значение воспитания для жизни общества было осознано человечеством очень давно. Еще в IV веке до н. э. древнегреческий философ Демокрит утверждал: «Природа и воспитание подобны. А именно: воспитание перестраивает человека и, преобразуя, создает ему вторую природу»¹. Такую же мысль почти две тысячи лет спустя выразил великий немецкий философ Г.Ф. Гегель: «Педагогика есть искусство делать людей нравственными; она рассматривает человека как природное существо и показывает путь, следуя которому он снова рождается, его первая природа превращается во вторую духовную природу, так что духовное становится в нем привычкой»².

О том же свидетельствует и высказывание К.Д. Ушинского: «Мы смело высказываем убеждение, что влияние нравственное составляет главную задачу воспитания, гораздо более важную, чем развитие ума вообще, наполнение головы познаниями»³.

Почему такая важная роль отводится воспитанию?

Во-первых, именно в этом процессе от поколения к поколению передаётся, воспроизводится система ценностей, смыслов, социальных регуляторов поведения, которые создают «духовные скрепы» общества, сохраняют его единство и культурную идентичность.

Во-вторых, именно в процесс воспитания (и особенно самовоспитания) воспринятая система ценностей обогащается, проверяется на прочность в новых социальных условиях жизни. Это позволяет обществу постоянно развиваться, совершенствоваться, включать в культурно-созидательные процессы всё более широкие массы людей.

В-третьих, воспитание формирует личность человека, его социальное качество. Это: его отношение к себе (самооценка, уровень притязаний), к другим людям (нравственность), к делу (ответственность). Формируются социальные регуляторы поведения и деятельности, которые позволяют людям жить по законам разума, этики, а не по праву сильного и наглого.

В-четвертых, процесс воспитания (и особенно самовоспитания) позволяет человеку пройти путь развития от животного индивида, жизнь которого регулируется биологическими и социально-

¹ Хрестоматия по истории педагогики. М., 1972. С. 12.

² Гегель Г.Ф. Философия права. М.: Мысль, 1990. С. 151.

³ Хрестоматия по истории педагогики, с. 180.

биологическими потребностями до индивидуальности высокого духовного совершенства, творца и созидателя, способного оставить после себя творения, украшающие и развивающие человечество. Именно на этом пути человек обретает смысл жизни, счастье, строит себя «по образу и подобию божьему», то есть в соответствии с высшим идеалом¹.

Вместе с разделением общества на отдельные социальные группы и классы, разделялось и воспитание на определенные уровни, виды и формы. Анализ тенденции развития профессионально-нравственного воспитания в органах внутренних дел показывает, что проблемы взаимосвязи профессионального и морального необходимо рассматривать, исходя из идеи совпадения законного и справедливого. Законы и нормы в совокупности определяют справедливость. В трудах Платона и Аристотеля впервые развита идея общественного воспитания². У Аристотеля этика и политика посвящены одному вопросу — воспитание добродетели и формированию привычки жить добродетельно для достижения счастья. Аристотель считал, что «воспитание должно соответствовать каждому государственному строю». Создавая свою систему общественного воспитания, ведя полемику с Сократом и Платоном, Аристотель утверждает, что должны существовать законы, касающиеся воспитания, и последнее должно быть общим. Характерно, что во время Сократа, Платона и Аристотеля не было единства взглядов на то, что вообще представляет собой воспитание и как оно должно осуществляться.

В эпоху реформации (XVI–XVIII вв.) появляются выдающиеся мыслители, создавшие свои системы воспитания. Имеются в виду чешский педагог Я.А. Коменский, английский философ и педагог Д. Локк, французские просветители. Я.А. Коменский рассматривал воспитание в качестве одной из важнейших предпосылок установления справедливых и дружественных отношений между людьми. Д. Локк, выдвигавший в качестве руководящего принципа принцип полезности, полагал, что воспитание должно подготовить человека к жизни.

Прогрессивны идеи Ж.Ж. Руссо в его теории естественного свободного воспитания, сообразного с законами физического, умствен-

¹ Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 211.

² Педагогические воззрения Платона и Аристотеля. Отр. из их произведений. Петроград: Школа и жизнь 1916. С. 36–49.

ного и нравственного развития. Он полагал, что растения дают определенный вид посредством культуры, а людям — посредством воспитания, при этом считал нравственное воспитание главной и первоочередной педагогической задачей «...сформировать сердце, суждение и ум» и именно в том порядке в котором назвал их»¹.

О всемогуществе воспитания писал К.А. Гельвеций. Он подчеркивал роль социальной среды в воспитании человеческого характера и этим обосновывал необходимость замены феодальных отношений капиталистическими. Д. Дидро, в свою очередь, критиковал К.А. Гельвеция за преувеличение роли воспитания, у которого ум, гений и добродетель выступают как продукты воспитания. С точки зрения Д. Дидро, наиболее важны различия темпераментов и характеров, различия физической организации². В XIX в. под влиянием педагогических идей французских просветителей педагоги — демократы И.Г. Песталоцци, И.Ф. Герbart развивают учение о воспитании, сосредотачивая внимание, главным образом, на дидактических правилах школы. Идея развивающихся целей и задач воспитания положена в основу разработанной И.Г. Песталоцци теории элементарного воспитания, которая подразделялась на теории умственного, физического и нравственного развития. Он разработал систему расположенных в определенной последовательности упражнений с целью привести в движение присущее природным силам человека стремление к деятельности. Нравственное воспитание, считал он, должно начинаться в семье и совершенствоваться в школе.

Идея гражданского воспитания прослеживается в трудах А.Н. Радищева, а затем развито в трудах В.Г. Белинского, Н.Г. Чернышевского, Н.А. Добролюбова, А.И. Герцена и др. Эти идеи развивал и К.Д. Ушинский.

Идея гражданского воспитания, взаимодействия законов и нравственности находила своеобразное выражение в возникшей в XIX в. концепции подчинения права морали. Эти идеи восприняты на русской почве В. Соловьевым. Данная концепция, растворявшая право в нравственности, вообще удаляет из права принуждение, заменяя его гарантией. Эта теория создает иллюзорную картину гармонии интересов личности и общества. Другая крайность выражена в трудах Т. Гоббса. Как конфронтацию толковал он взаимодействие законов

¹ Морлей Д. Руссо. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Либроком, 2012. С. 122.

² Джурицкий А. Н. История зарубежной педагогики: учебное пособие. М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2000. — 432 с.

и нравственности. Следствием этого являлись дисгармония личных и общественных интересов, сведения права к силе, противопоставление морали и права. При таком подходе не может быть никаких обязательных правил поведения, которые бы ограничивали произвол сильнейшего. В таком случае люди обязаны подчиняться нормам права до тех пор, пока они не имеют достаточной силы, чтобы сопротивляться.

Значительный вклад в творческое развитие проблем обучения и воспитания внесли видные военные деятели-педагоги А.С. Бубнов, И.С. Гусев, М.В. Фрунзе, Н.Н. Тухачевский, В.И. Блюхер и др. Они боролись за искоренение в воинском воспитании упрощенного военизаторства, внедряли в теорию и практику обучения и воспитания военнослужащих идеи нравственности и справедливости.

Анализ работ военных педагогов показывает, что нет таких исследований, где бы не затрагивались вопросы учебно-воспитательной деятельности офицера-воспитателя. Наиболее рельефно представлены проблемы нравственно-психологической подготовки личного состава (М.И. Дьяченко, М.П. Корабейников, В.Я. Слепов, В.Т. Юсов и др.), педагогического мастерства (А.В. Барабанщиков, Н.С. Кравчун, В.Н. Луценко и др.), принципов и методов воспитания (В.П. Давыдов, П.Н. Городов, Д.П. Познанский и др.).

Более глубокому пониманию сущности учебно-воспитательной деятельности сотрудника ОВД способствует знакомство с исследованиями педагогической деятельности в прошлом. Так, Я.А. Коменский утверждал: «нельзя доверять дело воспитания ни одному необразованному человеку, а тем более человеку плохому в нравственном отношении». К.Д. Ушинский подчеркивал, что «влияние личности воспитателя, это та воспитательная сила, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний поощрений».

Воспитание является процессом, в ходе которого происходит постепенное восхождение человека по ступеням социальной зрелости. Благодаря воспитанию, в ходе воспитания и посредством воспитания происходит выделение и развитие в человеке его родовых «сущностных сил», тем самым воспитание каждого отдельного человека выступает как часть процесса развития общества в целом.

Сущность воспитания — это возвышение и расширение потребностей человека. Воспитание своей основной целью имеет сознательное изменение мотивации человека. Оно обращается к чувствам, сознанию и самосознанию человека, его потребностям, ценностям, мо-

тивам деятельности, смыслам, идеалам. Воспитание направляет энергию, активность сотрудника в социально важное русло.

Другими словами, можно сказать, что воспитание, «создавая человеку вторую природу», создает социально-важные регуляторы его активности, поведения.

Человек проявляет и осознаёт себя в четырех ипостасях, а именно:

— как индивид — характеризуется врожденными свойствами — пол, возраст, рост, темперамент, активность, саморегуляция, обучаемость, задатки и множество других; в сознании человека отражается: «я есть, я живу, я существую»;

— субъект деятельности — характеризуется знаниями, умениями, навыками, способностями, речью, мышлением, опытом, которые он получил в процессе обучения на всех этапах развития; в сознании отражается: «я умею, я могу, я научился»;

— личность — характеризуется системой сформированных в процессе воспитания отношений — к себе, другим, делу; на этой основе выстраивается иерархия его ценностей, приоритетов, мотивов, а также направленность, смысл жизни, характера, стремление к самосовершенствованию; в сознании отражается: «я хочу, я люблю; это хорошо, это добро/зло, это красиво/некрасиво, это интересно-неинтересно, ради этого стоит жить, работать»;

— индивидуальность характеризуется всем комплексом качеств человека, которые проявляются во взаимодействии с другими людьми на основе опыта взаимодействия — социализации; в сознании отражается: «я лучше, я хуже, я другой, такого как я в мире нет, я обыкновенный, как все; меня любят/не любят, принимают/не принимают; я эти условия, общение принимаю/не принимаю; я докажу, стану первым, все будут мне подчиняться; все будут мной восхищаться»¹.

Воспитание — процесс формирования личности, потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сферы человека. Оно проявляется в отношении к себе (самооценка, самоуважение, чувство собственного достоинства, стремление к постоянному развитию), к другим (уважение других, способность любить, чувствовать другого человека, сострадание к слабому), к делу (ответственность, терпение, целеустремленность). Отношение — это эмоционально окрашенная связь с каким-либо объектом: человеком, предметом, событием. Оно формируется на основе глубинных потребностей и усвоенных пред-

¹ Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 212.

ставлений о том, что такое хорошо и что такое плохо, что есть добро и что есть зло.

В конце 70–80 гг. XX в. обозначилась тенденция изучения проблемы обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел. На страницах ведомственной печати обсуждаются вопросы либо в постановочном плане, либо в плане решения конкретных и частных задач обучения и воспитания сотрудников. Такие материалы освещаются на страницах журнала «Милиция», в печатных изданиях частей и подразделений органов внутренних дел, а также в сборниках научных трудов учебных заведений МВД СССР. Все это создает благоприятные предпосылки для разработки нового направления исследований — выявление и обоснование теоретических выводов и практических рекомендаций по обучению и воспитанию сотрудников органов внутренних дел, по развитию у сотрудников профессионально-нравственной культуры и стремления к самосовершенствованию с учетом особенностей оперативно-служебных задач, выполняемых органами внутренних дел.

В наше время роль воспитания подчеркивается и осознается как важнейшая социальная функция. В федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» воспитание определяется как «деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства»¹.

Обратим внимание, что данное определение существенно отличается от тех, которые были распространены в педагогической литературе вплоть до XXI столетия, когда воспитание понималось как воздействие на психику человека с целью формирования у него заданных качеств. Это определение отражает гуманистические, демократические тенденции и достижения в развитии современного общества. Поэтому речь идет о деятельности, создании условий для самоопределения и социализации личности. Тем самым повышается ее ответственность за собственную судьбу.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 02.03.2016).

Кроме того, в данном определении расставлены приоритеты интересов: на первом месте стоит человек, семья, далее — общество и государство. Таким образом, само определение воспитания содержит цели (развитие личности, самоопределение и социализация) и средства её достижения (организация деятельности и создание условий), а также повышает роль самовоспитания человека на протяжении всей его жизни.

Напомним, что в педагогической деятельности, а значит, и в воспитании, ключевым соотношением является соотношение цели и средства. Цели воспитания меняются в соответствии с изменением социально-исторических условий, соответственно, меняются и средства достижения поставленных целей.

Теория воспитания призвана, с одной стороны, конкретизировать эти общие цели, а с другой — ответить на вопрос: как наиболее эффективно достичь их. Для этого необходимо обратиться к философским основам становления личности (понимать природу социокультурных, духовно-нравственных ценностей), а также учитывать законы психологии личностного развития.

Философами давно установлен факт, что человек не делает ничего, что не удовлетворяло бы какую-либо из его потребностей. Человеку свойственно множество врожденных потребностей — в пище, безопасности, продолжении рода и др. Свойственны ему и социально-биологические потребности — занять определенное место в социальной иерархии, быть первым, быть принятым сообществом. Эти потребности присущи и человеку, и высшим животным (например, наблюдаются в стаях приматов).

Именно биологические или социально-биологические потребности (они роднят нас с животным миром) служат для многих людей регуляторами их активности. Здесь человеком владеют стремление к удовольствию, разного рода страсти. При такой регуляции в обществе действует закон силы.

Но человеческое сообщество не может успешно развиваться, основываясь на праве сильного. Реализуя свои потребности, человек неизбежно сталкивается с активностью других. Чтобы жизнь не была «конфликтной», нужны иные регуляторы поведения и деятельности — цели, значимые для сообщества в целом. Такие цели называют социальными, а если они будут усвоены, приняты отдельным человеком, их называют социальными потребностями или иначе — ценностями. И тогда человек регулирует свое поведение, основываясь — сознательно или бессознательно — на этих ценностях. Такими ценно-

стями являются справедливость, добро, красота, истина. Эти социальные ценности находят свое отражение в нормах права и морали.

Иными словами, право и мораль являются важнейшими регуляторами отношений в обществе. При этом действие права больше регулирует отношения в области производства, распределения, обмена, потребления (действуют ценности справедливости). Действие морали в большей мере регулирует межличностные отношения (действуют ценности добра и зла).

Именно в процессе исторического развития у человека сформировались истинно человеческие потребности, которые называются социальными потребностями или ценностями: добро, красота, справедливость, истина, мир, служение, творческая осмысленная жизнь. По своей природе ценности возникают как критерий для выбора одного из конкурирующих мотивов. Когда перед человеком встает выбор — прожить жизнь беззаботную или интересную, стремиться к богатству или к безопасности, любить, прощать или ненавидеть и мстить, тогда и нужен критерий для выбора. Такого рода критерии сформировались в процессе исторического развития и передаются из поколения в поколение. По сути, процесс передачи этих ценностей и есть процесс воспитания.

Человечество еще в древние времена осознало относительность понятий справедливого, доброго, красивого. Нелишне отметить, что содержание, наполнение этих понятий со временем менялось, развивалось. Поэтому в русском языке «добро» понимается и как материальный достаток, и как позитивно направленное отношение. «Добрый молодец» — это сильный, здоровый юноша. «Добрый человек» — это нежадный или сострадательный человек. То есть добро — последовательно в истории — это достаток, сила, красота, здоровье, помощь.

На протяжении столетий мыслители и художники пытались понять, как должен жить человек в несправедливом или недобром (по его оценке) мире. Особенно это относилось к тем, кто ориентирован на труд, созидание, творчество. Противоречия и относительность социальных целей и потребностей, заставляли человечество искать вечные моральные истины, которые были бы едиными для всех. Для всех религий мира характерен поиск божественной истины, Абсолюта, общечеловеческих ценностей, которые действуют независимо от принадлежности человека к тому или иному классу, от его установок¹.

¹ Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 215.

Основа такого Абсолюта — согласование индивидуальных и общественных ценностей. Нравственный конфликт всегда отражает противоречие между индивидуальным и общественным.

Выдающийся немецкий гуманист XX в. Альберт Швейцер писал, что «в основе индивидуальной этики лежит переживание своей жизни; в основе социальной — переживание жизни другого»¹.

Отсюда сила христианского учения, провозгласившего самоотверженность высшей добродетелью. Считается, что тогда же были сформулированы основные христианские заповеди. Одна из них — «возлюби ближнего как самого себя». Следует отметить, что ближние — это все, а любить в контексте того времени, значит — помогать.

Однако Золотое правило нравственности было высказано мудрецами в разных странах и задолго до развития христианства. Как звучит это Золотое правило? «Как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними». А теперь сравните.

Индийский древний эпос Махабхарата, 5 в. до н. э.: «Те поступки других, которых человек для себя не желает, что самому неприятно, пусть не делает другим людям... надо позаботиться для других о том, что для себя желают».

Китайский мыслитель Конфуций, 6–5 в. до н. э.: «Есть ли слово, которым можно было бы руководствоваться всю жизнь? Это снисходительность. Чего сам не желаешь, того не делай другим».

Греческий философ Фалес, 7–6 в. до н. э.: «Каким образом нам прожить наилучше и наисправедливейше?... Если мы сами не будем делать того, что порицаем в других».

Наиболее общими целями в современной системе воспитания являются всестороннее развитие личности, её самоопределение и социализация. Строятся они на основе освоения социокультурных, духовных и профессионально-нравственных ценностей. Именно поэтому профессионально-нравственное воспитание занимает центральное место в любой воспитательной системе, включая в себя задачи развития отношения к себе, другим людям, обществу, труду, стране, Родине. То есть задачи формирования патриотизма, толерантности, творческого отношения к труду, отношения к природе и искусству, так или иначе, соприкасаются с уровнем духовности и нравственности человека.

Личность — это социальная характеристика человека, отражающая его отношение к себе (особенности самооценки), к другим (нрав-

¹ Швейцер А. Культура и этика. М.: Прогресс, 1973. С. 85.

ственные характеристики), к делу (ответственность за свои выборы). Все другие виды отношений (к стране, миру, природе) развивают три основных по принципу от близкого к далёкому, от конкретного к всеобщему. Эти отношения формируются на основании оценивания жизненных событий и выбора тех ценностей, которые соответствуют опыту ребенка, подростка, молодого человека. Именно определение в системе человеческих ценностей и смыслах жизни является процессом самоопределения человека.

Развивая личность, воспитатель развивает потребностно-мотивационную и ценностно-смысловую основу жизнедеятельности человека. По содержанию воспитание устремляет его к высшим смыслам бытия, в то время как социализация адаптирует к правилам и нормам взаимодействия в окружающей человека действительности.

Освоение (обретение) ценностей — это последовательный процесс «напряженного осмысления человеком нравственных предпочтений, определяемых личностью как в интуитивном, так и в активно познавательном действии, способствующем осознанному определению собственных ценностных ориентаций»¹. В ценностях всегда отражается нравственное содержание, то есть отношение к себе и другим людям. Если в систему ценностных ориентаций человека включается отношение к миру в целом, то говорят о духовно-нравственном становлении личности.

Процесс самоопределения включает в себя познание, осмысление и выбор нравственных и духовных ценностей, мировоззренческой позиции, определенного образа жизни, выбор профессии. Процесс социализации точно так же требует познания, осмысления и выбора правил и норм жизни, законопослушности, правосознания, гражданственности, патриотизма. Эти два процесса теснейше связаны между собой, влияют один на другой².

Обобщив все сказанное, мы можем теперь конкретизировать сущность воспитания, обозначив его глубинные, отличительные черты. Воспитание — целенаправленная деятельность воспитателя или коллектива по развитию, расширению и углублению потребностей, мотивов, ценностей, смыслов и идеалов, которыми руководствуется человек в своей жизни и работе. Подчеркнем, что, так же, как при

¹ Шемшурина А.И. Аксиологические основы воспитания: книга для педагогов и воспитателей. М.: Изд-во «Лица», 2012. С. 5.

² Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 240.

определении процесса обучения, здесь присутствует целенаправленность педагогической деятельности.

Одно из важнейших мест в системе сознательной регуляции общественных процессов занимают органы внутренних дел, включающие в себя полицию Российской Федерации¹. Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности². Федеральный закон «О полиции» наделяет сотрудников полиции правом применять к гражданам отдельные меры государственного принуждения. Но меры принуждения неизбежны лишь в строго определенных отношениях, когда они направлены на поддержание общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, а не на насилие по отношению к личности. Данное исследование ориентирует сотрудника ОВД на применение мер убеждения и принуждения как метода социального управления и противодействия преступности.

Успешное выполнение органами внутренних дел, стоящих перед ними задач, совершенствование оперативно-служебной деятельности напрямую связаны с формированием у сотрудников высоких профессионально-нравственных качеств, укреплением морально-психологического состояния, дисциплины и законности в служебных коллективах. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом, выделения приоритетов в системе воспитания, совершенствования организационно-штатной структуры подразделений по работе с личным составом и обеспечения их оптимального финансирования.

Содержание воспитания отражает его цели и задачи и направлено на их достижение. Под содержанием воспитания понимают систему знаний, навыков, способов деятельности, отношений, качеств и черт

¹ Указ Президента РФ от 01.03.2011 г. № 248 (ред. от 05.04.2016) «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 05.04.2016).

² Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 13.07.2015, с изм. от 14.12.2015) «О полиции» // Собрание законодательства РФ, 14.02.2011, № 7, ст. 900.

личности, которыми должны овладеть сотрудники органов внутренних дел в соответствии с поставленными целями и задачами¹.

Основные педагогические позиции, а также формы и методы воспитательной работы в органах внутренних дел изложены в руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации (Приложение № 1 к приказу МВД России от 11.02.2010 № 80). Согласно данному приказу, «воспитательная работа — основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности»². Одним из ведущих направлений воспитательной работы в Руководстве указано «профессионально-нравственное воспитание, развивающее у сотрудников представления о нравственных основах службы в органах внутренних дел, знания профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и вырабатывающее устойчивые навыки соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения»³.

Какую бы сторону воспитательной работы ни рассматривали, она будет связана с отношением к другим людям и отношением к обществу в целом, а значит, с нравственностью.

Содержание профессионально-нравственного воспитания закреплено в законах, указах Президента, Присяге сотрудника ОВД, а также в ряде нормативных правовых актов МВД России, определяющих задачи и требования к деловым и моральным качествам личного состава.

Гармоничное сочетание верности Присяге и служебному долгу, неукоснительное соблюдение принципов, норм морали и профессиональной этики обеспечивает доверие и поддержку органов внутренних дел со стороны общества и является важным условием эффективного выполнения возложенных задач.

¹ Витольник Г.А., Душкин А.С. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 43.

² Приказ МВД России от 11.02.2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // URL. https://dgs.mvd.ru/Documents/P_MVD (дата обращения: 15.03.2016 г.).

³ Там же.

Формирование личности сотрудника органов внутренних дел, отвечающей требованиям времени и ожиданиям общества, в рамках профессионально-нравственного воспитания — одна из самых сложных и противоречивых областей управленческой деятельности в органах внутренних дел.

Несомненно, что в совершенствовании профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД важную роль играет мораль.

«Мораль» (от лат. *mores* — обычаи, нравы, отсюда *moralis* — назидательный, нравоучительный) как один из важнейших собственных институтов и один из основных способов нормативной регуляции деятельности и поведения людей¹. Она является системой этических ценностей, которые признаются человеком.

Нормы морали получают свое идейное содержание в общих представлениях, принципах того, как необходимо себя вести. Мораль всегда предполагает наличие определенного нравственного идеала, образца для подражания, содержание и смысл которого меняются в историческом времени и социальном пространстве у различных народов².

Источником профессионально-нравственного воспитания являются и этические нормы. «Этика» (от греч. *ethos* — обычай, нрав) — учение о морали, нравственности. Впервые ее употребил Аристотель для обозначения практической философии, которая должна дать ответ на вопрос, что мы должны делать, чтобы совершать правильные нравственные поступки»³.

В свою очередь «этикет» — совокупность правил поведения (обхождения с людьми), касающихся внешнего проявления отношения к людям. Этикет — составная часть внешней культуры общества. Выражается в сложной системе детально разработанных правил учтивости, четко классифицирует правила обхождения с представителями различных категорий граждан, с должностными лицами в соответствии с их рангом, правила поведения в различных социальных кругах⁴.

¹ Этика деловых отношений: учебник / под. ред. В.К. Борисова, М.И. Панова. М.: ИД «ФОРУМ», «ИНФРА-М», 2006. С. 5.

² Психология и этика делового общения: учебник / под. ред. В.Н. Лавриченко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 309.

³ Там же. С. 308.

⁴ Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие под ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2009. С. 215.

Специфика службы сотрудников органов внутренних дел заключается в том, что она носит ярко выраженный экстремальный характер. В период выполнения сотрудниками оперативно-служебных задач нередко возникают критические и реально опасные для жизни ситуации, поэтому служба в органах внутренних дел связана с перенесением повышенной физической, моральной и психологической нагрузки.

Одна из очень важных функций органов внутренних дел воспитательная, которая, по существу совпадает по своему смыслу с задачей профилактики правонарушений. Для успешного выполнения данной работы нужны соответствующие знания, умения и компетенции. Сотрудники органов внутренних дел воздействуют на недисциплинированных людей, прежде всего методами убеждения. Но для этого необходимо, чтобы каждый сотрудник умел правильно подойти к человеку, разобраться в любой ситуации, быстро определить степень виновности гражданина, умел отличать аморальный и дисциплинарный проступки от правонарушения и преступления. Кроме того, специфика службы в органах внутренних дел нередко требует учитывать многие обстоятельства: найти правильное решение, позволяющее сохранить свое достоинство, свою честь, свои убеждения и не обидеть другого человека; проявлять такт, сдержанность, настойчивость, желание понять другого человека.

Все выше сказанное относится к сфере морали, профессионально-нравственным проблемам, вопросам воспитания сотрудника ОВД в современных условиях реформирования системы МВД России.

Для ряда профессий объектом трудовой деятельности является сама человеческая личность. Это характерно для профессиональных групп, занятых по преимуществу нравственно-педагогической, врачебной деятельностью, работой в сфере государственного и общественного управления. Причем, имеется в виду не любое воздействие на человека (объектом труда, скажем, парикмахера тоже является человек в его эстетических характеристиках), а лишь такое, которое существенно отражается на личности и ее судьбе.

Профессиональная деятельность сотрудника ОВД с полным основанием может быть отнесена к сфере социального влияния. Она по существу является творчеством. Поскольку эта деятельность означает «вторжение» во внутренний мир человека, постольку профессионально-нравственная ответственность перед ним и перед обществом приобретает здесь решающее значение. Безусловно, любая профессия налагает на человека определенные правовые и нравственные обя-

занности. Однако есть такие виды деятельности в нашем обществе, для выполнения которых заведомо недостаточно просто овладеть определенной суммой специальных знаний, навыков и компетенций. Необходимо еще и моральное право, чтобы заниматься этим видом деятельности. Такой, например, труд врача и педагога, следователя и судьи, сотрудника органов внутренних дел.

Характерными чертами профессиональной деятельности сотрудников ОВД являются¹:

а) правовая регламентация;

б) постоянное общение с людьми;

в) обязательный поиск решений в значительной степени не поддающихся формальной регламентации, требующих творческого мышления и оценки по внутреннему убеждению;

г) оказание решающего влияния на интересы и судьбы людей;

д) вынужденное вторжение во внутренний мир человека;

е) выражение отношения общества к человеку и др.

Вряд ли даже такой список профессиональных черт можно считать исчерпывающим. Если к судье или прокурору люди идут только в юридически значимых ситуациях, когда непосредственно затрагивается правовая норма, то поводов для обращения к сотруднику органов внутренних дел бесконечное множество, что налагает на него повышенные требования².

В современных условиях развития органов внутренних дел Российской Федерации возрастает интерес к разработке и внедрению в практику деятельности сотрудников педагогической теории с учетом особенностей оперативно-служебных задач, выполняемых подразделениями МВД России, и деятельности руководителей (начальников) по обучению и воспитанию сотрудников ОВД. Имеются исследования по отдельным проблемам педагогики сотрудников³. Однако следует констатировать, что обоснованная система знаний по обучению и вос-

¹ Пряхина М.В., Душкин А.С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России: учебно-методическое пособие. М.: ДГСК МВД России, 2013. — 120 с.

² Капшунова И.К., Олейников В.С. Основы нравственно-правового воспитания юристов: монография / под общ. ред. В.С. Олейникова. СПб.: НОУ СЮА, 2008. — 183 с.

³ Мельникова Л.А. Педагогика в деятельности сотрудников полиции: учебное пособие. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2011. 61 с.

питанию личного состава разработана недостаточно и представлена слабо. Все это подтверждает важность и необходимость научного обобщения и анализа профессионально-нравственного воспитания сотрудников, обоснования и выделения педагогики органов внутренних дел в специфическую отрасль юридической педагогики.

В современных условиях нельзя рассматривать изолированно друг от друга вопросы профессионального и нравственного воспитания специалистов, в силу их теснейшего взаимодействия и взаимопроникновения. Представляется, что деление процесса воспитания на «части» — нравственное, правовое, профессиональное, патриотическое и т. д. — возможно лишь условно, для «удобства» исследования, в реальной жизни нельзя оторвать эти аспекты воспитания один от другого. Профессионально-нравственное воспитание по своей природе является интегральным, выступая как результат взаимодействия людей, как совокупность воздействия макросреды, микросреды, и самовоспитания. Любое воспитание — трудовое, патриотическое, политическое и пр. — не может не быть в то же время и профессионально-нравственным воспитанием.

Таким образом, от сотрудников органов внутренних дел требуется особая разносторонность профессиональной подготовленности. Поэтому, если поставить перед собой задачу — предельно наполнить сознание сотрудника правовым содержанием без постоянного поддержания моральной устойчивости, общество может столкнуться с серьезными проявлениями профессиональной деформации. Поэтому разработка целей, содержания и методов профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД требует постоянного внимания как от педагогической теории, так и практики воспитательной работы.

1.2. Сущность и содержание профессионально-нравственного воспитания

Профессиональное воспитание представляет собой актуальное направление в системе воспитательной работы с сотрудниками ОВД, и обладает при этом собственным содержанием и задачами, которые определяются особенностями профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Профессиональное воспитание — это педагогический процесс, направленный на формирование системы ценностей и самосознания обучающегося как субъекта профессионального труда.

Содержанием профессионального воспитания является обогащение профессиональных ценностей, формирование отношения к профессии и представителям профессиональной общности, к коллегам по работе, осознание сотрудником себя как субъекта деятельности, оценку своих способностей, уровня подготовленности, отношения к себе как профессионалу.

Психологическая сущность данного процесса заключается в перестройке оценок и самооценок, отношений специалиста на осознание собственных способностей и компетентностей. В период профессионального образования должны происходить изменения в содержании самооценки, самоотношения, в образе «Я» будущего профессионала.

По своей структуре профессиональное воспитание как педагогический процесс представляет два взаимосвязанных направления: профессионально-личностное и профессионально-субъектное. Первое предполагает развитие профессиональных ценностей через освоение профессионально-социальных ролей и идентификацию себя с представителями профессиональной общности. Второе означает развитие самооценок и самоотношений на основе включения в практическую деятельность и осознание собственной пригодности, успешности, перспектив профессионального развития¹.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудника органов внутренних дел является центральной категорией юридической педагогики². В общей педагогике такое воспитание чаще всего связывает-

¹ Бородавко Л.Т. Педагогические основы профессионального воспитания сотрудников правоохранительных органов в вузах МВД России: теория и практика: монография. СПб.: СПбУ МВД России, 2006. С. 61–62.

² Левитан К. М. Юридическая педагогика : учебник. М.: Норма, 2015. — 432 с.

ся с подготовкой подрастающего поколения к жизни и выступает как организованный и целенаправленный педагогический процесс формирования сознания и поведения личности обучающегося на основе норм морали, нравственности, этики.

Следует отметить, что это понятие употребляется в различных значениях, имеет различный смысл, тем более, что воспитывает и окружающая среда, и материальные и духовные условия, и быт, и средства массовой информации, и другие факторы и обстоятельства. Воспитание, обучение, развитие, морально-психологическая подготовка, формирование сотрудников, выступающие в единстве и органическом взаимодействии, образуют педагогический процесс, являются его структурными компонентами.

Профессионально-нравственное воспитание есть ни что иное, как специально организованный процесс сознательного и целенаправленного формирования отдельного сотрудника или группы сотрудников, ведущий к возникновению устойчивых критериев и механизмов регуляции отношений и деятельности. Через обучение и воспитание устанавливается реальное взаимодействие воспитателя (начальника) и его подчиненных и их вместе взятых с теми условиями, в которых протекают служебно-педагогический процесс и повседневная жизнь сотрудников органов внутренних дел. Глубинная сущность профессионально-нравственного отношения к подчиненному заключается прежде всего в целенаправленной продуманной организации включения его в разнообразные виды деятельности¹.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников ОВД есть формирование прочных нравственных норм морального облика и профессионального авторитета, внутренней потребности и привычки соблюдать требования права и морали, строго придерживаться их взаимоотношений в коллективе и с населением, способности определять и направлять свою линию поведения. Основная его цель — заключается в формировании у сотрудников ОВД моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга, таких личностных характеристик, без которых невозможно функционирование органов внутренних дел как социального организма. Особое внимание необходимо сосредоточить на формировании у сотрудников нравственных установок, личной убежденности,

¹ Москаленко С. Г. Организация профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Экономический вестник МВД России. 2014. № 3. С. 54–64.

ориентированных на верность Присяге сотрудника ОВД, Конституции Российской Федерации и законам Российской Федерации, повышение профессионализма.

