

Краснодарский университет МВД России

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Краснодар
2020

УДК 37.01(075.8)
ББК 74.560я73
П24

Одобрено
редакционно-издательским советом
Краснодарского университета МВД
России

Составитель *И. С. Нестеренко*

Рецензенты:

Е. В. Пенионжек, кандидат философских наук, доцент (Уральский юридический институт МВД России);

А. В. Астрицов (Главное управление МВД России по Краснодарскому краю).

Педагогические основы воспитательной работы в органах
П24 внутренних дел [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / сост.
И. С. Нестеренко. – Электрон. дан. – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2020. – 1 электрон. опт. диск.

ISBN 978-5-9266-1636-8

Излагается содержание, характеризуются формы, освещаются методы и технологии воспитательной работы в органах внутренних дел. Содержатся контрольные вопросы и практические задания для выполнения.

Для профессорско-преподавательского состава, адъюнктов, курсантов, слушателей образовательных организаций МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

УДК 37.01(075.8)
ББК 74.560я73

ISBN 978-5-9266-1636-8

© Краснодарский университет
МВД России, 2020
© Нестеренко И. С.,
составление, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Тема 1. Педагогика как наука.....	5
§ 1. Понятийно-терминологический аппарат педагогики.....	5
§ 2. Построение и место педагогического знания в системе наук....	10
§ 3. Методы получения педагогического знания.....	12
Тема 2. Педагогические основы теории воспитания.....	18
§ 1. Воспитание в педагогическом процессе.....	18
§ 2. Научные подходы как методологические основы воспитания.....	20
§ 3. Принципы воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	22
Тема 3. Содержание воспитательной работы в органах внутренних дел.....	27
§ 1. Понятие и характеристика воспитательной работы в органах внутренних дел.....	27
§ 2. Система воспитательной работы в органах внутренних дел....	28
§ 3. Основные направления воспитательной работы сотрудников органов внутренних дел.....	30
§ 4. Педагогические аспекты управления воспитательной работой с личным составом.....	37
Тема 4. Технологии и методы воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.....	43
§ 1. Понятие технологий воспитания и их основные идеи.....	43
§ 2. Методы и средства воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	44
Тема 5. Индивидуальный подход в воспитании сотрудников органов внутренних дел.....	51
§ 1. Понятие индивидуальной воспитательной работы и ее значение в работе с кадрами органов внутренних дел.....	51
§ 2. Основные формы и методы индивидуальной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.....	52
Тема 6. Педагогика профессионального образования в системе МВД.....	56
§ 1. Профессиональное образование в системе МВД и педагогический подход к его модернизации.....	56
§ 2. Образовательный процесс и педагогические условия его эффективности.....	59
§ 3. Личностно-формирующий потенциал образовательного учреждения и его реализация.....	62
Тема 7. Методика преподавания юридических дисциплин.....	70
§ 1. Педагогические технологии в образовательном процессе вуза.....	70
§ 2. Методическая система в образовательном учреждении МВД...	75
§ 3. Методика проведения различных видов занятий при преподавании юридических дисциплин.....	82
Литература.....	104

ВВЕДЕНИЕ

Педагогика – это наука о людях, о том, как заниматься воспитанием и обучением, при этом всесторонне развивая личность. Данная наука является сферой для познавательной деятельности, призванная отражать форму педагогического сознания, что в совокупности с изучением педагогической действительности, воспроизводит достоверные данные. Знания позволяют педагогу активно заниматься совершенствованием людей, используя различные методы обучения и воспитания разных групп населения. Ведь для оказания эффективной помощи населению, необходимо сосредоточиться на грамотном построении педагогической системы, позволяющей направить людей на светлое будущее.

Условия жизни людей в современном обществе во многом зависят от того, в каком состоянии находится правовая сфера. Именно эта сфера активно воздействует на педагогическую грамотность и воспитанность людей, регулируя поведение людей. Изучая педагогику, открываются особенные и вполне обширные возможности для ее использования в органах внутренних дел (далее ОВД), где важность процесса и результата воспитания и образования личного состава имеет особое значение. Поэтому педагогика – одна из древнейших наук, сочетающая в себе комплексную систему воздействия на граждан, что является основным приоритетом для работы с кадрами, которые обеспечивают права и свободы граждан.

В настоящем учебно-методическом пособии представлены прикладные аспекты педагогики, которые специфичны и относятся исключительно к правоохранительным органам, а также отражают деятельность задействованных в данной работе кадров личного состава МВД. Акцентируется внимание на вопросах воспитания, где описаны методы и технологии воспитательной работы, индивидуальный подход к сотрудникам ОВД, образовательный процесс и педагогические условия его эффективности в системе вузов МВД. В последней главе подробно рассматривается использование педагогических технологий в процессе подготовки курсантов и слушателей, а также методика проведения различных видов занятий при преподавании юридических дисциплин.

Учебно-методическое пособие представляет собой структурированный информационный материал для лекционного чтения и подготовки к семинарам и практическим занятиям.

ТЕМА 1. ПЕДАГОГИКА КАК НАУКА

§ 1. Понятийно-терминологический аппарат педагогики

В различных источниках различного профиля можно встретить немало определений понятия «педагогика». Одно из самых часто используемых определений звучит так: педагогика – наука о воспитании человека, раскрывающая основные цели, задачи и сущность воспитания, а так же роль в жизни общества и становлении личности. Воспитание включает в себя как образование, так и обучение. В этой науке, так же, как и в любой другой, присутствует своя система правил. Поэтому, анализируя вышеизложенное стоит отметить педагогику как науку о закономерностях развития, воспитания и обучения, о специфических правилах и особенностях, определяющих эффективного педагога.

Педагога как термин имеет древнегреческие корни, пришедшее из Византии. Раньше, в Древней Греции педагогом принято было называть раба, наемного слугу, исполнявшего функцию сопровождения детей в школу. Учителем звали грамотных рабов из лиц низшего класса.

В Древней Греции воспитательную работу выделяли в отдельный вид деятельности, наделяя ее своими особыми функциями. Одними из важнейших функций считалось забота об охране здоровья и жизни детей, другой выступала сопровождение детей в учебном процессе, третья заключалась в передаче знаний. Эти функции до сих пор являются наиболее важными в педагогике. Исходя из истоков данных положений, сложившихся в педагогике, далее происходило расширение понятия «педагогика» и стали углубляться функции деятельности педагога. Поэтому одним из нововведений стало получение специальной подготовки для работы с детьми в учебном образовательном учреждении.

В современном мире педагогика занимается не только обучением и воспитанием детей, но и активно влияет на взрослых, обеспечивая непрерывное образование в разных учебных заведениях, профессиональную подготовку и переподготовку, а также другие виды и уровни обучения.

В течение семи столетний термин «педагогика» приживался в нашей стране и только в XIX веке оформился в науку. Этот термин приживался и формировался на нашем российском пространстве, разделив воспитательную и образовательную деятельность на основные составляющие.

Толчком к развитию педагогики как науки стало осмысление ранее полученного педагогического опыта воспитательной деятельности, детальное его исследование и рефлексия реально существующей практической деятельности. Со временем стали появляться специалисты, ученые, публикующие свои труды, что в итоге складывалось в появление конкретных направлений, призванных изучить процесс воспитания и улучшить его. Методом практики и теоретического анализа данных были выявлены условия для целенаправленного воспитания. Со временем, педагогика стала наукой, имеющей ряд соответствующих признаков, проявляющихся в наличии объекта, предмета исследования, выстро-

енный понятийно-категориальный аппарат, имеющая наличие своих терминов и руководствующаяся своими методами исследования.

Термины педагогики дали основу для новых более узких направлений, которые и по сей день продолжают развиваться.

В некоторых случаях ученые не делают значительной разницы между терминами «педагогический» и «воспитательный», ведь педагогика всегда включает в себя воспитательный элемент.

Педагогика как наука имеет довольно широкое значение, изучаемое так же и другими дисциплинами, например, психологией, философией, правом, экономикой, медициной, культурологией и многими другими.

Педагогика, имея свой объект и научное пространство, выстраивает определенную систему, включающую в себя двух людей, один из которых осуществляет воспитание, другой производит воспитательные действия. Тот, кто воспитывает выполняет функцию передачи информации поколений. Воспитывающийся – тот, кто готов воспринимать и осваивать культуру и жить в соответствии с полученной информацией.

Термин «педагогика» по мнению В.С. Безрукова, заключается в том, что этот автор видит педагогику как науку, иллюстрирующую воспитательные взаимодействия и трансформацию всех участников процесса, как человека воспитывающего, так и человека воспитываемого¹.

Педагогика представляет собой науку:

гуманитарную – о человеке;

общественную, направленную на изучение жизни людей в обществе;

социально-ориентированную, которая рассматривает становление, развитие людей в обществе, взаимодействие в социальной группе и их взаимовлияние друг на друга;

практичную – необходимая любому для адаптации к современным жизненным условиям, содействующая самоутверждению и самореализации в социуме;

универсальную по степени необходимости для всех, помогающую в реализации и достижении успехов во всех областях;

демократичную, ориентированную на понимание и взаимный интерес и полное содействие, обоюдную активность в достижении общих целей;

эффективную, включающую в себя успешно реализованные и проверенные методы, формы воспитания и обучения, благодаря которым успешно реализуются технологии обучения, непосредственно развивающие людей;

надежную, имеющую опыт, собранный многими людьми, подтвержденный столетиями, служащими основой для новых технологий и их реализаций.

Педагогика как наука имеет свой объект и предмет. В данном случае за объект исследования педагогики принимают сферу объективной реальности, которую следует изучить, в то время как предметом становятся его стороны и аспекты.

¹ Безрукова В.С. Педагогика. Ростов н/Д: Феникс, 2013. С. 16.

Объектом педагогики становится изучение сфер жизни общества и государства, оказывающих влияние на подготовку человека для выполнения различного рода задач, к примеру, профессиональных и социальных, ведущих к процветанию общества через активную самореализацию потенциала конкретного человека.

Предмет педагогики представляет собой происходящие события в педагогической сфере современного общества, отражающие закономерности системы отношений, которые происходят в деятельности, включающие человека в систему общественных отношений через социализацию².

Основную цель педагогики определяет именно ее предмет. В этом заключается назначение создания и разработки условий жизни, способствующих формированию у граждан достаточного уровня образованности и воспитанности, что непосредственно влияет на профессионализм. Так же предмет педагогики влияет на то, каким образом проявляются творческие способности личности, что способствует адекватной оценке своих возможностей, что проявляется в совокупном формировании и оценке идеалов общества.

К функциям задач педагогики относятся:

мировоззренческая – способствует созданию и совершенствованию педагогической реальности, представлений о науке, что влияет на жизнь каждого человека;

личностно-формирующая – влияющая на познание человеком самого себя, использующего все новые методы для совершенствования себя и окружающего мира, побуждающая использовать знания, формируя новые практические навыки;

познавательно-диагностическая – позволяющая изучить динамику и закономерности личности и группы в педагогической науке, используя практические методы изучения, позволяющие оценить и спрогнозировать текущие изменения;

интегрирующая – объединение разных наук и специализаций, участвующих в решении конкретной педагогической задачи;

проектно-конструктивная – использующая данные проведенных исследований педагогических явлений, участвующих в дальнейшей разработке актуальных педагогических мер совершенствования процесса познания;

преобразовательная – позволяющая внедрить результаты собственных разработок и использовать ранее полученный опыт исследователей педагогики.

культурологическая – совершенствующая и создающая новые субъекты педагогики, разрабатывающая эффективные способы реализации педагогической культуры.

Описанные характеристики и функции являются элементами как общей, так и прикладной юридической педагогики.

² Столяренко А.М. Юридическая педагогика. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ»: «ЭКМОС», 2000. С. 17–19.

Понятийно-терминологический аппарат педагогики выступает как форма мышления, цепь которого состоит из отношений между предметами и связями, а также служит вместилищем фундаментальных понятий, отражающие существенные, всеобщие свойства и отношения действительности»³.

Множество терминов, формирующих совокупность, создают то общее, что называется понятийно-терминологическим аппаратом, а в его состав входят слова, понятия, термины, что составляет один из основных принципов педагогики как науки.

В педагогику как науку постепенно входили термины, являющиеся непосредственной основой для всей ее структуры. В прошлом веке обычные, казалось бы, слова становились научными терминами педагогики.

Заимствования слов из других языков становились новыми витками развития понятийного аппарата. Наиболее часто исследователи обращались к древнегреческому и латинскому языкам. Так же исследователям было свойственно создавать собственную терминологию, которая прочно входила в научный язык последующих ученых.

Наиболее устойчивыми направлениями педагогического понятийно-категориального аппарата можно назвать именно категории. Из-за их относительной статичности они являются базисом всей науки.

К ним можно смело отнести понятия «обучения», «воспитания», «развития», «педагогический процесс», «образование». Это довольно абстрактные понятия, имеющие множество смыслов. Например, на одно и то же явление можно смотреть с разных сторон. Как на вид деятельности, на самостоятельное явление, как процесс и т. д. и каждый раз оно будет иметь определенное и неоспоримое значение.

Развитие понятийно-терминологического аппарата находится в постоянном движении, подчиняясь законам внешнего и внутреннего развития, порой никак не связанных друг с другом. Стоит обратить внимание на то, каким образом мы строим свою речь, какие вкладываем понятия. Поэтому по тому, как человек говорит легко понять среду, в которой он находится. На основании данного факта приходим к выводу, что только постоянное обучение и усовершенствование педагога позволит ему становиться успешнее и эффективнее, осуществляя воспитательные действия.

Работа с терминами и понятиями помогает педагогу лучше вникнуть в суть педагогической деятельности, позволяя на научном языке собирать, классифицировать полученные на практике знания и уметь излагать их как устно, так и в научных трудах. Именно наличие в обиходе педагога различных терминов, позволяет понимать научную литературу, общаться со специалистами, анализировать и дополнять свой педагогический саквояж.

