

4. ГУМАНИТАРНАЯ ПОДГОТОВКА

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ВОСПИТАНИЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Блажевич Н.В.

профессор кафедры философии, иностранных языков
и гуманитарной подготовки сотрудников органов внутренних дел
Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России,
доктор философских наук, профессор; Bnv1951@rambler.ru

В статье показывается, что профессионально-этическое антикоррупционное воспитание является конкретизацией общего нравственного воспитания сотрудников, при этом приводятся в систему его детерминанты, устанавливается логика, характеризуются методы этого воспитания. Профессионально-этическое антикоррупционное воспитание сотрудника рассматривается как билатеральный процесс: с одной стороны, он предполагает формирование у сотрудника необходимых представлений о нравственных идеалах, принципах и нормах антикоррупционного поведения; а с другой стороны, создание у сотрудника глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами антикоррупционного стандарта поведения. Профессионально-этическое антикоррупционное воспитание неотделимо от формирования у сотрудника соответствующих нравственных чувств и нравственного мышления, от накопления у него нравственных знаний, привычек, обычаев и традиций. Обосновывается, что результативность антикоррупционной воспитательной работы зависит от сочетания методов нравственного просвещения, убеждения и упражнения. При этом демонстрируется, что методы нравственной дискуссии и упражнения интегрируют методы антикоррупционного воспитания и эффективно воспитывают сознательность, волю и опыт антикоррупционного поведения сотрудников.

Ключевые слова: профессионально-этическое антикоррупционное воспитание, нравственное общение, антикоррупционное нравственное просвещение.

Формирование методологического кластера антикоррупционного воспитания сотрудников актуально, так как антикоррупционное воспитание является важной государственной мерой противодействия коррупции в органах внутренних дел [1, с. 58], а наличие научной методологии создает возможность для эффективной реализации этой меры. Практически все исследователи антикоррупционного воспитания сотрудников связывают его с правовым и нравственным воспитанием сотрудников. При этом одни ученые рассматривают антикоррупционное воспитание сотрудников как часть их нравственного или правового воспитания вообще [2], а другие выделяют в самом антикоррупционном воспитании сотрудников нравственное и правовое воспитание как особые направления [3]. При этом некоторые авторы

дифференцированно подходят к анализу правового и нравственного антикоррупционного воспитания, делят их на отдельные направления. Так, В.А. Уткин различает четыре направления работы в формировании антикоррупционного поведения сотрудников, но два из них, по сути, относит к правовому и два – к нравственному антикоррупционному воспитанию [4, с. 61-93]. Противоречия в этих позициях устраняются, если учитывать, что одни авторы ведут речь об общем нравственном и правовом воспитании, а другие – о частном нравственном и правовом воспитании сотрудников. Однако следует понимать частное воспитание не как часть общего воспитания, а как его конкретизацию. Например, кодекс профессиональной этики сотрудников – это не часть общечеловеческого кодекса этики, а его конкретизация, которая

осуществлена применительно к правоохранительной деятельности сотрудников. Аналогично, нравственное и правовое антикоррупционное воспитание сотрудников являются не частями, а конкретизациями общего нравственного и правового воспитания.

Безусловно, необходимо совершенствовать общую нравственную и правовую подготовку сотрудников органов внутренних дел, поскольку она служит предпосылкой для принятия правильного нравственного и правового решения сотрудником в любых конкретных ситуациях, в том числе и коррупционных. В связи с этой позицией можно согласиться с тезисом профессора А.А. Гришина, выдвинутым на межведомственной научно-практической конференции «Оптимизация антикоррупционной подготовки сотрудников органов внутренних дел», которая прошла 8 декабря 2017 г. в Московском университете МВД России. А.А. Гришин утверждал, что «высоконравственный человек никогда преднамеренно не совершит проступок, тем более преступление, в том числе коррупционного характера, которые могли бы опорочить его доброе имя, его честь как сотрудника, гражданина, профессионала, его личное и служебное достоинство» [5, с. 231].

Однако, соглашаясь с А.А. Гришиным, следует помнить, что сотруднику каждый раз приходится принимать решение в уникальных ситуациях, которые могут быть и проблемными, в частности для него оказаться трудными или нравственно неопределенными, а ошибка сотрудника «дорого стоит», поскольку он работает с людьми. Кроме того, многие формы коррупционного поведения не являются преступлениями, а даже стали привычными для граждан и сотрудников. Нравственно воспитанному сотруднику, чтобы сохранить моральное и служебное достоинство, необходимо знать об этих коррупционных препятствиях. Поэтому сотрудников необходимо постоянно просвещать в профессионально-этическом антикоррупционном поведении, разбирать с ними сложные коррупционные ситуации.