Основными задачами профессионально-нравственного воспитания являются:

— привитие личному составу верности Конституции Российской Федерации, законам, Присяге сотрудника органов внутренних дел;

— формирование у каждого сотрудника гордости и уважения к своей профессии, понимания ее общественной значимости;

— воспитание преданности служебному долгу, честного и добросовестного отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей, проявления инициативы, самостоятельности;

— формирование позитивного отношения сотрудников к высоким требованиям, предъявляемым к результативности работы, личной ответственности за порученный участок деятельности;

— привитие убежденности и потребности в систематическом повышении профессионального мастерства и деловой квалификации, поддержании личной готовности к выполнению оперативно-служебных задач в сложной, в том числе экстремальной обстановке, соблюдению профессиональной бдительности;

— развитие у сотрудников здоровой потребности в служебном росте;

— воспитание у личного состава устойчивых нравственных чувств и качеств (гуманизм, справедливость, честность, доброжелательность, принципиальность и т. п.);

— формирование убежденности в правоте и внутренней потребности в необходимости строгого соблюдения профессионально-нравственных норм;

— формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел;

— привитие сотрудникам чувства коллективизма, готовности к взаимопомощи и вместе с тем непримиримости к фактам нарушений правовых и нравственных норм, недобросовестного отношения к служебным обязанностям;

— предупреждение профессиональной деформации сотрудников, профилактика грубости, хамства, черствости и бездушия.

Профессионально-нравственное воспитание предусматривает использование разнообразных форм и методов, в том числе и распространение профессиональных и этических знаний.

Среди условий, которые определяют построение и выбор методов профессионально-нравственного воспитания, на первом месте находится их соответствие идеалам общества и целям воспитания. Понятия профессионально-нравственного идеала возникает вместе с зарождением идеи общечеловеческой морали. В идеале всегда подчеркиваются те черты, которые делают возможным или невозможным требование личности в существующем обществе. Это приводит к тому, что в структуре профессионально-нравственного сознания предельно заостряется противоречие сущего и должного. С одной стороны, человеку дана некоторая перспективная цель, а с другой стороны, система конкретных регуляций, представленная в нормах и профессионально-нравственных качествах, при всей их реальной осуществимости лишена этой общей перспективы — того мировоззренческого элемента, который осмыслил бы во внутреннем единстве и идейном значении практически предписания и оценки. Рано или поздно возникает необходимость в более гибком и универсальном руководстве для человека, имеющем одновременно и мировоззренческое, и регулятивное значение, притом в самой обыденной ситуации.

Эту функцию принимают на себя профессионально-нравственные принципы и методы, предельно широко сформулированные нормативные выражения, основополагающие начала, сущностные законы. Они, с одной стороны, подобно идеалу фиксируют сущность и назначение человека, раскрывают ему смысл и общую цель его многообразных действий, а с другой — являются ориентирами для выработки конкретных решений в конкретной ситуации.

В принципах и методах человеку не задается каких-либо новых моделей, путей и образцов поведения, а даётся лишь общее обоснование существующим нормам и критерий для выбора в самых различных обстоятельствах. Более того, обладая определёнными принципами и методами, человек может поставить перед собой вопрос о том, почему вообще он должен следовать установленным нормам, насколько они правомерны.

В профессиональной морали сотрудника органов внутренних дел даже принципы переосмысливаются под углом зрения должных общественных отношений и обретают более широкое основание в этих, обращённых к социальному бытию, нравственно-правовых требованиях. Коллективизм, например, по самому своему содержанию не может мыслиться как закон только личного поведения. Гуманизм уже понимается здесь не только как частное отношение одного человека

к другому, но и отношение общества в целом — к личности, а индивида — к обществу.

Вместе с тем, в профессионально-нравственном сознании сотрудника формулируются и такие понятия, которые в свойственной им форме учитывают специфику собственно социальных явлений, по крайней мере, представляют их не просто как слагающиеся из совокупности массовых действий. К таким понятиям можно отнести справедливость и общественный идеал.

Общественный идеал является в профессионально-нравственном сознании способом разрешения следующей проблемы. Если мораль и этика предъявляют к человеку требования, условий, выполнения которых не дано в существующей действительности, то, стало быть, иным должно быть и само общество. Но такой способ мышления, предполагающий понимание зависимости человеческого поведения от социальных условий, возникает у сотрудников лишь с приобретением большого опыта практической работы.

Общественный идеал, обосновывающий идеал профессионально-нравственный, сам опирается на более сложные понятия, например, общественную справедливость. Пути формирования понятия справедливости в профессионально-нравственном сознании довольно многоплановы. В самом общем плане справедливость — должный порядок вещей (поведение, соответствующее закону). Понятие справедливости более конкретно, чем общественный идеал и более тесно связано с практическими действиями людей. Идея справедливости выступает не только как предельная цель общественных устремлений, преобразовательных и консервативных, но и как регулятор уже теперь существующих отношений, при оценках и реакции на поступки, распределении имеющихся благ и тягот. Это понятие более «практично» в том смысле, что имеет в виду не просто возможное идеальное состояние, но и фактически условия жизни, в которых приходится награждать и наказывать, по заслугам распределять ограниченные блага, оценивать относительную меру профессионально-нравственного действия. Вот почему понятие справедливости столь широко проникает в сферы общественного сознания, политику, мораль и право.

Профессионально-нравственные нормы, принципы, идеалы, понятия добра и справедливости могут осознаваться сотрудниками ОВД таким образом, что в них каждый раз будет вкладываться индивидуальный смысл. С другой стороны, проблема профессионального долга, личной ответственности, совести решается на уровне не только индивидуального, но и общественного, социально-группового сознания.

Общественное и индивидуальное сознание является не рядоположенными сферами, одно выступает как форма существования другого.

Имеется в виду иное. В личностных формах профессионально-нравственного сознания требования и оценки обращены не равно к любому человеку, а именно к определённому лицу или определённой группе. Здесь общеобязательные и социальные требования принимают вид особой задачи какого-то конкретного субъекта. Далее, в этих категориях деятельное лицо представлено не просто как объект оценки и потенциальный исполнитель профессионально-нравственного долженствования, но и как субъект — автор этого требования к себе, дающий ему основание, самостоятельно мотивирующий свои действия, превращающий, скажем, дело справедливости в собственную жизненную цель. Но в конечном итоге, в личностных формах сознания выражен не просто чей-то индивидуальный способ представлений, но особый строй профессионально-нравственных отношений, требований, так сказать, второго порядка, развивающихся на основе общеобязательных нормативов нравственности.

Наконец, и это самое главное, профессионально-нравственная ответственность включает требование к сотруднику ОВД самому оценивать свои действия и соответствующим образом направлять своё поведение, то есть не только руководствоваться должным мотивом, но и дополнительно корректировать своё поведение по средствам самооценок уже, совершенных в прошлом или выбираемых на будущее поступков. Типы такого отношения к себе бывают самыми различными: в профессионально-нравственном сознании они выражаются посредством целого ряда понятий — стыда и гордости собой, чести, достоинства, совести, которые в своей основе фиксируют прогрессирующую способность сотрудника в суждениях о себе становиться на точку зрения общества.

Возникновение социальных норм — результат длительной работы общественного сознания во все периоды развития человеческой истории. Это сознание, во-первых, усматривает факт стабильности, простого воспроизводства массовых форм поведения в течение длительного времени. Во-вторых, оно фиксирует общественную жизнь в наиболее социально значимых однотипных действиях, абстрагируя их от многообразия способов, каким может быть совершена одна и та же, по существу, акция. Скажем, совершить преступление можно самыми различными способами, но все они попадают под один запрет. В-третьих, оно однозначно закрепляет в общественном сознании не-

допустимость подобных действий в виде нормы, передаваемой из поколения в поколение и внедряемой в сознание каждого человека.

Совокупность профессионально-нравственных норм образует этикет (простейшие правила поведения). Как будто бы чисто собирательное образование, этикет знаменует собой развитие более обобщенного строя мышления. Отдельная норма еще может мыслиться ситуационно, когда непосредственно возникают обстоятельства, требующие соответствующей акции или воздержания. Мышление же в форме этикета предполагает не только более емкую память, но сознание, способное представить всю совокупность норм в отвлечении от различных ситуаций как единые профессионально-нравственные законы жизни. С этого момента норма становится «застывшей мыслью», отличной от непосредственного побуждения к действию. Кроме того, если всякая норма имеет ввиду особый тип действий, отличный от остальных, то в этикете все нормы приводятся к единому ряду, представлены одинаково обязательными. Все люди должны делать то, что предписано и воздерживаться от запретного.

Запретное и должное всегда «связывается» с идеалами общества и целями воспитания и существует в виде многообразных предписаний, образует самую простую форму понятий добра и зла. Эти понятия могут теперь служить простейшим обоснованием конкретных профессионально-нравственных предписаний. Такое предельно обобщенное выражение нравственно-правовых требований не только позволяет мыслить в единстве до того не связанные нормы, но главное, наделяет субъекта действия гораздо большей свободой в поведении.

Ни один этикет не в состоянии охватить всего многообразия общественной жизни, которая не может быть сложена, как из кирпичиков, из набора отдельных правил. Нормы требуют от человека лишь совершения или воздержания от каких то поступков. Норма по самой своей логике «все люди должны всегда...» не допускает никаких исключений, тогда как на практике необходимость в исключениях периодически возникает.

Еще один важный этап развития профессионально-нравственного сознания связан с формированием профессионально-нравственных качеств. Эти качества мыслятся как черты характера, проявляющиеся в устойчивых свойствах личного поведения. Исполнение профессионально-нравственного требования предполагает существование внутренней, личностной характеристики человека. Таким образом, личность впервые становится объектом направленного воспитания.

В понятии профессионально-нравственного качества в зародыше содержится также идея самовоспитания. Если множество выступает как достойная восхваления и поддержания черта характера, то тем самым перед каждым человеком выставляется требование стать мужественным. Это требование выражено достаточно обобщенно, оно предусматривает не просто выполнение предусмотренных правил, но единую линию поведения, включающую всевозможные вариации поступков.

Понятие профессионально-нравственного качества органически соединяет в себе моменты долженствования и ценности: это и достойная черта характера, и то, каким человек должен быть. И это единство, переход одного в другое становится возможным лишь постольку, поскольку признается возможность внутренней перестройки человека, его воспитания.

Выделяются следующие группы профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД¹:

- абсолютные свойства (необходимые для выполнения деятельности на минимально допустимом или нормативно заданном уровне);
- относительные (определяют возможность достижения субъектом деятельности высоких количественных и качественных показателей);
- мотивационная готовность (компенсирует недостаточный уровень развития профессионально значимых качеств);
- профессионально-безнравственные качества (свойства личности, выступающие как профессиональные противопоказания к той или иной деятельности).

Степень различия в отношении профессионально-нравственной информированности разных слоев общества соответствует степени различия между ними и в области знания профессионально-нравственных норм. Чем выше профессионально-нравственная эрудированность человека, его гуманитарная развитость, тем богаче его профессионально-нравственный опыт.

Различные формы профессионально-нравственного сознания (мышления, переживания, мотивации) обладают целым рядом общих признаков. Прежде всего в любой форме его обнаруживается долженствовательный и ценностный моменты, которые могут находиться между собой в разном соотношении, подкреплять или противоречить друг другу. Такие профессионально-нравственные понятия как чест-

¹ Никоноров Е.А., Вохонцева Н.С. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 6. С. 261–263.

ность, гуманность, мужество — это и то, что одобряется, оценивается положительно, и то, что вменяется в обязанность всем людям.

Профессионально-нравственное требование имеет следующие специфические признаки:

Оно всегда имеет в каком-то смысле всеобщее значение. Требование, предъявляемое к отдельному лицу в конкретной ситуации, было бы обязательным в отношении всякого другого, кто мог бы оказаться на его месте. И если оценивается поступок этого человека, то оценка может считаться справедливой лишь в том случае, если такие же критерии приложимы ко всякому другому лицу.

Это требование объектировано в том смысле, что оно не основывается на исключительном авторитете того лица, которое выражает его в данном случае, а правомерно и безотносительно к его воле.

Профессионально-нравственная санкция по отношению к совершенным действиям носит как идеальный, так и материальный характер, осуществляется посредством одобрений и осуждений положительной или отрицательной оценок. Но эта оценка вместе с тем не является выражением лишь чьих-то субъективных предпочтений и эмоциональных реакций, которые могут оказать психологическое давление на субъект действия. Она должна быть «истинной», «оправданной» и именно в этом своем значении имеет обязующий смысл для выбора последующих поступков.

В практической деятельности особое внимание необходимо обращать на неравномерность уровня знания профессионально-нравственных норм в обществе. Он определяется рядом факторов, таких как, пол, возраст, образование, социальное положение.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудника органов внутренних дел, как и другие направления воспитания, имеет свою собственную линию развития, сложную и своеобразную динамику. В этом процессе происходят изменения, определяемые особенностями правоохранительной деятельности и насущными потребностями общественного развития. Постепенное накопление этих изменений приводит к формированию в личности сотрудника профессионально-нравственных качеств, отражающих динамику становления системы регулирования общественных отношений средствами правоохранительной деятельности. Деятельность сотрудника органов внутренних дел разнообразна. Чтобы выполнить её, он должен уверенно ориентироваться в окружающей среде, иметь верное представление о природе, обществе, усвоить поведенческий опыт других людей.

1.3. Системно-деятельностный подход в реализации профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Система профессионально-нравственного воспитания сотрудника органов внутренних дел строится, исходя из этических основ государства и общества, тесного взаимодействия нравов, добродетели и законов. Здесь нельзя обойтись без фундаментального изучения педагогической теории. Многие процессы, протекающие в недрах современного общества, не могут быть до конца поняты и объяснены без привлечения выводов, полученных при системно-педагогическом исследовании морали, этики и права и их взаимодействия в процессе обучения и воспитания личности.

Признание того, что сущность деятельности и отношений в органах внутренних дел сложна, многогранна и что, соответственно, роль их в жизни сотрудника неоднозначна, определяет важнейший методологический принцип воспитания сотрудников — системно-деятельностный подход как наиболее последовательное проявление диалектического метода исследования и педагогической практики¹.

Рассмотрим требования методологии системно-деятельностного анализа, на которых будет основываться исследование профессионально-нравственного воспитания как педагогической проблемы:

1) Изучая объект профессионально-нравственного воспитания, необходимо отчётливо видеть его сложное строение, не допускать соблазна выдать сложное за простое, не сводить свойства целого к свойствам какого-либо из его элементов.

2) Осуществлять системно-деятельностный подход не только при анализе строения изучаемого объекта, но и при анализе его происхождения и его функционирования, т. к. совокупность качеств, присущих данному объекту, взаимосвязана совокупностью сил, вызвавших его к жизни, и с совокупностью функций, им используемых.

3) Анализируя объект профессионально-нравственного воспитания, выделить те его составляющие, которые являются, с одной стороны необходимыми, а с другой — достаточными для того, чтобы качественное своеобразие целого возникло и приобрело определённую степень устойчивости.

¹ Олейников В.С., Душкин А.С., Гурьев М.Е. Системно-деятельностный подход в исследовании профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1. С. 183–187.

4) Рассматривая при необходимости профессионально-нравственный компонент системы обособленно, учитывать его относительную самостоятельность, т. е. соотносить его с целым, в котором он реально существует и функционирует; при таком подходе сложный системный объект окажется подсистемой более общей системы (педагогике).

Взаимосвязь профессионально-нравственного воспитания сотрудника с непосредственным социальным окружением, перевод объективного, внешнего во внутреннее и обратно осуществляются в ходе правоохранительной деятельности самого сотрудника ОВД. Именно в деятельности профессионала диалектически соединяются в единое целое эти противоположные стороны. Поэтому деятельностное единство этих двух сторон является главным условием формирования личности сотрудника. Весь процесс жизни представляет собой ни что иное, как систему сменяющих друг друга деятельностей. Такой системный подход позволяет глубже раскрыть процессы взаимодействия сотрудника со своим социальным окружением.

Правоохранительная деятельность понимается в этом случае не только как условие профессионально-нравственного развития сотрудника, она рассматривается в тесной связи со всей общественной жизнью¹.

Профессионально-нравственную основу правоохранительной деятельности сотрудника органов внутренних дел составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О полиции», другие законы и нормативные правовые акты². Поэтому всякая правоохранительная деятельность включает в себя цель, средство, результат и сам процесс деятельности. Следовательно, неотъемлемой характеристикой правоохранительной деятельности является её осознанность. Вместе с тем деятельность как таковая не является исчерпывающим основанием человеческого существования.

¹ Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: курс лекций. — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 160 с.

² Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ // СЗ РФ. — 2014. — № 9. — Ст. 851; Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» // СЗ РФ. — 2011. — № 7. — Ст. 900; Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. — 2011. — № 49 (ч. 1). — Ст. 7020.

Если основанием правоохранительной деятельности являются сознательно формулируемая цель, то основание самой цели лежит вне правоохранительной деятельности сотрудника — в сфере профессионально-нравственных идеалов и человеческих ценностей.

Современное развитие общества все яснее показывает, что не только деятельность в сфере морали или права, но и научное познание, и технико-инструментальная деятельность обретают смысл, в конечном счете, в зависимости от своей нравственной ориентированности, от того, какое влияние оказывается этой деятельностью на человеческое существование. Сама правоохранительная деятельность тесно связана и зависима от социально-политических факторов и профессионально-нравственной культуры общества. В различных типах культуры она занимает различное место, выступая в то в роли носителя высокого смысла человеческого бытия, то на правах необходимого, но отнюдь не почитаемого условия жизни. Последнее характерно для нынешнего этапа развития общества.

В связи с этим концепция профессионально-нравственного воспитания сотрудника органов внутренних дел нуждается в настоящее время в серьезной корректировке. Результаты деятельности органов внутренних дел могли бы быть значительно выше, если бы её ход подкреплялся соответствующими изменениями в морально-психологической подготовке сотрудников ОВД. Сотрудник сегодня вынужден действовать в режиме, соответствующем требованиям государства, основанного на принципах законности. Правоохранительная функция оперативно-служебных задач, выполняемых органами внутренних дел, предопределяет повышение профессионально-нравственных требований ко всем, кто ее осуществляет¹.

Системно-деятельностный подход к анализу профессионально-нравственного воспитания сотрудника органов внутренних дел рассматривается как методологическая основа. Общие положения теории деятельности и личности раскрыты в трудах многих известных психологов и педагогов (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Н.В. Кузьмина, А.В. Петровский, К.К. Платонов). Учёные приходят к выводу о необходимости уравнивания природных и социальных свойств субъектов деятельности и требований их профессии к специалисту. Профессия

¹ Горбачева И. Е., Румянцева Т. Н., Шалаева Ю. Е. Совершенствование нравственного воспитания кадров полиции в современных условиях: монография. — Руза: Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, 2014. — 104 с.

как определенный, относительно устойчивый вид общественно-трудовой деятельности, как регламентированная функция сотрудника представляет собой очень сложное социально-психологическое и профессионально-нравственное явление. В ней находят своё отражение цели и задачи профессионального труда, его содержание, организация, условия осуществления и результаты.

Профессия сотрудника органов внутренних дел представляет собой сложную систему различных видов труда, находящиеся во взаимосвязи и взаимообусловленности. Центральное место в этой системе занимает профессионально-нравственное регулирование общественных отношений. Сотрудник защищает человека независимо от его гражданства, места жительства, социального, имущественного и должностного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, образования, языка, отношения к религии, политических и иных убеждений. Сотруднику запрещается прибегать к обращению, унижающему достоинство человека. Всякое ограничение граждан в их правах и свободах сотрудником допустимо лишь на основаниях и в порядке, прямо предусмотренных законом. Сотрудник органов внутренних дел во всех случаях ограничения прав и свобод гражданина обязан разъяснить ему основания и повод такого ограничения, а также возникающие в связи с этим его права и обязанности.

Таким образом, в процессе службы сотрудник ОВД выступает в качестве субъекта прежде всего основных видов социальной деятельности: труда, общения и познания. Эти виды деятельности между собой неразрывно связаны и могут осуществляться лишь в широкой системе общественных связей и взаимозависимостей. Объективная необходимость в регулировании общественных отношений определяется прежде всего общественным характером правоохранительной деятельности. Регуляторами общественных отношений в любом обществе выступают социальные нормы. Эти нормы функционируют в виде правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное действие и адресуемых к неопределенному кругу лиц. В них содержатся общественные требования определенного поведения личности, через эти нормы сотрудник контролирует поведение людей, дает оценку их поведению и выносит соответствующие санкции в случае несовпадения поступка человека с правилами, сложившимися в обществе.

Из всей совокупности социальных норм, действующих в обществе, сущностными характеристиками нормативной формы регулиро-

вания общественных отношений обладают в полной мере только мораль и право. Именно мораль и право представляют собой самостоятельные виды норм, созданные обществом и опирающиеся на общественное мнение (нормы морали), с одной стороны, и исходящие от государства и опирающиеся на его авторитет и принудительную силу (нормы права) — с другой. Раньше других социальных норм в обществе складываются моральные нормы. Нормы морали отражают исторически сложившиеся правила поведения людей и в то же время — это объективированное требование общества к личности, где предписывающий момент находится в единстве с оценочным. Это обусловлено тем, что люди свои нравственные воззрения всегда черпают из практических отношений.

Всеобщность норм морали состоит в том, что в них заключен императив, обязательный для всех членов общества. Этот императив безличный, т. к. его основание не определяется волей какого-либо лица, а имеет силу безотносительно к власти, полномочиям, особому авторитету, функциональной роли и отличительным качествам субъекта, его высказавшего. Отражая однотипное в разнообразии массовой практики людей, моральные нормы содержат требования в форме безличного долженствовательно-оценочного суждения, но предписывают личности определенные поступки, которые она должна совершать или не совершать. Эти предписания, независимо от того, откуда они исходят (коллектив, отдельный человек), выражают общественное по своему происхождению требование.

Нормы морали опираются на силу общественного мнения и регулируют поведение личности в интересах всего общества. Поэтому они выступают критерием оценки поведения людей и средством контроля за их поступками со стороны общества. Однако внутренним регулятором поведения личности нормы морали становятся лишь тогда, когда они интернализируются в сознании субъекта поведения, осознаются человеком, когда он убеждается в целесообразности данного типа поведения как образца честности, законности и добра. Моральные предписания достигают цели тогда, когда они превращаются в убеждения личности и становятся внутренними стимулами его поступков, мотивами деятельности. Личность выступает не в роли пассивного исполнителя, а в качестве субъекта, сознательно формирующего и выражающего для себя моральное предписание общества.

Область отношений, регулируемых нормами морали, чрезвычайно широка. Она пронизывает все взаимоотношения людей в сфере их деятельности. Где бы человек ни работал, какой бы профессией ни

обладал, он всегда выступает прежде всего членом какой-то общности, а поэтому обязан считаться с другими людьми и как-то мотивировать свои поступки.

Однако было бы ошибочным на основании сказанного считать, что нормы морали могут подменить другие виды социальных норм в процессе регулирования общественных отношений, такие, например, как технические нормы, нормы общественных организаций, уставные нормы деятельности правоохранительных органов и др. Конечно, недобросовестное или старательное отношение к своей работе обязательно подлежит моральной оценке, но это не означает, что порядок выполнения той или иной работы является объектом морального регулирования. Если сотрудник работает с техникой — это объект регулирования технических норм, которые имеют свою специфику. Если нормы морали регулируют отношения между людьми, то технические нормы регулируют поведение людей по отношению к орудиям производства, предметам природы, технике, оружию¹.

Между всеми видами социальных норм существует тесная взаимосвязь и взаимодействие. Так, содержание организационно-технических норм устанавливается не этикой, но их соблюдение как важная сторона служебной дисциплины сотрудника органов внутренних дел охраняется и моралью, и правом. Выполнение, казалось бы, социально-нейтральной организационно-технической нормы не может быть оценено иначе как с точки зрения юридической и нравственной целесообразности.

Отношение сотрудников органов внутренних дел к оружию и технике регулируется требованиями уставов, наставлений и инструкций, касающихся эксплуатации техники и использования оружия.

Технические нормы, регулирующие эти отношения, не выражаются в форме нравственных понятий. Но отношения между сотрудниками, складывающиеся в процессе обслуживания техники и оружия, не могут быть морально безразличными. Они регулируются как правовыми, так и моральными нормами, которые являются главными элементами системы социальных норм и в значительной мере определяют черты всей системы, характер взаимоотношений между ее частями.

В поведении сотрудников, связанных правоохранительной деятельностью, всегда выражается профессионально-нравственная пози-

¹ Олейников В.С., Душкин А.С., Гурьев М.Е. Системно-деятельностный подход в исследовании профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2016. — № 1. — С. 183–187.

ция, отношение человека к человеку, определённого коллективу, действующим в обществе морально-правовым нормам, принципам и идеалам. Поведение сотрудника нельзя представить вне рамок тех или иных профессионально-нравственных отношений. Но специфика профессиональных и нравственных отношений состоит в том, что они не существуют в чистом виде, а выделяются в самостоятельные отношения лишь силой научной абстракции. Вместе с тем профессиональные и нравственные отношения пронизывают экономические, политические и все другие виды общественных отношений.

Иначе говоря, профессионально-нравственные отношения не имеют сугубо обособленной сферы приложения, а выступают в качестве сторон других видов общественных отношений.

Таким образом, анализ места и роли профессиональных и нравственных норм в системе социального регулирования показывает, что эти нормы являются главными в системе социальных норм и выступают основным средством регулирования общественных отношений в современном обществе, причем с развитием правового государства их роль постоянно возрастает.

Как уже подчеркивалось, тенденция усиления нравственных аспектов в регулировании общественных отношений характерна и для органов внутренних дел. Однако это положение нельзя понимать упрощенно. В силу своей специфики органы внутренних дел всегда будут нуждаться не только в нравственном регулировании, но и в правовой регламентации, в сочетании мер убеждения и принуждения. Пока будут существовать правоохранительные органы, будет иметь место правовое регулирование отношений, отражающее специфику этой организации. В силу исключительной важности задач органов внутренних дел по характеру их организации, особенностям служебной деятельности, где нельзя допускать даже малейших отступлений от установленного порядка или промедлить с применением решительных, безоговорочных мер, общество еще длительное время будет нуждаться не только в моральной, но и в правовой регламентации, в сочетании убеждения и принуждения.

В правоохранительной деятельности намного больше нравственных норм, являющихся одновременно и правовыми нормами, глубже их взаимодействие. Показателем того, как тесно взаимосвязаны моральные и правовые нормы в условиях органов внутренних дел, могут служить также ныне действующие уставы. В них особенно подчеркивается необходимость соблюдения сотрудниками моральных норм поведения, безупречного выполнения требований законов, при-

сяги и своих служебных обязанностей. В уставах наряду с правовыми, юридически закреплены и такие требования морали, как честность, правдивость, коллективизм, товарищеская взаимопомощь¹.

Такое сочетание нравственного долга с долгом служебным играет большую роль в формировании у сотрудников органов внутренних дел высоких нравственных, психологических и профессионально значимых качеств личности. В этом их принципиальное отличие от нормативных правовых актов.

Изложенное выше позволяет констатировать, что выработка устойчивых механизмов профессионально-нравственных отношений в деятельности сотрудников невозможна без обучения и воспитания. И наоборот, сам процесс профессионально-нравственного воспитания ведет к выработке устойчивых механизмов регуляции обучения, поведения и деятельности.

В настоящее время системно-деятельностный подход к анализу профессионально-нравственного воспитания стал органически необходимым для решения фундаментальных задач этики и права. Недооценка этого подхода, примитивизм, морализаторство всё ещё не преодолены в правовой и этической литературе, и являются серьёзными препятствиями для успешного решения сложных задач профессионально-нравственного развития общества и личности. Сейчас в этой области научного познания главное значение приобретают перспективные исследования проблем профессионально-нравственного воспитания. Педагогика станет действенной и эффективной научной системой, поможет максимальному преобразованию человеческой личности тогда, когда раскроет и объяснит объективные и субъективные факторы, глубокие закономерности и механизмы профессионально-нравственного формирования людей, когда поможет созданию таких объективных условий, при которых представитель любой профессии мог бы быть реально этичен и проявлял свои лучшие нравственные качества.

¹ Никоноров Е.А., Вохонцева Н.С. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 6. С. 261–263.

ГЛАВА 2. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. Управление процессом профессионально-нравственного воспитания в органах внутренних дел

Создание оптимальной системы профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел ставит перед педагогическими работниками, включая руководителей (начальников) подразделений, комплекс задач, в решении которых фундаментальное методологическое значение приобретает организация воспитательной работы с целостной социальной средой, особенности которой в каждый период времени определяют специфику правоохранительной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД почти всегда — это деятельность коллективная. Например, оперативно-розыскная и следственная работа процесс сложный, растянутый во времени, включающий в себя взаимодействие многих людей. Действия сотрудников должны быть спланированы, скоординированы, согласованы, распределены по возможностям и способностям каждого в общей задаче. Коллектив сотрудников должен работать как единый слаженный организм. Если смотреть объективно — то, как сложная система. По закону существования сложных социальных систем, для их структурирования, стабилизации всегда требуется большая энергия, усилия. Без них система стремится к распаду, хаосу, поскольку на нее действует множество внешних и внутренних разрушающих факторов. Такой силой в системе является управление.

Управление необходимо в тех системах, которые характеризуются большой сложностью и динамичностью. Управление сохраняет систему в среде, стремящейся систему разрушить. Это общие закономерности. Им подчиняется любая система — общество, социальные группы, профессиональные коллективы, отдельная личность. Личность тоже сложная система, которой требуется либо внешний управитель — взрослый, командир, начальник, либо самоуправление. В целом система может быть неуправляемой, управляемой, самоуправляемой.

Упорядочивание и оптимизация процессов и состояний в сложных динамических системах — есть управление. Чем различаются между собой процессы воспитания и управления? И целями, и содержанием, и используемыми средствами.

Воспитание своей основной целью имеет формирование личности и сознательное изменение мотивации деятельности, в которую она включена. Оно обращается, прежде всего, к чувствам, сознанию

и самосознанию человека, его потребностям, ценностям, смыслам, идеалам. Воспитание направляет энергию, активность работника в социально важное русло.

Управление своей основной целью имеет сознательную регуляцию, упорядочивание деятельности: взаимодействия, взаимоотношений людей в группе или в коллективе. Управление обращается к социальным характеристикам человека, его статусу, позиции, перспективам, должностным обязанностям. Управление в наибольшей мере оперирует ролями и функциями человека, в меньшей степени его индивидуальными характеристиками. Последние учитываются, например, при оценке эффективности работы, при распределении обязанностей. Но и здесь они рассматриваются с функциональной точки зрения¹.

Воспитание сотрудника ОВД, в том числе профессионально-нравственное, можно рассматривать как целенаправленное управление профессиональным становлением и развитием в социально-нравственном аспекте. Воспитательный процесс есть целенаправленное социально-экономическое и психологическое воздействие на сознание и поведение сотрудника ОВД с позиций интересов определенной социальной группы, определенных общественных сил. Поэтому отдельные структурные звенья воспитательного процесса являются компонентами и воспитательного воздействия. Субъект организованного и целенаправленного воспитательного воздействия подчинен требованиями общества, определяющим способ воздействия на субъектов правоохранительной деятельности.

Отрицание возможности и необходимости научного управления воспитательным процессом означает отказ от всякой организованной, целенаправленной и эффективной воспитательной деятельности в органах внутренних дел. Разработка специфических методов и форм управления воспитательным процессом необходима для того, чтобы не допустить упрощения и механицизма. В этой области субъективизм, невежество и формализм приводят к обесцениванию не только профессиональных, но и нравственных норм.

Рассмотрение профессионально-нравственного воспитания с точки зрения теории социального управления, необходимо выделить несколько типов регулятивных и управленческих процессов.

Воспитание — это специфический регулятивный процесс, целью которого является приведение поведения и деятельности человека в соответствие с требованиями общества, вид управления формирования-

¹ Педагогика: курс лекций: СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011. С. 79–93.

ем и развитием профессионально-нравственных процессов и свойств личности. Не всякое социальное регулирование есть воспитание, но всякое воспитание — это особый регулятивный процесс. Специфика этой формы регулирования состоит в том, что она создаёт внутренние механизмы саморегулирования поведения и деятельности. Мораль и профессиональные нормы не могут функционировать как регулятивная система общества вне процесса профессионально-нравственного воспитания, формирующего у личности механизмы регулирования индивидуальных форм поведения. Эта внутренняя регуляция не является механическим результатом общественных регулятивных воздействий. Воспитательный механизм трансформирует эти воздействия в персональные структуры, осуществляя при этом соответствующие изменения в нравственных качествах личности.

Профессионально-нравственное воспитание — это не только регулирующий и управляющий механизм, но и регулируемый и управляемый объект. Именно этим и отличается организованное и целенаправленное воспитание от стихийного воздействия среды на личность. Для регулирования и управления профессионально-нравственным воспитанием применимы общая схема управления социальными процессами и общий механизм функционирования социальной информации.

Необходимость сознательного и целенаправленного управления воспитанием выдвигает на первый план его информационные аспекты. Без информационного анализа системы профессионально-нравственного воспитания невозможно было бы объяснить действенный и целенаправленный характер воспитательного воздействия. В области профессионально-нравственных связей и отношений совершается интенсивный обмен информацией. Профессионально-нравственная информация воздействует на человека, социализируя и регулируя его сознание и поведение.

Информацию нужно рассматривать в ее широком значении — не только как обозначение сведений, передаваемых сотрудниками ОВД при их общении, но прежде всего, как одно из главных ценностей общества. В связи с расширением сферы информационной деятельности меняются профессионально — квалификационная, образовательная структуры общества. Человеческая личность — это открытая система, которая при взаимодействии со средой постоянно получает что-то от мира и что-то ему отдает, осуществляя трансформацию социальной информации, которая в конце концов принимает форму личных убеждений в сфере профессиональной деятельности и нравственного бытия.

Информационно-регулятивный механизм профессионально-нравственного воспитания сотрудника ОВД может быть раскрыт на ос-

нове различных информационных потоков, функционирующих в единой и целостной социальной системе. Общество не может функционировать оптимально, если в нем не принимается, не обрабатывается и не передается социальная информация, посредством которой профессионально-нравственные явления и отношения познаются, оцениваются, регулируются и преобразуются.