Связывая теорию и практику педагогической деятельности, педагог отражает познавательную и преобразовательную стороны мира.

Соотношение категорий педагогики подкрепляет идею всеобщей активности, что можно увидеть на схеме (рис. 1).

³ Мижериков В.А. Словарь-справочник по педагогике. М.: Сфера, 2004. С. 118.



Рис 1. Категории педагогической науки

В результате изучения множества определений были выделены следующие особенности.

Воспитание – целенаправленный процесс, контролируемый воспитателем или коллективом по развитию, направленный на расширение и углубление потребности, мотива, ценности, смысла и идеала (социальные регуляторы), которыми может руководствоваться человек в своей жизнедеятельности⁴.

Самовоспитание – осознанный процесс самосовершенствования в различной деятельности, направленной на достижение определенных результатов, формирующих образ, к которому стремиться данная личность.

Обучение – ситуация при которой происходит передача и усвоение знаний, умений, навыков и способов познавательной деятельности.

Обучение является процессом двусторонним. Его осуществляет педагог (преподавание) и обучающийся (учение).

Самообучение – сознательно овладение навыками и знаниями, полезными в определенной области, интересующей человека, используя для этого разные способы познания (самоанализ, чтение соответствующей литературы, подражание кому-то и т. д.).

Образование – течение какого-либо процесса или полученный результат, ознаменованный усвоением систематизированных знаний, умений, навыков, нравственных норм и правил жизни в обществе.

Самообразование – деятельность человека, имеющая направленность на получение и систематизацию знаний, постоянное и расширение, пополнение и практика своих умений.

⁴ Педагогика. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011. С. 6.

Воспитательные отношения – это взаимоотношения между субъектом воспитания, непосредственно осуществляющим воспитательные действия и другим субъектом, воспринимающим и активно реагирующим на производимые действия.

Развитие – это состояние перехода от более простой формы, к более сложной, приводящее к постоянному накоплению знаний.

Формирование – постоянное закрепление нововведений, создающих социально-приемлемые качества личности, в одобряемой форме, иллюстрирующей стабильность.

Педагогический процесс – последовательные действия с целью воспитать, научить, развить и сформировать личность обучающегося.

Обращение к правовым источникам позволяет заметить, что законодательство несколько иначе трактует основные понятия педагогики⁵:

1) образование – общественно значимое благо, которое должно осуществляться в интересах человека, семьи, общества и государства;

2) воспитание – деятельность, имеющая направленность на то, чтобы личность развивалась

3) обучение – процесс, направленный на овладение знаниями, умениями, навыками и компетенциями, приобретение опыта, развитие способностей для применения в жизни и формированию у обучающихся мотивации получить образование.

§ 2. Построение и место педагогического знания в системе наук

Количество знаний, которые были накоплены в течение существования человечества и науки огромен и бесценен, и что самое главное, находится в постоянном движении. Учитывая то, что воспитание способствует передаче опыта поколений, следует отметить, что именно педагогика должна подчеркивать и использовать этот опыт, находя наиболее адекватный способ изложения информации.

В практической деятельности воспитание должно осуществляться по пяти направлениям: физическое, нравственное, умственное, трудовое, эстетическое. Стоит отметить равноценность каждого направления и бесценность по реализации в реальном мире.

Учитывая возрастные особенности каждого человека, воспитание проводилось, и проводится во всех местах, где чаще всего бывает человек – это и работа, и учебное заведение, семья и многое другое. Педагогика как отрасль формировалась постепенно, появлялись различные направления в зависимости от места реализации, т. е. в семье – семейная, далее школьная, юридическая и многие другие. Некоторые направления были сформированы по основным актуальным проблемам. Например, этнопедагогика, социальная и специальная

⁵ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собр. законодательства РФ. 2012. № 53, ч. 1. Ст. 7598.

педагогика. Первая характеризовалась интересом к национальному воспитанию, вторая занималась защитой и помощью детям.

Развитие отраслей педагогики было неравномерным, однако самой первой разилась именно школьная педагогика. Сейчас все более актуальными становятся экологическая педагогика и педагогика здоровья. Формирование каждой отрасли происходит в ответ на потребности общества, с учетом всех особенностей и возможностей для реализации.

В своем большинстве авторы сходятся в том, что педагогика относится к группе общественных наук, которые функционируют вместе с естественными и техническими. Важность педагогики видится в том, что она связана с человеком и как результат вынуждена обращаться к данным различных наук, его исследующих. Данный факт определяет особое место педагогики в научной картине мира. Взаимосвязь педагогики с другими научными данными проиллюстрирована на рис. 2.

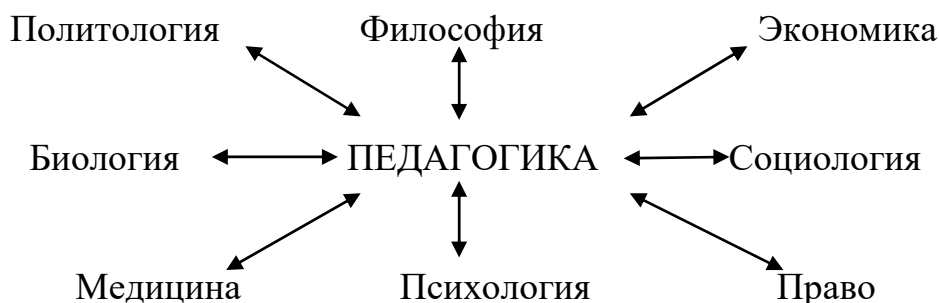


Рис. 2. Педагогика в системе наук

На схеме видна взаимозависимость и взаимообмен между науками с основной анализируемой нами педагогикой. В изучении связи между педагогикой и философией стоит отметить ее предмет в виде общего и особенного. Философия сосредоточена на том, чтобы излагать универсальные человеческие качества, в то время как педагогика предлагает пути их формирования, учитывая конкретные особенности отдельной личности, используя доступные в данный момент педагогические средства и организуя специальные условия.

Именно процесс воспитания описывается как способ использования регулируемых факторов для воздействия на личность. Соотнесение индивидуального опыта с общественным позволяет рассматривать взаимосвязь социологии с педагогикой.

Совмещение педагогики с биологией позволяет рассмотреть биогенные факторы, воздействующие на воспитание.

Сферы медицины и педагогики могут взаимодействовать, однако используют разные средства. В этом случае роль педагогики носит более информационный и формирующий характер, способный компенсировать имеющийся дефект или снижать его тяжесть.

Правовая сфера тесно связана с регулированием социальных отношений, при этом охраняемых государством. Педагогика так же занимается воспита-

тельной сферой человека, поэтому предметы деятельности совпадают. Каждая из сфер использует свои методы воздействия на личность, имея при этом одни и те же задачи.

Взаимосвязь между экономикой и педагогикой существует на уровне формирования человека как субъекта труда, что в целом позволяет регулировать формирование трудовых ресурсов в обществе.

Сильная связь прослеживается между педагогикой и психологией, которая так же примыкает педагогическая психология. Все процессы педагогики имеют под собой механизм психической регуляции. Различие заключается в опосредованности педагогики специальными программами. При этом предметная область педагогики и психологии в воспитательном процессе взаимодополняют друг друга как внешняя и внутренняя стороны.

Связь между педагогикой и политологией проявляется во взаимодействии политики с классами, этническими группами и т. д., они стремятся выразить себя через получение власти и отстаивания своих прав.

Следующий значимый фактор – это природа педагогического познания. Ведь если исходить из того, что воспитание – формирование культурного человека, то педагогика, как результат, связана с многообразием культуры. Любой педагог должен немало читать, исследовать, что в последствии, передать свои знания. Именно эта педагогическая функция свидетельствует об интегративном характере педагогики, т. е. способности этой науки вступать в самые разные отношения с иными науками.

Из выше сказанного следует, что педагогика, в силу объекта и предмета познания, изначально наделена свойствами интеграции. Именно с этим связано то, что и по настоящее время с педагогикой вступают в связь другие науки, образуя все более углубленные познания о воспитании человека.

В педагогике обширно применяются термины из разных наук. Своего рода происходит педагогизация. Например, такие географические термины, как климат или регион стали педагогическими – климат в коллективе и на производстве, регионализация системы образования.

Помимо терминов в педагогике применяются и идеи других наук, с целью трансформации их в аспект воспитания. Отметим и использование в педагогике методов других наук: математики, психологии, медицины.

В тоже время педагогика не только может заимствовать, она и сама может оказывать влияние на разные науки, формируя заказы новых исследований.

§ 3. Методы получения педагогического знания

Лишь имея конкретный объект и предмет познания, свою терминологическую основу, методы, совокупность знаний может стать наукой.

Под методами исследования нужно понимать умственные или практические действия, с помощью которых можно познать объект и предмет педагогики.

Основа термина «методология» – метод, который переводится с греческого как «путь», «прием» или «способ действия».

Говоря обыденным языком метод исследования – это своего рода «хирургический инструмент» в руках педагога, который дает возможность выявить, познать и сделать выводы, на основе фактов педагогики. Зачастую такие факты являются не заметными, непонятными, неожиданными. Именно поэтому и необходимы специальные приемы познания. Качество педагогических знаний, их новизна, достоверность и необходимость находятся в зависимости от того, какие методы используются. При помощи педагогических методов можно восполнить уже полученные познания о том какой уровень воспитания имеют люди различных возрастов, вида деятельности, социального положения и др.

В разработки и применении исследовательских методов важное значение принадлежит источникам познания объекта и предмета педагогики. Если говорить образами, то источник – это родник, откуда можно черпать знания. В контексте нашей работы – это то, что познается, что может информировать о воспитываемом и воспитывающем человеке в их взаимных отношениях в результате воспитания.

Источники могут быть разделены на устные, письменные и вещественные. Устные источники – это своего рода рассказ человека о себе или других; к письменным следует отнести справочную, учебную и научную педагогическую литературу; вещественные – результат труда.

В течение истории было выработано множество методов для получения и анализа педагогических фактов. Следовательно, можно говорить о множестве классификаций. В контексте сказанного интерес представляет самая распространенная, основанная на разных источниках познания. Такое классифицирование все методы разделяет на три класса: теоретические, эмпирические, вспомогательные.

Под эмпирическими методами понимаются практические действия, имеющие направленность на сбор педагогических фактов и их преобразование. В большинстве случаев такие методы применяют, изучая практики воспитания. Самый распространенный метод – это наблюдение, под которым понимаем намеренное действие по восприятию и фиксации действий, которые человек реально совершает.

Важный факт – тот, кто наблюдает, не может вмешиваться, он как бы находится «со стороны».

Выделим признаки наблюдения:

направленностью к ясной, конкретизированной цели;

планомерность и систематичность;

воспринимать и фиксировать происходящее нужно объективно;

должен сохраняться естественный ход педагогического процесса.

Наблюдение бывает целенаправленным и случайным; сплошным и выборочным; непосредственным и опосредованным; продолжительным и кратковременным; открытым и скрытым «инкогнито»; констатирующим и оценивающим; сплошным и выборочным; неконтролируемым и контролируемым (наблюдаемые события регистрируются по заранее выработанной процедуре); каузальным и экспериментальным; полевым (в естественных условиях) и лабораторным (в экспериментальной ситуации).

Наблюдение предполагает ряд правил:

цель наблюдения должна быть четко определена;

программа наблюдения должна зависеть от четко сформированной цели;

данные должны фиксироваться детально;

применяется система категорий и оценочных шкал.

Как и любые методы, наблюдению присущи сильные и слабые стороны.

Преимущества метода: предмет изучается в целостности и естественном функционировании. В то же время данный метод не даст возможности вмешаться в процесс, который исследуется, скорректировать его или преднамеренно создавать необходимые ситуации. Сказанное позволяет отметить, что результаты наблюдения в обязательном порядке должны подкрепляться другими исследовательскими методами.

Другой распространенный метод – беседа. Этот метод предполагает получение информации, как от личности, которая исследуется, так и от людей, которые окружают. Важность метода в том, что происходит установление контакта с объектом исследования, возможность не только оперативно получить данные, но и конкретизировать их в виде собеседования.

Практикой педагогических исследований выработаны ряд правил использования данного метода:

вопросы для беседы должны быть связаны исключительно с той проблемой, которая исследуется;

вопросы должны быть сформулированы четко, принимая во внимание степень компетентности в них собеседника;

вопросы нужно задавать в понятной форме, способной побудить собеседника дать развернутый ответ;

нельзя задавать некорректные вопросы;

нужно принимать во внимание настроение собеседника;

беседа должна строиться на «равных», т. е. собеседник должен видеть в исследователе товарища;

беседа не должна проводиться второпях;

место для беседы следует подбирать таким образом, чтобы никто не смог помешать ее ходу.

Следующий метод – это эксперимент. Экспериментом именуют комплексный метод исследования явлений, когда изменяются условия их протекания. Вполне понятно, что в педагогике могут иметь место многие виды экспериментов. Самый распространенный вид эксперимента – это опытно-экспериментальная работа, которая может проводиться в сложившихся условиях без их корректировок. Можно отметить и лабораторный эксперимент, но его редко применяют. Намного чаще применяют эксперимент – плацебо, т. е. ложный. В данном случае объекту эксперимента внушают мысль о том, что проводится эксперимент, но на самом деле это не так. К примеру, обучающемуся говорят, что исследования свидетельствуют о его прекрасной памяти. Обучающийся, веря в это, при последующих замерах памяти показывает прекрасные результаты.

В своем большинстве теоретические методы взаимосвязаны с изучением письменных и устных источников.

В настоящее время любое исследование содержит в себе изучение каких-либо документальных источников для получения полной, достоверной исторической информации о предмете исследования. В каждой современной научной работе используются статистические данные для обоснования актуальности исследования, постановки проблемы исследования. Метод анализа источников является основной для формирования гипотез, которые проверяются и дополняются другими научными методами, например, методом беседы и наблюдения.