В тезисе профессора А.А. Гришина выражается решение и другой методологической проблемы – проблемы соотношения нравственного и правового сознания сотрудника. Разумеется, нравственное и правовое сознание сотрудника взаимосвязаны, дополняют и обуславливают друг друга. Но генетически и функционально приоритетным для человечества является нравственное сознание. Эту идею и выражает профессор А.А. Гришин. Действительно, с нравственного измерения начинается оценка любого действия, а затем переходят к его правовой оценке. Нравственная оценка – это одна из основных функций морального сознания. Оценка существует в виде отдельных суждений или их совокупности. Эти суждения выражают оценочное отношение сотрудника к чему-то: что-то ему нравится, а что-то нет. Специфика моральных оценочных суждений состоит в том, что их предикаты выражаются моральными понятиями (для этого используются моральные категории добра, зла, совести, долга, ответственности, чести, достоинства и др.) [6].

Одним словом, состояние нравственного антикоррупционного сознания и самосознания, в конечном счете, определяет антикоррупционное поведение сотрудника. Поэтому в антикоррупционном воспитании сотрудников приоритетом должно являться нравственное антикоррупционное воспитание и самовоспитание. Можно согласиться с авторами учебного пособия по основам антикоррупционного права, что «коррупция начинает сдавать свои позиции тогда, когда воздействие закона подкрепляется нравственным осуждением, моральной нетерпимостью к тем, кто использует свое служебное положение для извлечения личной выгоды» [7, с. 34]. Эти соображения определили наш выбор в качестве предмета исследования методологии профессионально-этического антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Уточним представление о предмете исследования. Профессионально-этическое антикоррупционное воспитание со-

трудников органов внутренних дел – это формирование у сотрудников высоконравственных качеств и усвоение ими профессионально-этического антикоррупционного стандарта поведения. Формирование высоконравственных качеств, которые являются предпосылкой этого стандарта поведения, осуществляется по общему сценарию, но имеет и особенности. Задача статьи представить методологию профессионально-этического антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел. Разумеется, методологическое исследование данного явления предполагает решение ряда вопросов, которые позволят составить оптимальную технологическую карту формирования у сотрудников профессионально-этического антикоррупционного поведения, привести в систему его детерминанты, установить логику, охарактеризовать инструменты, условия и методы этого воспитания.

Начнем с рассмотрения универсального механизма детерминации нравственного воспитания сотрудника. Воспитание личностных качеств сотрудника происходит под влиянием внешних условий жизнедеятельности и внутренних условий его служебной деятельности и самовоспитания. Социальная среда оказывает воздействие на всю систему личностных качеств сотрудника, но особую роль она играет в нравственном воспитании. Так, нравственное состояние сотрудника обуславливают примеры поведения окружающих его авторитетных людей, морально-психологический климат тех социальных групп, в которые он включается, но прежде всего, морально-психологический климат служебного коллектива и семьи, а также уклад его жизнедеятельности. Важным внешним условием нравственного воспитания сотрудника выступает общественное мнение, поскольку основой нравственного воспитания является перевод моральных требований общества во внутренние установки и убеждения сотрудника, осознание им долга и ответственности перед обществом, так как служебная деятельность сотрудника публична и открыта [8, с. 6-7].

Таким образом, нравственное антикоррупционное воспитание сотрудника выступает как билатеральный процесс. С одной стороны, оно предполагает формирование у сотрудника необходимых представлений о нравственных идеалах, принципах и нормах антикоррупционного поведения. С другой стороны, оно заключается в создании у сотрудника глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами антикоррупционного стандарта поведения. Сотрудник определяет линию поведения или конкретный поступок, исходя из своего представления о долге, ответственности, чести и достоинстве. Если поступок или его последствия противоречат представлениям сотрудника о долге, ответственности, чести, достоинстве, то он не позволит себе совершить данное действие. Если же мотивы поступка и предполагаемые результаты этого действия соответствуют моральным представлениям сотрудника, то они служат стимулом его осуществления.

Профессионально-этическое антикоррупционное воспитание имеет свою логику. Во-первых, оно неотделимо от воспитания у сотрудника нравственных антикоррупционных чувств. Нравственные чувства выражают отношение сотрудника к различным общественным явлениям, к другим людям, к государству, службе, самому себе. Это, прежде всего, чувства долга, ответственности, чести и достоинства. Они оказывают заметное влияние на общее развитие каждого сотрудника. Без культуры чувств не может быть высоконравственного поведения. Как необузданные, буйные чувства, так и инертность, ограниченность, вялость чувств, свидетельствуют о серьезных просчетах в воспитании сотрудника. К тому же нередко вялость чувств – продукт лени души, равнодушия к окружающим. Сотрудник, который не способен подчинить свои чувства, мысли, знания, побуждения интересам правоохранительной деятельности, служебного коллектива, имеет ущербную нравственную ориентацию и, как прави-

ло, рано или поздно морально деградирует, будет демонстрировать коррупционное поведение.