Педагогику органов внутренних дел также следует рассматривать как теоретическую информационную систему, так как всякая наука, по мнению, современных науковедов, — это система сбора, анализа и обработки информации с целью получения новых истин, новых практических приложений¹.

Педагогика органов внутренних дел не только анализирует, систематизирует и объясняет информацию о профессионально-нравственной деятельности, но и служит средством ее практического преобразования. Она исследует функционирование морали и профессиональных норм и раскрывает движение различных информационных потоков на основе конкретного анализа действительности.

Одним из существенных требований педагогики органов внутренних дел является качественный анализ системы профессионально-нравственного воспитания сотрудника ОВД, раскрытие ее конкретного социального содержания. Содержательный анализ практики профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД имеет решающее значение для построения эффективного управления системой профессионально-нравственного воспитания. Информация дает сведения о состоянии практической нравственности сотрудников, указывает на противоречия в их профессионально-нравственной жизни и правоохранительной деятельности.

Информацию, поступающую к человеку в процессе его взаимодействия с другими людьми, по мнению А.А. Бодалева, можно условно разделить на три группы²:

а) общеосведомительная информация о внешних и внутренних устойчивых особенностях человека, накапливающаяся в течение продолжительного времени. Она определяет общий подход к этому человеку;

¹ Витольник Г.А., Душкин А.С. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 20.

² Бодалев А.А. Воспитание и понимание человека человеком. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 8.

б) более ограниченная осведомительная информация, характеризующая человека в условиях его деятельности;

в) текущая оперативно-регулятивная информация о состоянии, возможностях и поведении человека в конкретных условиях и в конкретный момент.

Действительно, профессионально-нравственное поведение и отношения сотрудников ОВД выступают главным объектом фактической информации — профессионально-нравственной практики. Практика является совокупностью поведенческих актов сотрудника, реализующих в определенной системе профессионально-нравственных отношений, которые являются общественной формой проявления и регулирования индивидуальных поступков. Они придают поведенческим актам определенный социальный смысл и направленность. Эмпирический характер фактической информации делает ее исходной основой научного познания. Педагогический работник имеет дело, как правило, с оценкой фактической информации о педагогических явлениях и процессах, педагог — ученый — с ее теоретической обработкой (анализом, обобщением, объяснением).

Как определенная стадия исследования, связанная с изучением непосредственных фактов и их зависимостей, описание играет важную роль в методологии и логике научного познания. Особенно большое значение оно имеет для педагогики органов внутренних дел, которая исследует реальный процесс профессионально-нравственного воспитания человека. Получая информацию о массовой практике профессионально-нравственного воспитания личности, педагогика органов внутренних дел раскрывает и объясняет тенденции и закономерности в этой области и на основе этого разрабатывает свои прогнозы, рекомендации и предписания для органов внутренних дел.

Управление деятельностью и поведением сотрудника ОВД нельзя осуществлять без единого и общего критерия его измерения. Такой мерой необходимого и должного поведения является норма. Нормативные формы определяют меру дозволенного, границы допустимого и обязательного вариантов поведения. Но не всякое предписание есть норма, а только то, которое приняло форму безличного, всеобщего и общеобязательного требования, имеющего характер общего правила, удобного для многократного приложения, которое содержит всеобщий принцип поведения.

В зависимости от объекта регулирования нормы, функционирующие в области профессионально-нравственного воспитания, можно разделить на две основные группы: нормы педагогической деятель-

ности и нормы служебного поведения. Нормы педагогической деятельности имеют прямое отношение к управлению воспитательным процессом. Однако, поскольку воспитательный процесс способствует реализации норм служебного поведения, между теми и другими нормами нет абсолютной разницы — эта разница относительна. Педагогические нормы — это специфические профессиональные требования, которые регламентируют деятельность воспитателей и педагогических коллективов. Они реализуются в определенные педагогические действия, тогда как нормы поведения объективируются в поступки людей.

Воспитательный процесс связан с освоением комплекса социальных норм поведения — политических, правовых, нравственных, религиозных, эстетических и др. Педагогика органов внутренних дел особо опирается на изучение профессионально-нравственных норм. Одна из ее специфических задач состоит в исследовании воспитательных аспектов нормативного регулирования профессионально-нравственного поведения и профессионально-нравственных отношений сотрудников органов внутренних дел как между собой, так и с гражданами.

В системе социального управления информация используется для целенаправленного регулятивного воздействия. В правовой, административной, государственной области существуют специальные органы управления. В воспитательной области это образовательные организации и специализированные воспитательные учреждения. Кроме них, воспитательные функции исполняют и соответствующие правовые, административные органы, организации и институты. Профессионально-нравственные воспитательные функции исполняют всякий социальный коллектив, функционирующий в любой сфере общественной жизни, мораль — неинституциональная форма общественного сознания и общественных отношений в том смысле, что не имеет собственных (специфических) институтов для нравственного воспитания¹.

Поэтому исходным моментом выделения педагогики органов внутренних дел в относительно самостоятельную и специфическую отрасль научных знаний, особую область практической деятельности является характер служебно-педагогического труда как специфической разновидности общественно-полезной деятельности особой категории людей — сотрудников-профессионалов. Как показывает хро-

¹ Олейников В.С. Теоретические основы нравственно-правового воспитания сотрудников органов внутренних дел России: дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 1993. С. 82.

нометраж рабочего дня для руководителя (начальника) органов внутренних дел в звене «отделение — отдел», проведенный в территориальных органах ГУ МВД России по г. Санкт — Петербургу и Ленинградской области, до 96 процентов всех занятий и до 80 процентов воспитательных мероприятий проводится ими.

Профессионально-нравственные аспекты служебно-педагогического труда сотрудника-руководителя включены как в его содержательную характеристику, так и во все структурные элементы этой деятельности: предмет труда, цели, задачи, мотивы, средства педагогического воздействия, объект, его оценку, результат, действия и т. д. Особенности служебно-педагогического труда и профессионально-нравственное воспитание сотрудника ОВД определяется спецификой правоохранительной деятельности. Так, например, существенной особенностью правоохранительной деятельности является то, что она строго регламентирована требованиями уставов, приказами и распоряжениями старших начальников¹. Поэтому и сами профессионально-нравственные нормы более строги, более определены и категоричны. Они требуют от сотрудника высокой профессионально-нравственной ответственности, понимания своего долга за их безусловное выполнение, умения руководствоваться мерой педагогической целесообразности, большей гибкости, тактичности и тонкости в их практическом применении. Правоохранительная деятельность характеризуется и таким ее особым воспитательным свойством, как гуманизм, которое также обуславливает специфические профессионально-нравственные требования и нормы.

Вышеуказанное подтверждает, что управление поведением сотрудника ОВД, как и управление воспитанием, — это двуединый процесс предписания и оценки. Регулирование вообще всякого процесса можно осуществлять только на основе прямой и обратной связи. И если нормативная форма воздействия на объект регулирования играет роль прямой связи, то оценка осуществляет обратную связь. Норма и оценка связаны с сознательным и целенаправленным регулированием человеческого поведения. Они — взаимно дополняющие формы социальной ориентации сотрудника. Связь между ними проявляется различным образом в зависимости от характера оценки.

¹ Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. СПб. : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2012. С. 61.

Оценка по отношению к прошлому поведению не имеет должного характера. По отношению к будущему поведению норма и оценка исполняют единую регулятивную роль — они выступают как требование, имеющее нормативно–оценочный характер.

Норма ориентирует сотрудника ОВД своими предписаниями, оценка — своими социальными характеристиками. Норма предписывает отношение и поведение, оценка характеризует сделанное и планируемое. Если норма — регулирующая величина должного отношения и поведения, то оценочной деятельностью сотрудник ориентируется на определенное предпочитаемое поведение. Должное и предпочитаемое отношение — это формы сознательно контролируемого поведения сотрудника. Должное поведение и отношение регулируется общественными нормами, так как нет персональных норм поведения и отношений. Но социальные нормы всегда преломляются через внутренний мир субъекта, и таким образом достигается персональная заинтересованность в их выполнении. Нормативная и оценочная форма социальной ориентации определяет общественные границы, в рамках которых реализуется должное и предпочитаемое отношение и поведение сотрудника¹.

Воспитательный процесс гибок, разнообразен и поэтому возможен выбор различных вариантов в зависимости от индивидуальных особенностей и конкретной ситуации профессионально-нравственного воспитания сотрудника. Более того, сам воспитательный процесс имеет вероятностный характер, где результаты не достигаются строго однозначным путем. Всякое качество имеет свои количественные границы. Единство качества и количества нравственно — правового воспитания сотрудника определяется их мерой.

Мера охватывает потребности, требования и цели общества в области воспитания, методы, средства и пути воспитательного воздействия, конкретные условия, созданную ситуацию и возможный результат. Она не сводится к механическому применению воспитателем каких-то готовых предписаний, а является внутренне выработанной манерой действия.

Выбор методов и форм нравственно-правового воспитания зависит от возрастных и индивидуальных психологических особенностей

¹ Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля/ под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 512 с.

каждого сотрудника и степени развития служебного коллектива, результатов прошлого опыта воспитания. Молодые руководители — воспитатели, обладающие хорошим знанием предмета и методов воспитания, нередко допускают большие отклонения от меры именно поэтому, что не имеют практического опыта и умения или не ориентированы в обстановке и не знают состояния конкретного коллектива подразделения.

Мера определяет границы, масштабы и качественную определенность воспитательного воздействия, придает ему стабильность и в то же время гибкость, динамику. Мера воспитательного воздействия по существу является основой педагогического стиля работы. Она лежит в основе педагогического такта, такт выражает меру разумности, целесообразности отношения одного сотрудника к другому, подхода воспитателя к воспитуемому.

Главным в выработке меры профессионально-нравственного воспитательного воздействия является сочетание требований с уважением личного достоинства каждого сотрудника. Этот фундаментальный принцип воспитания вытекает из глубокого гуманистического содержания общечеловеческой морали. Известно, какое значение А.С. Макаренко придавал его применению в педагогической практике. «Если бы кто-нибудь спросил, — писал он, — как бы я мог в краткой формуле определить сущность моего педагогического опыта, я бы ответил, что как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему.... Это соединение требований к личности и уважению к ней — не две разные вещи, а одно и то же. Наши требования, предъявляемые к личности, выражают и уважение к ее силам и возможностям, и в нашем уважении предъявляются в то же самое время и требования наши к личности»¹.

Научно обоснованное управление процессом профессионально-нравственного воспитания охватывает:

- а) планирование и определение меры воспитательного воздействия, практическое использование его методов, средств и форм;
- б) построение рациональной организационной структуры воспитательного процесса в рамках конкретной организации;
- в) создание в служебных коллективах соответствующих социальных ситуаций и благоприятного социально-психологического клима-

¹ Макаренко А.С. Педагогические сочинения в восьми томах. Т. 5. М.: Педагогика, 1984. С. 144–145.

та для профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Система профессионально-нравственного воспитания, как система социального управления, имеет двуединую содержательную и организационную структуру, причем эффективность последней определяется степенью ее согласования с объективными свойствами и закономерностями социальных процессов.

Организационная структура системы профессионально-нравственного воспитания базируются на общей структуре общественной системы, так как во всякой ее подсистеме осуществляется общественное воспитание — политическое, правовое, нравственное, эстетическое и пр.

Организационную структуру целостного воспитательного процесса можно представить как единую систему служебных коллективов органов внутренних дел (подразделения уголовного розыска, подразделения экономической безопасности и противодействия коррупции, подразделения по охране общественного порядка и др.), которые в вертикальном разрезе образуют сложную иерархическую систему. Особенно сильно проявляется иерархический принцип организационных связей и отношений в области социального управления, где низовые звенья не прямо подчинены центральным органам, а образуют сложную цепь зависимостей.

Особый интерес для нас представляет организационная структура воспитательного процесса в сфере правоохранительной деятельности сотрудников ОВД. Здесь по существу органы управления являются и органами воспитания. Отдел, отделение и службы органов внутренних дел — самостоятельное звено, имеющее свою организационную структуру и органы управления¹.

Любой служебный коллектив органов внутренних дел характеризуют сотрудничество и взаимопомощь. Присуще этой социальной сфере утилитарные результаты выражаются в повышении профессиональной квалификации и управленческих умений сотрудников, и главное, в улучшении количественных и качественных показателей правоохранительной деятельности. Воспитательные же результаты, в первую очередь, профессионально-нравственные, выражаются в сплочении служебных коллективов сотрудника на основе сочетания личных и общественных потребностей, интересов и целей. Каждый сотрудник в коллективе приобретает такой статус, при котором гармонично сочетается его права и обязанности.

¹ Витольник Г.А., Душкин А.С. Указ. соч. С. 45.

Как синтез прав и обязанностей, статус сотрудника ОВД имеет свою меру, которая определяет соотношение между ними. В служебном коллективе с развитым самоуправлением каждый, как правило, выполняет не только исполнительские, но и организаторские функции, что помогает преодолеть неравенство в положении и различия в статусе.

В практике деятельности коллективов ОВД воспитательное значение приобретают индивидуальные служебные поручения как средство мобилизации каждого в целях оптимального исполнения профессиональных обязанностей. Индивидуальные поручения повышают чувство ответственности сотрудника, приучают действовать в интересах служебного коллектива, дисциплинируют его волю, воспитывают привычку к точности и организованности. Профессионально-нравственное воспитание с необходимостью требует активного включения каждого сотрудника в правоохранительную деятельность. В практической работе сотрудник воспитывается, растет, крепнет как организатор и возвышается нравственно. Наибольший воспитательный заряд поручение получает тогда, когда приобретает характер полномочий, которые возлагаются, контролируются и оцениваются служебным коллективом.

Служебный коллектив органов внутренних дел функционирует как целостная формальная или неформальная структура. Формальная (официальная) структура коллектива связана с его деловыми (служебными, воспитательными) отношениями, которые регулируются обязательными предписаниями. Поведение сотрудника ОВД здесь ориентировано исключительно на задачи службы и способы их решения, а неофициальная структура коллектива должна избегать установления регламентизма в отношениях сотрудников, избегать того, что создает внутреннее напряжение в коллективе. Необходимо серьезный и деловой тон работы сочетать с приятной и теплой психологической атмосферой. Взаимное уважение и доверие, забота о коллективе и уважение его интересов и целей, авторитет руководящих органов самоуправления, самодисциплина и инициатива при исполнении служебных обязанностей и поручений, хорошие личные отношения — элементы неформальной (неофициальной) структуры служебного коллектива органов внутренних дел. Сотрудник при неформальной структуре, хотя и испытывает на себе влияние официальных отношений, все же позволяет большую свободу поступков и отношений, дает возможность сотруднику полнее проявить свой тип профес-

сионально-нравственного поведения и социальный характер вне сферы строгого соблюдения инструкций и правил служебного общения¹.

Самоуправление создает оптимальные условия для сочетания формальной и неформальной структуры служебного коллектива сотрудников, что имеет существенное значение для профессионально-нравственного воспитания.

Выше были изложены основные принципы социальных ситуаций и режимы профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД в условиях правоохранительной деятельности. Нельзя создать модель управления воспитательным процессом без соответствующей типологизации ситуаций, поступков и деятельности. Хотя социальные ситуации протекают очень динамично и отличаются большой подвижностью и разнообразием. В зависимости от психологических особенностей возрастного периода и характера среды они обладают общими чертами и могут типологизироваться на основе какого — либо доминирующего и определяющего признака. Типологизирующим признаком этих ситуаций можно считать профессионально-нравственные мотивы и эталоны поведения сотрудника.

¹ Душкин А.С. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования». Краснодар: КрУ МВД России, 2015. С. 53–55.

2.2. Профессионально-нравственные мотивы и эталоны поведения сотрудников органов внутренних дел

С точки зрения социальной обусловленности профессионально-нравственные характеристики, качества и свойства личности сотрудника органов внутренних дел, его потребности, интересы и идеалы, профессионально-нравственные позиции и критерии выбора, взгляды, чувства и волевые качества, профессионально-нравственные поступки и привычки опосредуются системой воспитания.

Исключительно велико значение мотивов в формировании целостной личности, которой свойственна единство образа мышления и поведения, профессиональной убежденности и социальной активности. Сущность воспитания как формирующего механизма общества можно понять при условии, если личность рассматривается одновременно как объект и субъект воспитания. В широком смысле слова воспитание является процессом формирования социальной активности (рассматриваемой как функция личности). Таким образом, социальная активность выступает не только как результат, но и как фактор воспитания. Мотивы выполняют двоякую функцию: первая состоит в том, что они побуждают и направляют деятельность; их вторая функция состоит в том, что они придают деятельности субъективный, личностный смысл¹.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудника ОВД и его готовность добровольно выполнять общественные требования — важнейшие стороны сохранения личностной целостности. Не менее важна выработка соответствующих устойчивых форм поведения, связанных с ценностными эталонами сотрудника ОВД. Последние играют главную роль в выборе, определении меры и санкционировании профессионально-нравственных поступков.

Принцип опосредованного воздействия общественной среды, профессионально-нравственных требований и эталонов общества на сотрудника имеет методологическое значение для обоснования не только возможностей целенаправленного воспитательного воздействия, но и свободного выбора поведения. Если бы объективные факторы обуславливали поведение сотрудника ОВД, он не мог бы выработать свои поступки и не должен был бы отвечать за них. Поведение сотрудника ОВД не зависит фатально от объективных обстоятельств

¹ Юренкова В.А., Душкин А.С., Иванова А.М. Психология: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 48.

и не является актом независимой от всех внешних причин свободой воли. Всякий сотрудник свободен в выборе, но его выбор не формально, а действительно свободен только тогда, когда основан на познании и осознании жизненной ситуации, в которой он должен действовать.

Рассматривая выбор поведения сотрудника ОВД в связи с изучением и осознанием соответствующей ситуации, можно выделить три основных типа ситуаций:

а) выбор поведения при полной определенности. Эта ситуация возникает, когда сотрудником ОВД осознаны обязанности и достаточно изучены условия, в которых ему предстоит действовать;

б) выбор поведения при неопределенности, то есть в ситуации, когда явление имеет несколько возможных исходов. Чаще всего сотрудник ОВД оказывается в такой ситуации, когда он не воспринял соответствующие требования и не знаком с условиями, в которых будет действовать;

в) выбор поведения с условием риска. Речь идет о такой ситуации, когда данное действие в различных ситуациях дает различные результаты, но вероятность каждого из этих результатов неизвестна. Подготовленный сотрудник ОВД, работающий творчески, нередко рискует.

В каждом обществе (коллективе) существует объективная потребность, чтобы люди в часто повторяющихся ситуациях поступали однотипным образом. Вот эта потребность — в часто повторяющихся ситуациях поступать однотипным образом — практически реализуется через профессиональные и нравственные нормы. Профессионально-нравственные эталоны сотрудника ОВД как персонифицированная форма общественных эталонов образует в своей совокупности нормативно-ориентированную систему ценностей личности, раскрывающее механизм выбора, определения меры и самооценки поведения и действий в различных ситуациях. Иерархия этих ценностей лежит в основе формирования нравственного поведения, имеющего устойчивые цели, мотивы и формы.

Отечественные психологи А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, П.М. Якобсон и др. формирование личности связывают с развитием ее потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сферы человека. Как социально-психологическое явление мотивы деятельности охватывают его социальные ориентации и убеждения, затрагивают стратегическую ориентацию поведения, играют роль действенной силы в целенаправленной мобилизации духовного потенциала и творческих сил.

Изучение мотивов деятельности сотрудника органов внутренних дел — чрезвычайно трудная задача, во-первых, потому, что сложные виды активности определяются не одним, а несколькими факторами (потребностями); во-вторых, потребности часто рассматриваются как единственная форма внутренней стимуляции поведения человека. Безусловно, материальные и духовные потребности, неразрывно связанные с социально-экономическими условиями, являются непосредственной силой, приводящей в движение «механизм» человеческой деятельности. Психика человека обнаруживает закономерную тенденцию к содержательному и динамическому соответствию между мотивационной системой и сферой его реальных взаимодействий с действительностью. За различными эмоционально-мотивационными отношениями неизбежно лежат различные сферы отражаемых в них объективных отношений человека. «Всякая активность — отмечал Д.Н. Узнадзе, — означает отношение субъекта к окружающей действительности, к среде. При появлении какой-нибудь конкретной потребности субъект, с целью ее удовлетворения, направляет свои силы на окружающую его действительность. Так возникает поведение»¹.

Однако этот, казалось бы, самый надежный критерий не всегда надежен. Дело в том, что объективный результат действий человека именно в силу несовпадения его с намерением, с побуждением может оказаться случайным, нехарактерным для личности человека и поэтому неадекватным в качестве критерия оценки его мотивации. По результатам поведения не видно, какой из мотивов обеспечивает достижение цели. Поэтому, чтобы понять поведение субъекта, недостаточно знать внешние факторы, побуждающие его к тем или иным поступкам.

Внешние стимулы трансформируются в мотивы в зависимости от структуры и направленности личности, где немаловажную роль играет внутренняя позиция человека, то есть то, как он сам понимает и переживает окружающую его социальную действительность, как он относится к ней, как сам оценивает свою личность, каков уровень его притязаний. В полной мере это относится к оценке качеств личности сотрудника органов внутренних дел.

Наличие целостной системы факторов, обуславливающих поведение сотрудника позволяет сравнивать и определять специфику каждого из них. Если бы поведение сотрудника определялось только

¹ Узнадзе Д. Н. Психология установки: учебное пособие. СПб.: Питер, 2001. С. 260.

потребностью, то он не нес бы, например, ответственность за совершенное нарушение, поскольку социальные потребности (ценности) формируются под влиянием среды и воспитания, и ответственность за нарушение возлагалась бы только на среду и воспитателей. Но существует мотивация поведения, в которой, помимо потребностей, участвует мышление, убеждение в ценности моральных, правовых, профессиональных и иных норм поведения. Именно этим качеством отличается осознанное действие сотрудника ОВД от импульсивного, регулятивный механизм которого схематически можно представить в виде следующих компонентов: среда — потребность — действие, или ещё проще знаменитой формулой «стимул — реакция». Поэтому внешние причины действуют через внутренние условия. Если первоначально поведение побуждается и направляется требованиями, идущими извне, от общественной среды, то в дальнейшем стимулом развития становятся собственные потребности, ценности и смыслы жизнедеятельности субъекта. Внешнее заменяется внутренним. И это внутреннее приобретает известную автономию. Оно само все более влияет на характеристики окружения и среды. Из всего, что исходит извне, сотрудник усваивает то, что прямо или косвенно соответствует его собственным потребностям и стремлениям.

Безусловно, в идеальном случае целью специалиста должно быть не только стремление добыть средства к существованию, но и хорошо сделать свое дело. В денежном отношении государству было бы выгоднее оплачивать труд сотрудников так, чтобы они не чувствовали себя работающими ради неизменной цели — лишь бы заработать на жизнь, но для целей профессионально-нравственных и правовых. Нужно стремиться к тому, чтобы сотрудник трудился не ради денег, а по внутреннему убеждению в социальной ценности своего труда и самореализации в нем, из-за положительного отношения к процессу, к делу, которому он служит.

Для своего нормального функционирования органы внутренних дел должны выработать систему регулятивных механизмов — информационно-идеологических (средства пропаганды), формирующих (воспитание), организационно-контролирующих (органы государственного и общественного контроля, различные нормативы). Воздействие объективной среды и целенаправленная воспитательная деятельность органов внутренних дел трансформируются во внутренние побудительные силы, направляют профессиональную деятельность и поведение сотрудника органов внутренних дел.

Характеристики мотивации всегда связана с какой-то целью, то есть с удовлетворением какой-то потребности — материальной или духовной. Именно это образует предметное содержание направленности, которая, как отмечает С.Л. Рубинштейн, включает еще и возникшее в связи с достижением данной цели напряжение¹. Мотивационный фактор, объективно или субъективно детерминированный регулирующим механизмом деятельности и поведения сотрудника ОВД, выступает и как основание поступка, решения и мнения. Мотивирующий фон придает правоохранительной деятельности и поведения сотрудника личностный смысл, который развивается в следующих направлениях:

— общественные требования и критерии оценки превращаются в самоконтроль и самоограничение;

— жизненные цели и планы связываются со стремлениями сотрудника к самоутверждению как личности и к приобретению общественного престижа;

— свои действия и поступки сотрудник направляет на получение материального и морального удовлетворения, к достижению личного счастья. В этом смысле мотивы выражают индивидуальную природу человека, его личностные потребности и интересы. Мотив исполняет роль внутреннего регулятора будущих профессионально-нравственных действий, направляя их, усиливая или задерживая.

Направленность мотивации связана и с целью профессионально-нравственного воспитания сотрудника ОВД. Здесь мотивирующий фон выступает своеобразным связующим звеном между прошлым личным профессионально-нравственным опытом и будущим состоянием профессионально-нравственного воспитания личности сотрудника. Воспитание полно охватывает оценочное и должное отношение сотрудника как специфическое профессионально-нравственное содержание мотивационного фона.

Общие механизмы функционирования мотивирующего фона сотрудника ОВД по-разному проявляется в различных областях профессиональной деятельности. Профессионально-нравственное значение мотивирующего фона зависит от того, настолько он воплощает профессионально-нравственные критерии справедливого и должного. Каждая рациональная, эмоциональная и волевая сферы внутреннего мира специалиста, его ориентаций, позиций и ценностные критерии. Профессионально-нравственное убеждение — один из основных

¹ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2015. С.32.

компонентов мировоззрения сотрудника ОВД. Мировоззренческие убеждения — это внутренне воспринятые и усвоенные сотрудником взгляды, порождающие готовность к действию. Г. Гегель писал, что общественное требование (закон) может использоваться человеком для оценки поступков настолько, «насколько он воспринял этот закон в свое убеждение»¹.

Превращённые в убеждение знания и взгляды включаются не только в рациональную, но точно также и в эмоциональную и волевую сферы деятельности сотрудника ОВД.

Характерной чертой профессионально-нравственного мировоззрения как обобщенной системы взглядов на мир, как совокупности научных, профессиональных, нравственных и правовых убеждений является единство образа мышления и образа действий сотрудника ОВД. В нем синтезируются знания сотрудника о мире, его оценка общественных явлений, его целостный профессионально-нравственный и социальный опыт.

Нельзя формировать внутреннюю убежденность вне и независимо от личного социального опыта сотрудника ОВД. Мировоззрение превращается в фактор профессионально-нравственного воспитания тогда, когда знания перейдут в личные убеждения, а убеждения станут мотивами профессиональной деятельности. Общественная активность есть практическое проявление мировоззренческих позиций сотрудника ОВД. Без глубоких убеждений сотрудник ОВД всегда имеет две программы действий: одна — для поведения на людях, другая — для поведения вне социального контроля. Даже такие общечеловеческие нормы, как вежливость, скромность, приличный внешний вид, справедливость приобретают характер лицемерия, если они не стоят на здоровых профессионально-нравственных основах.

Рассматривая роль убеждений в структуре мотивации специалиста, важно отделить его от сходного по звучанию слова, которое означает метод воспитания. Руководитель, воспитатель (так же как учителя и родители) используют метод убеждения в воспитательной практике наиболее часто. Этот метод означает обращение к сознанию, логике, силе воли воспитуемого, к осознанию им перспектив его жизни и последствий неблагоприятных поступков или асоциального поведения.

Сущность убеждения как метода профессионально-нравственного воспитания состоит в том, что он представляет собой вид социальной, целенаправленной деятельности, в результате которой идеи, ценности и

¹ Гегель Г. Сочинения: философия истории. Перевод с немецкого Т.8. / под ред. Горохова Ф.А. М.-Л.: Соцэкгиз, 1935. С. 169.

установки, формируемые обществом в целом или отдельными социальными группами и первоначально внешние по отношению к конкретному сотруднику ОВД, становятся его внутренними, личными идеями, установками и ценностями, то есть становятся его убеждением, определяющим всю его жизнедеятельность в условиях свободного выбора¹.

Убеждение можно рассматривать в широком и узком плане. В широком плане убеждение понимается как всякая деятельность государственных и общественных организаций, направленная на формирование у людей цивилизованного профессионально-нравственного сознания в целом и профессионально-нравственной культуры в частности. Убеждение в узком плане представляет собой специальную деятельность особых государственных и общественных организаций, направленную на формирование определенных, в нашем случае, профессионально-нравственных качеств у сотрудников ОВД. Таким образом, с одной стороны, убеждение есть вид социальной деятельности, направленной на достижение определенной цели. В этом качестве убеждение выступает как непрерывный процесс целенаправленного воздействия общества на специализацию своих членов, в частности, на формирование у них определенной профессионально-нравственной культуры. С другой стороны, убеждение — результат, продукт данного процесса.

Объективная система профессионально-нравственных обязанностей в условиях правоохранительной деятельности, как правило, отражает общественную необходимость, которая по отношению к сотруднику ОВД проявляется как необходимость в профессионально-нравственных поступках: патриотических, коллективистских, гуманных, законных. Практические результаты нравственно — правовых обязанностей проявляются в исполнении сотрудником своего профессионального долга. Долг — одна из основных категорий этики, общественная необходимость, выраженная в нравственных требованиях в такой форме, в какой они выступают перед определенной личностью. Иными словами, это превращение требования нравственности, в равной мере относящегося ко всем людям, в личную задачу конкретного лица, сформулированную применительно к его положению и ситуации, в которой он находится в данный момент².

¹ Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. В. Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2008. С. 53.

² Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД России, 2009. С. 207.

Долг как служебная обязанность выражает необходимость в определенных профессионально-нравственных поступках, которую общество требует от сотрудника. Профессионально-нравственный долг как социальное явление — это важная черта характера и мотивации сотрудника, которая определяет выбор жизненных позиций и действий специалиста. Принятие, осознание своего долга определяет ответственность перед обществом и сослуживцами, правоохранительной системой в целом.

Чувство долга — один из основных элементов профессионально-нравственного мира сотрудника ОВД. Это не механический перевод общественных требований в сферу сознания, а свойство, которое вырабатывается под воздействием воспитания и профессионально-нравственного опыта сотрудника в процессе развития его интересов, взглядов, чувств, стремлений. Всегда должное отношение, профессионально-нравственный поступок связан с внутренними мотивами, с убеждениями. Социально и личностно более значим тот сотрудник, который побуждаем к деятельности внутренним влечением и личным убеждением, нежели тот, кто побуждаем к ней законом и силой. Ибо тот, кого удерживает от несправедливого поступка закон, способен тайно грешить, а тому, кто приводится к исполнению долга силою убеждения, не свойственно ни тайно, ни явно совершать что-нибудь безнравственное или преступное.

Содержание требований служебного долга определяется, как правило, объективной и субъективной его сторонами. В основе служебного долга лежит объективная необходимость, выражающаяся в обязанности всех сотрудников ОВД повиноваться закону. Субъективная же сторона служебного долга выражает сознательное отношение сотрудника к профессиональным обязанностям. О служебном долге в собственном смысле слова можно говорить как о профессионально-нравственной необходимости выполнения высокой и почетной обязанности, защиты общества от преступных посягательств. Поэтому наиболее значимую нравственную ценность при выполнении служебного долга имеют поступки, исходящие из сознательного и добровольного следования интересам общества, то есть такое поведение, в котором достигнуто единство объективного требования должного и внутреннего нравственного положительного опыта.

Если сотрудник понял сущность профессионально-нравственных обязанностей, заключенных в служебном долге, оценил их важность, поверил в их ценность и необходимость, то выполнение этих обязанностей становится органической потребностью для субъекта. В этом проявляется единство объективного и субъективного в служебном долге.

Безусловно, между долгом и склонностями личности сотрудника ОВД существуют противоречия, основой которых является различие между частным и общим интересом. Однако после сомнений и колебаний сотрудник, иерархия мотивов которого основана на профессионально-нравственных ценностях, обычно подчиняется требованиям долга. Долг в конечном итоге основывается на обязанности личности осуществить то, что является благом, добрым для окружающих людей (а это и есть основная черта нравственности). Сознание исполненного долга и доставляет сотруднику глубочайшее личное удовлетворение.

Профессиональные интересы, жизненные планы и стремление сотрудника являются существенной частью системы его ценностных ориентаций. Выбор профессии является сложным процессом, в котором должны быть согласованы потребности общества, интересы, склонности и профессиональные ценности личности. В зависимости от индивидуальных интересов и предпочтений, в зависимости от оценочных критериев, сотрудники по-разному воспринимают значимость той или иной специализации, видя в ней поприще полноценного приложения своих возможностей и способностей.

Таким образом, есть общепринятые, элементарные профессионально-нравственные критерии, по которым определяются показания или противопоказания иметь статус сотрудника органов внутренних дел. Есть и такие личностные качества, приобретенные или врожденные, которые в более или менее цивилизованном обществе являются непреодолимой преградой на пути к службе в правоохранительных органах.

Усложнение избирательного отношения сотрудника ОВД на современном этапе усиливает роль ценностных эталонов (идеалов), превращенных в масштаб оценочного и должного отношения личности. Будучи внутренне принятыми, социальные поведения и деятельности.

В нашем обществе существуют и такие профессионально-нравственные эталоны, которые оказывают воздействие на сотрудника ОВД не путем предписания поведения, а формируют ценностную ориентацию благодаря своему совершенству и привлекательности. Это прежде всего образцы в жизни. Воспитательное значение живых образов движется на объективной потребности взаимного общения и сотрудничества. Профессионально-нравственное воздействие живых примеров может рассматриваться в его самом широком смысле — от личного примера родителей, руководителя, старшего по возрасту человека до воспитательной роли непосредственной среды, в которой сотрудник живет, работает или учится.

Социально — психологический механизм профессионально-нравственного воздействия общественного эталона на личность сотрудника теснейшим образом связан с ее авторитетом. Самой высокой степенью авторитетности и подражания обладает профессионально-нравственный идеал, являющийся высоким образцом деятельности и поведения. В отличие от нормы, регулирующей поведенческие акты людей в каждодневных жизненных ситуациях, идеал указывает высшую цель профессионально-нравственного воспитания, придающую жизни человека возвышенный общественный смысл.