Метод анализа источников позволяет рассмотреть разные стороны вопроса, изучить особенности изучаемого вопроса, определить границы вопроса, рассмотреть определенные исторические периоды, т. е. развитие данной изучаемой темы во времени. Благодаря этому методу, у исследователя есть возможность увидеть динамику, взаимодействия разных структур, связанных с изучаемым вопросом.

В ситуациях, когда используя эмпирические или теоретические методы исследователь получает количественный материал, который поддается счету, используют вспомогательные методы их статистической обработки. Делается это с помощью специальных математических расчетов. К примеру, такие расчеты незаменимы при использовании контент-анализа.

В педагогике принято различать поисково-исследовательскую и внедренческую деятельность. Первая направлена на поиск, разработку и проверку на результативность новейших идей. Во внедренческо-исследовательской – новые идеи не вырабатывают, а заимствуют из разработок, инновационного опыта и внедряют в практику.

В аспекте педагогики, исходя из классификации методов, проводят такие типы исследований, как теоретические, эмпирические и смешанные. Исследования смешанного типа проводятся чаще других.

Практические задания

1. Провести сравнительный анализ воспитания и обучения в первобытном обществе и древнейших цивилизаций.

2. Описать основные характеристики зарождения воспитания на ранних ступенях развития человечества, акцентируя внимание на воспитание детей в семье, обряды инициаций и подготовки к ним как зачаточной форме организованного воспитания.

3. Охарактеризуйте воспитание и обучение в древнейших цивилизациях Ближнего и Дальнего Востока, а также в античном мире (Египет, государства Месопотамии, Иудея, Индия, Китай и др.) и проведите сравнительный анализ по следующим критериям:

- домашнее воспитание и его традиции;
- возникновение письменности и школы;

дворцовые и храмовые школы;
обучение ремеслам;
подготовка жрецов;
кастовое воспитание, различные типы светских и религиозных школ.

Контрольные вопросы

1. Что является предметом педагогики? Назовите ее составные части.
2. Перечислите задачи, решаемые современной педагогикой?
3. Назовите основные понятия педагогики и дайте им краткую характеристику.
4. Перечислите функции педагогики.
5. Чем может помочь педагогика людям, обществу и каковы ее задачи?
6. Какое место занимает педагогика в системе общенаучных знаний, какие у нее существуют междисциплинарные связи с другими отраслями науки?
7. Перечислите главные методы педагогических исследований и дайте им краткую характеристику.

Тематика рефератов

1. Педагогические идеи в письменных памятниках Древнего Востока.
2. Педагогическая мысль в эпоху становления европейской цивилизации.
3. Схоластика и педагогическая мысль.
4. Педагогическая мысль и изменения в подходах к воспитанию и школьному делу в период Реформации.
5. Развитие педагогической мысли в эпоху Возрождения.
6. Школа и педагогическая мысль в Киевской Руси и Русском государстве (до XVIII в.).
7. Школа и педагогическая мысль в Московской Руси.
8. Становление педагогики как науки в странах Западной Европы (XVII–XVIII вв.).
9. Школа и педагогическая мысль в России XVIII в.
10. Педагогика в странах Западной Европы и США в XIX в. (до 90-х гг.).
11. Влияние немецкой классической философии на развитие педагогической мысли в Европе.
12. Педагогическое творчество И.Г. Песталоцци.
13. Педагогическая мысль в России (до 90-х гг. XIX в.).
14. Индустриальное развитие России во второй половине XIX в.
15. Зарубежная педагогика и школа в конце XIX – начале XX вв.
16. Создание новых школ педагогами-реформаторами (С. Редди, У. Бегли).
17. Педагогическая мысль в России в конце XIX – начале XX вв.
18. Зарубежная школа и педагогика в новейшее время (с конца первой мировой войны до 90-х гг. XX в.).
19. Развитие школы и педагогики в России до конца Великой Отечественной войны (1918-1945 гг.).

20. Педагогическая мысль русской эмиграции (В.В. Зеньковский, И.А. Ильин, С.И. Гессен).
21. Советская школа и педагогика в годы Великой Отечественной войны.
22. Школа и педагогика за рубежом после второй мировой войны.
23. Школа и педагогика в России после Великой Отечественной войны.
24. Современная школа и педагогика за рубежом.

ТЕМА 2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕОРИИ ВОСПИТАНИЯ

§ 1. Воспитание в педагогическом процессе

По традиции воспитание определяют, как воздействие на личность с целью формировать у ее социальные свойства, качества и должное поведение. Среди видов воспитания можно выделять семейное, конфессиональное (религиозное), этническое, а также воспитание, которое организуют в детских и юношеских организациях или в специализированных образовательных организациях (к примеру, МВД России).

В представленном пособии предлагаем под термином воспитание понимать сознательный и имеющий целевую направленность педагогический процесс, организующий и стимулирующий разную деятельность направленную на формирование личности. Представленное понимание основано на деятельностно-отношенческой концепции воспитания. Суть этой концепции в том, что, только включение человека в разные виды деятельности возможно его действительно воспитать. Если такой деятельности нет, то нельзя и говорить о воспитании.

Внешнее воспитательное воздействие, по своей сути, может и не привести к нужному эффекту, вызывая у воспитуемых как положительные, так и отрицательные реакцию. Таким образом, становится понятно, что лишь возбуждая желание работать над собой, вызывая положительные реакции, внешнее воспитание может оказать результативное влияние на личность.

Обратимся к закономерностям воспитания, под которыми понимаем повторяющуюся и существенную связь в воспитательном процессе, реализуя которые можно добиться в становлении личности.

Закономерности:

на протяжении всех периодов истории воспитание характеризуется объективными потребностями общества;

цель, содержание и методы воспитания должны быть едиными;

обучение и воспитание должно осуществляться в единстве;

личность можно воспитать исключительно включив ее в деятельность.

Только осуществляя познание человек получает знания. Сложно воспитать трудолюбие, если не вовлечь человека в трудовую деятельность. Сказанное еще раз подчеркивает, что воспитание – это не столько воспитательные разговоры, сколько включение человека в деятельность, соответствующую его возрастным и индивидуально-психологическим особенностям.

Итак, поскольку цель воспитания – это разностороннее развитие личности, то осуществляя его нужно включать человека в разные виды деятельности:

учебно-познавательную и технически-творческую, направленную на умственное и техническое развитие;

гражданско-общественную и патриотическую, которая взаимосвязана с гражданским и патриотическим воспитанием;

общественно полезную, формирующую желание, что либо созидать;

морально-познавательную и нравственно-практическую (защита слабых, взаимная помощь, шефство и др.);

художественно-эстетическую, направленную на эстетическое развитие; физкультурно-оздоровительную, обеспечивающую физическое развитие.

Если человек не будет принимать участия в каком либо (или всех сразу) из указанных видов деятельности, он не сможет развиваться в данной направленности.

Воспитание это своего рода активизирование активности личности в той деятельности, которая организуется. Результативно развивать и формировать личность возможно лишь в том случае, если она (личность) будет проявлять активность. В той ситуации, когда человек выполняет деятельность не имея на то желание, то нельзя говорить о том, что личность развивается. По справедливому замечанию Л.В. Занкова «нельзя силой заставить человека впитывать знания». Искусство воспитания в том и состоит, чтобы воспитатель мог создать педагогические ситуации, побуждающие желание совершенствоваться, познавать новое.

Организуя воспитательный процесс нужно не только проявлять гуманность и уважать личность, но и сочетать эти качества с требовательностью. Психологическая основа данной закономерности проявляется в том, что отношения педагога и воспитуемого могут вызывать у последнего некоторые внутренние (эмоционально-чувственные) переживания. Если такая связь проникнута взаимоуважением, то воспитательное влияние, которое оказывает педагог, будет вызывать у обучающихся исключительно положительные эмоции.

Организуя воспитательный процесс нужно не только стараться открыть перед обучающимися перспективы роста, но и помочь достигнуть успехов. Если такая цель будет реализована, личность будет переживать внутреннее удовлетворение. В противном случае личность может испытывать внутреннее беспокойство и психологическое напряжение. Не сложно понять, что повторяющиеся неудачи парализуют деятельность и личность может потерять любую активность.

Организуя воспитательный процесс педагог должен уметь выявить положительные качества обучающихся и свою деятельность в последующем выстраивать, ориентируясь на эти качества. Как известно любой человек развивается по-разному, кто-то быстрее, кто-то медленнее, у кого-то бывают срывы и неудачи. И, как отмечено выше, если такие неудачи будут повторяться, то человек чувствует отставание, а радость удач сменяет разочарование. Как результат – пассивность, переживание изолированности и дискомфорта. Если недостатки будут активно обсуждаться, то такие меры не принесут положительного результата. Как правило, критикуя и осуждая человека, можно усугубить у него отрицательные психологические переживания. Любое осуждение или упрек, когда сам человек не может справиться с трудностями, оказывают отрицательное воздействие. В контексте сказанного уместно процитировать А.С. Макаренко, который утверждал, что каким бы плохим не был воспитанник, к нему всегда нужно подходить оптимистично, проектируя в нем хорошее.

Важная особенность воспитания – это учет возрастных и индивидуальных особенностей человека, так или иначе оказывающих влияние на его воспитание.

Бесспорно, важным является умственное, физическое и нравственное развитие воспитанника, его реакция на внешние воздействия.

Воспитание личности следует организовывать в коллективе и через коллектив, формируя у нее товарищеские черты и качества.

Воспитание нельзя ограничивать только тем влиянием, которое оказывает педагог на воспитанника. Такое влияние должно быть подкреплено и тем влиянием, которое на личность оказывает коллектив. Именно поэтому, организуя воспитание нужно следить за тем, чтобы в коллективе была здоровая и сплоченная атмосфера.

Педагог, организуя воспитательный процесс, должен стараться соблюдать единство и согласованность семьи и общества.

Воспитанию присущ скрытый характер. Сказанное означает, что человек не должен себя почувствовать объектом педагогических нравоучений.

Организуя воспитательный процесс педагог должен побуждать личность к самовоспитанию. Т. е. к деятельности направленной на усовершенствование своей личности, исходя из поставленных целей и сложившихся идеалов. Самовоспитание может осуществляться в результате самоуправления.

Самоопределение – это осознанный выбор своего жизненного пути, ценностей, профессии, условий жизнедеятельности.

К методам самовоспитания относим: самопознание; самообладание; самостимулирование.

Рассмотренные общие закономерности воспитания – это первостепенные требования, на которых должна выстраиваться воспитательная работа в ОВД.

§ 2. Научные подходы как методологические основы воспитания

Рассматривая категории педагогики, мы уже затрагивали сущность воспитания. Была отмечена важность педагогики, которую в большинстве случаев определяют как науку о воспитании человека.

В период исторического становления человек смог сформировать истинно человеческие потребности, именуемые социальными потребностями. Исходя из своей природы, ценности возникают как критерий выбора какого-либо мотива. Например, часто перед людьми встает выбор – жить жизнь беззаботно или стремиться к богатству. В таких ситуациях необходим критерий выбора. Именно эти критерии начали формироваться в исторической ретроспективе и передавались из поколения в поколение. Можно сказать, что передача ценностей и есть процесс воспитания.

Взяв за основу сказанное, дадим определение воспитанию, выявив его суть. Воспитание – деятельность, имеющая целевую направленность воспитателя или коллектива, направленная на развитие, расширение и углубление потребностей, мотивов, ценностей, смыслов и идеалов, которые необходимы личности в повседневной жизни.

Одно из основных направлений современного этапа развития воспитания – это разноуровневый характер его исследования.

Исследования проблем воспитания базируются на собственно-педагогическом уровне. Выделяют 6 характеристик воспитания современности:

1. Воспитание – это активно развивающееся явление, определяемое качественными и количественными изменениями, которые можно наблюдать в людях, в процессе взаимодействия.

2. Воспитание оказывает целенаправленное воздействие на воспитанников.

3. Воспитанию присуще гуманистическое направление.

4. В воспитании всегда происходит взаимодействие воспитателя и воспитанника.

5. Воспитание исследуют на науковедческом уровне, позволяющим выделить различные качественные состояния, имеющие место в каждом воспитательном акте.

6. Предпринимают попытки анализировать феномен воспитания на более высоком методологическом и философском уровне. К примеру, проблему воспитания анализировали на философско-антропологическом уровне.

Важное направление современного этапа развития воспитания – это концептуализация воспитания, которая проявляется в интеграции разных подходов к воспитательным практикам.

Обобщив концепции воспитания, Е.В. Бондаревская предприняла попытку объединить их в четыре базовые группы⁶:

концепции социального воспитания;

общественно-ориентированные концепции;

лично-ориентированные культурологические концепции;

лично-ориентированные концепции самоорганизации воспитания.

Не менее важное направление развития воспитания на современном этапе – это многообразие методологических подходов к воспитанию. Среди таких подходов самыми распространенными можно считать следующие:

онтологический. Данный подход ориентирован на проблематику воспитания с точки зрения логики бытия воспитателя и воспитанника;

гендерный. Этот подход начал формироваться не так давно, т. е. по существу является новым и имеет важную значимость как на институциональном (семья, образовательные организации), так и на индивидуально-личностном уровне;

аксиологический. Данный подход имеет связь с развитием практико-ориентированного поиска ценностных ориентаций личности в активно изменяющемся обществе. Сущность этого подхода в том, что происходит утверждение общечеловеческих ценностей. Педагогический аспект этого подхода проявляется в том, чтобы объективные ценности мировой, отечественной и народной культур могли стать важными потребностями формирующейся и развивающейся личности. Этот подход реализуют при помощи педагогических регуляторов принципа культуросообразности воспитания;

⁶ Бондаревская Е.В. Феноменологический анализ современных концепций воспитания // Теоретико-методологические проблемы современного воспитания: сб. науч. тр. Волгоград: Перемена, 2004. С. 4–5.