Во-вторых, нравственное антикоррупционное становление сотрудника связано с накоплением у него нравственных антикоррупционных знаний. Нравственные антикоррупционные чувства – одна сторона нравственных антикоррупционных знаний, другой стороной является нравственное антикоррупционное мышление: нравственные антикоррупционные понятия, суждения и рассуждения. Нравственное антикоррупционное мышление позволяет уяснить суть коррупционной ситуации и принять правильное решение о выходе из нее. Чувства долга, ответственности, чести и достоинства сворачиваются на уровне мышления в понятия долга, ответственности, чести и достоинства. Ум управляет чувствами, обосновывает нормы поведения, показывает, что антикоррупционное поведение позволяет сотруднику сохранять честь и достоинство. Ум и чувства позволяют сотруднику открыть нравственный антикоррупционный идеал, нравственные принципы, «золотое правило» нравственности, на которых основывается адекватное антикоррупционное поведение, усваивать нравственные антикоррупционные знания. Нравственные знания являются содержанием нравственного антикоррупционного сознания. Нравственные чувства, нравственное мышление, нравственные знания формируются в процессе служебного и внеслужебного общения сотрудника. Нравственное антикоррупционное просвещение, вся система служебной деятельности сотрудника создают условия для адекватного формирования у него нравственных антикоррупционных знаний.

В-третьих, формирование нравственных антикоррупционных чувств и мыслей тесно связано с воспитанием нравственных антикоррупционных привычек сотрудника, а затем обычаев и антикоррупционных служебных традиций. По существу, антикоррупционные привычки – это завершающий этап нравственного

антикоррупционного воспитания, его результат, который проявляется в устойчивых формах антикоррупционного поведения сотрудника в общественной жизни, в его служебных обычаях, поскольку закрепленным качеством сотрудника можно считать то нравственное качество, которое вошло в его культуру. Нравственные антикоррупционные привычки, обычаи, традиции упрощают и облегчают процесс служебной деятельности и поведения сотрудника, оптимизируют его общение с другими людьми, стандартизируют взаимоотношения сотрудника в типичных коррупционных ситуациях, позволяют предвидеть ход его действий в этих ситуациях.

В-четвертых, процесс нравственного антикоррупционного воспитания предполагает и формирование моральных антикоррупционных потребностей сотрудника, направленных на нравственное самосовершенствование, стремление к нравственному идеалу и высоконравственному поведению. Сформированные моральные антикоррупционные потребности выступают побудителями нравственной деятельности сотрудника, его активной жизненной позиции. Сотрудника с активной жизненной позицией глубоко волнуют дела служебного коллектива, судьба своего народа. Сотрудник с активной антикоррупционной позицией непримирим ко всему, что препятствует правопорядку. Он испытывает удовлетворение от личного участия в делах служебного коллектива, всего народа и счастлив тем, что приносит пользу обществу, в служении которому он видит смысл всей своей жизни.

Следует учитывать, что сотрудник находится под воздействием нескольких институтов воспитания одновременно. Однако эффективность их влияния на конкретного сотрудника различна: для одних решающую роль в нравственном развитии играет нравственная атмосфера служебного коллектива, для других – нравственное состояние семьи, для третьих – культурно-просветительская работа, для четвертых – религиозная вера. Вместе с тем все сотрудники находятся под посто-

янным влиянием коллективов, в которых осуществляется их жизнедеятельность. Положительное воздействие служебного коллектива на сотрудника обусловлено рядом факторов: сплоченностью, организованностью, дисциплинированностью его сотрудников; личностными качествами его руководителя; деятельностью общественных формирований в коллективе; укладом жизни коллектива, его традициями; характером и содержанием решаемых задач; морально-психологическим климатом в коллективе; показателями деятельности. В правоохранительных коллективах нравственное воспитание ориентировано на привитие сотруднику общезначимых нравственных качеств. Эти нравственные качества, раскрывающие наиболее типичные черты поведения сотрудника, являются стержнем его как личности. Нравственные качества сотрудника обуславливают его профессиональные и организационные качества. В иерархии нравственных качеств сотрудника следует выделять ядро и периферию. Ядро образуют качества, которые являются духовно-нравственной основой поведения сотрудника. Это долг, ответственность, честь и достоинство сотрудника. Периферию составляют нравственные качества, которые входят в сферы социализации сотрудника. Так, к нравственным качествам, которые входят в сферу антикоррупционного поведения сотрудника, можно отнести такие качества, как честность, справедливость, неподкупность, требовательность, смелость, уверенность, стойкость, терпеливость, решительность, порядочность, сдержанность, дисциплинированность [9, с. 9-11].