Таким образом, как только такая реальная проблема, какой является общественная мера профессионально-нравственного поведения людей, освобождается от конкретного социального содержания, она превращается в свою противоположность — приобретает мнимый характер, чуть ли не форму профессионально-нравственного заклинания. Только на основе современного понимания профессионально-нравственных явлений создаются научные предпосылки для успешной разработки проблемы профессионально-нравственной меры человеческого поведения.

Итак, профессионально-нравственная норма и профессионально-нравственный критерий оценки как эталон поведения отражают три существенных момента объективной социальной действительности:

— во-первых, качественно-количественную определенность профессионально-нравственных явлений и отношений, их относительную устойчивость;

— во-вторых, функциональную сторону взаимодействия профессионально-нравственных явлений с остальными явлениями и процессами социальной жизни;

— в-третьих, объективную потребность общества и возможность для сотрудника осознавать эти относительно устойчивые, повторяющиеся процессы, выделять в них общие и переводить на язык общеобязательных требований должного и оценочного отношения, посредством которых можно осуществлять и обратное взаимодействие на профессионально-нравственную действительность.

2.3. Формирование морального облика и культуры поведения сотрудника органов внутренних дел

Любая профессия налагает на человека определенные профессиональные и нравственные обязанности. Однако есть такие виды деятельности в обществе, для выполнения которых заведомо недостаточно просто овладеть определенной суммой специальных знаний, навыков и компетенций. Необходимо еще и нравственное право, чтобы занимать эти виды деятельности. Таков, например, труд врача, педагога, следователя, судьи, сотрудника органов внутренних дел.

В нравственных взаимоотношениях внутри служебных коллективов сотрудников органов внутренних дел можно выделить, образно говоря, «вертикальные связи», выражающие отношения субординации: между начальником и подчиненным, старшим и младшим по званию, а также «горизонтальные», несущие в основном регуляционную нагрузку в отношениях между членами коллектива, имеющими преимущественно одинаковое служебное положение.

Отношения по «вертикали» во многом определяют и иные отношения в коллективе, поэтому их по праву можно считать основными, ведущими. Решающая роль в формировании этих отношений принадлежит начальнику. Поэтому его моральный облик, нравственные качества и этикет должны быть безупречными¹.

На переднем крае борьбы с такими отрицательными явлениями в поведении людей, как стяжательство, бюрократизм, хулиганство и т. д. сотрудник призван воспитывать у граждан уважение к законам и нормам морали, чувство ответственности перед обществом за свои поступки, требовать неуклонного соблюдения профессионально-нравственного этикета. Нет сомнения в том, что воспитатель должен быть сам в достаточной степени воспитан.

В связи со спецификой службы в органах внутренних дел большое значение имеет нравственное воспитание самих сотрудников. Нравственное воспитание предусматривает использование разнообразных форм и методов, в том числе и распространение этических знаний. Эти знания дают сотруднику необходимую ориентировку в мире ценностей, учат отличать добро от зла, истинное от ложного, помогают разобраться в сложных нравственных конфликтах, принимать правильное решение в трудных профессионально-нравственных ситуациях. Нравственное

¹ Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел: учебник. М.: Академия управления МВД России, 2013. 286 с.

воспитание сотрудников связано в основном с формированием его морального облика и культуры поведения (этикета)¹.

Нравственные качества личности — не только одна из центральных, но и одна из самых старых этических проблем. Они социально детерминированы, определяются широким кругом объективных причин. В их формировании на первом месте стоят экономические отношения. Они и порождают различные типы личностей с характерной для них системой моральных свойств.

В то же время экономические отношения не исчерпывают содержания моральных качеств личности. Важную роль в нравственном сознании играет и общечеловеческое в морали, вытекающее из социальной природы человека. Кроме общечеловеческого, в нравственных качествах содержатся и некоторые другие специфические элементы: национальные, профессиональные и индивидуальные особенности. Совокупность нравственных качеств, характеризующих уровень нравственного сознания и поведения человека, составляет его моральный облик. В свою очередь последний момент может рассматриваться с позиций воплощения в личности нравственного идеала. В этом случае необходимые нравственные качества могут служить критерием оценки уровня развития индивидуального нравственного сознания и поведения.

Моральный облик сотрудника ОВД — это система определенных нравственных качеств, соотнесенных с нравственным идеалом общества, которые необходимы ему для выполнения служебного долга. Такая ориентация нравственных качеств сотрудника позволяет решать ряд практических задач. Среди них следует выделить проблемы: комплектования органов внутренних дел высоконравственными работниками и распределения их по службам; определения основных направлений их дальнейшего профессионально-нравственного воспитания; выяснения индивидуальных возможностей в выполнении должностных обязанностей и др.

В процессе жизни и деятельности моральный облик сотрудника, сохраняя общие черты, непрерывно развивается. Определяющими при этом являются две группы взаимосвязанных объективных предпосылок: социально-политические условия, складывающиеся на каждом этапе развития общества, и специфические условия деятельности сотрудника.

¹ Маюров Н.П. Миронов И.Л., Трофимова Т.А. Основы профессиональной этики и служебного этикета: курс лекций. М.: ДГСК МВД России, 2012. С. 53.

На качественно новом этапе развития находятся сейчас органы внутренних дел Российской Федерации. Происходят существенные изменения в составе их кадров, методике обучения и воспитания личного состава, структуре отдельных служб, характере деятельности. В их распоряжение поступают новые современные технические средства обеспечения оперативно-служебной деятельности. Все большее место и роль в деятельности личного состава занимает наука¹. Много новых моментов появилось в жизни и быте сотрудников, в условиях их труда. Все это также накладывает отпечаток на весь строй, ритм и черты деятельности органов внутренних дел, требует определенной перестройки, порой весьма значительной, в структуре профессионально-нравственных качеств сотрудников. На первый план выдвигаются те из них, которые способствуют образцовому выполнению служебного долга, активизируют чувство их личной ответственности за порученное дело. В профессионально-нравственных качествах выражаются и закрепляются не только основные социальные функции морали, но и специфические для них способы регулирования.

Среди нравственных черт человека немало таких, которые возникают как бы на «стыке» морального сознания с другими формами общественного сознания и с такими важнейшими составляющими индивидуального сознания, как мировоззрение, идеалы, ценностные ориентации личности. В результате их взаимодействия возникают идейно-нравственные, профессионально-нравственные и некоторые другие стороны моральных качеств личности.

Отмеченные особенности оказывают непосредственное влияние и на формирование морального облика сотрудника ОВД. Его структуру можно представить взаимосвязью трех основных групп качеств личности:

- а) идейно-нравственные;
- б) морально-волевые;
- в) профессионально-нравственные.

Данное деление относительно. Между этими группами существует не только взаимовлияние, но и взаимопроникновение. Все элементы морального облика тесно связаны между собой и выступают в диалектическом единстве.

¹ В соответствии со ст. 11 Федерального закона «О полиции» предусмотрено использование достижений науки и техники, современных технологий и информационных систем в своей деятельности.

Отсутствие или слабость одного из ведущих качеств неизбежно отразится на характер морального облика сотрудника, на уровне его моральной стойкости, моральной надежности. Даже идейная убежденность — основной элемент морального облика, не подкрепленная нужными морально-волевыми и профессионально-нравственными качествами, еще не гарантирует успешного выполнения того или иного служебного задания. И тем более, сильная воля, высокий профессионализм, не освещенные высокими идеалами, могут и не способствовать достижению поставленной цели. Сотрудник может успешно выполнить стоящие перед ним задачи только тогда, когда идейная убежденность сочетается с мужеством и другими морально-волевыми качествами, высоким профессионализмом, строгим и неуклонным соблюдением принципов и норм профессиональной морали.

Структура морального облика сотрудника ОВД может быть уподоблена своего рода пирамиде. В ее основании функционирует система сравнительно простых нравственных норм, правил, навыков, традиций, имеющих общечеловеческое содержание. Здесь же развиваются в своем функциональном единстве такие нравственные характеристики личности, как долг, совесть, честь, достоинство и др. На более высоких уровнях формируются сложные комплексы руководства к действию решающего значения. Они включают социально-обусловленные нравственные принципы, систему моральных взглядов и убеждений, которые обосновывают и направляют поведение личности, развитие ее способностей.

Для сотрудников ОВД в силу специфики их деятельности особое значение имеет опережающий уровень развития таких нравственных качеств, как патриотизм (ответственность, желание и умение трудиться на благо Отечества, беречь и умножать богатства Родины), коллективизм (взаимопомощь, отзывчивость), гуманизм (сочувствие, сопереживание). Эти качества им необходимы как для поддержания правопорядка, так и для профилактики правонарушений. Сотрудник по своим нравственным качествам обязан быть выше тех, на которых должен нравственно воздействовать как по долгу службы, так и по зову сердца.

На основе убежденности вырабатываются общественный и нравственный идеалы, утверждается нравственная позиция, которая является одним из центральных стержневых качеств личности. Нравственная убежденность самым глубоким образом характеризует отношение сотрудника к своему народу, стране, закону, общественному и служебному долгу. Нравственные убеждения, предопределяя по-

ступки сотрудника, выступают в форме главных мотивов его деятельности, определяют основное содержание морального облика. Моральные убеждения, как форма нравственного самосознания, являются отправным пунктом поступков личности. Чем крепче убеждения, тем содержательнее в общественном смысле поведение. Нравственная зрелость всегда проявляется в благородных практических делах. Мелкие интересы, нравственная пустота, как правило, порождают мещанство, антиобщественные поступки. В среде сотрудников они особенно недопустимы.

В системе моральных качеств личности, характеризующих моральный облик сотрудника, особое место занимает патриотизм. Это моральное качество выражается через моральные чувства, главные из которых — любовь к Родине, готовность идти на любые жертвы для ее блага. Вместе с тем патриотизм сотрудника ОВД — это и глубокое уважение к героической истории своего народа, его традициям, гордость за свое Отечество.

Для сотрудников существенной, важнейшей чертой их морального облика является коллективизм. Он всесторонне проявляется как в общественной, так и в личной жизни. Как и всем сознательным гражданам, сотрудникам присуща нравственная направленность личности. Она характеризуется осознанием труда на благо общества как высшего смысла жизни, способа утверждения собственного достоинства, развития своих способностей; принятием в качестве основных форм общения с другими людьми братства, коллективизма. Указанные черты, характеризующие сотрудника, интегрируют в свою очередь его многие более честные личностные качества, получающие многообразные проявления в его служебной деятельности и внеслужебном поведении. Личность сотрудника характеризуется, таким образом, преобладанием коллективистских черт сознания, чувств, навыков — последние так или иначе проявляются во всем комплексе их нравственных взаимоотношений.

Яркой чертой морального облика сотрудника выступает нравственная активность, которая также основана на глубокой идейной убежденности и преданности передовым, прогрессивным идеалам. Она проявляется в стремлении сотрудников принести больше пользы гражданам, коллективу, обществу в целом.

Нравственные качества проявляются во взаимодействии с морально-волевыми и профессионально-нравственными качествами. Моральный облик сотрудника — это сплав идейности волевых и психологических качеств, свойств, способностей, а также служебного опыта и определенных профессиональных навыков.

Морально-волевые и профессиональные качества находят свое выражение в конкретных поступках, способе поведения в сложной ситуации, в ходе проведения операции по задержанию особо опасного преступника, во время ликвидации пожаров, спасения людей во время стихийных бедствий и т. п. Здесь на первый план выступают моральные качества. Важнейшие из них названы в Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации¹ и в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации². К ним прежде всего относятся: дисциплинированность, инициатива, решительность, выносливость, выдержка, самообладание, смелость, мужество, героизм, готовность к самопожертвованию.

Любой нравственный поступок основан на интеллекте, чувстве, воле, привычке. В различных проявлениях на первый план выступает то одна, то другая сторона. Если степень готовности сотрудника органов внутренних дел к мужественному поведению в опасных ситуациях зависит, главным образом, от его идейной убежденности, то в самой динамике нравственного поступка важное значение имеет воля.

Процесс проявления решительности, смелости, героизма и других морально-волевых качеств в самом общем виде можно представить следующим образом. Сотрудник глубоко осознает возможные последствия предстоящего поступка. Иногда этот процесс длится какое-то мгновение, которое сопровождается проявлением сильных чувств: патриотизма, долга, чести и т. д. Чем выше идейная убежденность человека, тем увереннее он преодолевает отрицательные чувства (страх, растерянность) и усиливает положительные. Затем происходит признание необходимости поступить так, а не иначе. Иными словами, формируется своеобразное решение. И наконец, само волевое действие, проявление всех духовных и физических способностей для претворения своего решения в жизнь. Разумеется, такое условное расчленение мужественного поступка весьма относительно. Однако оно дает возможность глубже увидеть взаимодействие всех его слагаемых, роль идей, чувств, воли на различных этапах решительного действия. Идейная убежденность позволяет властвовать даже

¹ Приказ МВД России от 22.03.2013 г. № 156 «Об утверждении Порядка приведения к Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации». URL: https://dgs.mvd.ru/Documents/P_MVD (дата обращения: 04.03.2016 г.)

² Указ Президента РФ от 14.10.2012 г. № 1377 (ред. от 01.07.2014) «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 22.10.2012, № 43, ст. 5808.

над сильным инстинктом самосохранения. В самых сложных ситуациях она дает возможность контролировать свое поведение, совершать самоотверженные поступки.

Готовность к подвигу, самопожертвованию, в котором, как в фокусе, сосредотачиваются идейно-моральные, морально-волевые и профессионально-нравственные качества, стала характерной чертой морального облика сотрудника ОВД. Подвиг — это или исполнение своих обязанностей в максимально затрудненных обстоятельствах, или добровольное действие во имя высокой цели. В том и другом случае совершающий его проявляет свои лучшие нравственные качества. В подвиге проявляется единство убеждения и поступка, привычного и сознательного, разума и чувства. И даже если этот подвиг — порыв, когда человек действует не размышляя, то в его действиях все же сказывается устоявшееся и стремительно развернувшееся в момент действия содержание его сознания, его нравственный разум, дающий импульсы его воле и подчиняющий себе его чувства.

Следует отметить, что этика отнюдь не отождествляет подвиг с жертвенностью. Но специфика службы сотрудников ОВД предполагает, в зависимости от обстоятельств, как реальную необходимость выполнение служебного долга, не щадя жизни. Однако значительно чаще сотруднику приходится встречаться с ситуациями, которые, хотя и не сопряжены с риском для жизни, но требуют большого нравственного напряжения. Он почти ежедневно сталкивается с обилием самых разнообразных и противоречивых жизненных явлений, действий, мотивов, причин, характеров людей. Во всем этом многообразии сотрудник обязан разобраться своевременно, объективно, полно и глубоко, принять при необходимости решительные и эффективные меры. В данном случае одной из наиболее существенных морально-волевых черт морального облика сотрудника является принципиальность, то есть наличие твердых убеждений и стремление к их реализации, проведению в жизнь, невзирая на препятствия и угрозы личному благополучию. Это качество помогает противостоять не только нежелательным влияниям извне, но и собственным слабостям.

Опыт показывает, что успех в нравственном воспитании достигается там, где в едином ключе действуют семья и коллектив, государственные органы и вся общественность, где моральные установки последовательно и целеустремленно переводятся в плоскость практических действий, где умно сочетают силу общественного мнения и авторитет закона.

Сотрудник органов внутренних дел в своей деятельности постоянно сталкивается с бытующими в нашем обществе отрицательными явлениями, пороками и преступлениями. Он систематически испытывает и преодолевает сопротивление заинтересованных лиц, постороннее влияние, противостоит различным, иногда неправомерным воздействиям, сталкивается с обманом и ошибками, ложными суждениями и неправильными оценками. Следовательно, сотрудник подвергается непрерывному воздействию отрицательных моральных качеств, проявляющихся в поведении правонарушителей, преступников, с которыми ему приходится сталкиваться в процессе служебной деятельности.

Здесь таится возможность как бы «привыкнуть» ко злу, впасть в подозрительность, душевно очерстветь. Это может, в конечном итоге, привести к профессиональной деформации¹.

Профессиональная нравственная деформация — это негативное изменение нравственных ценностей и ориентиров у части сотрудников органов внутренних дел под воздействием условий и опыта профессиональной деятельности, проявляющееся в искажённом отношении к служебному долгу и дискредитирующее моральный облик сотрудника².

Ей подвержены в первую очередь те, кто не получил необходимого профессионально-нравственного воспитания, не обладает в достаточной степени общей и правовой культурой. У таких сотрудников отсутствуют или слабо выражены стойкие положительные профессионально-нравственные качества. Сотрудник не может выполнять свои обязанности, «добру и злу внимая равнодушно». Он должен быть гуманным и человеколюбивым, противником зла и несправедливости. Недопустимо, чтобы сочувствие или гнев становились препятствием объективности, оказывались источником предубеждения.

Начинается профессиональная и нравственная деформация не с нарушения закона, а с того, что сотрудник ОВД утрачивает истинное представление о нравственном смысле своей профессии; у него притупляется чувство профессионального долга, работа представляется все более бессмысленной, повышается восприимчивость к отрицательным влияниям, в том числе — со стороны криминальных элементов.

¹ Безносков С.П. Профилактика профессиональной деформации личности. СПб.: Речь, 2004. — 272 с.

² Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. С. 164.

Все это не может не влиять на профессиональные возможности сотрудника. Сужаются его профессиональные знания, навыки и умения, теряется способность к их исполнению, развивается формальное отношение к службе и шаблонность профессиональных действий, человек явно стремится избежать ответственности, предпочитает подменять реальную работу составлением разного рода бумаг или участием во всевозможных совещаниях и заседаниях. Он испытывает потребность в мелочной регламентации своих действий со стороны руководства. Это может сопровождаться явным преувеличением своей роли в общем деле, формальными отношениями с коллегами, преувеличенным вниманием к внешней атрибутике деятельности, в особенности — к атрибутике власти. Иногда бывает наоборот — человек замыкается, уходит в самого себя, старается стать незаметным и в деле, и в коллективе.

Основными признаками профессиональной нравственной деформации сотрудника являются¹:

- правовой нигилизм, выражающийся в пренебрежительном отношении к требованиям закона;
- утрата представления о нравственном смысле служебной деятельности;
- поддержка ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке;
- утрата личных перспектив в профессиональной деятельности;
- систематическое нарушение профессионально-этических норм поведения;
- равнодушие к процессу и результатам служебной деятельности;
- беспринципность в оценке нарушений служебной дисциплины, выполнению служебного долга;
- моральная нечистоплотность, следование двойным моральным стандартам;
- уныние и пессимизм в коллективных настроениях;
- недоброжелательность и зависть в отношении коллег;
- индивидуализм, эгоизм, зависть, склоность, мелочность, конфликтность в отношениях;

¹ Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. С. 166.

— использование элементов криминальной субкультуры в служебной деятельности;

— нравственная распущенность, выражающаяся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках.

Работа по профилактике профессиональной нравственной деформации включает в себя меры как воспитательного (организационно-управленческого), так и психологического характера. К основным задачам, решаемым в процессе профилактической работы с сотрудниками ОВД, следует отнести:

— во-первых, выработку у сотрудников профессионально-нравственного иммунитета и высокой культуры в работе;

— во-вторых, развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех сотрудников;

— в-третьих, совершенствование стиля и методов управления;

— в-четвертых, формирование благоприятного социально-психологического климата в службах и подразделениях органов внутренних дел.

К нежелательным и даже опасным последствиям может привести наличие у сотрудника такого отрицательного морального качества, каким является карьеризм. Карьерист подчиняет всю свою деятельность главной цели — продвижению по службе. Он готов выполнять предъявляемые к нему требования лишь постольку, поскольку это способствует улучшению его личного положения.

Для предотвращения деформационных явлений, а если они имеются, то для их искоренения, необходимо, прежде всего, усиление воспитательного воздействия коллектива, товарищей по службе, старших по должности и званию. Кроме того, немаловажную роль играет самовоспитание сотрудников.

Сознание служебного и нравственного долга, способность поступать смело, решительно и справедливо в самых сложных ситуациях, понимание ответственности перед служебным коллективом, обществом — все это в тесном единстве с профессиональной и общей культурой определяет ценность личности сотрудника ОВД, его моральные качества. Тут необходима морально-психологическая подготовка сотрудников не только с точки зрения идейно-нравственного уровня, профессиональных и деловых качеств, но и более конкретно с точки зрения морально-правовых, морально-волевых, профессионально-нравственных качеств, моральной стойкости, моральной надежности.

Термин «моральная надежность» встречается довольно редко. Чаще о надежности говорят при характеристике технических систем и машин. Тем не менее «моральная надежность» как понятие, характеризующее определенные моральные качества человека, весьма правомерно. О моральной надежности мы судим всякий раз, когда сопоставляем жизненные трудности и возможности человека их преодолеть, перенести.

Моральная надежность означает согласованность целей и средств их осуществления, единства слова и дела, идеалов и представлений с должным и реальной практикой поведения. Кроме того, это и безошибочность действий, и выносливость, и работоспособность

Моральная надежность, следовательно, находится в сложной зависимости от многих фактора, включая профессиональную подготовку и целый ряд его деловых качеств.

В связи с этим возникает потребность в критерии моральной надежности. Он необходим при отборе людей для службы в органах внутренних дел и при организации процесса учебы и воспитания сотрудников. Говоря о критерии моральной надежности нужно учитывать нормативную сторону и самооценку поведения сотрудника.

Нормативная сторона в профессиональной морали регулирует нравственные контакты между сотрудниками с одной стороны, гражданами и общественными организациями — с другой. Она способствует также повышению морального самосознания сотрудников ОВД. Оценочная сторона дает возможность каждому сотруднику оценивать свое поведение, поступки других сотрудников, а также граждан, с которыми он выступает в определенные правовые и нравственные отношения.

При этом уместно подчеркнуть, что сотрудник должен обладать высоким моральным сознанием. Важнейшим же элементом индивидуального морального сознания являются нравственные убеждения, которые определяют характер, направленность активной деятельности сотрудника, всю систему мотивации его поведения.

Нравственное сознание включает в себя как осознание личностью определенных положений и требований морали, так и нравственные чувства, и моральную воспитанную волю. Это также необходимо учитывать при определенной моральной надежности сотрудника.

Характеризуя уровень моральной надежности сотрудника, представляется возможность условно выделить три типа личности сотрудника в ее нравственном аспекте.

К *первому типу* можно отнести лиц, которых отличает высокая степень стойкости и противодействие отрицательным моральным воздействиям. Такие сотрудники используют широкий круг условий для активного исполнения служебных обязанностей. Всеми силами и средствами они стремятся изменить неблагоприятную обстановку с тем, чтобы успешно выполнить поставленную перед ними задачу. Как правило, это люди решительные, волевые, сильные.

Ко *второму типу* относятся лица, у которых степень выраженности моральной надежности можно условно определить, как среднюю стойкость. В условиях, допускающих более или менее благоприятные возможности, они успешно справляются с возложенными на них обязанностями. Чаще всего такие сотрудники не пытаются активно создавать обстановку, способствующую успешному выполнению поставленной задачи, а используют привычные для них приемы и средства. Они способны преодолевать незначительные препятствия. Успешное выполнение даже не очень сложного задания вызывает у них большое моральное удовлетворение. Это важно учитывать при оценке их действий.

Третий тип личности сотрудника, с точки зрения моральной надежности, характеризуется прежде всего слабой волей. К выполнению служебных обязанностей такие сотрудники относятся безынициативно. Если выполнение того или иного задания сопряжено с определенными трудностями, они стараются их избегать.

При рассмотрении нравственной типологии личности необходимо прежде всего исходить из установления доминирующего морального качества. Это качество есть обобщенное выражение ценностных ориентаций личности, отражение образа жизни субъекта, выражение господствующих в данной среде образцов, стандартов, норм поведения. Критерий нравственной типологии может быть выведен из характера взаимоотношений, складывающихся между личностью и обществом в тех или иных социальных условиях, он совпадает с наиболее общим критерием добра и зла, принятым в той или иной социальной среде. Речь идет о том, какой интерес — личный или общественный — положен в основу признания общественным мнением морального поведения.

Сотрудник, для которого характерна высокая степень моральной надежности, обладает именно теми нравственными качествами, которые проявляются в процессе образцового выполнения служебных обязанностей и действий, обусловленных соответствующими нормативными правовыми актами.

Моральный облик сотрудника ОВД проявляется также в соблюдении правил этикете. Этикет в обществе — это использование нравственно-правовых норм. В этикете качества личности сливаются воедино с ее эстетической воспитанностью. Поэтому этикет можно рассматривать как красоту общественного поведения. Чем глубже человек осознал суть правил этикета, чем лучше усвоил исторически сложившиеся требования профессионально-нравственного поведения, тем естественнее он чувствует себя в обществе. С таким человеком легко общаться другим людям. Между ними значительно быстрее устанавливается взаимопонимание. Это способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе. Не знающий или не соблюдающий общепризнанных нравственно-этических правил поведения чувствует себя с другими людьми неуютно. В конечном итоге между ними может возникнуть конфликтная ситуация, неприязнь, нравственно-психологическая несовместимость.

Особенные правила поведения сотрудников органов внутренних дел, то есть их служебный этикет, определены соответствующими инструкциями, приказами. В них учтены многие нравственные нормы. Выполнение этих правил означает соблюдение норм и принципов морали. Важной предпосылкой соблюдения всеми сотрудниками требований служебного этикета является их разъяснение.

При этом следует обратить внимание на то, что в привитии правил хорошего тона, в основе которых находятся принципы и категории морали, решающее значение имеет единство профессионально-нравственного воспитания и самовоспитания.

Наше время отличается простотой и лаконизмом взаимоотношений. Это объясняется прежде всего напряженным ритмом жизни и ее информатизацией. Но это вовсе не значит, что чувства, эмоции отживают свой век. Они просто несколько иначе проявляются.

В основе взаимоотношений начальников и подчиненных должно быть уважение подчиненного к должности и званию начальника, его жизненному и служебному опыту, профессиональному мастерству, авторитету, а со стороны начальника — умение видеть в подчиненном личность, уважать его достоинство и честь.

Начальнику важно учитывать то, что за его поведением, манерами всегда наблюдают подчиненные и, как правило, стараются им подражать, особенно молодые сотрудники. Начальник, как и подчиненные, должен быть всегда опрятно одет. Авторитет начальника складывается не столько из того, что он говорит, сколько из того, что

и как он делает, как себя ведет. К подчиненному, как и к начальнику всегда нужно обращаться на «Вы», утвердительно. Окрик, стучание кулаком по столу, крепкие выражения — признаки слабости начальника. Все это свидетельствует, что у него нет иных средств убеждения подчиненных.

Требовательность к подчиненным нужно сочетать с чутким, доброжелательным к ним отношением. Авторитет руководителя (начальника) зиждется на трех китах: доверии, уважении и симпатии. Авторитетный, волевой, знающий дело начальник не боится дружеских отношений с подчиненными вне службы. Он всегда знает грань, за которой наступают недопустимые в их общении фамильярность и панибратство. Общение же с подчиненными в неофициальных условиях помогает лучше узнать их.

В отношении с подчиненными сотрудниками женского пола плохи две крайности: видеть в них только сотрудников или только женщин. Для воспитанного начальника сочетать эти два фактора в отношении к женщинам труда не представляет.

Во взаимоотношениях начальника и подчиненного всегда есть две сферы: правовая, основанная на положениях нормативных правовых актов, и моральная. Они взаимосвязаны, взаимообусловлены. Начальник должен добиться добровольного и инициативного выполнения его распоряжений. Это достигается не только волевыми усилиями, служебным авторитетом, а прежде всего авторитетом моральным. При этом важно различать сознательную дисциплинированность и чиновничество. Последнему чаще всего сопутствует угодничество. Следует уметь отличать того, кто служит на совесть от тех, кто выслуживается. Отсутствие борьбы с подобным явлением подрывает авторитет начальника, порождает в коллективе склоки, групповщину. Начальникам полезно представлять себя на месте подчиненного. Это помогает строить верные взаимоотношения, принимать те или иные решения. Вообще каждому начальнику важно учитывать мудрое правило: чем больше прав, тем с большей ответственностью нужно ими пользоваться. Необходимо поощрять критику, но бороться с критиканством, демагогией. Зажим критики — источник больших пороков в жизни служебного коллектива.

Нравственный микроклимат формирует не только отношения «начальник-подчиненный», но и в не меньшей степени между сослуживцами примерно одинакового статуса.

Нравственное поведение среди сотрудников, выполняющих разные обязанности по должности, обусловлено общими требованиями

морали и ее специфическим проявлением в профессиональной морали. В этом случае должны соблюдаться как общие требования этикета в обществе, все правила поведения в коллективе, так и его особенности, обусловленные характером деятельности сотрудников органов внутренних дел. Вообще же соблюдение служебного этикета среди равных дело сложное, тонкое, щепетильное. Основное же его требование, как и всякого другого профессионального взаимодействия — глубокое уважение к личности каждого сослуживца.

Среди сотрудников органов внутренних дел, как и во всяком другом коллективе, недопустимы высокомерие, пренебрежительные высказывания о личных качествах и характере работы того или другого сослуживца, грубость, равнодушие и другие явления, несовместимые с нормами нравственности.

Сложились определенные нравственные правила общения сотрудников органов внутренних дел с населением. Сотрудник в общении с гражданами обязан исходить из того, что от него посетители ждут деловитости, справедливого и оперативного решения вопросов, четкости в работе, предупредительности. Важно не спешить отказывать в просьбе, хорошо обдумывать мотивы отказа. Недостаточно обоснованный отказ, как правило, причина жалоб в высшие инстанции. Сотрудник обязан быть корректным, одинаково внимательным и дружелюбным со всеми, строго руководствоваться правовыми и нравственными нормами. Не забывать, что он представляет государство и к нему, как правило, идут за помощью. Он — страж закона, справедливости и порядка.

При приеме граждан сотрудник должен быть в форменной одежде, иметь опрятный и подтянутый вид. При входе посетителя рекомендуется встать, поздороваться с вошедшим, предложить ему сесть, после чего занять свое рабочее место. Перебивать говорящего можно лишь в том случае, если он весьма многословен и отклоняется от темы разговора. Нужно помнить, что, когда человек чувствует к себе внимание, то он говорит охотнее, искреннее, легче раскрывается перед собеседником. У сотрудников органов внутренних дел умение доброжелательно и заинтересованно выслушать людей должно быть профессиональным качеством. Необходимо учитывать и то, что люди в полицию нередко приходят взволнованными, расстроенными. Надо уметь их успокоить, расположить к себе.

При необходимости сотрудник, производящий прием, может в тактичной форме потребовать у посетителя предъявления документа, удостоверяющего его личность. Недопустимо несвоевременное

начало приема посетителей. Принимаются, как правило, все явившиеся на прием граждане. Лицам, не имеющим отношения к приему, запрещается находиться в данном помещении.

С подростками сотрудники должны обращаться особенно вежливо. Наставления и замечания делать с учетом их психологии и уровня развития.

Во внимательном и чутком отношении нуждаются также женщины и люди преклонного возраста.

В обращении с гражданами недопустимы:

- высокомерный тон, заносчивость;
- ироническое или невежливое изложение замечаний;
- выражения и реплики, оскорбляющие человеческое достоинство;
- предъявление необоснованных обвинений;
- угрожающие жесты и знаки.

При посещении квартир граждан по служебным делам сотрудник должен представляться, называть свою должность, звание, фамилию, предъявить служебное удостоверение, объяснить цель своего посещения. Лишь после этого приступить к выяснению вопроса по существу.

Сотрудники при несении службы не имеют права срываться при проявлении хамства, оскорблять со стороны провинившихся, то есть отвечать тем же. Этим они невольно ставят себя по культурному уровню на один уровень с нарушителями общественного порядка или закона. Человеку в форменной одежде не к лицу многословие, разглагольствование, он должен уметь выражать свои мысли ясно и кратко.

В гостях, в семье, на работе, в общественных местах важно соблюдать культуру речи. Нужно стараться не только правильно говорить, но и внимательно слушать других. Обращайте внимание на интонацию, ибо даже при формально правильных словах ею можно обидеть собеседника. Культура речи зависит от лексики (запаса слов). Она немислима без знания морфологии, синтаксиса и пунктуации. Избегайте слова — «паразитов», как то: «значит», «так сказать», «понимаете», «вот», «как бы» и др. Недопустимы в обиходе воспитанного человека вульгарные слова, вроде: «приветик», «железно» и тому подобное, а также жаргонные словечки: «расколосся», «жулик», «замётано» и т. д. Важнейшим средством формирования культуры речи является систематическое чтение, особенно художественной литературы¹.

¹ Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие / под ред. В.Я. Кикотя. М. : ЦОКР МВД России, 2009. С. 175.

Красота речи (единство содержания и формы и их соответствие условиям, обстановке, назначению) способствует утверждению красоты во взаимоотношениях как между сотрудниками, так и между сотрудниками и гражданами.

Сотруднику органов внутренних дел любого звания и должности следует помнить, что его речь, будь то выступление с трибуны, разговор за рабочим столом, с гражданами, обращение к подчинённым перед строем или в непринуждённой беседе, в общественном месте, в наряде, целиком раскрывает его личность, интеллект, психологическое состояние. В совершенстве овладеть навыками высокой культуры речи — профессиональная обязанность сотрудников органов внутренних дел. Их речь должна соответствовать следующим требованиям:

- быть содержательной, свидетельствовать о глубоком знании того, о чем идет речь;

- быть грамматически и литературно грамотной;

- быть точной, ясной, краткой и понятной;

- быть выразительной, эмоциональной, образной;

- при разговоре с гражданами сотрудник должен тщательно подбирать слова, учитывать их психологическое воздействие. Лучше употреблять только те слова, значение которых вам понятно;

- мимика и жесты должны быть сдержанными, четкими, скупыми, ненавязчивыми и соответствовать содержанию речи.