экзистенциальный. Суть подхода в представлении воспитания бинарным процессом, который сочетает в себе педагогическое влияние и его рефлексивное преломление в самовоспитании человека;

синергетический подход. Имеет связь как с адаптацией в предметном поле воспитания человека, так и с признанием двойственного характера самого воспитания;

социальный подход. В данном подходе отражено единство и согласованность воспитательных потенциалов всех социальных институтов.

Следующие не менее важные направления в развитии воспитания – это тенденция утверждения и доминирования личностно-ориентированного подхода и тенденция преобладания гуманистического содержания основных теорий и концепций воспитания.

Служба в ОВД для некоторых личностей – это особый вид госслужбы, представляющей собой выполнение, основанных на профессионализме задач, направленных на то, чтобы защищать граждан, собственность, интересы общества и государства от преступных и других незаконных посягательств.

Контроль за законностью поведения граждан, обеспечение общественного порядка, разрешение конфликтных ситуаций и др. – это выраженная воспитательная функция правоохранительной системы, реализовывать которую могут только надлежащим образом воспитанные сотрудники. Исходя из практического опыта – невоспитанность, отсутствие педагогической культуры – это факторы, которые зачастую затрудняют решение жизненно важных вопросов в деятельности ОВД. Именно поэтому создание результативной педагогической системы воспитания сотрудников ОВД – это приоритетное направление государственной кадровой политики.

§ 3. Принципы воспитания сотрудников органов внутренних дел

Для того чтобы воспитательные задачи в ОВД решались правильно, существенное значение следует придавать принципам воспитания, понимание которых позволяет:

основательнее осознавать суть воспитания;

умело применять в своей деятельности разные методы воспитания.

Применительно к принципам первоначально отметим, что это немаловажная проблема. В настоящее время нет единства мнений не только относительно названия и содержания принципов, но их количества.

В данной работе под принципами нами будут пониматься основополагающие начала, которые находят проявления в существенных, устойчивых и повторяющихся внутренних связях. К примеру, принцип индивидуального подхода в воспитании зависим от результатов воспитательного воздействия от того, насколько педагогические меры будут соответствовать индивидуальным особенностям воспитуемой личности.

Объективные закономерности воспитательного процесса могут быть выражены разными принципами, каждый из которых определяет педагогические действия воспитателей.

Выделим общие требования к воспитательному процессу:

принципы, средства и методы должны соответствовать целям и задачам воспитания;

воспитательное воздействие должно учитывать индивидуальные и групповые особенности воспитуемых:

все методы и средства воспитания должны быть согласованы;

результаты воспитания должны зависеть от той степени активности, которую проявляет воспитуемый;

нужно принимать во внимание, что воспитание находится в зависимости от авторитета и педагогической культуры сотрудников ОВД.

Представленные положения – это своего рода закономерности, отражающие более общие связи в процессе воспитания. Именно взяв за основу указанные положения можно сформулировать семь основных принципов воспитания.

1. Принцип гуманистической направленности и целеустремленности воспитания. Этот принцип в педагогику ввели недавно, несмотря на то, что его истоки проистекают, начиная с эпохи Возрождения.

Под данным принципом понимаем необходимость уважать человека, соблюдать его права на индивидуальность. Оценивать можно исключительно поступки, но не личность.

На основе этого принципа сформируем следующее правило воспитательной деятельности:

уважать достоинство личности и признавать ценность человеческой жизни;

ясно и четко понимать цели и задачи воспитания сотрудников ОВД;

выбирая формы, приемы и средства исходить нужно из целесообразности;

воспитательные цели и задачи должны быть определены общей целью.

2. Воспитание в процессе служебной деятельности. Данный принцип требует опору на оценку и самооценку качеств личности и их проявлений в результате служебного взаимодействия. Данный принцип позволяет сформулировать следующие правила:

нужно сознательно относиться к выполняемому труду;

в деятельности нужно руководствоваться поступками более героических товарищей;

труд следует организовывать рационально;

труд нужно чередовать с культурным и содержательным отдыхом;

нужно учитывать отрицательные и положительные условия службы, оказывающие влияние на формирование личности сотрудника ОВД;

разумная инициатива должна своевременно поощряться.

3. Воспитание в коллективе и через коллектив. Этот принцип требует, чтобы коллектив сам регулировал поведение его членов, а руководитель предъявлял требования не столько к отдельной личности, сколько к коллективу в целом. Должны соблюдаться следующие правила:

формировать чувство коллективизма;

опираться следует на единство коллектива;
в коллективе нужно проявлять личную инициативу;
в коллективе нужно развивать требовательность и самостоятельность;
следует использовать общественное мнение.

4. Индивидуальный подход в воспитании. Данный принцип требует учитывать индивидуальные особенности воспитуемых (темперамент и характер, способности и склонности, мотивы и интересы и пр.).

Правила, вытекающие из представленного принципа:

нужно учитывать индивидуальность каждого сотрудника ОВД;
нужно уметь определять и прогнозировать поведение личности;
нужно уметь анализировать и корректировать индивидуальное воспитание.

5. Опора на положительное в личности и коллективе. Этот принцип требует опираться на положительную самооценку личности, соблюдать чувство меры в критике недостатков. Важными считаем следующие правила:

важно учитывать положительные качества коллектива и личности;
сотрудникам нужно демонстрировать их перспективу, ориентировать на развитие положительных качеств;
нужно соблюдать чувство такта;
следует оказывать помощь в повышении самооценки тем сотрудникам, которые в ней нуждаются;

нужно стараться выстроить доверительные взаимоотношения.

6. Сочетание требовательности с уважением достоинства личности.

Данный принцип считается одним из важных и предполагает оценку поступков и действий человека, а не его личности в целом. Сформируем правила:

нужно повышать требовательность с позиции личности и интересов деятельности;
необходимость предъявляемых требований должна быть осознанной.

7. Единство, согласованность и преемственность в воспитании.

Принцип требует осуществлять контроль этапов воспитательного процесса, выстраивая работу на основе обратной связи. Важно соблюдать следующие правила:

педагогические требования должны быть едиными ко всем сотрудникам;
обобщать положительный опыт в воспитании;
повышать воспитательное мастерство.

Все представленные воспитательные принципы взаимосвязаны. В тоже время каждый из них имеет относительную самостоятельность и важность в процессе воспитания сотрудников ОВД.

Практические задания

1. Опишите требования к нравственному облику современного полицейского.
2. Изложите и разъясните различия и сходства взглядов на воспитание и образование в России и за рубежом.

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под воспитанием? Приведите известные Вам трактовки «воспитания».
2. Перечислите признаки воспитательного процесса.
3. Проанализируйте концепции воспитания. Укажите, какие подходы к пониманию его сущности существуют.
4. Дайте характеристику принципам воспитания сотрудников ОВД.
5. Перечислите требования к процессу воспитания.
6. Назовите и охарактеризуйте основные закономерности воспитания.
7. Сделайте ретроспективный анализ возникновения и обогащения педагогических знаний.

Тематика рефератов

1. Воспитание в первобытном обществе.
2. Воспитание и обучение в древнейших цивилизациях Ближнего и Дальнего Востока.
3. Воспитание и школа в античном мире.
4. Воспитание в Древнем Риме.
5. Подходы к воспитанию в эпоху европейского Средневековья.
6. Педагогические идеи в памятниках древнерусской литературы и отражение в них вопросов физического воспитания.
7. Влияние византийской образованности на Русь и средневековую Западную Европу.
8. «Домострой» как свод взглядов на воспитание.
9. Ступени возрастного развития человека в школьной системе по Я.А. Коменскому. Содержание воспитания и образования.
10. Эмпирико-сенсуалистическая концепция воспитания Джона Локка.
11. Концепция естественного воспитания Ж.Ж. Руссо.
12. Содержание воспитания и обучения ребенка на разных этапах возрастного развития Ж.Ж. Руссо.
13. Рыцарское воспитание в средневековую эпоху.
14. Вопросы воспитания и подготовки детей к трудовой деятельности в социальных учениях второй половины XIX в. (Р. Оуэн, Ш. Фурье).
15. Полемика славянофилов и западников по вопросам воспитания.
16. Общественно-педагогическая мысль второй половины XIX в. о роли воспитания в формировании и развитии личности (Н.И. Пирогов, Н.А. Добролюбов, Н.Г. Чернышевский).
17. Учение К.Д. Ушинского о единстве общечеловеческого и национального воспитания.
18. Свободное воспитание (К.Н. Вентцель, И.И. Горбунов-Посадов, С.Т. Шацкий).
19. Проблемы воспитания в трудах русских философов (В.С. Соловьев, В.В. Розанов).
20. Педагогическая идея природосообразности и культуросообразности Ф.А.В. Дистервега.

21. Нравственное, поликультурное воспитание, гражданское, физическое воспитание в российской школе.

22. Воспитание как компонент социализации.

23. Специфика использования позитивного зарубежного опыта в воспитательной работе с личным составом.

ТЕМА 3. СОДЕРЖАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§ 1. Понятие и характеристика воспитательной работы в органах внутренних дел

Успешно выполнять стоящие перед органами внутренних дел задачи, совершенствовать оперативно-служебную деятельность можно только в том случае, если у сотрудников сформированы высокие профессиональные качества, а в климат коллектива морально устойчив. Такое положение дел не может не требовать необходимости повышать уровень воспитательной работы с личным составом, выделения приоритеты в воспитательной системе, совершенствуя организационно-штатную структуру воспитательного аппарата.

Содержание воспитания – это система знаний, навыков, способов деятельности и черт личности, которыми должны овладеть сотрудники ОВД в соответствии с теми задачами, которые перед ними поставлены.

Воспитание сотрудников ОВД должно быть основано, в первую очередь, на положениях Конституции, а также основываться на федеральных законах РФ, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, а также документах внутреннего пользования.

На сегодняшний день основным нормативным документом, регламентирующий воспитательную работу в ОВД – это методические рекомендации ДГСК МВД РФ по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от 10.10.2018 г.

Руководство по морально-психологическому обеспечению ОВД РФ определяет, что воспитательная работа является основным видом морально-психологического обеспечения, представляющая собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников в совокупности профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями их деятельности⁷.

Цель воспитательной работы можно достигнуть, если решить ряд задач:
формировать государственно-правовое мировоззрение сотрудников ОВД;
мобилизовать личный состав ОВД на успешное решение оперативно-служебных задач;

обеспечить дифференцированный подход в организации и проведении воспитательной работы с разными категориями личного состава;

воспитывать уважение к истории, культуре, языку, традициям народа;

формировать здоровый морально-психологический климат в коллективе;

воспитывать у сотрудников профессиональные качества необходимые для осмысленного выполнения долга службы;

использовать возможности общественных организаций в контексте воспитательной работы;

⁷ Методические рекомендации ДГСК МВД РФ по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от 10.10.2018 № 21/8/10998.

формировать позитивное общественное мнение о деятельности ОВД, повышать авторитет и престиж профессии.

Задачи и содержание воспитательной работы в каждом конкретном подразделении должны быть конкретизированы руководителем или воспитательными аппаратами, исходя из конкретной обстановки.

На сотрудников ОВД могут влиять, оказывая воспитательное воздействие разные социальные институты. В связи с этим субъектов воспитательного воздействия можно разделять на две группы:

1. Субъекты «внешнего» воздействия: общество в целом; органы госвласти, местного самоуправления; учреждения и организации разной направленности, СМИ, семья, родственники.

2. Субъекты «внутреннего» воздействия. К субъектам воспитательной работы в системе МВД России следует относить организаторов воспитательной работы, руководителей, педагогические системы. Следует выделить и самовоспитание – все сотрудники ОВД.

К объектам воспитательной работы относят личность конкретного сотрудника, отдельные категории сотрудников, коллективы ОВД.

Системе воспитательной работы объекту принадлежит главенствующая роль.

§ 2. Система воспитательной работы в органах внутренних дел

Как и любое явление, воспитательная работа в ОВД – это сложное образование. Другими словами – система, под которой следует понимать «совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство».

Анализ литературы, в рамках исследуемой проблематики, позволяет делать вывод, что в ОВД функционирует 3 группы связанных между собой элементов:

элементы, из которых складывается структура воспитательной работы: цель, задачи, содержание, объекты, эффективность, субъекты, средства, формы и методы;

элементы организации, т. е. элементы, обуславливающие жизнедеятельность и самоорганизацию системы воспитательной работы: подготовка и принятие решения, проверка исполнения;

содержательные элементы, содержащие разные виды воспитания: политическое, профессиональное, трудовое и др.

Рассмотрим элементы воспитательной работы, на примере личного состава ОВД. Во всей воспитательной работе важная объединяющая роль принадлежит цели. Цель воспитательной работы в ОВД – это тот результат, который желает достичь воспитатель, воздействуя на личный состав.

Цель воспитания в условиях современности:

1) формировать у сотрудников значимые личностные качества;

2) воспитывать у сотрудников гражданственность, высокие профессиональные и морально-волевые качества.

Цели могут быть достигнуты при помощи решения ряда задач. Социальная задача воспитательной работы в ОВД – это необходимость для субъекта осуществлять в перспективе определенную деятельность. Задачи будут возникать каждый раз, когда необходимо переходить от одного состояния к другому. Следовательно, воспитательные задачи – это противоречия между тем, что достигнуто и еще нет. Воспитание направлено на разрешение разных задач. Цели и задачи воспитания сплетаются в его содержании, под которым понимаем совокупность разных идей науки научных идей, идеалов, необходимым передать личному составу, с целью формирования у него необходимых профессиональных качеств.

Исходя из того, что объект воспитательной работы – это люди, о ее результатах следует судить по тем изменениям, которые наблюдаются в сознании и проявляются в поведении. Исходя из динамики изменений можно оценить результативность работы воспитателя. Под результативностью нами понимаются результаты, которые достигнуты в формировании профессиональных качеств.