Необходимо отметить, что антикоррупционное воспитание сотрудников – одна из задач, которая вписывается в существующую систему воспитательной работы в органах внутренних дел. Приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» четко обозначил задачи нравственного воспитания сотрудников. К сожа-

лению, в приказе не используется понятие антикоррупционного воспитания, речь идет о нравственном воспитании в целом, но решение ряда задач, поставленных в этом приказе, составляет нравственную основу антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел. К таким задачам следует отнести: формирование у сотрудников верности своей стране, Присяге и профессиональному долгу; воспитание сотрудников в духе соблюдения законов Российской Федерации и приказов МВД России; укрепление авторитета правоохранительных органов среди населения на основе эффективного выполнения оперативно-служебных задач; развитие у сотрудников комплекса морально-психологических качеств патриота, гражданина и профессионала службы в органах внутренних дел, культуры поведения в сочетании с высоким уровнем правового сознания; поддержание на высоком уровне сплоченности служебных коллективов, морально-психологической готовности к выполнению задач по обеспечению безопасности личности и общества*.

Разумеется, что профессионально-этическое антикоррупционное воспитание имеет свою специфику, которая обусловлена целью, средствами и конечным результатом этой работы. Цель антикоррупционного воспитания состоит, с одной стороны, в том, чтобы препятствовать появлению в сознании сотрудников коррупционных ценностей или освободить сознание сотрудников от власти коррупционных ценностных стереотипов, с другой стороны, дать им подлинную нравственную опору, высветить фундаментальные нравственные общечеловеческие ценности, на которые они должны ориентироваться в служебном и внеслужебном поведении.

Действительно, если систематически не воспроизводить в сознании сотрудников нравственные основы правоохрани-

* Документ официально опубликован не был. См.: Консорциум Кодекс: электрон. фонд правовой и норм.-техн. документации. URL: <http://docs.cntd.ru>

тельной деятельности, то их отношение к службе будет сводиться к материальным меркам, к личной материальной выгоде, к личному благополучию [10, с. 8]. А это значит, что будет затухать или происходить крушение их нравственной культуры, которая может противостоять коррупционным замыслам и удержать от коррупционного действия. Коррупционное поведение не имеет общечеловеческой нравственной опоры. Оно подогревается индивидуальным корыстным интересом субъекта. Разумеется, субъект коррупционного поведения пытается найти оправдание своим ценностям и действиям, показать, что никакого вреда обществу не принес. Субъект коррупционного поведения даже старается превозносить коррупционные ценности, называя их подлинными и современными. Задача воспитателя демонстрировать несостоятельность таких оправданий, показывать, что за коррупционным поведением стоят моральные заблуждения, в частности, фетишистские, гедонистические и эгоистические устремления субъекта [11, с. 21-32]. В коррупционной идеологии другой человек выступает как средство. По сути, его личность уничижается, он лишается чести и достоинства. Субъект коррупционного действия может этого не осознавать. То есть его мировоззренческие убеждения, которыми он руководствовался, совершая коррупционное действие, оказываются далекими от общечеловеческих моральных принципов и «золотого правила» нравственности. Поэтому одна из главных задач профессионально-этического антикоррупционного воспитательного процесса – это создание условий для формирования у сотрудников подлинных нравственных убеждений, а в качестве основных методов воспитательного воздействия следует использовать методы просвещения, убеждения и упражнения [8, с. 5].

Итак, антикоррупционное воспитание должно опираться на постоянное антикоррупционное просвещение сотрудников. Просвещение призвано раскрыть подлинные нравственные ценности, показать правила антикоррупционного поведения

и обосновывать общественную опасность коррупционных ценностей, принципов и правил коррупционного поведения. Просвещение осуществляется в процессе общения. Поэтому основным условием антикоррупционного воспитательного процесса, как и любого воспитательного процесса, выступает общение сотрудников. Круг общения может быть служебным и внеслужебным. Поэтому в структуру общения сотрудников входят различные субъекты и посредники, носители разных нравственных ценностей. В качестве субъектов общения могут выступать как отдельные сотрудники и граждане, так и их группы. Надо учитывать, что групповое мнение оказывает большее воздействие на поведение сотрудника. Так, на общем собрании сотрудников, когда большинством дается единая нравственная оценка поведению сотрудника, сотрудник может изменить свое моральное отношение к совершенному действию. Санкции мнения служебного коллектива выступают эффективным средством воспитательного воздействия, хотя приоритетом в нравственном воспитании является совесть сотрудника, его самосознание. В конечном счете, сотрудник должен осознать, что коррупционные ценности несовместимы с положительными нравственными качествами, препятствуют исполнению служебного долга.