Культура речи, как известно, может быть привита сотруднику лишь в том случае, когда она своими основами опирается на высокие образцы и примеры для подражания. «Подобное — порождает подобное» — именно это сущностное правило характерно для системы обучения и воспитания. Известно, что воспитать себе подобного может каждый, но не всякий способен взрастить высоко образованного и культурного человека с присущими ему чертами интеллигентности и нравственного совершенства. Вот почему положение о «зеркальном» отражении у воспитуемых качеств воспитателя, в том числе и в сфере речевого общения, предъявляет сегодня значительные требования к облику тех, кто призван руководить и воспитывать.

Наиболее привлекательная манера речи в общении отличается плавностью, размеренностью и конечно же, отсутствием крика. Когда сотрудник ОВД легко сбивается на крик — это верный признак того, что он не умеет владеть собой. Но кричат не только начальники. Чаще всего переходят на крик отчаявшиеся что-либо объяснить себе-

седнику (коллеге, подчиненному и др.) в рамках нормального тона, не формируя повышенный звук.

Как подсказывает житейский опыт, эффективность крика в ситуации, когда нужно убедить человека или склонить к своей точке зрения, близка к нулю, и громче — вовсе не значит убедительней и понятнее. Поэтому исключение крика из арсенала повседневного общения, несомненно, существенно повысит не только речевую культуру сотрудника, но и явится важнейшим показателем его общей культуры и интеллигентности.

Неприятно обращение на «ты» к старшим по возрасту и положению, малознакомым, независимо от их возраста. Сквернословие вообще недопустимо ни при каких обстоятельствах. «Матерное слово, — с гневом писал А.С. Макаренко, — есть неприкрашенная, мелкая, бедная дешевая гадость, признак самой дикой, самой первобытной культуры — циничное, наглое, хулиганское отрицание и нашего уважения к женщине, и нашего пути к глубокой и действительно человеческой красоте»¹.

Если подытожить сказанное об формировании морального облика сотрудника ОВД, в том числе с учетом требования этичного поведения в современном обществе, то его суть можно свести к уважению, такту, деликатности по отношению к окружающим, незаметности своего поведения. Воспитанный человек всегда верно ориентируется в любой обстановке. Предложенные советы нужно рассматривать лишь как основание для самовоспитания, без которого невозможно овладеть культурой поведения. Она необходима гармонически развитому человеку. Чем выше поднимается наше общество в своем развитии, тем более нетерпимыми становятся отклонения от норм нравственности.

¹ Макаренко А.С. Педагогические сочинения в восьми томах. Т. 2. М.: Педагогика, 1984. С. 253.

2.4. Профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел

Моральный облик сотрудника органов внутренних дел, его профессионально-нравственная культура всегда высоко оценивалась в российском обществе, но их роль и значение резко возросла на сегодняшнем этапе развития нашего государства и в связи с реформированием органов внутренних дел Российской Федерации. Как показывает практика, наличие профессиональных знаний и практического опыта не достаточно для улучшения качества выполнения служебных задач и повышения имиджа современного полицейского¹.

Профессионально-нравственная культура каждого сотрудника основана на системе профессиональных и нравственных состояний органов внутренних дел в целом, отражает наиболее распространенные профессионально-нравственные взгляды во всех её звеньях, проявление этой целостности как реально функционирующей и развивающейся системы воспитания.

В настоящее время трудно найти в обществознании другое явление, которое находило бы такое же обилие противоречивых толкований как культура. Вместе с тем, социологические и педагогические исследования, имеющие отношение к культуре, позволили определить основные её направления в профессиональной сфере. Профессионально-нравственная культура — это продукт профессионально-нравственной деятельности человечества на протяжении многих столетий. Она отражает достижения, свойственные каждому виду профессиональной деятельности с её нравственными основаниями. Анализ культуры с позиции активной творческой деятельности человека и его развития в качестве её субъекта объединяет многие подходы к этой проблеме. Прогресс культуры при таком подходе совпадает с развитием личности в любой области труда. Выделяются два аспекта профессионально-нравственной культуры: первый связан с развивающимися умениями и способностями, отражает технический, творческий потенциал субъекта. Второй — описывает достижения, при-

¹ Гурьев М.Е. Анализ особенностей воспитания профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел // Материалы X международной научно-практической конференции «Теория и практика актуальных исследований». Краснодар: Научно-издательский центр «Априори», 2015. С. 33–42.

меры, традиции отношений личности для развития своей профессии и её укрепления как социального феномена.

Другими словами, уровень культурности обусловлен не познанием, а является результатом деятельности в целом. Культура выражает собой характер и уровень овладения деятельностью как специфическим человеческим способом существования, а не только знания, как это нередко считается.

Понятие культуры включает в себя два аспекта, соответствующие двум органически взаимосвязанным сторонам профессиональной деятельности человека: материальную культуру, показывающую, главным образом, уровень овладения общественным человеком силами природы; духовную культуру, показывающую уровень и глубину познания природы и общества, широту достигнутого кругозора, внедрение в общественную жизнь прогрессивных идей и положительных знаний.

Профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД относится к сфере духовной культуры общества. Она выражается в профессиональных и нравственных идеях, политическом развитии людей, их профессионально-нравственных отношениях. Профессионально-нравственная культура в определённой степени помогает осмыслить пути и формы проведения реформирования нашего общества и государства. Она приобретает особое значение в свете изменения экономической основы общества, установление особой формы разделения труда, и наконец, более непосредственно — в плане гуманизации всех общественных отношений.

В результате профессионально-нравственного воспитания происходит возникновение новой целостности свойств — профессионально-нравственной культуры, в которых формируются новые качества и свойства. Такими качественными новыми образованиями профессионально-нравственного характера выступают ответственность, справедливость, профессиональная честь и гордость.

Профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД включает такие его качества, как знание профессиональных норм и морали и, главное — понимание их сущности и принципов, ценностных свойств и качеств; уважение закона; убеждение в справедливости главных направлений правоохранительной деятельности; привычка соблюдения профессионально-нравственных предписаний; иначе говоря, профессионально-нравственная культура предполагает не только знания и понимание профессиональных норм и морали, но и суждения о них как о значительной общественной ценности, а также на базе знаний и понимания значений этих знаний для работы в органах

внутренних дел — активная деятельность сотрудника по выполнению поставленных служебных задач.

Таким образом, профессионально-нравственная культура имеет определенное структурное составляющие:

- знание и понимание принципов профессиональных норм и морали;
- уважение к праву и морали, убежденность в справедливости законов и норм морали;
- привычка соблюдать профессионально-нравственный порядок;
- владение передовыми способами и техникой деятельности, профессиональным мастерством;
- стремление постоянно развивать свою профессиональную деятельность и развиваться в ней самому.

Профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД, учитывая указанные выше обстоятельства, должна характеризоваться прежде всего знанием и научным пониманием принципов профессиональных норм и морали. Каждый сотрудник обязан знать действующие законодательство и общечеловеческие нормы морали и действовать согласно им. Знания профессионально-нравственных норм — необходимый элемент общей и профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД, предпосылки его гражданской активности. Безусловно, всех законов и норм нравственности знать нельзя. Даже опытные сотрудники, проработавшие многие годы в органах внутренних дел, порой знают законы и нормы морали не в полном объеме.

При наличии высокой профессионально-нравственной культуры сотрудник ОВД в состоянии верно себя ориентировать, исходя из признания социальной ценности профессионально-нравственных норм и собственного избранного варианта поведения. Сейчас это особенно важно, когда еще существуют морально устаревшие, не отвечающие интересам социально — экономического развития современного общества правовые нормы.

Привычка соблюдать профессионально-нравственные нормы вырабатывается у сотрудника ОВД вместе с убеждениями, на их основе. Эта убежденность в справедливости основных профессионально-нравственных идей и установок, в их необходимости строжайшего соблюдения законности. Профессионально-нравственная культура создает обстановку нетерпимости к отступлению от требований законности, дает возможность оценить надлежащим образом свое собственное поведение и поведение других лиц. По справедливому замечанию В.П. Тугаринова, «воспитать — это еще не значит указать человеку, какие поступки следует, а какие не следует совершать. Надо

добиться, чтобы воспитуемый осознал общественный (личный) смысл этих поступков, выработать у него внутреннее убеждение в общественной или личной ценности правильного поведения»¹. В этой связи отметим, что высокая профессионально-нравственная культурность личности вовсе не сводится к тому, что любое профессионально-нравственное требование признается безусловно, предполагает уважение и положительную оценку. Основная наша ошибка заключается в том, что мы видим лишь факты, а не профессионально-нравственные принципы.

Профессионально-нравственная культура не может существовать и развиваться в отрыве от интересов своего времени, актуальных профессионально-нравственных проблем общества. Она функционирует только как активная преобразующая сила общества, его активное начало действие, связанное со всеми главными вопросами человеческого бытия в профессионально-нравственной сфере. Профессионально-нравственная культура сотрудника органов внутренних дел, главным образом, проявляется в общении с гражданами и в личном поведении. С помощью общения происходит организация целесообразного взаимодействия людей, передача навыков общественного поведения и деятельности. Оно также служит проявлению и удовлетворению духовных потребностей, представляя сущность человеческого бытия.

В работе сотрудника ОВД общение занимает особое место, является его важнейшей обязанностью, ибо сама природа служебной деятельности не мыслима вне общения. Поэтому для сотрудника культура общения это по существу культура его повседневного труда, культура отношений с гражданами, культура поведения. Понятие и представление о сотруднике у граждан должно быть связано только с честью, справедливостью, культурностью и хорошими манерами поведения.

Сотрудники органов внутренних дел наделены большими полномочиями. Они в соответствии с законом имеют право привлекать виновных к уголовной ответственности, задерживать граждан за нарушение общественного порядка и общественной безопасности, налагать на них штраф, производить обыск, осуществлять административный надзор. Пользоваться этими правами надо очень умело и разумно, проявлять при этом выдержку, тактичность и высокую нравственную культуру.

Специфика службы сотрудника ОВД заключается в том, что ему приходится иметь дело чаще всего с особым контингентом людей,

¹ Тугаринов В.П. Теория ценностей. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. — 124 с.

преступивших закон или нарушивших общественный порядок. В отношении их недопустимы две крайности. Первая — благодушие, непонимание того, что в отношении социально опасных элементов применяются разнообразные меры принуждения вплоть до огнестрельного оружия. Вторая крайность — это излишняя подозрительность, придирчивость, недоверие к любому повинившемуся или оступившемуся человеку. При таком подходе к делу легко вообразить, что подавляющее большинство населения — это потенциальные правонарушители. Поэтому сотрудник ОВД всегда должен умело сочетать меры убеждения, общественного воздействия и принуждения — это определяющее требование к деятельности сотрудника.

Действия сотрудника ОВД при всей их строгости и решительности всегда должны быть справедливыми и понятными различным категориям граждан. В деятельности сотрудника должно ярко просматриваться, прежде всего, уважительное отношение к человеческому достоинству. При общении сотрудника с населением речь не редко идет о проникновении в самые личные глубины духовной жизни личности. Это требует использования разнообразных средств индивидуального подхода к людям, педагогического мастерства сотрудника, его культуры, внутреннего такта. Его взаимоотношения с гражданами непосредственно регулируется социальными нормами, прежде всего правовыми и нравственными, которые представляют собой важнейшие элементы культуры. Нормы морали и права, которые действуют при общении людей, включатся в культуру профессионального общения. Норма не просто указывает на то, что значимо с точки зрения принятых в обществе ценностей, а предполагает их обязательное исполнение, устанавливает степень дозволенного. Нарушение этих норм неприемлемо не только в плане морали, но в плане культуры поведения.

Поэтому, говоря о профессионально-нравственной культуре сотрудника ОВД в широком смысле, можно включать в нее нормы и способы их реализации в человеческих отношениях. Но есть и более узкий смысл в понимании профессионально-нравственной культуры. В этом случае она определяется степенью владения людьми навыками общения, созданными и принятыми в нашем обществе.

Таким образом, профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД представляет собой совокупность норм, способов, форм взаимоотношений людей, которые принятые в определенной социальной группе как своеобразные эталоны общения и деятельности.

В профессионально-нравственной культуре контрольно и рельефно выражается личность сотрудника ОВД в целом. Культура

предъявляет высокие требования к пониманию, манере речи, облику сотрудника. Его внешняя культура во многом отражает культура внутреннюю, гармонию нравственных и интеллектуальных качеств.

Внутренняя культура сотрудника ОВД, его воспитанность — это прежде всего его интеллигентность и образованность, которые проявляются в культуре чувств и культуре поведения. Всякая же распущенность в поведении, в первую очередь, свидетельствует от распущенности в принципах, взглядах, чувствах. Низкий уровень общей культуры, не развитость чувств не позволяют людям понять чужую боль, сомнения, радость. Злость, равнодушие к чужой радости и к чужой беде человека обкрадывает прежде всего самого себя, он всегда внутренне одинок, ему скучно и неинтересно жить среди людей. Радость не в радость, когда ее не с кем разделить, а горе, которое переживается в одиночку, горе вдвойне.

Профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД включает в себя и ряд общих моментов, которые становятся все более значимыми. Сейчас уже не воспринимается как анахронизм разговор о профессиональной этике более того, интерес к нему и критика «этического нигилизма» говоря о его практической значимости. Действительно, неумение вести служебный разговор, неумение вести себя на деловых совещаниях не только не исключает возможности потерь нужной информации, риска быть неправильно понятым, но и создает излишнюю психологическую напряженность. Порой, чтобы избежать этого, достаточно выполнить некоторые формальные требования: вежливый тон общения, лаконизм изложения, продуманность аргументации. Зачастую для выполнения этих требований достаточно продумать цель разговора, его направления, форма же становится делом привычки.

Важное место в жизни каждого человека занимает его работа, служба. С коллегами по работе, службе нас нередко связывают не только служебные, но и другие отношения, причем некоторые из них необходимы и дороги нам не в меньшей степени, нежели отношения с близкими людьми¹.

Тем не менее среди всех отношений, складывающихся в коллективе, наиболее важными являются служебные. Их особая роль определяется, во-первых, тем, что сама природа служебной деятельности делает их необходимыми и в этом смысле они независимы от воли их участников. Во-вторых, без них невозможна никакая служебная дея-

¹ Гурьев М.Е. Указ. соч. С. 33–42.

тельность, выполнение задач, стоящих перед подразделениями органов внутренних дел. В-третьих, служебные отношения влияют на настроение людей, создают тот нравственный микроклимат, без которого невозможно существование здорового коллектива.

Профессионально-нравственная культура служебных отношений отражает объективность совместной деятельности людей. Нормальные служебные отношения формируются на основе двух принципиальных требований: ответственности за дело и уважения к товарищам по службе. Ответственность — это прежде всего требовательность к себе и к другим, в основе которой лежат понимание социальных последствий тех или иных поступков. Последнее невозможно без правильного отношения к результатам деятельности коллектива, к тому социально-психологическому климату, который в нем складывается. Коллектив только тогда становится коллективом, когда чувства ответственности становится естественным и необходимым, если не для каждого то, по крайней мере, для подавляющего большинства сотрудников. Это означает, что члены коллектива в своих служебных отношениях руководствуются не личными симпатиями и антипатиями, личными выгодами, а интересами общего труда и его результатом. Только такой критерий позволяет наладить успешную совместную работу разных людей. Нарушение деловой обстановки не компенсирует самую изысканную вежливость и предупредительность, которые в отрыве от решений служебных задач становятся псевдокультурой, поскольку маскируют бесплодное времяпрепровождение. Поэтому точность, аккуратность, исполнительность, ответственное отношение к делу — основа профессионально-нравственной культуры делового общения.

Другим, не менее важным началом профессионально-нравственной культуры, является уважение к товарищам. Если уважение строится из отношений «по горизонтали», то есть между сотрудниками занимающее одинаковое служебное положение, то она является непосредственным выражением принципа коллективизма и в служебных отношениях не обнаруживает ярко выраженной специфики. Другое дело, когда вопрос уважения к сотруднику рассматривается сквозь призму отношений «по вертикали», то есть между руководителем и подчиненным.

В культуре служебных отношений «по вертикали» многое зависит от руководителя. Стиль, который он утверждает во взаимоотношениях с подчиненными, накладывает отпечаток на все отношения в коллективе.

Грубый, крикливый стиль руководства самым отрицательным образом складывается не только на деле, но и на нравственном самочувствии людей и, что особенно важно, на их здоровье. Иногда можно столкнуться с парадоксальной ситуацией: руководитель вроде бы заботится об интересах дела, но не понимает простую истину, что действительная забота о деле предполагает бережное отношение к тем, кто его делает, а бережное отношение — это прежде всего умение беречь от нравственных и психологических травм.

Сотрудники органов внутренних дел являются теми должностными лицами, деятельность которых протекает среди широких масс населения и зачастую сопряжена с острыми жизненными ситуациями и конфликтами, разрешение которых входят в их служебные обязанности. Успешное выполнение этих обязанностей в высшей степени зависит от того насколько действие сотрудников справедливы и понятны окружающим. Овладеть собой, объективно оценить сложившуюся обстановку, прежде чем принять то или иное решение, не дать волю нахлынувшему чувствам, эмоциям — значит соблюдать законность, недопустимость действий, превышающих необходимость, не дать повода окружающим для нарушения правопорядка. Такие действия не роняют авторитета сотрудника ОВД, а наоборот, порождают у граждан чувства одобрения и уважения, готовности оказать ему всяческое содействие в предупреждении и пресечении правонарушений.

Необходимые для службы в органах внутренних дел Российской Федерации профессионально-нравственные качества сотрудников не являются врождёнными. Они воспитываются в процессе всей их службы и деятельности.

Профессионально-нравственная культура сотрудников ОВД проявляется, прежде всего, в их подготовленности к воспитанию прогрессивных, цивилизованных профессионально-нравственных идей, в умениях и навыках пользования нормами морали и права, а также в оценке собственных профессиональных знаний. С этих позиций профессионально-нравственную культуру сотрудников ОВД нельзя сводить к одному из способов ее проявления. Профессионально-нравственная культура является показателем социального развития сотрудников ОВД, во-первых, со стороны ее уровня и, во-вторых, со стороны ее направленности. С этих позиций структура профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД выступает в двуедином качестве — типа человеческой деятельности и ее ориентации на профессионально-нравственные нормы и законы.

Воспитание профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел является внутренне противоречивым и достаточно сложным процессом. Следует предположить, что внутренние противоречия процесса воспитания профессионально-нравственной культуры служат движущими силами. Они определяют содержание объективных устойчивых связей и отношений между факторами (внешними и внутренними) воспитания. Кроме того, они отражают те внутренние факторы, которые связаны с особенностями процесса воспитания и уровнем воспитанности различных личностных сторон сотрудника ОВД.

Профессиональная специфика воспитания профессионально-нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел во многом определяется тем, что, выполняя социальные функции, участвуя в правоохранительной и правоприменительной деятельности, сталкиваясь с преступным миром, сотрудник начинает по-новому относиться к нормам морали, представлениям о добре и зле, о должном и достойном, о чести, достоинстве, честности, социальной справедливости, неотвратимости наказания и незаконности¹.

Решая задачи воспитания профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, руководитель, организующий и проводящий воспитательную работу с подчиненными, нуждается в определенном комплексе специальных (педагогических, этических, правовых, психологических, философских, социологических) знаний, в соответствующих навыках и организаторских умениях.

Жизнь убедительно показывает также, что эти задачи решаются успешно тогда и там, где служебные коллективы строятся на здоровом нравственном климате, где опытные сотрудники, выполняя свое порученное дело, всегда готовы прийти на помощь молодому сотруднику, помочь ему проявить моральную стойкость в экстремальных условиях служебной деятельности.

Целенаправленное воспитание профессионально-нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел является непрерывным процессом, он связан с повседневной деятельностью, служебной подготовкой, с проведением специальных мероприятий воспитательного воздействия.

¹ Щеглов А.В. Воспитание профессиональной нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел России: дис... канд. пед. наук. СПб., 1994. 209 с.

Для организации целенаправленного процесса, направленного на воспитание профессионально-нравственной культуры (прежде всего у молодых сотрудников органов внутренних дел) необходимо наличие четких, хорошо продуманных программ (включая индивидуальных), содержащих последовательные этапы процесса воспитания, от простого к сложному, от нравственного просвещения, рассказов о морали, ее значении в жизни человеческого сообщества, до самостоятельной выработки нравственных жизненных программ и правильных (истинных) нравственных оценок своих и чужих поступков, и закрепления норм морали и нравственного поведения в повседневной жизни, и в процессе выполнения задач по службе сотрудниками правоохранительных органов¹.

Показателями развитости профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел являются²:

- наличие или отсутствие профессионально-нравственных знаний;
- ориентированность личности сотрудника;
- содержание профессиональной деятельности, ее мотивации, особенности поступков и действий сотрудников [6, с. 54].

Для повышения эффективности работы, проводимой с сотрудниками органов внутренних дел, по воспитанию у них профессионально-нравственной культуры следует учитывать следующие условия:

- естественный рост уровня осознания современных социальных требований к моральному облику и нравственному поведению сотрудника органов внутренних дел;
- личностное самосознание сотрудником органов внутренних дел социальной значимости его служебной деятельности;
- потребность в профессионально-нравственном самосовершенствовании сотрудников;
- качество воспитательных мероприятий, используемых методов и форм педагогического воздействия, поиск новых и более эффективных способов воспитательного влияния, исходя достигнутого уровня профессионально-нравственной зрелости и роста этических потребностей сотрудников;

¹ Капшунова И.К., Олейников В.С. Основы нравственно-правового воспитания юристов: монография / под общ. ред. В.С. Олейникова. СПб.: НОУ СЮА, 2008. С. 83.

² Гейжан Н.Ф., Витольник Г.А., Косолапов А.Д. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011. С.65.

— постоянный анализ уровня сформированности у сотрудников профессионально-нравственных качеств, их учет при разработке программ и планов мероприятий воспитательного воздействия.

Повышению качества и эффективности воспитательного процесса, направленного на профессионально-нравственную культуру сотрудников органов внутренних дел, способствует содержательная, методическая и организационная сторона всего комплекса организации служебной деятельности, уровень сформированности у сотрудников гуманной направленности к высокой нравственной культуре, готовности ее направить на самообразование и достижение профессионального мастерства.

Для достижения качественных результатов воспитания профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел необходимо изменить отношение у руководителей (начальников) подразделений органов внутренних дел к процессу формирования у своих подчиненных данной культуры. Очень важно, чтобы воспитание профессионально-нравственной культуры стала неотъемлемой частью профессиональной подготовки, а не рассматривалась только как элемент воспитательной работы.

Достижение того или иного уровня профессионально-нравственной культуры личности возможно исключительно в процессе постоянного и целенаправленного влияния на личность и предусматривает общее и частичное знание ее институциональной структуры.

Целенаправленное формирование социально значимых качеств нравственного сознания и поведения личности предполагает соответствующую объективную организацию воспитательного процесса, создание соответствующих условий для развития профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 3. МЕТОДЫ И УСЛОВИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. Программа профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Современная педагогика развилась в одну из важнейших областей научного знания, от которого во многом зависит общественный прогресс и успешное решение сложных проблем преобразования общества на правовых и нравственных началах. Она все более утверждается как наука об организованном, целенаправленном непрерывном образовании каждого человека на протяжении всей его жизни, а не только о воспитании и обучении подрастающего поколения, как это было на протяжении столетий.

Коренным образом меняются способы интеграции педагогики с другими науками, при этом возникают такие новые дисциплины, как педагогическая социология, педагогическая логика, педагогическая этика, педагогика органов внутренних дел — последняя приобретает особо важное значение в решении назревших проблем управления профессионально-нравственным воспитанием в современных — сложных и противоречивых — условиях деятельности сотрудников ОВД.

Задача педагогики органов внутренних дел состоит в поиске и создании условий, при которых профессионально-нравственное сознание каждого специалиста становится реальным регулятором его профессиональной деятельности, критерием для выбора модели поведения в критических и противоречивых ситуациях. Наука о воспитании не может дать рецепт на каждый случай. Она отстаивает относительно устойчивый и в то же время гибкий способ действий, каждый раз соответствующий критериям общечеловеческой морали. Программа, стиль и мера профессионально-нравственного воспитания направлены на формирование таких структур профессионального самосознания, критериев самооценки, которые позволяют специалисту соизмерить свое поведение с требованиями общества, личными убеждениями в конкретной ситуации.

Программированию профессионально-нравственного воспитания должна предшествовать серьезная диагностическая и прогностическая деятельность. Изучение содержания профессионально-нравственных ориентаций сотрудников, системы их ценностей имеет здесь определяющее значение.

Для научного регулирования и управления воспитательным процессом, а также повышения его эффективности, необходимо хорошо

знать содержание деятельности сотрудников правоохранительных органов. Как прогноз, так и программа связаны с ситуациями, которые могут возникнуть в будущем. Их невозможно предвидеть заранее, но всегда можно смоделировать как ситуацию, требующую нравственного выбора. Программа и профессионально-нравственная норма не предполагают, а предписывают поведение, в то время как прогноз предвидит что-то, но не предписывает поведение.

Прогнозы имеют большое значение для выработки обоснованных профессионально-нравственных норм и оценочных критериев деятельности и поведения. Поэтому первоочередной задачей педагогики, этики, психологии и других наук, исследующих процесс формирования человеческой личности, является выработка целей воспитания как важной теоретической основы моделирования и прогнозирования воспитательных действий. Создание и использование единых нормативных требований и критериев оценки дают возможность сделать процесс формирования личности более управляемым, интенсивным и результативным.

Программа организованного профессионально-нравственного воспитания сотрудника ОВД имеет соответствующую цель, которая на основе объективных потребностей и реальных тенденций воспитательного процесса определяет его направленность. Цель в воспитании — это идеал, образец, на который ориентируются все субъекты воспитательной системы. Когда речь идет о профессионально-нравственном воспитании сотрудников ОВД, то цель нередко заменяется нормой, прописанной в правовых документах, инструкциях. Однако исполнение этих инструкций в реальной практике наполняется множеством ситуаций, где отношение к людям подвергается сильнейшему давлению. Нормативные требования и нравственные ценности входят в конфликт и противоречие.

Тем не менее, цель как практически достигаемая связь потребности со средствами ее удовлетворения, которая мысленно предвосхищается субъектом, есть центральное звено плана, программы и решения. Она определяет выбор варианта воспитательного воздействия для достижения определенного результата. «Я под целью воспитания, — пишет А.С. Макаренко, — понимаю программу человеческой личности, программу человеческого характера, причем в понятие характер я вкладываю все содержание личности, то есть и характер внешних проявлений, и внутренней убежденности, и политического воспитания, и знания, решительно всю картину человеческой личности»¹.

¹ Макаренко А.С. Педагогические сочинения в восьми томах. Т.5. М.: Педагогика, 1984. С. 144.

Воспитательная цель охватывает, в самом общем смысле, формирование, измерение и усовершенствование качеств личности сотрудника ОВД или отношений в служебном коллективе, являющихся предметом воспитания. Основная цель профессионально-нравственного воспитания — подготовка сотрудника к исполнению профессиональных обязанностей, к активной роли в общественной жизни. При этом важно учитывать, что профессионально-нравственные вопросы профессиональной деятельности любой категории сотрудников в наши дни приобретает особое значение, их труд на виду у граждан. Поэтому и сами нормы профессионально-нравственной этики и этикета более строги и определены. Они всегда аккуратны и требуют от сотрудника умения руководствоваться мерой педагогической целесообразности, большой гибкости в их практическом проявлении, требуют постоянного совершенства его морального облика.

Руководитель (начальник) подразделений органов внутренних дел — центральная фигура в обучении, воспитании и морально-психологической подготовке личного состава. Как педагог он несет личную ответственность за качество и методический уровень проводимых воспитательных мероприятий, за их эффективность.

Анализ структуры педагогической деятельности руководителей (начальников), их заместителей (помощников) и сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел показывает, что программа профессионально-нравственного воспитания сотрудника носит комплексный характер. Она охватывает самые различные профессионально-нравственные, социально-психологические, личностные, организационные, процессуальные и методологические аспекты. Её решение, естественно, требует всесторонних знаний о личности сотрудника, его деятельности, разнообразных интеллектуальных и практических навыков педагога, его умений, творчества и применения различных методов, средств, приемов педагогического влияния, стимулирования активности самого сотрудника как субъекта самовоспитания.

Опираясь на данные проведенных исследований, опыт практической деятельности в органах внутренних дел и образовательных организациях МВД России, можно выделить ряд основных структурных элементов, характеризующих программу профессионально-нравственного воспитания сотрудника, его психолого-педагогической подготовки. В самом общем виде они включают:

— определение, уяснение и постановку всей совокупности целей и задач по профессионально-нравственному воспитанию сотрудника

ОВД на всех этапах профессиональной подготовки с учетом особенностей общения и взаимодействий, определяющих выбор модели поведения в практической деятельности;

— всестороннее изучение и определение уровня профессионально-этического развития сотрудника на конкретном этапе его жизненного и служебного пути, а также выявление и учет основных тенденций данного развития;

— обеспечение диалектической связи перспективного и текущего планирования воспитательной работы с сотрудниками с учетом факторов, влияющих на процесс их нравственного развития;

— охват профессионально-нравственным воспитанием всех категорий сотрудников независимо от их знаний, служебного положения, возраста и уровня образования, включение каждого сотрудника в процесс рефлексии, осознанного решения нравственных конфликтов и преодоления противоречий в служебной деятельности;

— комплексное и творческое использование системы методов, средств, форм и приемов профессионально-нравственного воспитания, выбор оптимального их соотношения с учетом индивидуальных психологических особенностей конкретного сотрудника, служебно-педагогических условий его жизнедеятельности;

— целенаправленное педагогическое руководство профессионально-нравственным самовоспитанием и самосовершенствованием сотрудников.

Даже простое перечисление указанных элементов подтверждает тот факт, что осуществление программы на практике оказывается делом весьма сложным, поскольку достижение единства в понимании целей и задач профессионально-нравственного воспитания, координации методов и средств педагогического воздействия, охватывает всех сотрудников с учетом индивидуальных психологических особенностей требует высокой организованности и методической подготовленности.

Нами была предпринята попытка разработки программы профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел. Эта программа была рассчитана на два года и была реализована в Санкт-Петербургском университете МВД России. Были приняты методические рекомендации по ее организации и осуществлению, определены проблемы на первый и второй год обучения и воспитания сотрудников. Выработаны основные формы и методы воспитания и в качестве примера излагалась методика проведения беседы на те-

му: «Моральный облик сотрудника органов внутренних дел». Практика реализации этой программы показала необходимость и полезность усилий по профессионально-нравственному воспитанию сотрудников органов внутренних дел.

Вместе с тем анализ планов воспитательной работы с руководящим (начальствующим) составом более чем 20 подразделений органов внутренних дел ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области показывает, что вопросы педагогической этики начальствующего состава (да и вообще профессиональной этики сотрудника) в прямой постановке — явление крайне редкое, хотя потребность в такого рода знаниях у многих руководителей (начальников) велика. Об этом говорят ряд бесед, проведенных с различными категориями сотрудников из территориальных органов МВД России на районном уровне. Так, например, из 221 начальствующего состава 56 человек не смогли назвать ни одного литературного источника, в котором в какой — то мере нашли свое отражение вопросы этики вообще и профессиональной этики в частности: 142 руководителя выпускников Санкт-Петербургского университета МВД России 2015 г. выразили желание получить больше знаний по самым различным профессионально-нравственным аспектам деятельности сотрудника, прочитать по этим вопросам некоторые книги.

Но как бы ни велико было значение знаний, наличие их у сотрудников ОВД само по себе еще не обеспечивает практическое претворение их в жизнь, в конкретный опыт профессионально-нравственной культуры. Высокий уровень знаний сотрудника не всегда тождественен уровню его профессионально-нравственной культуры. Этот уровень во многом зависит от степени развития системы взаимоотношений, в которую включен сотрудник, от наличия у него навыков и умений профессионально-нравственного поведения, сформированных высоконравственных привычек. Поэтому в педагогическом плане очень важно проводить с сотрудниками ОВД целенаправленную работу по формированию высоконравственных потребностей и мотивов по стимулированию и накоплению опыта культурного поведения, формированию навыков, умений, привычек, соответствующих нормам и требованиям правоохранительной деятельности, педагогической этики. Достигается это путем эффективного педагогически правильного использования специальных методов и средств воспитательного воздействия.

Проводимая в органах внутренних дел работа по вооружению сотрудников профессионально-нравственными знаниями одновременно

решает задачи усвоения этих знаний, превращения их в личные убеждения, мотивационные установки, навыки и умения этического поведения, а также формирует уважение к морали и праву, нравственным нормам — явление, формирующееся в процессе развития общественных отношений, профессионально-нравственной культуры общества.

Воспитание профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел реализуется с наибольшей эффективностью только в целостном педагогическом процессе, который соответствует общечеловеческим нормам морали, высокой организации повседневной жизни и служебной деятельности сотрудников, с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей.

Воспитательное воздействие, это не обособленный элемент системы воспитания, а ее управляющий механизм, без которого она не смогла бы выполнять свои специфические функции. Воспитание профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел осуществляется в целостном педагогическом процессе при непосредственном и целенаправленном психолого-педагогическом воздействии на их сознание и поведение с учетом интересов и позиций определенной социальной группы российского общества. Исходя из этого отдельные элементы процесса воспитания являются и компонентами воспитательного воздействия¹.

Профессионально-нравственная культура сотрудника ОВД предполагает прежде всего увлекательное отношение к профессиональным нормам и морали, выработку желательных для общества образов поведения. В сфере правоохранительной деятельности уважение к морали и праву является одним из условий развития эффективных профессионально-нравственных норм, исключаящих волюнтаризм и беззаконие. Закон, какую бы сферу жизни не затрагивал, не может быть плодом скоропалительных решений. Он должен выступать результатом глубокого изучения реальной жизни, нравственно — психологической ситуацией, общественных процессов во всей их неоднозначности, а порой и противоречивости. Его всегда необходимо глубоко продумать, всесторонне обсудить, дать ему нравственную оценку. Только тогда закон «сработает», когда в нем будет выражено уважение к морали и праву, уважение к человеку.