Результативность может быть измерена уровнем воспитанности. Как правило выделяют три таких уровня: высокий, достаточный и низкий. Не оценивая эффективность воспитательной работы она теряет свой смысл. Вот почему разработке критериев эффективности уделяется значительное внимание.

Свои цели субъекты воспитательной работы достигают используя ряд средств. Под средствами воспитательной работы следует понимать духовные и материальные каналы, явления и предметы, при помощи которых можно передать информацию и оказать педагогическое воздействие на сотрудника.

Результативность средств воспитательной работы находится в зависимости от многообразия и совершенства форм их применения. Применительно к ОВД следует говорить о сложной иерархии форм воспитательной работы. Выделим две группы.

Первая – формы, которые отличаются степенью дифференциации: коллективные, групповые, индивидуальные.

Вторая группа – формы, которые отличаются по способу и реализующим их средствам: стенгазеты, специальные информационные издания (бюллетени, обзоры, отчеты и т. д.), листовки и т. д..

В системе воспитания форма и метод тесным образом взаимосвязаны. Если форма – это способ объединения и организации сотрудников для включения их в духовную деятельность, то метод – это способ воздействия на рационально-эмоциональную сферу сотрудника с целью формировать у него научное мировоззрение, общечеловеческие ценности, профессиональное мастерство.

Выделяют следующие методы воспитательной работы: словесные, наглядные и практические.

Под словесными методами следует понимать такие, в которых слово, независимо от того письменное оно или устное – это источник информации. К таким методам следует относить рассказы, дискуссии, лекции, беседу и др.

К наглядным методам относят иллюстрации, демонстрацию, экскурсии.

Практические методы – это такие, в которых основной источник воздействия на сотрудника это выполняемый им вид деятельности, способный формировать у него необходимые качества.

Отсутствие одного из структурных элементов воспитания приведет к тому, что она просто распадется.

Проанализировав литературу, а также обобщив практический опыт, делаем вывод, что система воспитательной работы в ОВД состоит из:

- 1) подготовки и принятия решения на проведение воспитательной работы;
- 2) исполнения решений;
- 3) проверки исполнений.

§ 3. Основные направления воспитательной работы сотрудников органов внутренних дел

Среди основных направлений воспитательной работы следует выделять патриотическое профессионально-нравственное и правовое воспитание. Проанализируем каждое из указанных направлений.

Рассмотрим более подробно, каждое из перечисленных направлений.

1. Патриотическое воспитание. Патриотизму во все времена придавалось важное значение и не только в духовной жизни общества, но и во всех важных сферах его деятельности: идеологии, политики и т. п. Патриотизму всегда отводилась важная роль в разрешении проблем личности, социума и государства. Патриотизм являлся той основой, которая способствовала консолидации различных слоев общества. Патриотические идеи в нашей стране всегда передавались из поколения в поколение, зачастую подпитываясь преданиями, легендами, а также историческими событиями и фактами. Ведь по своей сути патриотизм это одна из ценностей, которая присуща абсолютно всем сферам жизни общества, характеризующая наивысший уровень духовно-нравственного развития личности и находящая проявление в ее активной деятельностной самореализации на благо своего Отечества.

«Патриотизм» является словом греческого происхождения, которое обозначает «соотечественник», «Родина», «любовь к Отечеству». Смысловое насыщение патриотизма зависимо от конкретных исторических условий жизни общества и задач, которые стоят перед ним⁸.

В госпрограмме «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы» патриотизм определен как базовая направленность социального поведения граждан, которая выражает наивысший смысл жизни и деятельности личности, проявление долга и ответственности перед обществом, формирующей понимание гражданином России приоритета общественных ин-

⁸ Азарова А.В. К вопросу об истории развития идеологии патриотизма в России // Армия и общество. 2010. № 11. С. 21–25.

тересов над индивидуальными вплоть до самопожертвования, пренебрежения опасностью для личной жизни и здоровья при защите интересов Отечества»⁹.

Можно говорить о том, что личностные ценности, пройдя через призму индивидуальной жизни, через внутренний мир индивида (интересы, стремления) включаются в структуру личности, становясь источниками мотивации. Следовательно, ценностям свойственна личностно обусловленная характеристика. Система ценностей личности формируется в процессе деятельного определения индивидом содержания общественных ценностей, объективированных в произведениях как материальной, так и духовной культуры. Личностными ценностями можно считать те, по отношению к которым индивид самоопределился. Другими словами – у каждого человека своя иерархия личностных ценностей, которые являются связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром индивида, между его общественным и индивидуальным сознанием. Человек сам оценивает ценности и выбирает из них значимые для себя.

Что происходит с современным обществом, какое место в его системе ценностных ориентиров принадлежит патриотизму? С целью найти ответ на этот вопрос мы обратились к результатам разных исследований. Так, в соответствии с данными представленными Всероссийским Центром Изучения Общественного мнения, в 2013 году 80% населения считали себя патриотами¹⁰. Согласно данным того же ВЦИОМа, но уже за 2014 год – 63% россиян говорили, что гордятся армией и военной мощью России¹¹. Однако нельзя не сказать, что, к примеру, когда приходит время идти в армию, люди зачастую стараются уклониться. Так, 30% населения допускают уклонение от службы в армии¹². Фонд Общественного Мнения за 2014 год опубликовал данные в соответствии, с которыми 78% молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет (65% населения в целом) хотят уехать за границу на постоянное место жительства. Таким образом, можно говорить, что проблемы личного характера преобладают над патриотическими чувствами людей.

Результаты исследования, проведенного на базе Института социально-политических проблем управления Морского государственного университета им. адм. Г.И. Невельского, также свидетельствуют о том, что ценностные ори-

⁹ О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы»: постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493 // Собр. законодательства РФ. 2016. № 2, ч. I. Ст. 368.

¹⁰ Мылгасова О.В. Особенности ценностных ориентаций студентов разных форм обучения // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации. Тольятти, 2014. С. 34-40.

¹¹ Быков А.В. Концепция ценностей в социологии Э. Дюркгейма // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-tsennostey-v-sotsiologii-e-dyurkgeyma>

¹² Головкин Ю.В. Идеальные истоки формирования интегрального подхода к рассмотрению общества в философии П.А. Сорокина [Электронный ресурс] URL: ideynye-istoki-formirovaniya-integralnogo-podhoda-k-rassmotreniyu-obschestva-v-filosofii-p-a-sorokina.pdf

ентиры современного общества в последнее время претерпели изменения¹³. Если в 1960-х 1970-х годах в системе ценностных ориентиров патриотизму были отведены высокие позиции, то в настоящее время ему отводится не самое престижное место. Н.К.Перегон считает, что данный факт обусловлен, в частности, тем, что в ходе реформ была упразднена идеология, которая раскрывала общественное значение патриотизма. Согласно данным Института социально-политических проблем лишь часть опрошенных отметила «безусловную важность» (37,43 % от всего количества опрошенных) и «важность» (30,99 %) для себя идей патриотизма, в то время как более 1/5 опрошенных (22,34 %) никак не относятся к патриотизму и не признают его идеи.

К.А. Силкова и И.А. Плешкова проведя опрос среди трех возрастных групп (I – 15-25 лет, II – 25-50 лет, III – 50 лет и старше) получили данные, которые позволили им говорить о том, что только люди старше 50 лет считают себя истинными патриотами (75 %)¹⁴.

Патриотическое воспитание предполагает сформированности у сотрудников ОВД гражданского поведения, целеустремленности, настойчивости, работоспособности, выдержки, дисциплинированности, стойкости, самоорганизации, самоконтроля. Проявление душевного терпения, выносливости, способность владеть своими отрицательными эмоциями, импульсивным состоянием – важные волевые качества, которые необходимы для того, чтобы успешно исполнять свой профессиональный долг.

Формирование и развитие патриотических установок у сотрудников ОВД – это одна из наиважнейших задач, которая стоит перед образованием. В тоже время, образовательный процесс в современном вузе, в том числе и МВД не отражает необходимость формирования патриотических установок. Многие дисциплины не дают достаточной как теоретической, так и практической базы для подготовки будущих патриотов. Для того чтобы решить данную проблему необходимо устранить ряд причин. Во-первых, необходимо совершенствовать методики обучения. Необходимо строить учебный процесс в соответствии с запросами динамично развивающегося общества. Этой задаче должно соответствовать обновленное содержание образования, активные методы обучения, современные информационные технологии.

Успех в развитии патриотических установок может быть достигнут только лишь тогда, когда педагог будет знать историю своего города, своей страны, своего края. Эти задачи могут решаться во всех видах деятельности. Необходимость развития патриотических установок в современном обществе может быть определена следующими причинами:

расширилась неблагоприятная среда социального пространства, которая не может не оказывать отрицательное воздействие на сознание и чувства граждан;

¹³ Перегон Н.К. Ценность патриотизма на современном этапе // Научные труды Дальрыбвтуза. Социология. 2010. Т. 22. С. 201.

¹⁴ Силкова К.А., Плешкова И.А. Патриотизм и патриотическое воспитание в системе ценностей современной российской молодежи // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2013. № 2(12). С. 38–40.

теряется преемственность поколений;
происходят общественные противоречия в обществе.

Организуя патриотическое воспитание сотрудников ОВД важное значение, нужно придавать чествованию памятных дат, дней военной славы, встречам с ветеранами и героями войн, посещению музеев и тематических выставок и т. д.

Считаем, что в ближайшее время нужно разработать и утвердить на правительственном уровне документ, в котором нужно предусмотреть:

направления по усовершенствованию правового урегулирования патриотической деятельности;

механизм поддержки историко-документальной деятельности в кинематографии, публицистике;

всевозможные формы государственной поддержки мероприятий по повышению роли семьи в патриотическом воспитании;

меры по подготовке и повышению квалификации кадров, которые проводят работу по вопросам патриотизма;

усовершенствование системы поощрения и пропаганды заслуг организаторов патриотического воспитания, повышение их ценности и общественного значения.

2. Нравственное воспитание. В свое время великий немецкий мыслитель Георг Гегель писал «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»¹⁵. О том же свидетельствует и высказывание К.Д. Ушинского¹⁶.

Содержание нравственного воспитания закреплено в законах, указах Президента, Присяге, а также в ряде правовых документов МВД России, определяющих задачи и требования к деловым и моральным качествам личного состава.

Основные задачи профессионально-нравственного воспитания:

привить личному составу верность Конституции Российской Федерации, законам, Присяге;

формировать у сотрудников гордость и уважение к своей профессии;

воспитывать преданность долгу службы;

формировать позитивное отношение к требованиям, которые предъявляются на службе;

прививать потребность повышать профессиональные качества;

развивать здоровую потребность в служебном росте;

воспитывать устойчивые нравственные чувства и качества;

формировать необходимость строго соблюдать профессионально-нравственные нормы;

¹⁵ Гегель Г.В.Ф. Полн. собр. соч. в 14 т. М.; Л., 1934. Т. 7. С. 187.

¹⁶ Ушинский К.Д. О пользе педагогической литературы. М.: Педагогика, 1996. С. 79.

создавать здоровый морально-психологический климат в служебном коллективе;

прививать чувство коллективизма, готовность к взаимной помощи;
предупреждать профессиональную деформацию у сотрудников ОВД.

Главная цель нравственного воспитания заключена в формировании моральных и деловых качеств, которые необходимы для результативного исполнения долга службы. Первостепенное внимание нужно сосредоточить на формировании у сотрудников нравственных установок и личного убеждения ориентированного на верность Присяге и Основному закону страны.

Высокий профессионализм личного состава является обязательным условием успешной реализации ОВД стоящих перед ними задач.

Продолжает иметь место процесс размывания профессионального ядра, в подразделениях остается весьма высоким количество сотрудников, стаж службы которых составляет меньше трех лет. В таких условиях формировать у сотрудников высокий профессионализм сложно. Наряду с постоянным совершенствованием профессиональной подготовки в решении этой задачи важное значение имеет и использование всех возможностей воспитательной работы, повышение ее влияния на формирование у сотрудников добросовестного отношения к выполнению своего служебного долга.

Воспитание подлинного профессионализма у личного состава немыслимо без четкой организации труда сотрудников и точного определения их профессиональных обязанностей. Приказы МВД России, указания и письма Министерства требуют, чтобы каждый сотрудник ОВД имел персональный должностной регламент с указанием выполняемых задач и обязанностей, форм и сроков их реализации, прав и ответственности по занимаемой должности.

Строгое и неукоснительное выполнение этих требований наряду с организацией повседневного контроля за работой сотрудников, реализацией ими должностных инструкций, личных планов работы является обязательным условием формирования профессионализма.

Профессиональное воспитание реализуется через пропаганду и распространение положительного опыта лучших сотрудников и подразделений. Формы распространения такого опыта самые разнообразные: совещания-семинары, конференции, встречи с лучшими сотрудниками, организация деятельности кабинетов положительного опыта, изучение обзоров и рекомендаций.

В деле нравственного воспитания молодых сотрудников ОВД важную роль играют наставники. Наставничество имеет направленность на решение задач быстрой адаптации нового пополнения, закрепления его на службе, повышения эффективности и качества профессионального воспитания и обучения молодых сотрудников. Результативность этой деятельности зависит в значительной степени от тщательного подбора наставников.

Следует отметить, что институт наставничества внедрен, и достаточно давно, не только в ОВД нашей страны, но и в полицейских структурах многих зарубежных государств: США, Великобритании, Германии, Японии и других, в которых первостепенное внимание обращается на подбор лиц, осуществляю-

щих работу с новичками. Примером могут служить критерии отбора инструкторов-наставников в полиции г. Мюнстера (Германия):

- высокий уровень профессионализма;
- развитые человеческие качества (умение располагать к себе людей, проявлять сочувствие и т. п.);
- минимальные педагогические способности (в том числе готовность, умение и желание воздействовать на подшефных);
- опыт, как жизненный (возраст старше 30 лет), так и служебный (в том числе по занимаемой должности);
- удовлетворенность работой, положительное отношение к профессии полицейского, надежность, независимость;
- безупречное поведение вне службы;
- желание выполнять обязанности наставника.