Большими возможностями в антикоррупционном просвещении сотрудников располагают учебные заведения. В учебных заведениях служебное общение сотрудников совпадает с учебным процессом и периодом самоподготовки. Учебное общение строго организовано и управляется педагогическим коллективом. Любой преподаватель занимается не только совершенствованием профессиональной культуры слушателей, но и воспитанием их нравственных качеств. Кроме того, в рамках профессионального образования проводятся специальные учебные занятия по профессиональной этике сотрудников, которые позволяют глубже раскрыть нравственные основы службы в органах внутренних дел, принципы и правила ан-

тикоррупционного поведения. Учебные заведения МВД России проводят и специальные курсы по антикоррупционному поведению сотрудников органов внутренних дел, разрабатывают учебные издания [2; 7; 12]. Так, например, в ТИПК МВД России преподается специализированный курс «Антикоррупционный стандарт поведения сотрудников органов внутренних дел» в рамках повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом, а всем сотрудникам, проходящим первоначальную подготовку, предлагается для ознакомления одноименный практикум.

Воспитательная работа в учебных заведениях не ограничивается только учебными занятиями. Общение после учебных занятий организуется командирами групп, кураторами, курсовыми офицерами и т.д. В это время со слушателями под руководством кураторов, курсовых офицеров проводятся различные воспитательные мероприятия, которые связаны с формированием нравственных ценностей. Слушатели посещают мемориалы воинской славы, музеи, выставки, представляющие историю органов внутренних дел, встречаются с ветеранами и др. Огромное воспитательное значение имеет создание в учебных заведениях музеев, представляющих историю органов внутренних дел России, в том числе региональную, а также открытие духовно-просветительских центров. Высокие нравственные ценности формирует научно-исследовательская работа слушателей в архивах, которая направлена на изучение истории региональных органов внутренних дел. Например, такая научно-исследовательская, просветительская и музейная работа осуществлялась коллективом ТЮИ МВД России и продолжена в ТИПК МВД России [8, с. 64-76].

Важным средством антикоррупционного воспитания сотрудников является институт наставничества. Он организует личное неформальное взаимодействие наставника и стажера, позволяет формировать и объективно всесторонне изучать профессиональные и нравственные качест-

ва стажера. В учебных заведениях функции наставников выполняют преподаватели, кураторы групп, курсовые офицеры. У наставников для изучения и убеждения воспитанников есть возможность обращаться к такой форме общения, как интерактивная беседа, которая позволяет корректировать моральное сознание слушателей, их понимание антикоррупционного поведения. Следует отметить, что значимую роль в антикоррупционном воспитании выполняют примеры, образцы антикоррупционного поведения. Особенно важны примеры поведения авторитетных сотрудников, прежде всего, наставников и руководителей. Чаще всего подчиненные сотрудники подражают их поведению, а наставники и руководители несут ответственность не только за себя, но и за подчиненных.

Официальным видом служебного группового общения являются учебные и служебные занятия, собрания и совещания. Они относятся к прямому общению, хотя могут проводиться и дистанционно, с помощью аудио- или видеосвязи. Большой эффект такие формы общения имеют тогда, когда участники заинтересованы в решении тех вопросов, которые на них рассматриваются. Следует заметить, что особое значение в формировании нравственных ценностей имеют совещания и собрания, на которых рассматриваются вопросы дисциплины, обсуждаются конкретные поступки или проступки, профессиональные и нравственные качества членов служебного коллектива. Такие совещания эффективно формируют установки антикоррупционного поведения.

Для создания благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе важна организация неформального группового общения сотрудников. Рассмотрим основные виды неформального группового общения, применяемые в воспитательных целях. К ним относятся круглые столы, диспуты, вечера вопросов и ответов, дискуссии и т.д. [13]. При организации круглого стола важно, чтобы его участники не отступали от предмета обсуждения (например, яркий нрав-

ственный поступок или проступок, нравственное правило, коррупционная ситуация и т.д.) и его темы. Предмет и тема круглого стола образуют предпосылку обсуждаемых основных вопросов. Ответы на основные вопросы могут быть даны участниками круглого стола в разных аспектах. На круглый стол могут быть приглашены специалисты. Важно, чтобы полилог круглого стола образовывал единую речь. Задача руководителя круглого стола управлять полилогом, согласовывать речи участников. Руководитель должен дать возможность каждому участнику круглого стола обосновать свою позицию. При организации диспутов следует обратить внимание на то, что диспут – более широкое публичное мероприятие, чем круглый стол. На диспуте, как и на круглом столе, важно высказать свою точку зрения на нравственную проблему. Диспут – это возможность открыто, публично аргументировать свою точку зрения [14, с. 16-18]. При организации вечеров вопросов и ответов необходимо обратить внимание на то, что они являются формами открытого диалога между воспитателями и воспитанниками. Организатор вечера заранее объявляет о мероприятии и предлагает воспитанникам сформулировать в письменном виде вопросы. Объявление о вечере (афиша) и ящик для вопросов размещаются на видном месте. Далее, организатор вечера отбирает вопросы и приглашает специалистов (руководителей, воспитателей), которые могут компетентно ответить на заданные вопросы. Чтобы вечер вопросов и ответов проходил эффективно, следует рекламировать тематику встречи. Не следует стремиться рассмотреть как можно больше тем, достаточно выбрать три-четыре актуальные для коллектива проблемы.