В связи с этим необходимо отметить, что действенность и эффективность воспитательных усилий проявляется далеко не сразу.

¹ Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 126.

На формирование и развитие профессионально-нравственных качеств сотрудника ОВД оказывает влияние весь уклад общества, разнообразная повседневная жизнь, система общественных отношений, различные сферы общения на службе и вне ее.

Нередко даже системные меры оказывает положительное влияние не на всех сотрудников. Для этого требуется совершенствование всех элементов воспитательной системы, и прежде всего, высокого уровня нравственности самих руководителей (начальников), отвечающих за воспитание сотрудников органов внутренних дел, повышения их общеметодической подготовки, профессиональной квалификации, педагогического мастерства.

Основы высоконравственной жизненной позиции сотрудника ОВД закладывается в семье, в сфере ближайшего окружения. Основные тенденции развития профессионально-нравственного поведения человека следует изучать только как историю его реального процесса жизни, который формирует привычки поведения и стереотипы оценки жизненных обстоятельств.

Исходя из анализа жизни и деятельности сотрудников ОВД, можно выделить несколько периодов профессионально-нравственного воспитания: учеба в школе, в образовательной организации высшего образования, период службы в органах внутренних дел, и последующая руководящая и учебно-воспитательная деятельность на различных должностях.

Основными направлениями программы профессионально-нравственного воспитания сотрудников на всех этапах жизненного пути являются:

1. Постоянное вооружение сотрудника системой научных знаний, и в первую очередь, из области этики, психологии и педагогики, раскрывающих сущность и психолого-педагогические условия формирования и развития профессионально-нравственных убеждений, чувств, отношений, навыков, умений и привычек поведения.

2. Целенаправленный нравственный анализ профессиональных ситуаций, взаимодействие с подчиненными, при котором руководитель (начальник) собственным примером и действиями демонстрирует модели нравственного выбора в сложных и противоречивых ситуациях при выполнении служебных обязанностей.

3. Включение сотрудника в активную служебную профессионально-нравственную деятельность, стимулирование его активной жизненной позиции в решении профессиональных задач.

4. Организация всей службы сотрудника в соответствии с требованиями законов, уставов, профессионально-нравственных и право-

вых норм, внедрения в его деятельность принципов и методов научной организации труда.

5. Самостоятельная работа сотрудника по самосовершенствованию, повышению общей и профессионально-нравственной культуры, по развитию моральных регуляторов в области профессионального общения и взаимодействия путем самообразования и самовоспитания, осознанного выбора здоровьесберегающего образа жизни.

Специфика образа жизни состоит в том, что это общественное явление, характеризующееся прежде всего способом включения личности, социальных групп в исторически сложившиеся формы совместной деятельности людей. В еще большей степени это определенный способ жизнедеятельности субъектов. Воплощение их ценностей и смыслов в реальную практику жизни. На первый план при характеристике образа жизни выступает то, как преломляются в жизнедеятельности человека, в его мыслях, способах деятельности и общения, в нормах поведения социально-экономические и духовные условия социальной жизни.

В образе жизни господствующая мораль выступает и как нравственный климат, в котором протекает жизнедеятельность людей, и как система ценностных ориентаций личности. Нравственные нормы и принципы, сложившиеся в обществе, для личности имеют объективное значение. В то же время они не могут существовать и реализовываться иначе как через ее деятельность. Поэтому характер нравственных отношений — одна из относительно самостоятельных сторон образа жизни.

Нравственные основы образа жизни следует рассматривать, во-первых, с точки зрения соответствующего образа жизни личности образу жизни коллектива, образу жизни всего общества и, во-вторых, выделить нравственные аспекты той или иной сферы социальной деятельности, так как в них также существуют взаимодействие между личными и общественными. Кроме этого, всякая деятельность предполагает общение как условие ее осуществления. Причем характер и содержание взаимоотношений людей определяет сама эта деятельность. Моральная практика является поэтому моментом социальной деятельности, но не имеет самостоятельного значения. Она теряет всякий смысл вне связи с социальной деятельностью, превращаясь в абстрактное морализаторство. «Нет ни одного акта, ни одного слова, ни одного факта в нашей истории, — писал А.С. Макаренко, — которые, кроме своего прямого хозяйственного и военного, не имели

бы значение воспитательного, которые не были бы вкладом в новую этику и не вызывали бы нарастания нового морального опыта»¹.

Социальная деятельность, в том числе и нравственная, предполагает наличие цели. Цель нравственной деятельности — это существование и осуществление идеала. Реализация идеала возможна только тогда, когда тот или иной вид социальной деятельности, направленный на достижение определенного результата (так называемой утилитарной цели), совпадает с целью нравственной деятельности. Лишь в этом случае, возможно говорить о гуманности социальной деятельности материализации нравственных целей.

Таким образом, ответственность целей и средств социальной деятельности с нравственными нормами общества имеет важное значение для любого вида деятельности. Эта деятельность — ты объективная основа, на которой возникает определенный образ жизни каждого отдельного человека.

Среди множества условий, влияющих на формирование нравственности человека, его образ жизни, главными являются условия его профессиональной деятельности. Коллективный характер труда требует согласованности действий, нравственных отношений, соответствующих характеру данного труда. Способ организации людей в коллективы, тип их организованности определяет и соответствующих тип нравственных связей. Нравственные отношения в конечном итоге определяются профессиональными отношениями.

Содержание труда в современном обществе, особенно в условиях научно-технического прогресса и модернизации всех сфер общественной жизни, требует от работников (сотрудников) таких моральных качеств, как дисциплинированность, ответственность, коллективизм. Более того, в современных условиях труд порождает такие функции, которые можно выполнить, лишь обладая определенными нравственными качествами — собранностью, правдивостью, нравственной активностью.

Особенно важно значение нравственная сторона деятельности имеет для сотрудников органов внутренних дел. Их деятельность непосредственно направлена на охрану существующей системы моральных, материальных, культурных и других ценностей общества. Это целеустремленная борьба со злом во имя добра. Органы внутренних дел выполняют ответственные и сложные задачи. Обладая широкими правами и обязанностями, осуществления которых обеспечиваю

¹ Макаренко А.С. Педагогические сочинения в восьми томах. Т. 4. М.: Педагогика, 1984. С. 421.

личную и имущественную безопасность граждан, защиту их прав и законных интересов, органы внутренних дел тем самым обеспечивают охрану ценностей и норм образа жизни.

В деятельности личного состава органов внутренних дел тесно переплетены профессиональные, моральные и правовые аспекты. Вряд ли есть еще вид другой деятельности, где мораль и право так тесно связаны друг с другом, как в этой. Трудно найти другую сферу деятельности, в которой черствость, равнодушие могут так пагубно сказаться на результатах, как в практической деятельности органов внутренних дел. Личные моральные качества сотрудников играют первостепенную роль, оказывают определенное значение, в той или иной ситуации. Культура поведения сотрудника, сочетающаяся с принципиальностью и бескомпромиссностью, чувством такта и готовностью всегда прийти на помощь — эти качества всегда олицетворяли сотрудника органов внутренних дел. Каждое новое общество устанавливает свои порядки и законы, меняет характер и содержание профессиональных и нравственных норм, существовавших до него.

Таким образом, воспитательные программы должны быть гибкими, подвижными, разнообразными, и поэтому возможен выбор различных вариантов в зависимости от объекта профессионально-нравственного воспитания и конкретной социальной ситуации. Более того, сам воспитательный процесс, как мы отметили выше, имеет вероятностный характер, где результаты не достигаются строго однозначным путем, а связаны с выбором оптимального варианта программы профессионально-нравственного воспитания.

3.2. Методы формирования профессионально-нравственного сознания сотрудников органов внутренних дел

Правоохранительная деятельность сотрудников ОВД в решающей степени зависит от уровня их сознания в целом и профессионально-нравственного сознания, которые определяют практическую деятельность сотрудника в областях, регламентируемых профессионально-этическими нормами.

Профессионально-нравственное сознание сотрудников органов внутренних дел представляет собой «совокупность профессионально-нравственных норм, принципов, понятий, оценок, личностных качеств, убеждений, чувств, ценностных ориентаций, установок, которые регулируют профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел и профессиональное общение с различными категориями граждан, коллегами, начальниками и подчиненными, определяют их отношение к своим служебным обязанностям»¹.

Основными источниками формирования профессионально-нравственного сознания сотрудников органов внутренних дел являются²:

- во-первых, повседневная профессиональная деятельность;
- во-вторых, неписаные традиции и обычаи, сложившиеся в служебных коллективах;
- в-третьих, полученное (или неполученное) сотрудниками органов внутренних дел образование;
- в-четвертых, собственные постоянные усилия по развитию профессионально-нравственных качеств, принципов, понятий и оценок.

Характеристиками профессионально-нравственного сознания сотрудников органов внутренних дел выступают, как общеморальные нормы, принципы и понятия, так и понятия, принципы и нормы, обусловленные спецификой служебной деятельности в различных подразделениях органов внутренних дел.

Традиционно в профессионально-нравственном сознании сотрудников ОВД выделяют два уровня: рациональный и эмоционально-психологический. К рациональному уровню относятся убежден-

¹ Зарубина Е.В., Пересадына О.В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2015. С. 98.

² Зарубина Е.В. Антикоррупционная составляющая в профессионально-нравственном сознании сотрудников органов внутренних дел // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2015. № 21. С. 162-166.

ность в высоком значении для общества и личности профессионально-этические нормы, этические принципы и понятия; к эмоционально-психологическому — чувства, ценностные ориентации, нравственные установки сотрудников органов внутренних дел.

Важнейшей характеристикой профессионально-нравственного сознания сотрудников ОВД является их отношение к людям, уважение к гражданам, основанное на понимании ценности нравственных норм. Все другие рациональные и чувственные характеристики профессионально-нравственного сознания, включая принципы, формируются на основе следования (или нарушения) нормам профессиональной морали.

Важнейшими методами, формирующими профессионально-нравственное сознание сотрудника ОВД, являются:

- а) метод профессионально-нравственного взаимодействия в коллективе при условии его развития и единства ценностных ориентаций;
- б) личный пример руководителя (начальника) подразделения, позволяющий ему ответственно заявлять — «делай как я»;
- в) условия образования и самообразования, расширяющие и обогащающие знания, ценности и смыслы деятельности сотрудника.

Каждый из этих методов реализуется в процессе гуманитарного развития специалиста. Морально-психологическая подготовка направлена не столько на формирование конкретных умений и навыков, сколько на развитие профессионального (психологического и педагогического) мышления, мировоззрения и системы ценностей. В этом заключается высокая значимость гуманитарного образования, которое обеспечивает целостность личности и ее социальную, нравственную направленность.

Как уже отмечалось, важным методом развития профессионально-нравственного сознания является создание ситуаций для осознанного выбора той или иной модели поведения специалиста. В духовной жизни и деятельности человека постоянно происходит борьба между добром и злом, поступком нравственным или безнравственным.

В связи с этим актуальным становится формирование умений в решении нравственных конфликтов — внутренних и внешних¹.

В соответствии со словарным определением (столкновение, спор, борьба) конфликт традиционно понимался в литературе как негативное

¹ Гейжан Н.Ф., Сошникова И.А. Решение нравственных конфликтов в процессе воспитания обучающихся в вузах МВД России // Проблемы современного педагогического образования. Серия Педагогика и психология: Сб. статей. — Ялта: РИО ГПА, 2016. — Вып. 50. — Ч. 3. — С. 40–46.

явление в человеческом общежитии, и лишь в последние годы широко обсуждается возможная конструктивная и развивающая функция конфликта. Вместе с тем, здесь выявился и ещё один аспект. В «Лекциях по этике» А.Е. Зимбули пишет: «Человеческой природе настолько присущи столкновения — настоящего с прошлым и будущим, сущего с должным, мечты с реальностью, склонностей с обязанностями и т. п. — что человека по полному праву можно было бы назвать «существом конфликтующим». И далее автор рассуждает о том, что каждый специалист — юрист, военный, политик, педагог, этик — рассматривает стратегии решения конфликтов исходя из строго очерченных профессиональных рамок. Целью для юриста будет выступать победа в судебном процессе, для военного — одоление неприятеля, для политика — завоевание статуса, а для врача — защита здоровья пациента». При этом нигде, подчёркивает автор, соображения совести, долга, смысла жизни и прочие нравственные категории не выходят на первый план. Более того, они сплошь и рядом игнорируются¹.

В морально-психологической подготовке сотрудников ОВД этический аспект в процессе разрешения разного рода споров и столкновения интересов должен учитываться в обязательном порядке. Этика надпрагматична, и в силу этого её влияние на жизнь отдельного человека и общества является объединительным, обеспечивая её целостность и осмысленность. Обсуждение этических основ выбора возможно как при выборе стратегий поведения в конфликтной ситуации (компромисс, приспособление, соперничество, избегание, сотрудничество), так и при рассмотрении собственно нравственных конфликтов. К последним относятся конфликты, в основе которых лежит столкновение (разное понимание или игнорирование) жизненных ценностей, в том числе уважения себя и другого человека как носителя этих ценностей. Если конфликтология рассматривает возможные и эффективные стратегии поведения в конфликте, то этическая, морально-психологическая подготовка — нравственно-оправданные.

Можно задаться вопросом — так ли уж велика разница между этими двумя подходами, если мы ищем эффективные способы поведения в ситуации столкновения интересов. На первый взгляд, уважая интересы человека, мы уважаем и его самого. И всё-таки различие есть. Переноса акцент с интересов на самого человека, мы даём возможность ему совершенствоваться. Сравните две пословицы — английскую и белорус-

¹ Зимбули А.Е. Нравственные конфликты // Лекции по этике: учебное пособие: РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. С. 108.

скую: «Чем выше забор, тем лучше соседи» и «Чем лучше соседи, тем ниже забор». Сопоставляя эти пословицы, А.Е. Зимбули подчеркивает их обязательную дополнительную. Но с точки зрения педагогики, программ самосовершенствования и личностного развития, разница в выборе одной из позиций очевидна. Выстраивая себя как хорошего соседа, мы способствуем единению и комфортному общению в ближайшем окружении.

По сути, нравственное основание можно найти в любом типе конфликта, поэтому важно учиться распознавать и разрешать спорные ситуации именно с точки зрения их нравственной оправданности, в том числе и на практических занятиях по философским и психолого-педагогическим дисциплинам.

Обсуждая содержание такого рода занятий, важно подчеркнуть, что специалист может столкнуться в своей профессиональной (да и личной) жизни с нравственным конфликтом, природа которого носит внутриличностный и внешний характер.

Образование и разрешение внутриличностных конфликтов в своё время продуктивно рассмотрел Ф.Е. Василюк¹. Внутренний конфликт может возникнуть при столкновении мотивов (хочу быть честным и быстро обогатиться; хочу быть стройным, здоровым, но не хочется заниматься физкультурой и активно отдыхать). Внутренние противоречия мешают действовать. Критерием для выбора в таких случаях является опора на наиболее ценное в жизненной перспективе. На уровне внутреннего конфликта мотивов человек должен отдать себе отчет, что для него в жизни наиболее ценно, важно, ради чего он пожертвует одним или другим. Здесь важно не обманывать себя, принимать реальность такой, какая она есть, в том числе и реальность собственной личности, собственных решений и желаний.

Но и сами ценности могут войти в противоречие между собой (не хочу предать, но хочу выжить; конфликт между любовью к родине и любовью к женщине, как в повести Н.В. Гоголя «Тарас Бульба»). Это уже жизненный кризис, внутренние противоречия мешают существовать. И тогда критерием для выбора становится осмысление, осознание смыслообразующих ценностей (жизнь, творчество, свобода, честь, достоинство), в целом — смысла жизни. Осознание личностного кризиса возможно на пути переживаний-размышлений, чте-

¹ Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ критических ситуаций. М.: МГУ, 1984. — 182 с.

ния и деятельности, в результате которых постепенно человек обретает новые жизненные смыслы.

В целом обучение решению внутриличностных конфликтов — это обучение совладающему поведению. Для него характерно: приспособление к действительности, позволяющее удовлетворять потребности за счет осознания целостной ситуации, ее признания и принятия как объективной; активное исследование (старание понять) ситуацию; умение пожертвовать частным и сиюминутным; активный поиск и принятие помощи. В результате приобретается индивидуальный опыт преодоления жизненных проблем, личность развивается.

Внешние ценностные конфликты связаны, как правило, с оценкой происходящих событий. Зависит эта оценка от нравственно-ценностных установок сталкивающихся субъектов. Такая установка — это «способ соотнесения субъектом собственной самооценки с самооценкой другого субъекта»¹. По сути речь идет об уважении себя и уважении оппонента. При этом автор правомерно выделяет четыре возможных сочетания такого соотнесения: раболепие, высокомерие, нигилизм и паритет. Лишь последняя установка отвечает сущности нравственно оправданного взаимодействия. Она предполагает объективность критики, требовательность, заинтересованность и ответственность за свои выборы. В этом плане паритетная установка отличается от других наивысшей созидательностью и культуросообразностью.

Обсуждение всех аспектов представленной выше проблемы является материалом для учебных задач на практических занятиях по психологии и педагогике в процессе подготовки сотрудников подразделений по работе с личным составом ОВД. Неоднозначность и сложность решения нравственных конфликтов (которая часто зависит от того, что конфликтующие субъекты имеют разные нравственно-ценностные установки), в наибольшей мере позволяет использовать интерактивные формы профессиональной подготовки: дискуссии, активные диалоги и полилоги, моделирование спорных ситуаций, обсуждение нравственно-оправданных методов поведения участников конфликта, непосредственно вовлеченных в конфликт и наблюдающих за ним в качестве профессионала. Введение в процесс обсуждения нравственных оснований при рассмотрении конфликтных ситуаций и разного рода столкновений, позволяет более продуктивно использовать материалы кино и видеофильмов, документальных зарисовок или примеров из реальных ситуаций.

¹ Зимбули А.Е. Указ. соч. С. 115.

В целом, обсуждение нравственных конфликтов в процессе морально-психологической подготовки сотрудников подразделений по работе с личным составом ОВД несет двойную задачу — и профессионального, и личностного, нравственного развития будущего специалиста.

Важнейшими элементами системы, формирующей профессионально-нравственное сознание и поведение личности, является социальная среда. Современной наукой уже вполне доказан тот факт, что наши взгляды, установки, ценности и поведение порождаются и поддерживаются прежде всего социальными факторами. Социальные факторы или социальная среда оказывают решающее влияние на формирование сознания и поведение человека.

Профессионально-нравственное сознание, профессионально-нравственная культура личности формируются как под воздействием общества в целом, так и под воздействием тех социальных групп, в которых протекает его жизнь¹.

Естественно, что макро- и микросоциальная среда тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Однако каждая из них обладает и своей спецификой. Известно, например, что макросоциальная среда воздействует на личность, как правило, через микросферу. И последняя, таким образом, выступает как промежуточное звено между макросоциальной средой и личностью. «Через микросреду и ее особенности, — отмечает Е.С. Кузьмин, — каждый из нас своеобразно и специфически усваивает макросреду, опыт и знания предшествующих людей и современного поколения. Следовательно, этот процесс взаимодействия идет не прямо от общества к индивиду, а каждый раз через непосредственный круг общения, через приобретенный индивидуальный опыт»².

Значение окружающей среды для воспитания было осознано давно, но лишь в наше время появились социально-психологические условия для её целенаправленного планирования, проектирования, конструирования. С введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения требование получило своё нормативное закрепление. Статья 7.2. ФГОС ВПО гласит: «Вуз обязан сформировать социо-

¹ Власов А.В. Профессионально-нравственное сознание как основа профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 2 (45). С. 99.

² Кузьмин Е.С. Социальная психология: монография. Л.: ЛГУ, 1979. С. 14.

культурную среду, создать условия, необходимые для всестороннего развития личности»¹.

Точно так же традиционное понимание воспитания как «воздействия на психику» с целью формирования необходимых качеств специалиста заменяется на «создание условий для...»². Условия и среда воспитания понятия близкие. Но для их эффективного формирования требуется педагогическая инструментовка.

Прежде следует определить, какие элементы воспитательной среды носят педагогическую направленность. Этот вопрос не имеет простого ответа. Потому что само понятие среды может быть рассмотрено с разных точек зрения — узко и широко. Это видно, например, при обсуждении круга субъектов воспитания, активно влияющих на ценностные ориентации, смыслы, поведение и предпочтения развивающегося человека. Показано, что воспитательная роль родителей, школы, религиозных организаций была осознана очень рано. В XIX веке активно обсуждалась воспитательное влияние природы, труда, родного языка, литературы и истории. В начале XX века в полную силу заговорили о роли культуры, космизма, общества и государства в воспитании подрастающего поколения (термин «социальная педагогика» получил широкое толкование).

XXI век позволил утверждать, что «всё вокруг нас наполнено педагогическим смыслом», и воспитательную направленность имеют пространство и время, демократия и преступность, специфика национальной ментальности и Вселенная. Отсюда понимание сущности воспитания как всеобщего процесса. «Педагогика не только наука, искусство, народная практика воспитания и обучения детей, не только профессиональная деятельность, нацеленная на ныне особенно востребованное непрерывное образование. Педагогика нечто гораздо большее, она — одна из духовных сил жизни вообще, проявляющаяся как исходящее отовсюду научение и вразумление человека, формирование у каждого из людей определённого отношения к миру и самому себе»³.

¹ Приказ Минобрнауки России от 04.05.2010 г. № 464 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «бакалавр») // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 28 июня 2010 г. № 26.

² Федеральный закон от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

³ Мосолов В.А. Педагогика в социокосмическом измерении (проблемы воспитания): монография. — СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2007. С. 4.;

Безусловно, когда речь идет о воспитательной среде служебного подразделения или образовательной организации, количество факторов, влияющих на потребностно-мотивационную и ценностно-смысловую сферу личности, существенно снижается. Но тем не менее остается необозримо большим. Можно говорить лишь об основных её элементах. Но и в этом случае их отбор зависит от ведущей концепции, принятой в данном воспитательном коллективе. За основу может быть взято понимание воспитательной среды как части воспитательной системы, реализуемой в направлениях воспитательной работы.

В системе МВД России данные направления определяются приказом «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». Согласно приказу, это три основных направления (патриотическое, профессионально-нравственное, правовое).

Однако воспитательная среда может (и должна) рассматриваться с иной точки зрения, прежде всего — того потенциала, который несут её отдельные элементы для развития личности сотрудника. В педагогической литературе выделяются такие как: нравственный потенциал образовательной организации или подразделения, социально-психологический климат, система и стиль отношений, особенности и характер деятельности. Объединяет эти составляющие воспитательной среды система ценностей, которая доминирует в данной организации.

Воспитательная среда — совокупность природных и социально-бытовых условий, в которых протекает жизнедеятельность сотрудника ОВД, развитие его личности, накопление опыта профессиональной деятельности и осознания своих профессионально-нравственных приоритетов.

Воспитательную среду в организации создают все субъекты, включенные в служебные и неформальные отношения. Это дело не только руководителей (начальников), но и самих сотрудников, особенно обладающих опытом работы, наставничества, общественной деятельности. Невозможно создать эффективную воспитательную среду без развития сообщества, объединенного общими ценностями, устремлениями, человеческими отношениями. Например, чувство гордости за собственную профессию, подразделение, испытываемое даже одним специалистом, может существенно влиять на отношения тех, кто таких чувств не испытывает, хотя бы со стороны профессио-

нального самосознания и самоанализа. Каждому педагогическому работнику важно осознавать, что его профессионализм, речь, внешний вид, отношение к служебным обязанностям, руководителям и подчиненным — всё это элементы, создающие воспитательную среду в подразделении.

Современная педагогика показывает — чем более целостной, обобщенной, интегративной является цель воспитания, тем более комплексными, сложными являются пути её достижения. Именно поэтому в педагогическую практику так интенсивно вошло понятие «педагогические технологии».

Анализируя профессионально-нравственное воспитание как социально-педагогическое явление, как специфический вид человеческой деятельности, можно отметить следующую закономерность в его развитии: интуитивные поиски талантливых педагогов, будучи подкрепленными наукой, постепенно выходят на технологический уровень, чтобы затем все повторить сначала, но уже с позиций более высокой педагогической культуры, педагогического искусства и профессионального мастерства.

Методы воспитания постепенно выстраиваются в более целостную систему, реализация которой требует соблюдения определенной последовательности в их применении. Именно в недрах совершенствования методики воспитания, поиска путей повышения её эффективности зародилось понятие «технология воспитания», а в начале XXI столетия этот термин получил очень широкое распространение.

В современном обществе термин «технология» проник буквально во все сферы человеческого созидания и отрасли научного знания. Вполне закономерно, что и педагогика не остается в стороне. С другой стороны, гуманитарное знание труднее поддается программированию, человеческое общение сложнее алгоритмизировать. Это противоречие вызывает множество споров в педагогической литературе, технологиями воспитания называют авторские школы, концепции, системы, методики и даже отдельные методы.

Зарождение идеи технологии воспитательного процесса связано прежде всего с внедрением достижений информатизации и алгоритмизации в различные области теоретической и практической воспитательной деятельности. Воспитание может развиваться либо в сторону искусства, опираясь на личный опыт воспитателя, либо в сторону технологии. Искусство основано на интуиции, технология — на научных обобщениях. Ещё в начале XX века А.С. Макаренко употреблял термин «педагогическая техника», используя его в статьях

и книгах, понимая его именно как искусство. В деле современного ему воспитания, как он отмечал, сохраняется период, при котором успех зависит только от мастерства и энтузиазма педагога. Именно поэтому он настаивал на необходимости совершенствовать технику воспитания.

Противники идеи технологизации в педагогике считают, что процесс воспитания так индивидуализирован, так неповторим по сочетанию индивидуальностей (воспитателя, воспитуемого, влияний среды, уровня развития, отставленности результатов воспитания во времени), что недопустимо говорить о его алгоритмах. Здесь следует иметь в виду то, что технологии не являются дополнением к процессу воспитания. Технологизируется методика воспитания, которая развивалась на протяжении многих лет. Таким образом, технологизация — закономерный результат развития методики воспитательной работы¹.

Технология воспитания, в том числе и профессионально-нравственного — это система разработанных наукой и отобранных практикой способов, приемов и процедур воспитательной деятельности, которые подчинены единой воспитательной концепции, долговременной цели формирования целостной личности, а не отдельных её качеств.

Рассмотрение воспитательной технологии как алгоритма достижения социально и личностно-значимых целей в их единстве позволяет выделить некоторые наиболее существенные признаки технологии воспитания:

— наличие определенной последовательности воспитательных действий, выстроенной в соответствии с целевыми установками и ориентированной на конкретный результат;

— выделение в этой «цепочке» оптимальных методических «мозаик», комбинаций воспитательных приемов и средств;

— особая роль педагогического общения в реализации технологии воспитания;

— функционирование процедуры педагогического мониторинга эффективности воспитательных воздействий на различных этапах технологической цепочки;

— повышенная значимость в реализации технологии педагогического мастерства воспитателя, которое, с одной стороны, является

¹ Гейжан Н.Ф., Витольник Г.А. Технология проектирования воспитательной среды в образовательных организациях МВД России// Проблемы современного педагогического образования. Серия Педагогика и психология: Сб. статей. — Ялта: РИО ГПА, 2016. — Вып. 50. — Ч. 3. — С. 32-39.

необходимым условием перехода с методического уровня воспитания на технологический, а с другой стороны, служит критерием высокого уровня овладения технологией воспитания.

Технология проектирования воспитательной среды имеет свои особенности, потому что сам процесс проектирования поддается большей алгоритмизации. Но поскольку проектировать необходимо сложную во всех отношениях реальность, то многие из характеристик воспитательных технологий будут справедливыми и в этом случае.

Педагогическое проектирование — это процесс перевода теории педагогики в практику воспитания. Теоретические идеи, излагаемые абстрактными категориями, понятиями, законами, принципами, структурами, становятся практическими действиями и излагаются языком действия. Иного пути перевода теории в практику не существует. В этом процессе происходит перевод теоретических понятий в категории реальной деятельности, и в процессе проектирования создается новый продукт.

Педагогическое проектирование предполагает предварительную разработку основных деталей предстоящей деятельности субъектов образовательного процесса. Педагогические системы проектируются в формах квалификационных характеристик, профессиограмм, планов и программ воспитания. Проектирование осуществляется на основе принципов личностных приоритетов, саморазвития проектируемых систем и процессов. Педагогическое проектирование, наряду с прогностической, организаторской, коммуникативной, относится к одной из ведущих функций педагогических работников и управленческих структур.

Объектами педагогического проектирования могут быть педагогические системы, процессы, а также условия (среда), в которых они функционируют. Одно из важнейших требований к проектированию — подчинение воспитательных систем, процессов реальным потребностям, интересам, возможностям воспитательного процесса в конкретных условиях, создание гибких, динамичных систем, способных по ходу реализации к изменениям, перестройке, усложнению или упрощению.

Профессионально-нравственное развитие выражается, прежде всего, в уровне компетентности, опыте, уровне овладения профессиональным мастерством, прочности профессиональной позиции — профессиональной зрелости. В проектировании профессионального развития (а главное совпадение ожидаемого результата с реальным) важное значение имеет профессионально-нравственное самовоспитание.

Проектирование воспитательной среды может быть выведено на уровень конкретных направлений деятельности. Например, развитие позитивности в системе отношений сотрудников подразделения. Эта технология предполагает изменения в восприятии и оценивании отношений, эмоциональной и поведенческой реакции на эти отношения. Программа решения данной профессионально-нравственной задачи предполагает поэтапное решение когнитивных, эмоциональных, поведенческих задач, решаемых в условиях специально организованного тренинга. Таким образом, специально организованные ситуации воспитывающего, обучающего характера также включаются в систему воспитательных технологий.

Воспитательная среда организации, подразделения ОВД не ограничивается ее собственным пространством. В своей деятельности сотрудники связаны множеством нитей с общей обстановкой в стране, влиянием средств массовой информации, интернета. Важно формировать у сотрудников профессионально-нравственный иммунитет ко всем негативным явлениям, разъедающим целостность общества и личности. Устои общества, нравственные ориентиры, идеалы справедливости, свободы, межнационального мира, единства разнообразных культур, семейные традиции, забота о младших и старших, патриотизм и любовь к своей Родине, языку и великой культуре — всё это может рассматриваться как воспитательная среда организации, подразделения ОВД. Названные ценности могут выступать основой развития воспитательной среды, как и системы воспитания в целом.

При организации микросоциальной воспитательной среды (куда входит служебный коллектив, семья, друзья), центральная задача состоит в том, чтобы так выстраивать отношения между людьми, создать в нем такую профессионально-нравственную атмосферу, которая уже самой атмосферой, духом формировал у людей позитивные профессиональные и нравственные установки, пресекая и осуждая отклонения от них. Влияние коллектива на своих членов исключительно велико. Это объясняется прежде всего тем, что воздействие общественного (коллективного) мнения на личность носит, с одной стороны, очень сильный эмоциональный характер, а с другой — оно чрезвычайно многообразно и дифференцировано.

Если поведение человека расходится с общественным в данном коллективе, то оно может осуждаться в самых различных формах (огорчение, неудовольствие, возмущение, удивление, отказ поддерживать отношения и т. д.). Причем эти меры воздействия важны не только сами по себе. Их эффективность состоит прежде всего в том,

что они служат сигналом, что за ними могут последовать гораздо более важные для субъекта последствия, то есть в конечном счете он будет выключен из многих социальных отношений и не сможет рассчитывать на защиту и поддержку коллектива.

Таким образом, деятельность по формированию профессионально-нравственного сознания личности должна носить ярко выраженный творческий характер. В этом деле нет и не может быть никаких шаблонов, никаких штампов. Задача руководителя (начальника) состоит в том, чтобы к каждому человеку найти свой подход, свои методы и средства воздействия. Как и при реализации других видов воспитания, профессионально-нравственное требует глубокого и всестороннего изучения людей, с которыми ведется работа; владение информацией об их жизни, настроениях, целях, интересах. Без знания тех, кого воспитываешь, воспитание немислимо. Работа эта должна носить дифференцированный, индивидуальный характер. Необходим обязательный учет специфических особенностей каждой личности, умение правильно учитывать их при формировании профессионально-нравственного сознания.

3.3. Условия оптимального выбора и эффективного применения методов профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Традиционно организация, стимулирование деятельности и формирование опыта общественного поведения в значительной степени определялось правильным применением методов поощрения и ограничения или иными словами — убеждения и принуждения. Современная трактовка профессионально-нравственного воспитания (как и воспитания в целом) главный акцент делает на создании условий для осознанного выбора нравственной позиции воспитуемого. Однако это не значит полный отказ от методов педагогического воздействия, к которым относятся методы убеждения и принуждения. Они сдвигаются на периферию воспитательной работы, но действительны при определённых условиях, к которым относится важная особенность профессиональной деятельности сотрудников ОВД — это её значительная регламентированность государственными установлениями, подчинённость нормативным требованиям.

Характерным признаком общественного убеждения и принуждения является то, что оно осуществляется самим обществом, его коллективами и организациями. В основе этого вида взаимодействия лежат профессионально-нравственные нормы, различающиеся в общественном сознании на каждом этапе исторического развития. Такой подход позволяет вычленил существенные признаки общественного убеждения и принуждения. Это, с одной стороны, их общественный характер, с другой — роль профессионально-нравственной нормы как важнейшего средства их функционирования и развития. Не менее важную роль в функционировании и развитии общественного убеждения и принуждения играют не только профессионально-нравственные нормы, но и обычаи, традиции, предрассудки. Другими словами, любые социальные нормы, существующие в данном обществе¹.

Каково соотношение убеждения и принуждения в профессионально-нравственном воспитании? Государственное и общественное убеждение и принуждение — является сугубо социальным. Это определяет то общее, что им присуще. Это общее состоит в том, что они являются методами организации деятельности и формирования опыта

¹ Маюров Н.П., Трофимова Т.А. Роль традиций в профессионально-нравственном воспитании сотрудника органов внутренних дел // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 2. С. 285–287.