Представляется, что подобные критерии вполне могут быть использованы при подборе наставников в ОВД России. Конечно, при закреплении наставника за молодым сотрудником нельзя не учитывать и их психологическую совместимость.

С целью повышать эффективную наставническую деятельность важно:

- а) организовывать систематическое обучение наставников формам и методам работы с молодыми сотрудниками, оказывать наставникам постоянную помощь в планировании и проведении работы;
- б) осуществлять контроль за работой наставников, заслушивать отчеты и отражать результаты этой деятельности в аттестациях. Весьма важно использовать материальные и моральные стимулы для активизации работы наставников;
- в) создавать наставникам благоприятные условия для осуществления своих обязанностей, добиваться, чтобы наставник нес службу со своим подшефным в одном экипаже, смене, группе и т. п.;
- г) развивать состязательность среди наставников, организовывать и проводить смотры, конкурсы название «Лучший наставник»;
- д) изучать, обобщать и распространять опыт работы лучших наставников органов внутренних дел;
- е) обеспечивать тесное взаимодействие наставников и непосредственных руководителей молодых сотрудников, а также активизировать деятельность советов наставников по внедрению в практику новых форм и методов воспитательной работы среди молодежи.

Профессиональному становлению молодых сотрудников большую помощь оказывают ветераны ОВД, в том числе и путем привлечения их к наставнической деятельности. Хорошо зная трудности, встречающиеся на пути овладения служебным мастерством, ветераны значительно ускоряют этап профессиональной адаптации новичков, помогают им быстрее стать полноправными сотрудниками.

3. Правовое воспитание. Правовое воспитание способно воздействовать на сознание сотрудников с целью формировать у них глубокие и устойчивые правовые знания, взгляды и представления.

Основная задача правового воспитания – формировать правосознание личности.

Процесс подготовки сотрудников ОВД в полной мере будет зависеть от взаимосвязи образовательного и воспитательного факторов. Неготовность будущих специалистов к разным жизненным ситуациям, которые требуют знания своих прав и обязанностей, как правило, взаимосвязаны с субъективными факторами, которые обусловлены низким уровнем правового воспитания.

Содержание и структуру правового воспитания образуют:

правовое просвещение;

воспитание адекватного отношения к правовым нормам;

выработка устойчивых навыков (стереотипов поведения).

Применительно к сотрудникам ОВД следует говорить не столько о воспитании, сколько о развитии их правовой культуры¹⁷.

Правовая культура рядовых сотрудников ОВД, как показывают исследования, близка к гражданскому правосознанию. Поэтому требуется развивать ее в сторону большей зрелости, профессионализма.

Рассмотрим структуру правовой культуры сотрудника ОВД.

1. Знание действующего законодательства. Речь не идет о полном объеме такого знания. Но общеобязательный уровень, необходимый для качественной работы, должен быть достигнут каждым сотрудником. Здесь действенны различного рода целенаправленные занятия (правовое просвещение), анализ опыта работы. Эффективен анализ реальной практики сотрудников ОВД, где необходимо знание основ конституционного, гражданского, административного, уголовного, семейного и трудового права. С точки зрения правового воспитания особенно важно добиваться осознания каждым сотрудником своей роли в проведении действующего законодательства в жизнь.

2. Понимание политических и идеологических задач российского права, средством решения которых служат законы. Здесь особенно важно проследить историю развития права в России, анализировать опыт прошлого, настоящего, перспективы развития. С точки зрения воспитания важно добиваться осознания своего места в данных исторических условиях, понимать их как условия развивающиеся.

3. Уважение к праву. Как известно, знание законов не удерживает от их нарушения. Здесь важно добиваться морально-нравственного, ценностного отношения к нормам права. Добиваться убеждения в целесообразности, социальной значимости законопослушного поведения и деятельности. С точки зрения воспитания важно развивать самооценку, моральное самосознание.

4. На основе знаний, отношения, убеждений, а также требований руководства и коллег по работе формируется привычная готовность соразмерять свои действия с требованиями правовых норм. В этом случае речь идет об осознанной потребности, которая дает работнику силу, самоуважение, самооцен-

¹⁷ Васильев Ф.П., Булатова Л.А. Современное правовое воспитание как необходимый фактор в образовательной политике России [Электронный ресурс] // Административное право и процесс. 2013. № 4. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

ность. С точки зрения воспитания здесь особенно важно опираться на социальный смысл деятельности. Такой взгляд позволяет видеть соразмерность ситуативного и долговременного в жизни человека и общества.

5. Правовая активность сотрудника ОВД. Активная жизненная позиция, которая выражается в стремлении утверждать правосознание в окружающей жизни. Такая позиция основывается на осознании ценности своей профессии и ценности права как социального явления.

В результате должно быть сформировано:

осознание личностью прав и правовых норм как объективно необходимых регуляторов социальных отношений, способствующих стабильному и прогрессивному развитию общества;

осознание личностью прав и правовых норм как регуляторов собственной деятельности;

сознание личностью права и правовых норм как эффективных средств преобразования своей деятельности и окружающего мира.

Завершая обсуждение вопросов правового воспитания, подчеркнем, что это труднейшая проблема, для осмысления которой требуется много самостоятельно размышлять, читать, наблюдать за происходящим и анализировать его. И конечно, для того, чтобы предъявлять к окружающим правовые требования, следует их соблюдать самому, быть убежденным в их ценности и действительности. Поэтому важнейшим условием профессионализма сотрудников органов внутренних дел является самоанализ и стремление к самосовершенствованию, самовоспитанию.

§ 4. Педагогические аспекты управления воспитательной работой с личным составом

Реализация задач, поставленных в Порядке организации подготовки кадров для замещения должностей в ОВД РФ, требует качественного совершенствования всей системы воспитательной работы с личным составом. Особая роль в этой деятельности принадлежит руководителю органа внутренних дел. Важнейшей составляющей его педагогической функции является управление воспитанием во вверенном ему органе, подразделении, организации.

Управление воспитанием предусматривает ряд первостепенных направлений деятельности руководителя. Рассмотрим их более подробно.

1. Анализ внешних факторов, к которым относятся следующие:

социально-экономическая и демографическая обстановка в регионе;

какое влияние оказывает микросреда на правоохранительную деятельность;

отношение населения к ОВД в целом и представителям конкретных служб, в частности;

динамика криминогенной обстановки;

характер отношений ОВД с социальными организациями и объединениями;

влияние на сотрудников состояния системы МВД России.

Бесспорно, не все факторы могут поддаваться «педагогическому воздействию» со стороны руководителя, но их анализ помогает уяснить причины того или иного состояния коллектива, организации, отдельных групп сотрудников.

2. Анализ внутренних факторов. В их числе:

личные проблемы сотрудников, оказывающие влияние на их профессиональную деятельность;

личные профессиональные проблемы сотрудников;

влияние профессиональной деятельности на сотрудника;

степень сплоченности коллектива;

проявление в коллективе у отдельных сотрудников или групп сотрудников профессиональной деформации;

эмоционально-психологическая атмосфера в коллективе;

уровень организованности и компетентности коллектива;

Нами указаны только основные факторы, влияющие на процесс воспитательной работы. Так, в многонациональном коллективе к анализу межличностных отношений обязательно прибавляется национальный компонент. В коллективах спецподразделений более развернутого анализа требует влияние экстремальности на сотрудников, учет фактора обеспечения (или отсутствие) их личной безопасности, характер психологического обеспечения и др.

3. Анализ ресурсов воспитательной работы, в том числе:

состояния имеющихся материально-технических средств;

объективных возможностей заниматься воспитанием сотрудников;

педагогического потенциала сотрудников и коллектива.

4. Конкретизацию целей воспитания через постановку комплекса педагогических задач, в том числе задач «обучения поведению».

5. Распределение функций в ходе решения воспитательных задач.

6. Организация обучения лиц, которые должны решать воспитательные задачи.

7. Управленческое обеспечение.

8. Управленческое обеспечение и контроль за исполнением программ и планов.

9. Итоговая оценка исполнения программ и планов воспитания сотрудников.

10. Формулирование новых педагогических проблем, которые необходимо решать в процессе работы по совершенствованию воспитательного процесса в коллективе.

Важным условием результативности педагогической стратегии и тактики руководителя является учет особенностей воспитания взрослого человека. Они представлены в «Звезде воспитания» (рис.3).

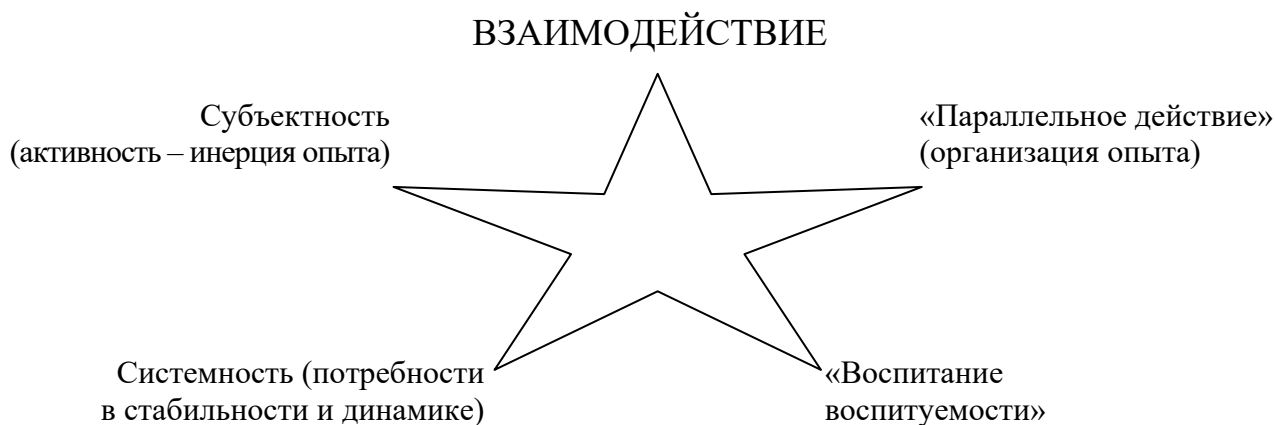


Рис. 3. «Звезда воспитания»

«Звезда воспитания» – это интегративный алгоритм, отражающий специфику и показывающий взаимосвязь отдельных особенностей педагогических воздействий на сотрудников полиции. В его основу заложена идея воспитания как активного взаимодействия руководителя, его «педагогической команды» и подчиненных. Это взаимодействие носит объективный характер и предопределяется не только активными действиями самого руководителя или иного лица, решающего воспитательные задачи, но и активным отношением взрослого человека к любым воспитательным воздействиям на него. Диапазон проявлений такой активной позиции широк: от позитивного включения в «педагогическое поле» до откровенного сопротивления воспитательным воздействиям или самоизоляции от них. Соответственно, огромную роль играют фактор субъектности «объектов воспитания» и «воспитание их воспитуемости» как способности (и желания) воспринимать воспитательные воздействия. С этим смыкаются «обучение обучаемости» и «воспитание обучаемости» как формирование способности и желания учиться.

Кроме того, в «Звезде» отражается идея целостности воздействия на формирование и изменение личности сотрудника всего комплекса его профессионального и жизненного опыта (о чем говорилось ранее), где специально организованное обучение или воспитательные мероприятия выступают лишь частью такого воздействия. В связи со сказанным актуальность приобретает, по терминологии А.С. Макаренки, «параллельное педагогическое действие», т. е. педагогически целесообразная организация всей системы профессионального опыта сотрудник в объективно возможных пределах. «Параллельное действие» является также важным условием «воспитания воспитуемости», снятия психологических барьеров, затрудняющих восприятие воспитательных воздействий взрослым человеком.

«Системность» не только воспитательных воздействий, но (по возможности) всего комплекса факторов и влияний, формирующих профессиональный опыт сотрудника, и, как следствие, – личность профессионала, в определенной степени снимает объективное противоречие между потребностями взрослого человека в стабильности его жизнедеятельности и одновременно – в ее динамике и развитии.

Эффективность педагогического управления процессом воспитания личного состава и самого этого процесса находится в прямой и неразрывной связи с личной позицией руководителя ОВД в коллективе сотрудников и по отношению к нему. Важнейшей составляющей в педагогической деятельности руководителя является наличие у него необходимых для этого личных качеств. Особую значимость в настоящее время приобретают признаваемое подчиненными моральное и интеллектуальное право руководителя управлять, обучать и воспитывать, его моральный авторитет.

Формирование и изменение личности взрослого человека происходит под влиянием всей системы его профессионального и жизненного опыта. Важнейшим является вопрос о роли руководителя в процессе формирования такого опыта у подчиненных и в особенности о том, насколько опыт общения и взаимоотношений с ним способствует или препятствует воспитанию у его подчиненных дисциплинированности и уважения к закону. Опыт будет позитивным при условии, что руководитель соответствует следующим требованиям:

- является примером личной дисциплинированности и уважения к закону;
- выступает гарантом социальной, правовой, нравственной, психологической защищенности сотрудников;
- реализует четкую, стабильную и последовательную систему требований по вопросам служебной дисциплины;
- способен обеспечить эффективную систему контроля за состоянием служебной дисциплины и законности в деятельности сотрудников;
- выступает объективным экспертом и арбитром в вопросах соблюдения законности и служебной дисциплины;
- является лицом, способным при необходимости взять на себя всю ответственность, не перекладывая ее на подчиненных;
- выступает организатором системы профессиональной деятельности, максимально способствующей поддержанию и укреплению дисциплины и соблюдению законности;
- обеспечивает сотрудникам условия для эффективной профессиональной деятельности.

Таким образом, педагогически целесообразный имидж руководителя – это синтез управленческой и педагогической компетентности с системой профессиональных и профессионально значимых качеств, обеспечивающих моральное право руководить и воспитывать.