Рассмотренные виды неформального группового общения (круглые столы, диспуты, вечера вопросов и ответов) являются эффективными методами нравственного просвещения, в том числе антикоррупционного просвещения. Метод дискуссии отличается тем, что является не только средством нравственного просвещения, но и эффективным инструментом

убеждения и нравственного упражнения. Во-первых, дискуссия позволяет исключить формализм в воспитательном процессе. Во-вторых, дискуссия повышает уровень мотивации и вовлеченности ее участников в решение обсуждаемых проблем за счет включения социально-психологических феноменов группы. Разворачивающаяся дискуссия нередко вовлекает в обсуждение даже тех слушателей, которые при обычной форме наставления предпочли бы отмолчаться. В-третьих, дискуссия является предпосылкой формирования интереса к предмету обсуждения. При этом изменяется само качество отношения к предмету дискуссии: идея, которую слушатель добыл, защитил в дискуссии, которая окрашена его личностно-эмоциональным отношением – это не просто знание, а убеждение. В-четвертых, дискуссия позволяет выявить мировоззренческий смысл, связать обсуждаемый материал с реальной общественной практикой. В-пятых, дискуссии порождают прочность мировоззренческих знаний. В-шестых, дискуссия позволяет успешно демонстрировать ограниченность обыденного сознания, ломать его стереотипы, преодолевать заблуждения. И еще один важный момент – дискуссии формируют культуру устранения разногласий. Упражнения в дискуссии позволяют отработать навыки ведения принципиального спора, воспитать культуру публичных убеждающих выступлений, умения слушать и правильно понимать изложение чужой точки зрения. Следует отметить, что дискуссия учит считаться с противоположным мнением, искать компромиссы, точки согласования. Организованные дискуссии о нравственных ценностях дают возможность выявлять ошибки в обосновании отстаиваемой позиции, способствуют распространению и утверждению истинных взглядов на коррупционное поведение [15, с. 8-11].

При организации дискуссии воспитателю необходимо обратить внимание на логику развития дискуссии. В развитии дискуссии выделяется три этапа: 1) формирование спорного вопроса; 2) поиск решения спорного вопроса; 3) интерпретация

результатов дискуссии. На первом этапе участники должны ясно представлять предмет дискуссии (коррупционный проступок, причина коррупционного поведения, коррупционная ситуация) и ее тему. Предмет дискуссии и тема образуют предпосылку спорного вопроса. Спорный вопрос вызывает разные ответы у участников дискуссии. Разногласие – существенный элемент дискуссии. Без разногласия дискуссии вообще не может быть. Задача руководителя дискуссии находить пункты согласия. Руководитель дискуссии должен проверить, насколько точно понимает каждый участник суть спорного вопроса. Если спорный вопрос сложен, то его следует разбить на вспомогательные вопросы, которые позволят продвинуться в решении главного вопроса – установить пункты согласия. Далее, на втором этапе, руководитель должен распределить роли между участниками, отнести их к сторонам дискуссии. В простой дискуссии выделяются две стороны, а в сложной дискуссии – три или более сторон. Каждая сторона придерживается одного ответа на вопрос, одной позиции. Они могут выполнять роли оппонентов и пропонентов. Руководитель должен дать возможность каждой стороне обосновать свою позицию и осуществить осведомление (задать вопросы противоположной стороне). При этом руководитель дискуссии должен контролировать ход прений сторон, следить за соблюдением сторонами регламента, логических и этических правил. Его задача – не допускать отклонений от темы дискуссии, выделять основные идеи и аргументы сторон, способствующие нахождению истинного решения, пунктов согласия. Подводя итоги дискуссии, руководитель должен дать объективную интерпретацию ее результатов, насколько дискуссия приблизилась участников к истине. Подчеркнуть вклад каждого участника в решение спорного вопроса. Поблагодарить участников за стремление установить истину [14, с. 16-18].