общественного поведения, то есть методами социального управления общественными процессами. Однако они различаются как по своим возможностям, так и по своей эффективности. Кроме того, возникают они на качественно различных уровнях развития общества и выполняют различные функции. Всё это обуславливает наличие существенных различий между ними. Они различаются¹:

Во-первых, по субъекту убеждения и принуждения. Субъектом государственного убеждения и принуждения является государство и прежде всего его аппарат убеждения и принуждения. Субъектом общественного убеждения и принуждения является общество в целом и различные общественные объединения, выступающие от его имени;

Во-вторых, по содержанию. Содержанием государственного убеждения и принуждения является воля управленческого аппарата, выраженная в принципах морали, права и политики. Содержанием общественного убеждения и принуждения выступает воля общества в целом или в отдельных социальных группах, закреплённая в нормах морали, обычаях, привычках, суевериях, запретах и т. п.

В-третьих, по форме проявления. Государственное убеждение и принуждение проявляется в реализации прежде всего через деятельность структурно организованных, профессионально подготовленных и постоянно функционирующих государственных органов, имеющих в своём распоряжении специальные силы и средства. Общественное убеждение и принуждение реализуется через общественное мнение, выраженное от лица общества или его отдельных организаций. Как правило, данные организации и располагают специальными силами и средствами убеждения и принуждения.

В-четвертых, по специфике норм, соблюдение которых они должны обеспечить, то есть норм государственно-правовых и нравственных.

Рассмотрев соотношение государственного и общественного убеждения и принуждения, можем перейти к рассмотрению соотношения убеждения и принуждения в воспитании сотрудника ОВД.

Из самой природы морали вытекает, что важнейшим методом её распространения является убеждение. При этом, конечно, необходимо иметь в виду, что успех самого процесса убеждения во многом предопределяется теми объективными условиями, теми реальными обстоятельствами, в которых находится тот или иной человек.

¹ Капшунова И.К., Олейников В.С. Основы нравственно-правового воспитания юристов: монография / под общ. ред. В.С. Олейникова. СПб.: НОУ СЮА, 2008. — 183 с.

То есть нравственность формируется, прежде всего, укладом жизни, её реальной обстановкой.

Рассматривая убеждение как метод формирования в сознании людей общечеловеческой морали, мы можем рассматривать его в широком и узком плане. Под убеждением в широком плане понимается вся деятельность, направленная на формирование высокой нравственности у всех людей. Под убеждением в узком смысле понимается разъяснительная работа с лицами, склонными к аморальному поведению. Последний аспект имеет важное значение для всех сотрудников органов внутренних дел, особенно сотрудников подразделений по охране общественного порядка. Достаточно хорошо известно, что незначительные на первый взгляд, нарушение морали (грубость с товарищами, обман и т. п.), если не принять своевременных мер, могут, в конечном счете, привести к самым серьезным проступкам.

Убеждение, как мы уже отметили выше, — сложный диалектический процесс. С одной стороны, она представляет собой особый вид деятельности, направленной на формирование у человека нравственного поведения. С другой стороны — убеждения выступают как некая сложившаяся совокупность взглядов и установок, присущих данному субъекту или социальной группе. В процессе нравственного воспитания важно учитывать ту и другую стороны. Необходимо тщательно продумывать и организовывать процесс нравственного воспитания, не сводить его к отдельным лекциям, нравоучительным беседам. В нравственном воспитании исключительное значение имеет личный пример всего начальствующего состава органов внутренних дел. Грубость, сквернословие, ложь, невыполнение данного слова очень трудно затем поправить с помощью лекций о нравственном поведении.

В воспитательной работе не меньшее значение имеет умение выяснить сложившиеся у человека нравственные убеждения и установки, и направить их в нужное русло. Это особенно важно для сотрудников органов внутренних дел, которые имеют дело со взрослыми людьми. Их задача видеть сильные и слабые стороны человека, а не изображать его в черных или розовых тонах. Те нравственные установки, которые соответствует требованию общечеловеческой морали, важно всячески поддерживать и укреплять, вести решительную борьбу с малейшими отклонениями от норм нравственности.

Для успешного руководства нравственным воспитанием большое значение имеет нравственный климат. Коллектив с благоприятным нравственным климатом — одно из важнейших условий формирования нравственности. Воспитание у человека нравственности, исклю-

чающие любые аморальные действия, — ключевая задача в борьбе с различными отклонениями от норм и правил служебного взаимодействия. Поскольку убеждение предопределяет нравственное поведение человека, то понятно первенство и преимущества мер убеждения по сравнению с мерами принуждения.

Однако при всей справедливости данного положения нельзя недооценивать в борьбе с отклонениями от нравственных правовых норм и мер принуждения. Но при этом необходимо помнить, что возможности принуждения в этой области весьма ограничены. Во-первых, потому, что с помощью принуждения в лучшем случае можно лишь пресечь аморальное поведение, но никак не устранить его причины. Во-вторых, принуждение не всегда достигает главной цели нравственного воспитания: добиться того, чтобы нормы вошли в структуру ценностей специалиста, когда они становятся убеждением, регулирующим его деятельность. Только в этом случае можно говорить о нравственной позиции и высоконравственном облике сотрудника ОВД.

Поведение человека, подчиняющегося требованиям морали под воздействием принуждения, из чувства страха перед санкциями, нельзя считать нравственным, а самое главное, на него нельзя положиться в тех случаях, где внешний контроль будет ослаблен или вообще отсутствовать. Другими словами, такой человек подчиняется лишь внешнему давлению, хотя внутренне он может их не принимать. Сама возможность морального принуждения основана на том факте, что любая социально-значимая деятельность субъекта подвергается нравственной оценке со стороны общества, морально одобряется или осуждается. В этом моменте моральной оценки той или иной деятельности, ее одобрения или осуждения проявляется регулярная функция морали. Поскольку мораль явление сугубо общественное, то и моральное принуждение всегда носит ярко выраженный общественный характер. Она всегда реализуется или от имени общества в целом или от имени той или иной социальной общности, и, прежде всего, от мнения коллектива, в котором работает специалист.

Понимание важнейшей роли коллектива в формировании субъекта деятельности обязывает руководителей (начальников) тщательно изучать нравственные нормы и установки, которые являются приоритетными в данном коллективе. При этом нельзя упускать из виду обычаи, традиции, а иногда и предрассудки, которые могут иметь место в служебном коллективе. Задача состоит в том, чтобы тщательно проанализировав реальное положение вещей, принять необходимые меры по укреплению и развитию тех традиций, которые способству-

ют формированию нравственности, и решительно бороться с теми, которые мешают этому.

Важным средством борьбы с отклонениями от норм и правил профессионально-нравственного взаимодействия является общественное мнение. В силу зависимости человека от общества, в силу непосредственного воздействия общественного (коллективного) мнения на личность оно, с одной стороны обладает значительным эмоциональным воздействием, с другой — чрезвычайно многообразно дифференцировано. С помощью общественного (коллективного) мнения можно решать двуединую задачу: программировать и формировать у членов коллектива общечеловеческую нравственность и одновременно подавлять, и бороться с проявлениями аморализма, с любыми отклонениями от норм и правил человеческого общежития.

И последний вопрос самого общего порядка. Любая профессиональная деятельность носит специализированный характер и предполагает совокупность вполне определённых деловых и нравственных качеств работника. Конечно, существует общее «нравственное ядро» всех видов профессиональной деятельности, ибо настоящий профессионализм пронизан нравственными моментами — отчётливым пониманием долга, чувством ответственности, убеждёностью в большом социальном значении профессиональной деятельности. Но кроме этого, в рамках определённой профессии возникает необходимость в специфических нравственных качествах людей.

Сотрудники органов внутренних дел имеют дело, главным образом, с людьми, при этом часто проявляющими самые неприглядные качества личности и аморальное поведение. Нравственная устойчивость сотрудника проявляется во взаимодействии с ними в наибольшей степени.

Субъективно отдельный сотрудник ещё может утешать себя мыслью о «скромности» своих действий, апеллируя к спасительной формуле: «Я человек маленький!». Объективно же он втягивается в такую цепь общественных зависимостей, когда его отношения с окружающими людьми, коллективом, обществом приобретают принципиально новый — профессионально-нравственный — характер.

Понятие нравственной надёжности нередко трактуют как простую функциональную безотказность в работе. При этом не учитывается, что речь идет не просто о наличии тех или иных нравственных качеств, а о гармонической целостности морального облика личности, органическом единстве ее деловых и нравственных характеристик. Не до конца осознается пока тот факт, что в современных условиях профессиональ-

ной деятельности деловитость и моральность не только обуславливают друг друга, но и взаимопроникают, образуя в определенных отношениях диалектическое тождество. Достаточно сослаться, например, на ту особенность труда сотрудника, что он должен быть готовым действовать в экстремальной (особой) ситуации. Если в сложных профессионально-нравственных обстоятельствах он не проявит волевых качеств, а, потеряв самообладание, усугубит ситуацию неоправданными действиями, то как бы высоко ни оценивались его профессиональные качества, его нельзя признать пригодным к службе в органах внутренних дел. Таким образом, государственное и общественное убеждение и принуждение используются для поддержания не просто профессионально-нравственного порядка, а в конечном счете, как методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения. Они выступают средством защиты интересов граждан, средством сохранения и укрепления общественных отношений.

Среди тех зависимостей, которые определяют выбор методов профессионально-нравственного воспитания, на первом месте находятся общеобязательные формы выражения профессионально-нравственного требования и требования морали и права, обращенные к социальной действительности, а также личностные (субъективные) формы выражения профессионально-нравственных требований. Их простейшим видом являются единичные, частные предписания и оценки, высказываемые сотрудниками в конкретных ситуациях: «Ты должен сейчас поступить так-то», «Этот поступок-преступление».

В процессе формирования профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД реализуются следующие функции¹:

1) организационно-правовая (планирование и формирование источников комплектования кадрами, объем средств, выделенных на подготовку кадров и жилищно-бытовое строительство, и т. п.);

2) социально-экономическая (комплекс условий и факторов, определяющих использование и закрепление личного состава);

3) воспроизводственная (создание учебно-материальной базы, развитие и воспитание сотрудников);

4) инновационная, к задачам которой можно отнести совершенствование применяемых управленческих технологий.

¹ Стахова Т.С. Правовые и организационные вопросы информационного обеспечения работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 11.

Системность в формировании профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД предполагает¹:

— объединение всех категорий сотрудников на основе единства интересов, включающих формирование чувства гордости за свою службу, профессию и результаты труда;

— поддержание ценности материальных и нематериальных стимулов;

— изменение форм, способов и режимов стимулирования как элемента любых организационных преобразований;

— поддержание баланса полномочий и ответственности сотрудников при выполнении ими должностных обязанностей;

— формирование отношений социального партнерства, профессиональной ответственности.

В таблице 1 представлены факторы, оказывающие влияние на формирование профессионально-нравственных качеств личного состава органов внутренних дел, включая миссию и стратегию развития ведомства, цели и задачи развития, методы и средства².

Выявление эффективности форм и средств воспитания профессионально-нравственных качеств у сотрудника ОВД, связано с разработкой критериев и показателей его результативности. Разработка критериев — одна из важнейших научно-педагогических проблем, поскольку они позволяют руководствоваться при оценке происходящих педагогических процессов, явлений, при формировании личностных качеств. Наличие критериев также позволяет сделать вывод о результатах профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД.

¹ Шхагапсоева М.Х. Личные качества сотрудников МВД в системе кадровой политики // Теория и практика общественного развития. 2015. № 13. С. 93–95.

² Там же.

**Факторы, оказывающие влияние на формирование
профессионально-нравственных качеств личного состава
органов внутренних дел**

<i>№</i>	<i>Внешние факторы</i>	<i>Управленческие решения</i>	<i>Внутренние факторы</i>	<i>Управленческие решения</i>
1	Миссия и стратегия	Определение миссии и целей развития; выбор стратегии реализации целей и задач	Общий язык и ценности	Определение конкретных методов коммуникации; определение профессиональных ценностей
2	Цели и задачи	Установление целей и внутреннее принятие их сотрудниками	Критерии входа и выхода из организации	Установление критериев членства в организации и ее группах
3	Методы и средства	Оптимизация ресурсов, используемых для достижения целей; консолидация усилий, общий результат; адекватная организационная структура и эффективный механизм мотивации	Власть и статус	Наличие правил по приобретению, потере власти, распределение статусов в подразделении
4	Учет и контроль	Установление критериев качества и эффективности; создание информационной инфраструктуры	Межличностные отношения	Установление формальных и неформальных правил профессиональных отношений с учетом личных ценностей сотрудников
5	Коррекция	Создание системы поощрений и наказаний, четко связанной с качеством и эффективностью труда	Награждения и наказания	Формирование критериального поля желательного поведения, установление ответственности за его несоблюдение

Понятие «критерий» представляет собой признак, на основании которого делается оценка. Критерии служат неким мериллом оценки или суждения. «Критерий — от греческого *kriterion*, средство для суждения, признак, на основе которого производится оценка; определение, классификация чего-либо, мерило оценки; критерий выполняет следующие функции: отражает динамику измеряемого качества во времени; сочетает количественные и качественные показатели, по мере проявления которых можно судить о большей или меньшей степени выраженности данного рассматриваемого феномена, а главное он должен связывать все компоненты системы, которая исследуется»¹.

Поэтому ключевые требования, предъявляемые к критериям, формулируются следующим образом:

1) критерий должен быть адекватен тому явлению, измерителем которого он является;

2) соответствовать дидактическим целям, характеризовать связь между ними и результатами обучения;

3) выражаться в таких понятиях, которые можно подвергнуть количественному анализу;

4) обеспечивать относительную простоту измерений, легкость расчетов, доступность и удобство в обращении;

5) позволять оценивать не только объем, но и качество знаний, навыков, умений, компетенций; формальные результаты обучения, но и творческую работу сотрудников.

Показатели и критерии, на основании которых можно судить об уровне сформированности профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД, подразделяются на два типа:

— профессиональные (отвечающие за готовность выполнять те или иные служебные задачи);

— нравственные (личностные).

В первую группу критериев входят такие качества сотрудника ОВД, как высокое чувство профессионального долга, ответственность, терпение, наблюдательность, решительность, оптимизм, интуиция, взвешенность решений о личной компетенции, ум, интеллект, уважительное отношение к гражданам, добросовестность, отзывчивость, твердость характера, состояние постоянной готовности оказать помощь.

Во вторую группу критериев оценки сформированности профессионально-нравственных качеств входят: коммуникативность, гуман-

¹ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. — 944 с.

ность, воля, энергия, собранность, хладнокровие, эмпатия, моральные знания и убеждения, навыки, умения и привычки высоконравственного поведения, моральные установки и ценностные ориентации, трудолюбие, добросовестность.

Для того чтобы исследовать критерии сформированности профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД, необходимо выделить показатели, которые существуют для этих критериев. Такие показатели выявляются на основе анализа результативности профессиональной деятельности. Они включают требования к объему знаний, умений, навыков и компетенций, стажу службы (работы) и образованию, а также характеризуют профессиональное поведение сотрудников ОВД. Критерии и показатели содержат базовые характеристики, которыми обязан владеть сотрудник ОВД. Условно их определяют как: знания, функции, должностные обязанности, права, ответственность. В результате анализа ряда нормативных правовых актов и требований, предъявляемых, к профессиональной подготовке сотрудников ОВД, были сформулированы критерии и показатели профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД — интеллектуально-гностический, коммуникативно-мотивационный, эмоционально-волевой и нравственно-практический. Предлагаемые критерии и показатели профессионально-нравственных качеств сотрудников ОВД строго взаимосвязаны, но степень их использования меняется в зависимости от уровня сформированности профессионально-нравственных качеств.

Под понятием «степень сформированности качеств» понимается устойчивая последовательность изменений показателей каждого уровня и перехода при этом от низкого уровня к более высокому (рис. 1).

Таким образом, система критериев формирования профессионально-нравственных качеств сотрудников органов внутренних дел предполагает определение показателей, на основании которых оценивается уровень сформированности профессионально-нравственных качеств.

В реальных условиях педагогического процесса методы воспитания выступают в сложном и противоречивом единстве. Разумеется, что на каком-то определённом этапе воспитательного процесса тот или иной метод может применяться в более или менее локальном виде, но без соответствующего подкрепления другими методами, без взаимодействия с ними он утрачивает своё назначение, замедляет движение воспитательного процесса к намеченной цели.

Отсюда и методика воспитания органически связана с теми целями, которые ставит перед собой воспитатель. Если цель субъекта воспитания — воспитать сотрудника послушным работником — и методика будет со-

ответствующая, и наука будет использована для того, чтобы воспитать послушного исполнителя, как можно менее самостоятельно думающего, а если цель субъекта воспитания — воспитать сотрудника сознательным работником правоохранительной системы — методика будет совсем иной, и достижения науки будут использованы для того, чтобы научить его самостоятельно мыслить действовать в строгом соответствии с требованиями закона.



Рис. 1. Уровни сформированности профессионально-нравственных качеств сотрудников органов внутренних дел

Метод сам по себе не может быть ни хорош, ни плох. В основе воспитательного процесса — не сами методы, а их система. В реальных условиях методы воспитания выступают в сложном и противоречивом единстве. Все эти методы в целом, и каждый из них в отдельности, могут быть реализованы воспитателем в различных формах, различными способами, с помощью различных средств и на различных уровнях.

Отсюда возникает ряд практических рекомендаций:

а) невозможно сформировать те или иные знания, навыки и убеждения, если между воспитателем и воспитуемым нет тесного профессионально-нравственного контакта. Люди, призванные формировать профессионально-нравственные взгляды должны пользоваться истинным авторитетом и уважением у тех, кого они воспитывают;

б) необходимо чутко учитывать особенности и специфику того контингента, который стремится в чём-либо убедить. Это особенно важно в работе с молодыми сотрудниками. Не догматизировать старые методы и формы работы, старую систему аргументации и доказательств. Важную роль здесь играет и личность воспитателя, его внешний вид, речь, поведение, отношение к делу и аудитории;

г) гораздо легче сразу сформировать правильные установки и убеждения, чем затем их исправлять или вообще от них отказываться, признавая неправоту собственных убеждений.

3.4. Профессионально-нравственное самосовершенствование сотрудника органов внутренних дел

Эффективность применения методов воспитательного воздействия во многом зависит от наличия или отсутствия у сотрудника ОВД установки на приобретение необходимых знаний, навыков и умений профессионально-нравственного поведения, на самостоятельную работу по формированию и развитию необходимых профессионально-нравственных качеств.

Работа над собой — неперемное условие формирования личности сотрудника любого уровня и ранга. Это основной метод не только учебы, но и самовоспитания. Особое место самостоятельная работа занимает в жизни и деятельности современного сотрудника органов внутренних дел. Обусловлено это спецификой службы, теми изменениями, которые происходят в стране и в правоохранительных органах. Постоянное усложнение решаемых задач, расширение профессиональных обязанностей требуют от сотрудника ОВД систематического и целенаправленного развития и самосовершенствования. На наш взгляд можно выделить два взаимосвязанных и взаимообусловленных аспекта работы над собой:

- а) самообразование сотрудников путем накопления знаний о сущности и значении педагогической этики;
- б) приобретение опыта профессионально-нравственного поведения путем самовоспитания.

Профессионально-нравственное совершенствование в конечном счете обусловлено фактом воспитания и самовоспитания нравственных качеств сотрудника ОВД.

Нравственное самовоспитание представляет собой сложное социальное явление и характеризуется рядом специфических признаков и черт.

В самом общем виде оно состоит в том, что воспитание превращает выбранные обществом требования, нормы, идеалы в личные убеждения, чувства, склонности человека и формирует у него устойчивые положительные привычки поведения, побуждения к их совершенствованию.

Процесс формирования морального облика человека, как мы отметили выше, включает в себя несколько аспектов: усвоение человеком требований общечеловеческой морали, превращение норм и принципов права и нравственности в личные убеждения, выработку навыков соответствующего профессионально-нравственного поведения.

Исходя из общего понимания сущности нравственного самовоспитания, можно вычленить его главные задачи применительно к условиям и задачам органов внутренних дел.

Во-первых, самовоспитание у сотрудников целеустремленности, внутренней потребности и привычки во всем руководствоваться высокими нравственными идеалами и принципами, активно бороться за их претворение в жизнь. Необходимо добиваться того, чтобы, образно говоря, каждый сотрудник эти принципы держал не «при себе», а в себе, своем сердце и разуме.

Во-вторых, самовоспитание у сотрудников нравственной чистоты, таких качеств, как честность, принципиальность, самостоятельность, инициативность, ответственность за порученное дело.

В-третьих, самовоспитание личного мужества, самообладания, умения поступиться личными интересами ради интересов коллектива и общества.

В-четвертых, самовоспитание глубокой профессионально-нравственной культуры, стремления усвоить основное содержание норм морали.

В-пятых, формирование профессионально-нравственных качеств, глубокого понимания долга специалиста и осознания личного участия в формировании новых отношений и воспитании человека.

Следовательно, нравственное самовоспитание сотрудников есть совокупность целеустремленных, планомерных и активных действий по самоанализу, критичному взгляду на свои особенности, проявления, тенденции развития, причины снижения требовательности к себе при повышенной требовательности к другим.

Успешность этой работы зависит от поддержки со стороны коллектива, общественных организаций, начальствующего состава, их влияния на сознание и поведение каждого сотрудника с целью формирования необходимых социально значимых нравственных качеств¹. Все это способствует всестороннему целостному развитию личности. Методологические принципы самовоспитания, выведенные из определенных объективных закономерностей, общественного развития, определяют и те конкретные направления, по которым осуществляется процесс нравственного формирования и совершенствования личности сотрудника в условиях современного общества.

¹ Петрова А.С., Шелепова М.А. Понятие нравственности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2013. № 2 (24). С. 101–105.

Постоянное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел — важнейшая часть нравственного самовоспитания. Глубокое и творческое изучение теории и практики способствует превращению знаний в личные убеждения, развитию навыков и умений деятельности, отвечающей интересам как общества в целом, так и органов внутренних дел в частности.

Образование является основной научной установкой деятельности сотрудников. Она предполагает развитое чувство моральной ответственности и не позволяет ограничиваться своим субъективным мнением, требует считаться с объективностью, что не зависит от мнений и желаний отдельного человека. В современных условиях научная установка нравственности особенно важна, поскольку сотрудник сталкивается с весьма сложными моральными вопросами делая что-нибудь без достаточного знания, он может не добиться желаемого результата. Его нравственные намерения, таким образом, не будут реализованы.

В территориальных органах МВД России на региональном и районном уровне используются способы донесения до сотрудников этических знаний вообще, знаний профессиональной этики в особенности. Задача всех этих форм нравственного образования заключается в том, чтобы помочь сотрудникам, составляющим данный определенный служебный коллектив, осмыслить уже накопленный опыт нравственных отношений, углубить, откорректировать сложившиеся в практике нравственные оценки и привычки.

Теория морали помогает сотрудникам ОВД более точно квалифицировать свое поведение и других людей, проникнуть в особенности своей мотивации, а в ряде случаев — подвергнуть критическому пересмотру некоторые сложившиеся на уровне обыденного практического сознания житейские правила, сопоставить непосредственное восприятие с опытом, накопленным человечеством, и прежде всего с тем, что раскрывает в необычно многогранной и сложной сфере морали.

Работа, направленная на самовоспитание и самосовершенствование должна быть теснейшим образом связана с задачами органов внутренних дел и их служб. Разумеется, что формирование моральных качеств у сотрудников — членов данного коллектива органа внутренних дел — осуществляется как единый процесс, где решаются задачи в комплексе: воспитание профессиональных и моральных качеств личности¹. Созна-

¹ Витольник Г.А., Душкин А.С. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. С. 44.

ние человека целостно, поэтому в индивидуальном сознании сотрудника эстетические, нравственные и иные взгляды, представления и чувства существуют не параллельно, а в синтезированном виде. Это определяет конкретность постановки задач самосовершенствования в связи с использованием всего многообразного арсенала средств воспитательного воздействия на личность сотрудника.

Воспитание высоких моральных качеств, моральной надежности сотрудников осуществляется в следующих основных формах:

— воспитание на славных трудовых и боевых традициях нашего народа;

— воспитание в коллективе;

— в процессе индивидуальной работы;

— воспитание личным примером руководителя (начальника);

— воспитание на передовом опыте лучших сотрудников;

— воспитание в процессе выполнения оперативно-служебных задач;

— самовоспитание.

Эффективность использования форм и методов нравственного воспитания, в особенности, когда речь идет об индивидуальной воспитательной работе, зависит от их правильного выбора. Для этого нужно уметь анализировать поступки подчиненных, их причины, условия. Учитывать, что внешне одинаковые действия могут быть вызваны разными мотивами. Одни сотрудники, руководствуясь чувством товарищеской взаимопомощи, добровольно идут на выполнение сложного служебного задания, другие, — чтобы не быть обвиненным в трусости, третий — для того, чтобы отличиться в глазах начальства и т. д. В зависимости от мотивов, в каждом случае необходимо применять индивидуальные меры воздействия: одного стоит похвалить, другому — дать почувствовать победу над своей робостью, а третьему — высказать порицание.

В целом же следует отметить, что плодотворно решить задачу нравственного самовоспитания и самосовершенствования можно при условии соблюдения и творческого применения на практике научных форм и методов, разработанных этикой, и ее составной частью — профессиональной этикой, в том числе и профессиональной этикой сотрудников органов внутренних дел¹.

Без самовоспитания невозможно глубокое укоренение в сознании нравственных убеждений. Без него уровень нравственного воспита-

¹ Маюров Н.П. Миронов И.Л., Трофимова Т.А. Основы профессиональной этики и служебного этикета: курс лекций. М.: ДГСК МВД России, 2012. С. 6.

ния остается недостаточным, оказывается ограниченным пониманием и исполнением долга, еще не слитым с совестью, еще не поднявшимся до уровня ответственности за себя, за свой коллектив.

Нравственное самовоспитание — это определенная сознательная работа сотрудников ОВД. Она направлена на формирование и совершенствование у себя в соответствии с личными и общественными потребностями и сложившимися идеалами положительных и устранение отрицательных качеств личности. Самовоспитание основывается на сравнительном и критическом анализе собственных поступков и поведения окружающих людей. Оно выражается в осуществлении постоянного самоконтроля над своими мнениями, чувствами, поступками. Определяя свои позиции, производя свободный выбор возможных решений, сотрудник осуществляет постоянный самоконтроль, оценивает не только свои действия, но и побуждения. В этом случае четко проявляется оценочная функция морали. Предметом моральной оценки служат поступки людей (свершившиеся и возможных), отношения, намерения, мотивы, моральные качества и т. п. в основе оценки лежит степень соответствия (намерения, мотива) соответствующим в обществе моральным требованиям.

В условиях деятельности органов внутренних дел специфичность оценочной функции морали определяется тем, что нравственные отношения, возникающие в ходе выполнения сотрудниками оперативно-служебных задач и составляющие предмет моральной оценки, закреплены соответствующими нормативными правовыми актами, положениями уставов, наставлений, инструкций. Поэтому имеется возможность опираться на сугубо конкретные нравственные нормативные критерии.

В органах внутренних дел, по сравнению с другими органами государственного управления, большую роль играют моральные запреты. Нарушение их оценивается жестко и категорично. Это объясняется тем, что даже единичное игнорирование правил, зафиксированных в соответствующих нормативных актах, способно повлиять на судьбы многих людей, привести к нарушению законности. Степень ответственности сотрудника, в особенности при исполнении им своих профессиональных обязанностей, необычно велика. Поэтому моральная оценка его действия ведется по своему высокому счету.

Система мотивации поведения сотрудника неразрывно связана с процессом нравственного самовоспитания. Каждый сотрудник должен активно воспринимать нормы нравственности. Необходим настойчивый и кропотливый труд и самостоятельные поиски воспитуемого.

Процесс самовоспитания начинается с самопознания. Обычно оно начинается с того момента, когда сотрудник твердо определил, что он будет делать и каким должен стать, чтобы достигнуть цели. При этом нужно хорошо знать, что он представляет собой в настоящий момент.

Самопознание в этом процессе выполняет важную роль. Сотрудник получает информацию о том, что и как в нем изменяется, какие качества воспитываются или развиваются успешно, какие — неудачно, медленно. Самопознание служит также побудительным толчком к началу самовоспитания. Когда же цель достигнута, происходит переключение сил человека на новые задачи самосовершенствования.

Самопознание включает в себя самонаблюдение, сравнение себя с другими, самоанализ и самооценку. При самонаблюдении необходима высокая требовательность к себе. Надо учитывать, что тут возможно завышенное представление о своих возможностях и способностях, снисходительное отношение к своим недостаткам. Поэтому результаты самонаблюдения надо всегда проверять, составлять с мнением о себе других людей, сравнивать себя с другими, решительно бороться с самоутешением и самообманом.

Сопоставление, сравнение себя с другими значительно повышает адекватность суждений о себе. Правила сравнения тут таковы:

— сравнивать надо не внешние, а духовный мир людей, о другом человеке и о самом себе судить не по словам, а по делам;

— сравнивать себя необходимо не с тем, кто заведомо слабее тебя в каком-то отношении, а кто лучше многих других;

— следует проверять себя в деле, чтобы сравнить с тем, кто для тебя является образцом поведения;

— критерием сравнения себя с другими должна быть прежде всего критика товарищей, их мнение о тебе.

Самоанализ заключается в мысленном расчленении своего поведения, осуществленной деятельности, в выделении в них существенных компонентов, которые определяются сильными или слабыми сторонами личности. Самоанализ является средством самоконтроля и разумной организации своего поведения.

Нравственное самовоспитание включает в себя:

— выработку положительных нравственных качеств, трудолюбия, честности, гуманности, добросовестности и др.;

— борьбу с недостатками нравственного порядка: эгоизм, высокомерием, ленью;

— осознанное следование положительному примеру коллег;

— руководство в повседневной жизни, поведении конкретным или обобщенным идеалом (вырабатывается комплекс нравственных качеств в сочетании с другими качествами: интеллектуальными, волевыми).

Нравственное самовоспитание требует развитой воли, ибо необходимо в процессе самовоспитания собрать все свои силы для исполнения принятого решения, заставить себя действовать активно в нужный момент. Отсюда необходимость волевого самовоспитания. Оно включает в себя: выработку умения доводить начатое до конца; воспитание привычки делать любую работу планомерно, добросовестно, качественно; воспитание умения владеть собой, своими чувствами, действиями; тренировку отдельных волевых качеств (выдержки, выносливости, терпения, активности, самостоятельности).

Борьба с недостатками нравственного порядка может носить комплексный характер и фиксируется по ряду критериев: изжитие вредных привычек (курение, употребление алкоголя, нарушение распорядка дня и др.); преодоление отдельных недостатков, мешающих добиться в жизни успеха, авторитета у товарищей (вспыльчивость, неуравновешенность, грубость, неуверенность в себе, пессимизм и т. д.).

Самовоспитание осуществляется в различных направлениях развития, и естественно, не ограничивается только лишь нравственными и волевыми. Сотрудник органов внутренних дел может уделять внимание и таким видам самовоспитания, как умственное, эстетическое, физическое и т. д. в каждом случае, с учетом возрастных особенностей человека, проявляются свои возможности самовоспитания. Они определяются его общим и индивидуальным развитием, целостным становлением личности.

Сливаясь в единый процесс, воспитание и самовоспитание усиливают и дополняют друг друга. Все это помогает сотрудникам быстрее выполнять профессиональные обязанности, служебный долг.

В процессе нравственного воспитания и самовоспитания сотрудники ОВД глубоко осознают справедливость и целесообразность норм и принципов морали. У них формируется определенные нравственные качества, внутренняя потребность действовать в строгом и неуклонном соответствии с принципами и нормами общечеловеческой морали, формируется нравственная активность. В результате нравственные требования, являясь побудительным мотивом деятельности сотрудников, способствуют образцовому выполнению ими служебных задач.

Таким образом, в современных условиях, когда в общественной жизни происходят быстрые и глубокие изменения, сотрудники ОВД

должны сочетать в себе глубокие профессиональные знания и высокие нравственные качества. Овладевая профессиональными знаниями, каждый сотрудник вооружается значимыми об истинно социальных, в том числе и моральных, ценностях, а также методом, позволяющим правильно оценивать общественные явления, деятельность и поведение людей с нравственной точки зрения. Самовоспитание основывается на сравнительном и критическом анализе поступков собственных и проведения окружающих людей. Оно выражается в осуществлении постоянного самоконтроля над своими мнениями, чувствами, поступками.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Изучение поставленных в исследовании проблем профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел дало возможность определить практические рекомендации, учёт которых может способствовать более успешному решению задач их профессиональной и педагогической подготовки.

В целях перестройки морально-психологической подготовки и повышения эффективности оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел считать целесообразным и необходимым создания постоянно и целенаправленно действующей активно функционирующей системы профессионально-нравственного воспитания включающей в себя ряд организационных, содержательных и методических задач.

Организационная сторона системы. С учетом особенностей профессионально-педагогической подготовки сотрудников органов внутренних дел, обусловленной спецификой службы и воспитание сотрудников, представляется целесообразным:

1. Введение во всех образовательных организациях системы МВД России учебных дисциплин (модулей): «Профессионально-педагогическая этика сотрудников органов внутренних дел», «Педагогика органов внутренних дел», «Юридическая педагогика» (по 80 часов учебного времени).

2. Предусматривать в основных образовательных программах по всем психолого-педагогическим дисциплинам, включённым в учебный план образовательных организаций МВД России, определённого объема нравственно-правовых и педагогических знаний, навыков, умений и качеств сотрудника органов внутренних дел как воспитателя. Для их выработки активно использовать разработанные этические и педагогические практикумы в учебно-научном комплексе по исследованию проблем кадровой работы и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Санкт-Петербургского университета МВД России.

3. Рассмотреть вопрос об организации при образовательных организациях системы МВД России лабораторий профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.