Практические задания

1. Разработайте программу «Правовое воспитание сотрудников ОВД», которая включала бы в себя цели, задачи воспитания, меры и пути по формированию у него навыков правовой культуры.
2. Разработайте программу «Патриотическое воспитание сотрудников ОВД», которая включала бы в себя цели, задачи, мероприятия по формированию и развитию у него качеств гражданина-патриота.

3. Разработайте программу «Профессионально-нравственное воспитание сотрудников ОВД», которая включала бы в себя цели, задачи, формы, методы и средства по формированию и развитию у него морально-нравственных качеств.

Контрольные вопросы

1. Что следует понимать под воспитательной работой в ОВД?
2. Каковы цели и задачи воспитательной работы в ОВД?
3. Охарактеризуйте патриотическое воспитание и его соотношение с другими видами.
4. Охарактеризуйте деятельность наставника?
5. Охарактеризуйте один (на ваше усмотрение) вид воспитания сотрудников ОВД.
6. Назовите цели, задачи, содержание и особенности проведения правового воспитания в ОВД.
7. Что представляет собой «звезда воспитания»?

Тематика рефератов

1. История возникновения и обогащения педагогических знаний о воспитании в органах внутренних дел.
2. Общая характеристика педагогики воспитания личного состава и ее инновационный потенциал.
3. Понятие позитивного отечественного и зарубежного опыта воспитательной работы с личным составом, опыт обучения полицейской этике в странах Европы.
4. Правовые основы воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел.
5. Психологическое обеспечение воспитательного процесса в органах внутренних дел.
6. Патриотическое воспитание личного состава.
7. Формирование профессионального правосознания.
8. Профилактика и преодоление проявлений правового нигилизма.
9. Современные формы и методы предупреждения и профилактики происшествий, нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел.
10. Ранние профилактические мероприятия, осуществляемые при приеме кандидатов на службу.
11. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников.
12. Профессиональная нравственная деформация сотрудника и ее профилактика.
13. Культура и имидж руководителя органа внутренних дел.
14. Формирование профессиональной культуры руководителя органа внутренних дел на основе современных стилей и методов руководства коллективом.
15. Культура речи сотрудника.

16. Педагогическое влияние СМИ на формирование у сотрудников органов внутренних дел профессионально важных качеств.
17. Эстетическая культура сотрудников и пути ее формирования.
18. Физическое воспитание как фактор развития личности сотрудника.
19. Условия и пути формирования здорового образа жизни у сотрудников органов внутренних дел.
20. Учет национальных особенностей и традиций в воспитательной работе с личным составом.
21. Культура межнационального общения как социальная и нравственная ценность.
22. Традиционные религии России как основа межнациональных и межконфессиональных отношений.
23. Самовоспитание личности сотрудника полиции.
24. Интеллектуальное воспитание сотрудников ОВД.
25. Воспитание политической культуры у сотрудников ОВД.

ТЕМА 4. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§ 1. Понятие технологий воспитания и их основные идеи

Говоря об образовательном процессе, мы не можем представлять его без использования инноваций. В соответствии с международными стандартами современные образовательные технологии следует определить как значимые и системно самоорганизующиеся новообразования, которые возникают на основе разных инициатив и новшеств и которые становятся многообещающими для эволюции образования и оказывают положительное влияние на его развитие. Современные образовательные технологии в аспекте образовательных учреждений могут быть представлены как целеустремленное изменение содержания обучения и организационно-технологических основ образовательного процесса, имеющее направленность на то, чтобы повысить качество образовательных услуг, конкурентоспособность образовательного учреждения.

Одним из перспективных направлений применения образовательных технологий в учебном процессе следует считать использование на занятиях тренажеров, электронных пособий, а также обучающих и контролирующих программ. Активно применяются методы проблемного и проектного обучения, творческих заданий, моделирования, к примеру, курсантам может быть предложено смоделировать с помощью набора настольных фигур разные ситуации, которые могут быть связаны с проблемными ситуациями.

Выделим значимые признаки технологии воспитания:

имеет место некая последовательность воспитательных действий, ориентированных на конкретный результат;

особая роль педагогического общения реализуется в технологии воспитания.

Нужно выделять две основные сферы применения технологий воспитания в системе ОВД: теоретическую и практическую подготовку сотрудников.

Как многократно отмечалось, основу воспитательного процесса в ОВД составляет деятельность, направленная на воспитание. При этом управленческая деятельность членов коллектива педагогов должна базироваться на основе информационных потоков, определяющих состояние системы и эффективность ее функционирования.

В реалиях современности можно говорить только об элементах технологизации воспитания, использование которых способно делать воспитательный процесс в ОВД наиболее результативным. Мы согласны с теми исследователями, которые утверждают, что практика воспитания, которая к настоящему времени сложилась в системе МВД, находится в переходной стадии – воспитатели еще не работают по четко отлаженной научной технологии, но уже постепенно отходят от замкнутого на индивидуальность интуитивного решения воспитательных задач.

Современные технологии воспитания в ОВД осуществляют комплексный подход, соблюдая ряд обязательных требований:

оказывают воздействие на сознание, чувства и поведение сотрудников;
только при слиянии воспитания и самовоспитания можно получить положительный результат;

заданные качества личности формируются через систему конкретных воспитательных дел;

комплексный подход предполагает системный подход к процессу воспитания сотрудников ОВД.

Сложность создать и реализовать технологии воспитания в ОВД могут быть объяснены следующими особенностями:

в каждом конкретном случае воспитание может оказывать неоднозначное воздействие;

воспитанию присущ целостный характер, его сложно разделять на составляющие и как результат сложно выработать единый алгоритм действия воспитателя;

воспитание является процессом многофакторным: многие факторы, в том числе и стихийные, могут внести коррективы в деятельность воспитателя;

два из трех компонентов воспитания (воспитатель, воспитанник, процесс) являются живыми людьми, они свойственным им образом ассимилируют все происходящее, их действия сложно предсказать;

воспитание тесным образом связано с жизнью: логика и позиция субъектов воспитания могут быть противоречивыми;

цель и задачи воспитания зачастую взаимосвязаны с такими категориями, как «отношения», «духовность», «любовь», что не всегда может быть одобрено педагогическим коллективом;

теория и методика воспитания не могут быть неэмоциональными.

Воспитатель должен:

определиться относительно основной парадигмы воспитания;

четкая формулировать понятия и сущность воспитания;

четкая формулировать цель и стратегические задачи воспитания;

определить для себя тактические задачи и воспитания;

подобрать методы и приемы воспитания;

выбрать систему организационных форм воспитания.

Сказанное позволяет делать вывод, что специфика технологий воспитания может быть определена целями и задачами воспитательной работы в ОВД.

§ 2. Методы и средства воспитания сотрудников органов внутренних дел

Метод воспитания – это важный инструмент в решении воспитательных задач. С их помощью могут быть реализованы цели, задачи и содержание воспитания. Трудности в воспитательной работе не могут не требовать использования самых разных методов педагогического воздействия. В общем виде «метод» – это способ, которым может быть достигнута определенная цель в решении конкретных задач.

В контексте педагогики под методами воспитания понимается совокупность способов по решению воспитательных задач и осуществление воспитательного взаимодействия¹⁸.

Воспитатели оказывают воздействие на воспитанников при помощи разных воспитательных средств. К которым, с одной стороны, можно отнести разные виды деятельности, а с другой, совокупность того, что может использовать руководитель с целью воспитательного воздействия (примеры, документы, плакаты, фотографии и др.).

Под приемами воспитания нужно понимать соответствующие какой-либо ситуации способы и средства, которые использует воспитатель (показывает положительные примеры, иллюстрирует факты, демонстрирует перспективы, сравнивает и сопоставляет результаты).

Каждый метод имеет свойственную ему систему приемов, при этом ряд приемов могут быть составной частью разных методов, а в некоторых ситуациях приобрести самостоятельность. Например, взыскание относят к методу принуждения, но в некоторых ситуациях оно может быть и убеждением, основанном на собственном опыте.

В системе методов воспитания неправильно анализировать каждый конкретный метод как универсальный отдельно от других. Никакой изолированный метод воспитания, не способен решать задачи воспитания. Любая универсализация методов может привести к шаблону в работе воспитателя. Итак, на основе сказанного можем утверждать, что методы воспитания должны действовать, взаимно дополняя друг друга.

В настоящее время педагогике известны разные классификации воспитательных методов. Взяв за основу одну из любых классификаций воспитатель способен лучше понять назначение и признаки разных методов и модификаций. Условно выделяют группы методов прямого и косвенного педагогического влияния. Прямое педагогическое влияние предполагает немедленную или отсроченную реакцию сотрудника и действия, направленные на самовоспитание. Косвенное педагогическое влияние предполагает создание ситуаций или организацию деятельности, в которую включаются сотрудники ОВД и при этом у них происходит формирование установки на самосовершенствование.

Взяв за основу характер воздействия, методы воспитания могут быть разделены на убеждение, упражнение, поощрение и наказание.

В настоящее время наибольшее распространение получила классификация И.Г. Щукиной, включающая в единстве целевую, содержательную и процессуальную стороны методов воспитания. Автор предлагает выделять три группы методов:

формирования сознания (рассказ, объяснение, разъяснение, лекция, этическая беседа, увещевание, внушение, инструктаж, диспут, доклад, пример);

¹⁸ Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад; редкол.: М.М. Безруких, В.А. Болотов, Л.С. Глебова и др. М.: Большая российская энциклопедия, 2003. С. 141.

организация деятельности и формирование опыта поведения (упражнение, поручение);

стимулирование (соревнования, поощрения, наказания).

Всесторонняя подготовка сотрудников ОВД, формирование у них профессионализма, нравственных, психологических и иных качеств требуют применения таких методов, которые бы отражали специфику всех факторов жизнедеятельности. Выбирая необходимые методы воспитания нужно первостепенное внимание обращать на ту педагогическую ситуацию, которая сложилась, учитывать цели и задачи всей воспитательной работы (см. рис. 4).

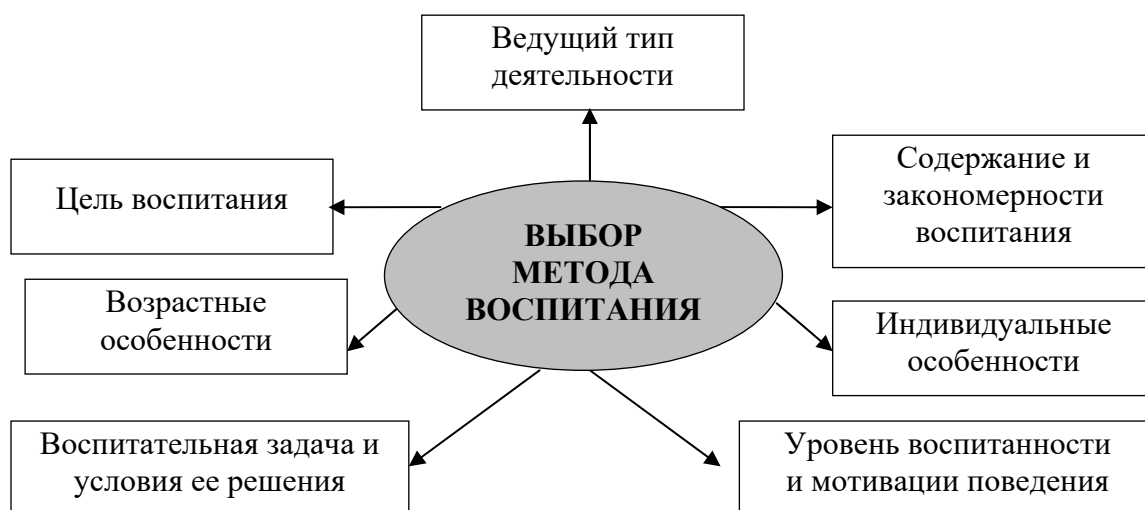


Рис. 4. Факторы, оказывающие влияние на выбор воспитательных методов

В практической деятельности необходимо не просто выбрать один из методов, а выбрать наилучший. Выбор метода – это всегда поиск оптимального пути воспитания.

Основной метод воспитания – это метод убеждения, так как ему принадлежит главная роль в формировании важных личностных качеств. Данный метод является наиболее выгоден в плане педагогики. Успех его применения находится в зависимости от условий, обеспечивающих процесс превращения познаний в личные убеждения. Выделим эти условия:

руководитель сам убежден в том, в чем хочет убедить сотрудников;

аргументация безупречна;

руководитель правдиво, честен и искренен, готов и умеет отвечать на злободневные вопросы. Только при помощи искренних разговоров можно завоевать доверие подчиненных и тем самым обеспечить благожелательное отношение;

руководитель эрудирован, тактичен;

руководитель умеет выслушать, исключая высокомерие и упреки;

деятельность руководителя четко организована.

С помощью метода примера можно воздействовать на сознание и поведение сотрудников. По типу воздействия на сознание примеры можно разделять на две группы: непосредственного (личный пример начальника, руководителя; товарищей) и опосредованного влияния. К примерам опосредованного воздействия относится влияние через устное слово, кинофильм, театр, деятельность исторических личностей и т. п.

Любая система воспитания на положительном примере должна содействовать тому, чтобы в сознании сотрудников был четко сформирован идеал сотрудника МВД России. Применяя метод примера важно принимать во внимание условия его действенности:

- обеспечивать высокую примерность руководителя;
- знать особенности сотрудников;
- понимать общественную ценность примера;
- необходимо создавать обстановку, способствующую достижению эталона;

Поведение сотрудников определяет не только сознание, но и жизненный опыт, укоренившиеся привычки. Им нужно не только разъяснить на примере, как следует действовать, но и учить поступать верно, что можно постичь при помощи метода упражнения. Под методом упражнения в воспитании следует понимать такую систему организации повседневной жизни, которая позволит сотрудникам накопить опыт верного поведения. Применение данного метода способно:

- обеспечить целеустремленность;
- выработать привычку инициативного исполнения своих обязанностей;
- совершенствовать и развивать волевые качества;
- развивать творческие способности, внимание, память, мышление, речь и др.;
- развивать интеллектуальные и физические качества.