Среди методов антикоррупционного воспитания выделяется метод нравственного упражнения. Он вырабатывает

у сотрудников органов внутренних дел убеждения, а также умения и навыки антикоррупционного поведения. Нравственное упражнение состоит из текста и предписания. Для его решения необходимо моральное знание, которое нужно применить как посылки, и знание алгоритма действия, т.е. способа выполнения задания путем осуществления операций в определенной последовательности. Если в нравственном упражнении есть данное, есть определенное неизвестное и существует алгоритм, который слушатели должны применить, то такое упражнение можно именовать этической задачей. Решая этическую задачу, слушатель должен произвести ряд операций, используя определенные этические знания, чтобы найти ответ. Например, воспитатель задает следующий вопрос: «Является ли активность ценным качеством?». Для того чтобы ответить на вопрос, надо знать, что истина конкретна. В результате получится примерно следующий ответ: «Любое качество, в том числе активность, существует в отношении к чему-то. Активность сама по себе не имеет ценности, не является ни добром, ни злом. Ее положительное или отрицательное значение определяется тем, на что она направлена, чем вызвана. Если субъект разрушает благо, его активность – зло. Но активность, создающая благо, имеет ценность добра. Вопрос задан в безотносительной форме, поэтому, отвечая на вопрос, следует установить отношение. Не указав отношения, нельзя объявлять активность ценным качеством». Эта этическая задача побуждает к нравственному размышлению. Этические задачи могут быть связаны с выбором поведения.

Эффективно формирует нравственное мышление слушателя анализ этического спора. Задача слушателя – найти решение обсуждаемой проблемы и обосновать свой выбор. Но в некоторых случаях мы можем не вводить в текст упражнения правильный ответ. Слушатели, оценив высказывания, сами делают выводы. Примером такого текста является следующее: «Беседовали трое. Один ска-

зал: “Принцип уважения людей является всеобщим. К каждому человеку надо относиться по-братски, каждого надо уважать”. Второй возразил: “Как можно уважать тех, кто делает зло: нечестных, хулиганов, пьяниц, коррупционеров и т.д.”. Третий решил помирить того и другого: “По-моему, всех людей можно разделить на тех, кто заслуживает уважения, дружеского отношения, и тех, кто не может быть уважаем”. Первый на это заметил: “Что же, выходит принцип, который мы обсуждаем, неправильный?”. Второй вообще усугубил спор: “Да, люди очень несовершенны. В них столько порока! За что же их уважать?”. Как вы ответите на эти вопросы? Прав ли кто-либо из беседующих?».

Задачи могут помочь создать имитацию проблемной нравственной ситуации. Тогда слушатели попадают в атмосферу нравственного поиска. Не исключено, что в процессе упражнений будут найдены проблемы, над которыми действительно следует задуматься. Разумеется, не надо стремиться превращать все упражнения в проблемные. Пусть они будут продуктивные и репродуктивные, простые и сложные. Важно помнить, что все виды упражнений хороши, кроме бесполезных упражнений. А полезность, оправданность упражнений определяется тем, способствуют они формированию или повышению нравственной культуры слушателей или нет. Преподавателями кафедры философии ТИПК МВД России на занятиях по профессиональной этике системно используется метод упражнений. При этом разработано учебное пособие «Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел России», которое содержит этический практикум. В практикуме размещены упражнения по антикоррупционному стандарту поведения сотрудников органов внутренних дел [16].

Таким образом, достижение результата в профессионально-этической антикоррупционной воспитательной работе зависит от ряда условий.

1. Точное и глубокое знание предмета антикоррупционной воспитательной работы. Поведение воспитуемого обусловле-

но его сознанием. Сознание воспитуемого – скрытая существенная часть предмета воспитательной работы. Поэтому воспитатель должен строить свою работу, учитывая сознание воспитуемых.

2. Ясное представление цели и задач антикоррупционной воспитательной работы. Целью антикоррупционного воспитания является воздействие на сознание сотрудника. Задача антикоррупционного воспитания состоит, с одной стороны, в том, чтобы препятствовать появлению в сознании сотрудников коррупционных ценностей или освободить сознание сотрудников от власти коррупционных стереотипов, с другой стороны, дать им подлинную нравственную опору, фундаментальные общечеловеческие нравственные ценности, на которые они должны ориентироваться.

3. Соблюдение логики нравственного воспитания. Нравственное воспитание неотделимо от воспитания у сотрудника нравственных чувств и нравственного мышления, от накопления у него нравственных знаний. Формирование нравственных чувств и понятий тесно связано с воспитанием нравственных привычек, а затем обычаев и традиций. Нравственные привычки, обычаи, традиции упрощают и облегчают процесс деятельности и поведения сотрудника, оптимизируют его общение с другими людьми, стандартизируют его поведение в типичных ситуациях, позволяют предвидеть ход действий в той или иной ситуации. Процесс нравственного воспитания предполагает и формирование моральных потребностей сотрудника, направленных на нравственное самосовершенствование, стремление к нравственному идеалу и высоконравственному поведению.