4. Организация и проведение ежегодных научно-практических конференций, круглых столов и других тематических мероприятий профессионально-нравственной направленности с участием практи-

ческих сотрудников ОВД, обучающихся, педагогических работников и сотрудников образовательных организаций МВД России.

Содержательная сторона системы. Совершенствование профессионально-нравственного воспитания сотрудников должно найти своё отражение в специально разработанных учебных программах, тематических планах, учебных пособиях и учебниках и включать изучение основных тем и вопросов педагогической этики:

1. Раскрытие основных структурных звеньев и механизмов системы профессионально-нравственного воспитания.

2. Обоснование рациональности организационной и информационной системы воспитательного процесса.

3. Выработка эффективной нормативной и оценочной системы педагогической деятельности сотрудников органов внутренних дел.

4. Создание моделей социальных ситуаций профессионально-нравственного развития личности.

5. Определение устойчивых профессионально-нравственных характеристик человека и путей его оформления.

6. Раскрытие профессионально-нравственных аспектов роли, ценностных эталонов и мотивов деятельности сотрудника, его специфических профессионально-нравственных качеств.

Методическая сторона системы:

1. Подготовить и издать учебные пособия: «Психолого-педагогические основы профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел», «Культура профессионального общения и служебный этикет сотрудников органов внутренних дел», «Педагогическая подготовка руководителей органов внутренних дел».

2. Предлагается ввести в журнале «Полиция России» рубрику: «Руководитель (начальник) — учитель и воспитатель подчинённых», расширить публикации вопросов теории педагогики органов внутренних дел, методики воспитания сотрудников.

3. Руководителям подразделений по работе с личным составом предусмотреть в содержании планов воспитательной работы мероприятия профессионально-нравственного воспитания всех категорий личного состава.

4. В системе образовательных организаций МВД России в программах морально-психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса включить мероприятия профессионально-нравственного воспитания как основного направления работы на весь период обучения с учетом специализации подготовки кадров для органов внутренних дел.

5. При подборе на должности педагогических работников в образовательные организации системы МВД России предусмотреть изучение норм профессионально-нравственной этики, норм распространяемых на сотрудников ОВД, работников и служащих, содержащихся в типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

6. Считать целесообразным кадровым подразделениям органов внутренних дел при очередном пополнении подразделений молодыми сотрудниками всесторонне продумывать план ввода их в должность и оперативно-служебную деятельность, в целях положительной и быстрой профессионально-нравственной адаптации, утверждение их служебного и морального авторитета.

7. Предусмотреть в системе дополнительного профессионального образования в режиме видеоконференцсвязи изучение руководителями органов внутренних дел организацию профессионально-нравственного воспитания сотрудников ОВД.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование проблемы профессионально-нравственного воспитания сотрудника органов внутренних дел позволило сформировать ряд выводов, основное содержание которых сводится к следующему:

Развитие органов внутренних дел Российской Федерации обусловленное правоохранительной направленностью и новым содержанием оперативно-служебных задач в современных условиях, повышает требование к обучению и воспитанию сотрудников. Вместе с тем, следует констатировать, что обоснованность системы знаний по обучению и воспитанию сотрудников органов внутренних дел разработано не достаточно и представлено не убедительно. Это подтверждает необходимость обоснования и выделения педагогики органов внутренних дел в самостоятельный раздел юридической педагогики. Анализ тенденций в развитии прогрессивных педагогических идей, а так же положений современной педагогической теории и практики в органах позволяет утверждать, что для решения психолого-педагогических задач в органах внутренних дел, в той или иной мере, использовались все виды и формы отношений между сотрудниками: служебная деятельность, быт, вся система профессионально-нравственных отношений, особенно между начальниками и подчинёнными. Их роль в обучении и воспитании сотрудников менялась в зависимости от направленности и содержания задач службы, её сроков, уровня общей и педагогической грамотности личного состава. Эта тенденция имеет место в органах внутренних дел и в современных условиях.

Выделение педагогики органов внутренних дел в относительно самостоятельную отрасль научных знаний и практической деятельности объективно обуславливается спецификой профессии сотрудника органов внутренних дел, его деятельности по обучению, воспитанию, развитию и профессионально-нравственной подготовке подчинённых сотрудников. Профессионально-этические аспекты учебно-воспитательной деятельности непосредственно связаны с требованиями к органам внутренних дел, включенным как в её содержательную характеристику, так и во все структурные элементы — в предмет, цели, задачи, мотивы, потребности и средства педагогического воздействия, в оценку его результатов.

Задача педагогики органов внутренних дел состоит в выработке не только содержания профессионально-нравственного воспитания, но и путей её формирования. Наука воспитания не может дать рецепт на каждый случай. Она внедряет относительно устойчивый, в то же

время гибкий способ поведения, соответствующий критериям общечеловеческой морали. Мера помогает человеку соизмерять своё поведение с требованиями общества, личными убеждениями и конкретной ситуацией. Подобно убеждению оно не заучивается, а приобретает личностью в процессе воспитательного воздействия и индивидуального опыта.

Педагогика органов внутренних дел как теория профессионально-нравственного воспитания по отношению к теоретической части общей педагогики имеет прикладной характер, а по отношению к практике профессионально-нравственного воспитания сотрудников выступает как теоретическая дисциплина, которая исследует факторы, структуру и механизмы системы профессионально-нравственного воспитания и разрабатывает прогнозы и модели для оптимизации ее функционирования и управления. Педагогика органов внутренних дел опирается на богатый эмпирический материал практических профессионально-нравственных отношений и поведенческих актов людей, в частности, на организованный практический опыт воспитания молодых сотрудников в образовательных организациях МВД России. Практическая воспитательная работа с коллективом и отдельным сотрудником является центральным объектом рассмотрения педагогики органов внутренних дел.

Процесс профессионально-нравственного воспитания сотрудника сложный, внутренне противоречивый и обусловлен влиянием многочисленных внешних и внутренних факторов, условий жизни и профессиональной деятельности на каждом конкретном этапе его жизни. Как и в любом сложном социальном явлении в нём проявляются и действуют закономерности различного уровня и порядка, учёт которых позволяет более эффективно управлять данным процессом. При этом одни закономерности отражают суть устойчивых связей и отношений внешнего характера, а другие — внутренние, присущие самому процессу профессионально-нравственного развития сотрудника. Основными источниками и движущими силами процесса профессионально-нравственного воспитания выступают его внутренние противоречия. Одни из них отражают суть объективных связей и отношений внешними и внутренними факторами данного воспитания, а другие — только внутренними, связанными со спецификой самого процесса и уровнем воспитания различных сторон мира, профессионально-нравственных явлений конкретной личности сотрудника.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел правомерно рассматривать как постоянно функцио-

нирующую подсистему в общей системе их подготовки. Содержательная сторона такой подсистемы определяется требованиями общества, реальным процессом жизни и профессиональной деятельностью

Данная работа не претендует на окончательное решение проблем профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел. Вместе с тем, имеется глубокая убежденность в том, что данная система воспитания является важнейшим средством разрешения противоречий между интересами личности и социальной средой. Такой подход вносит определённый вклад в решение этических, правовых и педагогических проблем, представляющий всеобщий интерес, которые хотя и имеют дискуссионный характер, но в тоже время отражают и черты современной практики профессионально-нравственного воспитания в нашем противоречивом обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ // СЗ РФ. — 2014. — № 9. — Ст. 851.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 13.07.2015, с изм. от 14.12.2015) «О полиции» // Собрание законодательства РФ, 14.02.2011, № 7, ст. 900.
3. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. — 2011. — № 49 (ч. 1). — Ст. 7020.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> — 02.03.2016.
5. Указ Президента РФ от 01.03.2011г. № 248 (ред. от 05.04.2016) «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> — 05.04.2016.
6. Указ Президента РФ от 14.10.2012 г. № 1377 (ред. от 01.07.2014) «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 22.10.2012. № 43. Ст. 5808.
7. Приказ МВД России от 11.02.2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». URL: https://dgsk.mvd.ru/Documents/P_MVD.
8. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации». URL: https://dgsk.mvd.ru/Documents/P_MVD.
9. Приказ МВД России от 22.03.2013 г. № 156 «Об утверждении Порядка приведения к Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации». URL: https://dgsk.mvd.ru/Documents/P_MVD (дата обращения: 04.03.2016 г.)
10. Приказ МВД России от 31 марта 2015 г. № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для заме-

щения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 14.05.2015.

11. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. — СПб.: Питер, 2001. — 288с.

12. Безносков С.П. Профилактика профессиональной деформации личности. — СПб.: Речь, 2004. — 272 с.

13. Бодалев А.А. Воспитание и понимание человека человеком. — М.: Изд-во МГУ, 1982. — 199 с.

14. Витольник Г.А., Душкин А.С. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. — 126 с.

15. Власов А.В. Профессионально-нравственное сознание как основа профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел // Мир науки, культуры, образования. — 2014. — № 2 (45). — С. 98–99.

16. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. докт. педаг. наук, докт. юрид. наук, проф. В.Я. Кикотя. — М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. — 480 с.

17. Гегель Г.Ф. Философия права. М.: Мысль, 1990. — 524 с.

18. Гейжан Н.Ф., Витольник Г.А. Технология проектирования воспитательной среды в образовательных организациях МВД России // Проблемы современного педагогического образования. Серия Педагогика и психология: Сб. статей. — Ялта: РИО ГПА, 2016. — Вып. 50. — Ч. 3. — С. 32–39.

19. Гейжан Н.Ф., Витольник Г.А., Косолапов А.Д. Педагогика в деятельности сотрудников ОВД: учебное пособие. — СПб.: СПб. ун-т МВД России, 2011. — 189 с.

20. Гейжан Н.Ф., Сошникова И.А. Решение нравственных конфликтов в процессе воспитания обучающихся в вузах МВД России // Проблемы современного педагогического образования. Серия Педагогика и психология: Сб. статей. — Ялта: РИО ГПА, 2016. — Вып. 50. — Ч. 3. — С. 40–46.

21. Горбачева И. Е., Румянцева Т. Н., Шалаева Ю. Е. Совершенствование нравственного воспитания кадров полиции в современных условиях: монография. — Руза: Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, 2014. — 104 с.

22. Гурьев М.Е. Анализ особенностей воспитания профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел // Материалы X международной научно-практической конференции «Теория и практика актуальных исследований». Краснодар: Научно-издательский центр Априори, 2015. С. 33–42.

23. Джурицкий А. Н. История зарубежной педагогики: учебное пособие. — М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2000. — 432 с.

24. Душкин А.С. Факторы, влияющие на социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции «Морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования». Краснодар: КрУ МВД России, 2015. С. 53-55.

25. Зарубина Е.В. Антикоррупционная составляющая в профессионально-нравственном сознании сотрудников органов внутренних дел // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. — 2015. — № 21. — С. 162–166.

26. Зарубина Е.В., Пересадына О.В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2015. — 197 с.

27. Капшунова И.К., Олейников В.С. Основы нравственно-правового воспитания юристов: монография / под общ. ред. В.С. Олейникова. — СПб.: НОУ СЮА, 2008. — 183 с.

28. Кваша Б.Ф., Витольник Г.А. Воспитание личности сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 1998. — 222 с.

29. Кузьмин Е.С. Социальная психология: монография. — Л.: ЛГУ, 1979. — 288 с.

30. Левитан К. М. Юридическая педагогика: учебник. — М.: Норма, 2015. — 432 с.

31. Макаренко А.С. Педагогические сочинения в восьми томах. М.: Педагогика, 1984. — 809 с.

32. Маюров Н.П. Миронов И.Л., Трофимова Т.А. Основы профессиональной этики и служебного этикета: курс лекций. — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 68 с.

33. Маюров Н.П., Трофимова Т.А. Роль традиций в профессионально-нравственном воспитании сотрудника органов внутренних

дел // Пробелы в российском законодательстве. — 2010. — № 2. — С. 285–287.

34. Мельникова Л.А. Педагогика в деятельности сотрудников полиции. — Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2011. — 61 с.

35. Морлей Д. Руссо. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Либроком, 2012. — 480 с.

36. Москаленко С.Г. Организация профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Экономический вестник МВД России. — 2014. — № 3. — С. 54–64.

37. Никоноров Е.А., Вохонцева Н.С. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел МВД России // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 6. — С. 261–263.

38. Новосельцева В.А. Русский язык и культура речи: курс лекций. — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 48 с.

39. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. — 944 с.

40. Олейников В.С. Нравственно-правовая система воспитания сотрудников органов внутренних дел: монография. — СПб.: СПбЮА, 1997. — 171 с.

41. Олейников В.С. Теоретические основы нравственно-правового воспитания сотрудников органов внутренних дел России: дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 1993. — 250 с.

42. Олейников В.С., Душкин А.С., Гурьев М.Е. Системно-деятельностный подход в исследовании профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2016. — № 1. — С. 183–187.

43. Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел: курс лекций. — М.: ДГСК МВД России, 2012. — 160 с.

44. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. докт. педагог. наук, докт. юрид. наук, проф. В. Я. Кикотя. — М.: ЦОКР МВД РФ, 2008. — 400 с.

45. Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел: учебник. — М.: Академия управления МВД России, 2013. — 286 с.

46. Педагогика: учебник / под общ. ред. А.А. Кочина. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. — 292 с.
47. Петрова А.С., Шелепова М.А. Понятие нравственности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2013. — № 2 (24). — С. 101-105.
48. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юридического профиля / под ред. В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 512 с.
49. Пряхина М.В., Душкин А.С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России: учебно-методическое пособие. М.: ДГСК МВД России, 2013. — 120 с.
50. Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2012. — 136 с.
51. Психология и этика делового общения: учебник / под. ред. В.Н. Лавриненко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 415 с.
52. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2015. — 713 с.
53. Рыбин В.А. Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел: учебно-методическое пособие. — М.: ФГУ «ВНИИ МВД России», 2010.-127 с.
54. Стахова Т.С. Правовые и организационные вопросы информационного обеспечения работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2009. — 27 с.
55. Узнадзе Д. Н. Психология установки: учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2001. — 416 с.
56. Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие / под общ. ред. доктора педагогических наук, доктора юридических наук, профессора В.Я. Кикотя. — М.: ЦОКР МВД России, 2009. — 216 с.
57. Шемшурина А.И. Аксиологические основы воспитания: книга для педагогов и воспитателей. — М.: Изд-во «Лица», 2012. — 137 с.
58. Шхагапсоева М.Х. Личные качества сотрудников МВД в системе кадровой политики // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 13. — С. 93-95.

59. Щеглов А.В. Воспитание профессиональной нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел России: дис... канд. пед. наук.— СПб., 1994. — 209 с.

60. Щеглов А.В. Профессионально-нравственное воспитание как основа кадровой политики в МВД // Государственная служба и кадры. — 2014. — № 1. — С. 12–17.

61. Этика деловых отношений: учебник / под. ред. В.К. Борисова, М.И. Панова. — М.: ИД «ФОРУМ», «ИНФРА-М», 2006. — 208 с.

62. Юренкова В.А., Душкин А.С., Иванова А.М. Психология: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2014. — 132 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Примерная программа изучения особенностей личности сотрудника органов внутренних дел¹

1. Жизненный опыт

1. Семья:

Дата и место рождения. Где живут и работают родители. Их возраст. Состав семьи (братья, сестры), занятия каждого члена семьи (учатся, работают; профессия; место работы или учебы). Отношения родителей между собой, к детям. Занимались ли родители систематически воспитанием детей. Кто из членов семьи оказывал наибольшее влияние на сотрудника в детстве. Нравственно-психологическая атмосфера в семье. Женат или холост (замужем/не замужем). Есть ли дети. Взаимоотношения в семье Кто считается главой семьи. Материальное положение. Профессия, место работы мужа (жены). Отношение близких к работе сотрудника в органах внутренних дел.

2. Школа, колледж, вуз:

В какой школе (городская, сельская), колледже, вузе учился(сь) (профессия, специальность). Успехи в учебе, какие предметы любил(а). Кто из учителей и преподавателей был наиболее авторитетным и почему. Чем увлекался(лась) в свободное время (в образовательном учреждении, дома). С кем дружил(а). Какие кружки, секции посещал(а). Какую литературу читал(а). Какую общественную работу вел в школе, колледже, вузе. О какой профессии мечтал(а) и сбылись ли мечты. Что этому способствовало.

3. Вооруженные силы Российской Федерации:

В каких частях и где служил(а). В какой должности и каком звании. Предварительная подготовка (где, ее продолжительность). Классность. Был(а) ли отличником. Нравилась ли воинская специальность. Взаимоотношения с командирами. Участие в боевых операциях. Награды и знаки воинской доблести. Участие в общественной жизни части.

4. Производственный коллектив:

Где и сколько времени работал(а). В какой должности. Какую специальность приобрел(а) дополнительно. Какие имел(а) доходы от производственной деятельности. На что тратил(а) деньги. Нравилась ли работа. Почему избрал(а) именно эту специальность. Чем занимался(лась) после работы. Как проводил(а) свободное от работы время и выходные дни. Увлечения. С кем дружил(а) и дружит сейчас. Почему решил(а) поступить на службу в органы внутренних дел. Отношение друзей к подобному выбору.

¹ Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. М.: ДГСК МВД России, 2012. С. 143–148.

ВЫВОДЫ: Основные направления воздействия семьи, школы, армии, образовательного учреждения и работы в бизнесе, на производстве или в сфере обслуживания на формирование особенностей личности сотрудника; что могло влиять положительно, что отрицательно. Наиболее сильные, доминирующие влияния, которые могут быть причинами тех или иных индивидуальных особенностей личности сотрудника.

II. Особенности физического развития и состояния здоровья сотрудника

1. Физическое развитие:

Общее физическое развитие (хорошее, среднее, слабое). Уровень физической выносливости (физически вынослив(а) или нет, как справляется с физическими нагрузками, связанными со службой в органах внутренних дел). Любит ли спорт. Каким видом спорта увлекается. Какие цели ставит, занимаясь спортом.

2. Состояние здоровья:

Часто ли болеет (болел(а)). На что жалуется. Как отражается на его(ее) настроении и отношении к служебным обязанностям состояние здоровья. Уровень закалки, сопротивляемость организма простудным заболеваниям. Какие меры необходимо предпринять для укрепления здоровья сотрудника. Нуждается ли в санаторно-курортном лечении.

ВЫВОДЫ: Основные особенности физического развития, состояние здоровья и их влияние на личность сотрудника и его отношение к выполнению служебного долга.

III. Направленность, мотивы поведения сотрудника, нравственные особенности его личности

1. Анализ структуры служебных и личных целей:

Какие цели ставит сотрудник перед собой на службе: стремится ли стать (или подтвердить, повысить) классным специалистом, отличником боевой и служебной подготовки, овладеть смежной специальностью. Какие мотивы при этом преобладают. Как воспринимает требования руководителей, решения коллектива органа (подразделения) внутренних дел. Активно ли поддерживает интересы коллектива, борется за достижение успехов подразделения в решении оперативно-служебных задач. Насколько активное участие принимает в общественной жизни. Видит ли свои недостатки. Занимается ли самовоспитанием. Замечает ли недостатки товарищей, проявляющиеся в службе, быту, а также связанные с их моральным обликом. Выступает ли с критикой в адрес недисциплинированных сотрудников. С кем из сослуживцев дружит. Каков нравственно-эстетический идеал, с кого берет пример в жизни. Какие цели ставит перед собой на будущее.

2. Анализ ведущих интересов сотрудника:

Стремится ли к самообразованию, проявляет ли упорство в вопросах самосовершенствования и в чем это проявляется. Как проводит свободное время. Читает ли художественную литературу и каков ее жанр, развивает ли свои эсте-

тические вкусы, занимается ли спортом или предпочитает ничего в этом направлении не делать. Каковы увлечения (хобби). Посещает ли театры, кино-театры, музеи, выставки. Какие привычки доминируют: дурные (курение, алкоголь, нецензурные выражения, неисполнительность и т. п.) или хорошие (аккуратность, выдержка, подтянутость, исполнительность).

ВЫВОДЫ: Степень профессиональной убежденности сотрудника, его ведущие интересы, доминирующие привычки и особенности нравственного облика. Какие черты личности сотрудника требуется формировать и развивать в первую очередь для повышения у него чувства служебного долга.

IV. Темперамент и эмоциональные особенности личности сотрудника

1. Анализ особенностей и типов темперамента:

Тип темперамента (сильный тип нервной системы — слабый тип нервной системы; уравновешенный — неуравновешенный; подвижный — инертный). Особенности работоспособности. Быстро ли утомляется при несении службы, на занятиях, на дежурстве. Быстро ли восстанавливаются силы и исчезает усталость после службы. Как чувствует себя после напряженного дня (энергичен, деятелен или вял). Как осваивается в новой обстановке (быстро или медленно), сохраняет или теряет самообладание в опасных и сложных ситуациях спровоцированных правонарушителями, как ведет себя в конфликтных ситуациях.

Умеет ли сотрудник сосредоточенно умственно работать при воздействии посторонних раздражителей. По характеру общителен или замкнут. Открыто или скрыто выражает свое эмоциональное состояние. Глубоко ли переживает неприятности. Быстро ли подавляет плохое настроение. Насколько впечатлителен, мнителен.

2. Анализ показателей уравновешенности темперамента:

Уравновешен ли сотрудник в движениях, речи, проявлении чувств. Как ведет себя в обстановке вынужденного ожидания: терпелив или невыдержан. Как склонен приобретать знания, необходимые в профессиональной деятельности — систематически или от случая к случаю. На служебных собраниях или во время ответов на вопросы при проведении занятий ведет себя уверенно, говорит увлеченно, спокойно, со знанием дела либо нет. Какое преобладает настроение: ровное, спокойное или часто меняющееся. Как быстро успокаивается после внезапно возникшего волнения. Выдержан ли в общении с гражданами, сослуживцами. Способен ли сдерживать порывы вспыльчивости, гнева, раздражения.

3. Анализ показателей подвижности темперамента:

Легко или с трудом переходит от покоя к деятельности, от одного вида деятельности к другому, от вопросов, связанных с выработкой решения к вопросам по выполнению принятых решений. Мешают ли имеющиеся старые навыки при овладении новой специальностью, их продолжительность. Проявляет ли в службе инициативу или стремится к постоянным (привычным) формам поведения. Быстро ли вырабатываются навыки, привычки. Быстро или медленно реагирует

на новое в окружающей обстановке, на службе, в коллективе, в спортивных играх, состязаниях. Долго ли обдумывает ответ на вопрос, переключает внимание, усваивает новый материал, запоминает, принимает решение.

При этом необходимо учитывать, что:

— сангвинический темперамент — это преобладание черт сильного уравновешенного и подвижного типа высшей нервной деятельности (ВНД);

— холерический темперамент — преобладание черт сильного неуравновешенного (возбудимого) и подвижного типа ВНД;

— флегматический темперамент — преобладание черт сильного уравновешенного и малоподвижного типа ВНД;

— меланхолический темперамент — преобладание черт слабого неуравновешенного и малоподвижного типа ВНД.

Эмоциональные особенности сотрудника во многом определяются ведущими чертами его темперамента, к которым относятся:

— преобладающее настроение (бодрость, радость, угнетенность, грусть, тоска, равнодушие);

— степень чувствительности к приятному или неприятному событию на службе или дома;

— сила, продолжительность и глубина эмоциональных переживаний;

— полнота внешнего выражения чувств, уровень их проявления в спокойной обстановке и в сложной обстановке (в наряде, на дежурстве, на операции, на собрании коллектива, при наблюдении за спортивной игрой в роли болельщика или при участии в ней).

ВЫВОДЫ: Преобладающий тип темперамента сотрудника и особенности проявления чувств. Влияние темперамента и эмоциональной сферы психики на особенности личности. Какие из этих особенностей необходимо учитывать при осуществлении индивидуального подхода к сотруднику.

V. Характер сотрудника и особенности его волевых чувств и качеств

1. Анализ отношения сотрудника к окружающему миру, его взглядов на общество

Наличие таких положительных черт, как патриотизм, профессиональная сознательность, чувство служебного долга, преданность интересам государства, культура межнациональных отношений, бдительность, принципиальность, коллективизм, отвага и мужество, общественная активность. Проявление таких отрицательных черт, как пассивность, беспринципность, узость взглядов, безответственность и др.

2. Анализ отношения к труду и службе в органах внутренних дел

Проявляет ли трудолюбие, инициативу, аккуратность, добросовестность, активность, дисциплинированность, настойчивость, решительность, умение преодолевать трудности, самостоятельность, упорство, смелость. Отрицательное отношение к труду, проявляемое в недисциплинированности, неорганизованности, формализме в обращении с гражданами.

Характер перечисленных выше отношений сотрудника определяется при изучении следующих аспектов его поведения:

— тяготеет ли службой в органах внутренних дел, высказывает ли намерение уйти со службы;

— стесняется ли специальной (например, сотрудника полиции) формы одежды во время службы, вне службы, при встречах со знакомыми, близкими;

— достаточно ли организован и собран: планирует ли свою деятельность, личное время; какое планирование преобладает: долгосрочное (на перспективу) или краткосрочное (сейчас, сегодня, завтра); в установленный ли срок и в каком объеме выполняет намеченные мероприятия;

— аккуратен ли в выполнении обязанностей по службе, соблюдает ли форму одежды, опрятен ли.

3. Анализ отношения сотрудника к технике, к новым технологиям, наличие необходимых профессиональных навыков, умений и способностей

Технические способности: увлеченность техникой, склонность к рационализаторству и изобретательству, интерес к новым технологиям.

Организаторские способности: умение правильно спланировать работу, проявить инициативу, распорядительность, требовательность и решительность, не боязнь брать на себя ответственность за принятые решения.

Двигательные способности: навыки стрельбы, владения техникой вождения автомобиля, спецтехникой и т. д.

Спортивные навыки: работа на спортивных снарядах, владение техникой самбо, плавания, навыки в спортивных играх и т. д.

Художественные навыки: наличие увлеченности и достижение определенного результата в изобразительном искусстве, игре на музыкальных инструментах и др.

ВЫВОДЫ: Уровень общих способностей, наличие специальных способностей у сотрудника и особенности его интеллекта. Какие стороны интеллектуальных особенностей надо развивать в первую очередь, чтобы повысить уровень профессиональной подготовки.

Изучение личности сотрудника органов внутренних дел с использованием приведенной выше Программы является основой для проведения индивидуальной воспитательной работы с ним, условием выбора наиболее эффективных методов воздействия в каждом конкретном случае.

Уважаемый коллега!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании в целях определения Вашего отношения к профессионально-нравственным ценностям. Вашему вниманию предлагаются вопросы, на которые необходимо дать ответы, исходя из Ваших знаний и жизненного опыта.

Укажите, пожалуйста, название подразделения, в котором Вы служите

1. Что для Вас означает справедливость:

- 1) равноправие
- 2) «кто не работает — тот не ест»
- 3) должное место каждого человека в обществе
- 4) иное (укажите) _____

2. Что Вы вкладываете в понятие «личная свобода»

- 1) свобода, неограниченная никакими запретами
- 2) свобода, ограниченная личной нравственной ответственностью
- 3) самостоятельность, независимость
- 4) иное (укажите) _____

3. Какая из трактовок понятия «Мир» Вам ближе:

- 1) мир в душе
- 2) мир в семье
- 3) мир гражданский, межнациональный
- 4) иное (укажите) _____

4. Как Вы понимаете «единство»:

- 1) единство, как цельность: взглядов, стремлений, целей
- 2) гармоничное сочетание духовных устремлений и материальных интересов
- 3) консолидация различных групп и социальных слоев в работе на благо страны
- 4) иное (укажите) _____

5. Для Вас «нравственность» — это

- 1) следование моральным нормам и запретам, основанным на Божественных заповедях
- 2) понятие изменчивое, зависимое от общественных предпочтений
- 3) понятие, потерявшее свою значимость и актуальность в наше время
- 4) иное (укажите) _____

6. Считаете ли Вы, что к «нравственности в обществе нужно принуждать»

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

7. Как Вы объясните понятие «духовность»:

- 1) высшие проявления человека, основанные на вере в Бога
- 2) равнозначно понятию нравственность
- 3) проявление интеллекта, образованности и культуры поведения.
- 4) иное (укажите) _____

8. Достоинство — это

- 1) единство морального духа и высоких нравственных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе и в других людях
- 2) признание уникальной ценности каждого человека
- 3) высокая степень оценки личностных качеств и демонстрация их окружающим
- 4) иное (укажите) _____

9. Честность в Вашем понимании

- 1) честность, как образ жизни
- 2) нельзя быть честным во всех ситуациях, ложь «во благо»
- 3) правдивость, открытость, совестьливость
- 4) иное (укажите) _____

10. Солидарность, по Вашему мнению, это:

- 1) сочувствие, способность разделить с другим бремя забот
- 2) поддержка мнения, действия
- 3) это коллективизм, который в настоящее время утрачивает свое значение
- 4) иное (укажите) _____

11. Ваше отношение к другим нациям и их традициям

- 1) лояльное, отношусь с пониманием и уважением
- 2) не приемлю, т. к. влияние других культур ущемляет культуру моего народа
- 3) не интересуюсь культурой других наций, к представителям стараюсь быть равнодушным.
- 4) иное (укажите) _____

12. Что для Вас «благо человека»

- 1) материальное благополучие
- 2) гармония с самим собой, близкими и окружающими
- 3) отсутствие проблем, спокойствие
- 4) иное (укажите) _____

13. Считаете ли Вы службу в органах внутренних дел самоограничением и жертвенностью

- 1) да, т. к. предъявляются жесткие требования к сотруднику органов внутренних дел и существует риск для жизни и здоровья
- 2) нет, т. к. самоограничения и риск есть и в повседневной жизни
- 3) да, т. к. самоограничения и жертвенность во благо Родины и людей
- 4) иное (укажите) _____

14. Удовлетворены ли Вы выбранной профессией

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) иное (укажите) _____

Уважаемый коллега!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании в целях определения Вашего отношения к таким профессионально-нравственным ценностям сотрудника ОВД, как долг, честь, совесть, достоинство.

Вашему вниманию предлагаются вопросы, на которые необходимо дать ответы, исходя из Ваших знаний и жизненного опыта.

1. Насколько важны, по Вашему мнению, нравственные ценности в современном мире?

- 1) нравственные ценности и сегодня важнее всех прочих
- 2) нравственные ценности важны, но первичный жизненный успех
- 3) следование нравственным ценностям является личным делом каждого
- 4) нравственные ценности остались в прошлом.

2. Приверженцем какой системы нравственных ценностей Вы являетесь?

- 1) христианской
- 2) либеральной (гуманистической)
- 3) марксистской
- 4) иное (укажите) _____
- 5) затрудняюсь ответить.

3. Какими правилами Вы руководствуетесь в своем повседневном поведении?

- 1) библейскими заповедями
- 2) принципами, усвоенными с детства
- 3) принципом «бери от жизни все»
- 4) не признаю никаких правил и принципов
- 5) иное (укажите) _____

4. Являются ли для Вас важными и определяющими требования служебного долга?

- 1) да, всегда, во всех случаях
- 2) да, иногда они являются важными и определяющими
- 3) нет, не всегда
- 4) не являются для меня важными и определяющими

5. В чем, по Вашему мнению, заключается Ваша потребность быть честным и порядочным человеком?

- 1) чтобы мои коллеги знали об этом и могли положиться на меня
- 2) чтобы мои близкие родственники гордились мной
- 3) чтобы удовлетворить потребности своей души, внутреннего мира
- 4) иное (укажите) _____

6. Какие, на Ваш взгляд, личные качества сотрудников органов внутренних дел в большей мере повышают их авторитет? (Укажите не более трех ответов)

- 1) опрятность в ношении формы одежды
- 2) вежливость и предупредительность в отношении с гражданами
- 3) профессионализм и компетентность в служебной деятельности
- 4) честность и неподкупность

5) строгость и жесткость в отношении правонарушителей

6) иное (укажите) _____

7. Какие чувства Вы переживаете после совершения Вами неблагоприятного поступка?

1) стыд, угрызения совести

2) переживаю, что мой авторитет среди коллег может поколебаться

3) не переживаю, если поступок остался неизвестным для окружающих

4) неблагоприятных поступков я стараюсь, как правило, не совершать

5) иное (укажите) _____

8. Как Вы реагируете на факты проявления грубости?

1) стараюсь не замечать.

2) затаиваю обиду и думаю об отмщении.

3) всегда отвечаю грубостью на грубость, резкостью на резкость.

4) в зависимости от человека обидевшего меня, могу и простить.

5) иное (укажите) _____

9. Какие, по Вашему мнению, основные причины нарушения сотрудниками органов внутренних дел нравственных норм?

1) незнание нравственных норм.

2) недостатки воспитания.

3) проявление со стороны несправедливости и унижения личного достоинства.

4) недостатки в культуре общения.

5) образцы безнравственного поведения, навязываемые СМИ

6) иное (укажите) _____

10. Существуют ли для Вас обстоятельства, при которых Вы могли бы поступиться нравственностью (поступить бесчестно, против своей совести)?

1) да

2) нет

3) затрудняюсь ответить

11. Если «Да», то чем это могло быть вызвано, либо какими обстоятельствами?

1) угроза жизни и здоровью себе или своим близким

2) карьерные соображения

3) получение материальных выгод, преимуществ

4) иное (укажите) _____

12. Что для Вас является образцом нравственного поведения?

1) пример родителей, близких родственников.

2) личный пример руководителей, коллег.

3) персонажи из кинофильмов, телепередач, книг.

4) жизнь святых подвижников.

5) иное (укажите) _____

Научное издание

Олейников Владимир Стефанович,
доктор педагогических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;
Душкин Антон Сергеевич,
кандидат психологических наук, доцент;
Трипутин Сергей Николаевич

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Монография

Печатается в авторской редакции
Компьютерная вёрстка *Фролова А.В.*

Подписано в печать 25.07.2016. Формат 60×84^{1/16}
Печать цифровая. Объем 9,75 п.л. Заказ № 108/16
Тираж 500 экз. 1-й завод 1–100 экз.

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1