4. Системный выбор средств антикоррупционного воспитания. Результативность антикоррупционной воспитательной работы зависит от условий работы, от умения творчески применять разнообразные методы воспитательного воздействия на личность конкретного сотрудника. В этой работе воспитателю необходимо стремить-

ся к системному выбору условий и методов антикоррупционного воспитания.

5. Создание благоприятных условий для антикоррупционного воспитания. Непосредственным условием воспитательного процесса выступает круг общения сотрудников. В процессе взаимодействия сотрудников органов внутренних дел между собой и с гражданами происходит обмен нравственными ценностями, которые составляют основу правоохранительной деятельности, при этом могут навязываться и коррупционные ценности. Большими возможностями в антикоррупционном воспитании сотрудников располагают учебные заведения МВД России. Учебное общение строго организовано и управляется педагогическим коллективом. Здесь учебный процесс интегрируется с процессом воспитания. Антикоррупционное воспитание связано со всеми формами общения. Для создания благоприятного морально-психологического климата важно неформальное групповое общение сотрудников («круглые столы», диспуты, вечера вопросов и ответов, дискуссии). Интерактивная беседа является основным условием индиви-

дуальной и групповой коррекции сознания воспитуемых.

6. Сочетание методов воспитательного воздействия. В качестве основных методов воспитательного антикоррупционного воздействия необходимо применять методы нравственного просвещения, убеждения и упражнения. Каждый метод предполагает и другие методы, но имеет свое предназначение. Так, метод нравственных упражнений предполагает просвещение и убеждение, а направлен на выработку нравственных умений и навыков. Методы просвещения предназначены для информирования, а методы нравственного убеждения выполняют регулятивную функцию. Нравственная дискуссия как основной метод убеждения является системообразующим методом в профессионально-этическом воспитании. Метод дискуссии является не только эффективным средством нравственного просвещения, но и эффективным инструментом убеждения и нравственного упражнения. Нравственная дискуссия эффективно воспитывает сознательность и волю сотрудника.

1. Страунинг Ю.А. Стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел (полиции) как мера предупреждения коррупции // Уголовное судопроизводство: проблемы теории и практики. 2018. № 2. С. 56-58.
2. Формирование навыков и умений антикоррупционного поведения у сотрудников и государственных гражданских служащих органов внутренних дел: курс лекций. М., 2011. 248 с.
3. Алиев Я.Л. Основные направления антикоррупционного воспитания сотрудников органов внутренних дел // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2017. № 6. С. 79-82.
4. Уткин В.А. Оптимизация противодействия коррупции в правоохранительной деятельности: монография. М., 2017. 168 с.
5. Иванцов С.В., Уткин В.А. Оптимизация антикоррупционной подготовки сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 4. С. 228-232.
6. Блажевич Н.В. Нравственная оценка преступления как методологическая проблема // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2018. № 3(45). С. 7-14.
7. Алексеев С.Л., Алексеева Ю.С. Основы антикоррупционного права: учеб. пособие. Казань: Академия социального образования, 2013. 184 с.
8. Культурно-просветительская работа в образовательных учреждениях МВД России: учеб. пособие / под ред. Н.В. Блажевича, А.Л. Анисина. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2011. 87 с.
9. Блажевич Н.В. Проблема систематизации нравственных качеств полицейского // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3(41). С. 8-12.
10. Анисин А.Л. Пути духовно-нравственного воспитания курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России: учеб. пособие. Тюмень: Тюменский юрид. ин-т МВД России, 2009. 69 с.

11. Проблемы девиантного поведения молодежи: монография / под ред. А.И. Числова, Н.В. Блажевича. Тюмень: Тюменский юрид. ин-т МВД России, 2007. 255 с.
12. Ищук Я.Г., Чистотина О.Н. Предупреждение коррупции в органах внутренних дел и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников органов внутренних дел: учеб. пособие / под ред. Иванцова С.В. Рязань; М.: Московский ун-т МВД России, 2015. 70 с.
13. Блажевич Н.В. Интерактивные формы и методы в гуманитарной подготовке слушателей курсов повышения квалификации // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2014. № 2(3). С. 176-184.
14. Блажевич Н.В., Селиванов Ф.А. Лекции по эристике. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2002. 192 с.
15. Учебная дискуссия: монография / под ред. Н.В. Блажевича. Тюмень: Тюменский юрид. ин-т МВД России, 2004. 81 с.
16. Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел России: учеб. пособие / под ред. А.Л. Анисина. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2018. 196 с.