Личность сотрудников формируется и совершенствуется в процессе участия в тех видах жизнедеятельности, которые составляют содержание их профессиональных обязанностей. Для того чтобы выработать у сотрудников волю, смелость и пр. нужно в процессе их воспитания ставить в такие условия, действуя в которых они просто будут вынуждены проявить эти качества.

Метод упражнения может быть результативным лишь в том случае, если будут выполняться ряд условий:

- сотрудник будет понимать значимость своего поведения;
- будут учитываться возрастные и индивидуальные особенности подчиненных.

В методике формирования личности сотрудника ОВД одно из важных мест принадлежит методу поощрения. Моральное и материальное поощрение активно способствует осознанию своего труда в достижении общей задачи. По-

ощрение способно «окрылить» человека, помочь ему верно оценить свои силы и способности¹⁹.

Для того чтобы поощрение могло на сотрудника эффективно воздействовать нужно руководствоваться следующими правилами:

любое поощрение должно педагогически обосновываться;

поощрять следует заслуженно;

нужно совмещать виды поощрений (к примеру, моральное и материальное);

поощрение должно быть своевременным.

В воспитании личного состава используют и метод принуждения, под которым нужно понимать систему средств и приемов воздействия на сотрудников, которые нарушают нормы закона или морали. Принудить человека – значит заставить его выполнить чью то волю (к примеру, руководителя) в интересах решения задач, которые могут быть поставлены перед подразделением.

Принуждение является сильным воздействующим средством, требующим от воспитателя не только твердой принципиальности, но и педагогической мудрости.

К принуждению относят такие меры, как категорическое требование, запрет, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и пр.

Метод принуждения принесет результат лишь в том случае, если будут выполняться следующие требования:

применять принуждение только после того, как все другие методы и средства воздействия не принесли результата;

применять метод принуждения можно исходя из требований и принципов воспитания;

принуждение должно иметь индивидуальный подход;

прежде чем применить данный метод нужно выяснить причины проступка;

принуждение должно применяться своевременно;

со стороны воспитателя должен быть исключен элемент грубости.

Изложенное позволяет конкретизировать вывод о том, что незнание воспитательных методов или отступление от правил их применения может привести к недостаткам в воспитательной работе руководителя ОВД, снизить ее действенность и результативность.

Практические задания

1. Используя материалы темы 4 опишите в таблице условия эффективности и в соответствии с ними сформулируйте условия неэффективности методов воспитания.

¹⁹ Шелепова М.А., Петрова А.С. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». 2016. Т. 17. С. 862–871.

Методы	Условия эффективности	Условия неэффективности
Убеждение	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Пример	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Упражнение	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Принуждение	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Поощрение	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.

2. Раскройте технологические приемы, применяемые в практической деятельности сотрудников органов внутренних дел для решения воспитательных задач и опишите их на конкретном примере или воспитательной ситуации из повседневной жизнедеятельности сотрудника полиции.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте технологии воспитания.
2. Перечислите признаки воспитательных технологий.
3. Раскройте технологические приемы, применяемые в практике сотрудников ОВД.
4. В чем отличие понятий «методика воспитания» и «технология воспитания»?
5. В свободной форме определите «методы воспитания».
6. Перечислите обязательные требования к современным воспитательным технологиям в ОВД.
7. Назовите способы, которые применяются для изучения результатов и эффективности методов, средств и приемов воспитательной работы.

Тематика рефератов

1. Понятие технологий воспитания и их основные идеи.
2. Специфика технологий воспитания в работе с личным составом органов внутренних дел.
3. Система методов профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел.
4. Характеристика основных методов воспитания и условия их эффективного применения в работе с личным составом.
5. Классификация форм воспитательной работы.
6. Оценка эффективности применения методов, форм и приемов воспитательной работы.
7. Особенности коллектива сотрудников полиции.
8. Условия, пути и методы формирования благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах.
9. Работа по оптимизации морально-психологического климата в коллективе сотрудников ОВД.
10. Система воспитательной работы в органах внутренних дел, ее элементы и классификация.
11. Профессионально-этические требования к руководителю коллективом сотрудников ОВД.
12. Воспитательная работа в сфере профилактики конфликтов среди сотрудников ОВД.
13. Развитие и совершенствование коллектива сотрудников.
14. Сущность морально-психологического обеспечения сотрудников ОВД.
15. Морально-психологическое состояние сотрудника ОВД.
16. Морально-психологическая готовность личного состава ОВД к оперативно-служебной деятельности.
17. Морально-психологическая устойчивость личного состава ОВД.
18. Социально-психологический климат в служебном коллективе сотрудников ОВД.
19. Воспитательная работа как вид морально-психологического обеспечения сотрудников ОВД.
20. Психологическая работа как вид морально-психологического обеспечения сотрудников ОВД.
21. Социальная работа как вид морально-психологического обеспечения сотрудников ОВД.
22. Культурно-просветительная работа как вид морально-психологического обеспечения сотрудников ОВД.
23. Организация морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел.
24. Организация наставничества в ОВД.
25. Основные направления воспитательной работы в ОВД.

ТЕМА 5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД В ВОСПИТАНИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

§ 1. Понятие индивидуальной воспитательной работы и ее значение в работе с кадрами органов внутренних дел

Одним из основных средств, направленных на реализацию задач воспитания является индивидуальная воспитательная работа (далее ИВР), которую с личным составом должны проводить руководители всех уровней, их заместители с целью формирования и развития у сотрудников профессиональных и морально-психологических качеств личности, которые необходимы для того, чтобы результативно осуществлять оперативно-служебную деятельность.

Под индивидуальной воспитательной работой понимается система мер индивидуального воспитательного воздействия на сотрудника ОВД, осуществляемых, принимая во внимание его особенности.

Суть ИВР заключена в том, чтобы на основе всестороннего и глубокого исследования личностных качеств сотрудников, их особенностей, интересов, и потребностей лучшим образом расставлять и использовать подчиненных в интересах службы.

В отличие от коллективных форм воспитательного воздействия ИВР имеет свои особенности:

- обладает наибольшей целеустремленностью и конкретностью;
- ей присуща оперативность (может быть проведена в любой обстановке);
- ей свойственна высокая действенность в силу ее избирательности и конкретности.

ИВР позволяет лучше понять человека, увидеть и понять его сильные и слабые стороны и, принимая во внимание эти данные, определить конкретные меры для того, чтобы в последующем оказывать действенное воздействие на личность.

ИВР – это наиболее действенное средство формирования внутренней убежденности сотрудника. Она дает возможность с наибольшей полнотой судить о том, насколько результативно происходит восприятие сотрудником знаний, рекомендаций. ИВР способствует повышению взаимответственности друг перед другом воспитателя и воспитуемого.

Важность данного вида работы в значительной мере повышается еще и в связи с тем, что в ней заложены немалые возможности для того, чтобы проводить повседневную работу, направленную на формирование у сотрудника ОВД высоких нравственных качеств, способствующих усовершенствованию профессионализма.

Система индивидуальной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. Под системой ИВР следует понимать совокупность структурных, организационных и содержательных элементов, которые тесным образом взаимосвязаны. Цель данного вида работы в ОВД – формировать и

развивать у сотрудников необходимые для их деятельности профессиональные и нравственные качества.

Проводя ИВР могут быть решены следующие задачи:

изучены личные качества сотрудников, их интересы, потребности, способности, особенности;

сотрудников эффективно используют исключительно в интересах службы;

сотрудники наилучшим образом адаптируются к условиям службы;

некоторым сотрудникам оказывается повышенное психолого-педагогическое внимание.

ИВР имеет четко выраженную структуру, основными элементами которой являются:

1) требования к личности сотрудника ОВД;

2) глубокое изучение воспитуемого как личности;

3) соответствие личности к предъявляемым требованиям;

4) определение перспектив и разработка программ воспитательной работы;

5) выбор и применение подходящих средств, методов и форм воспитательного воздействия;

6) объединение усилий воспитателя и служебного коллектива;

7) постоянное контролирование хода и результатов ИВР.

Перечислим требования к ИВР:

должна осуществляться в тесном взаимодействии и охватывать всех сотрудников;

следует учитывать поступательное развитие личности;

должна проводиться целенаправленно, комплексно и систематически;

ИВР должна основываться на рекомендациях не только педагогики, но и психологии.

§ 2. Основные формы и методы индивидуальной воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел

Эффективность ИВР во многом находится в зависимости от умения творчески применять разные формы и методы изучения и воздействия на сотрудников ОВД. Выбирая формы и методы воздействия на сотрудников нужно принимать во внимание особенности личности конкретного сотрудника. Всестороннее знание сотрудника и учет его индивидуально-психологических особенностей – это основа ИВР²⁰.

Требования МВД России о необходимости всесторонне изучать сотрудников воплощены во многих правовых документах и являются служебным долгом начальников всех уровней.

ИВР может проводиться в следующих формах:

²⁰ Уразаева Г.И. Состояние и проблемы воспитательной работы в органах внутренних дел российской Федерации в современных условиях // Ученые записки Казанского юридического института МВД России. 2016. № 2(2). С. 120.

индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие);

психолого-педагогическое наблюдение;

исследование документов;

обобщение независимых характеристик;

анализ результатов служебной деятельности.

Одна из распространенных форм ИВР – это индивидуальная беседа, которая обладает существенным воспитательным потенциалом. Беседа может носить разный характер и преследовать различные цели. Однако без индивидуальной беседы, немыслим откровенный, чистосердечный разговор.

Ознакомительные беседы проводятся:

с сотрудниками, которые впервые приняты на службу;

с сотрудниками, которые окончили образование в системе МВД и в течение недели прибыли на службу;

с сотрудниками, которых назначили на вышестоящую должность (проводится в течение недели после назначения);

с сотрудниками, которые переведены из других органов (учреждений).

С сотрудниками, которые допустили нарушения следует проводить корректирующие беседы. Такой вид бесед проводят и с другими сотрудниками, например проявляющими отрицательные черты характера.

Поддерживающие беседы, к примеру с многодетными сотрудниками или сотрудниками, которые воспитывают детей в одиночку проводят по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Руководитель, проводя ознакомительную беседу, должен лично ознакомиться с сотрудником, разъяснить ему варианты должного поведения в служебном коллективе в разных ситуациях, раскрыть основные ценностные ориентиры коллектива.

Руководитель, проводя поддерживающую беседу должен способствовать выработке у сотрудника профессионально важных качеств путем общего обсуждения возможных перспектив личностного, профессионального и служебного роста с использованием методов поощрения и стимулирования деятельности.

Руководитель, проводя корректирующую беседу должен предложить сотруднику всевозможные варианты по преодолению трудностей мешающих ему в повседневной жизни.

Для того, что индивидуальная беседа была результативной нужно владеть методикой ее проведения:

1) к беседе следует тщательно готовиться;

2) во время беседы следует придерживаться непринужденности и доверительности;

3) в большинстве случаев беседе следует придавать творческий характер;

4) беседа должна носить воспитательную направленность.

Одна из форм ИВР – это поручение. Эту форму нужно использовать систематически, соблюдая принцип перехода от простого к сложному. Выполне-

ние поручений, если они целенаправленно развивают у подчиненных нравственные и профессиональные качества.

Нужно также применять и такую форму ИВР, как внеслужебное общение. Оно предполагает изучение сотрудника не только в процессе выполнения служебных обязанностей, но и во внеслужебное время. Взяв за основу полученную во время общения информацию руководитель может влиять на формирование потребностей подчиненного, правильных отношений в семье, его нравственный облик.

Методы и формы ИВР могут широко варьироваться в зависимости от опыта воспитателя (руководителя), целей, содержания и условий воспитательной работы.

Практические задания

Разработайте программу индивидуальной воспитательной работы, которая включала бы в себя определение педагогических целей воспитания, мер моральной мобилизации личности, путей перевоспитания сотрудника, устранение у него отдельных отрицательных качеств.

1. Составить вопросы (не менее 5) для проведения ознакомительной беседы на отдельно взятом примере или воспитательной ситуации.
2. Составить вопросы (не менее 5) для проведения профилактической беседы на отдельно взятом примере или воспитательной ситуации.
3. Составить вопросы (не менее 5) для проведения корректирующей беседы на отдельно взятом примере или воспитательной ситуации.
4. Составить вопросы (не менее 5) для проведения поддерживающей беседы на отдельно взятом примере или воспитательной ситуации.

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под категорией «формирование личности».
2. В чем суть ИВР?
3. Назовите цель и задачи ИВР?
4. Назовите методы ИВР. Какие из них, на Ваш взгляд, является более результативным?
5. Кто осуществляет контроль за состоянием и результативностью деятельности субъектов ИВР в ОВД. Какие функции, при этом, решаются?
6. Укажите и проанализируйте основные структурные элементы системы ИВР.
7. Перечислите формы ИВР.

Тематика рефератов

1. Система индивидуальной воспитательной работы.
2. Основные формы и методы индивидуальной воспитательной работы.
3. Контроль состояния и оценка результативности индивидуальной воспитательной работы.

4. Работа по адаптации вновь прибывших сотрудников ОВД.
5. Профилактика отклоняющегося поведения у сотрудников ОВД.
6. Причины профессиональной деформации у сотрудников ОВД.
7. Эмоциональный компонент межличностных взаимоотношений.
8. Педагогическая система А.С. Макаренко.
9. Ознакомительная беседа как форма индивидуальной воспитательной работы в ОВД.
10. Корректирующая беседа с сотрудниками как форма индивидуальной воспитательной работы в ОВД.
11. Поддерживающая беседа как форма индивидуальной воспитательной работы в ОВД.
12. Профилактическая беседа с сотрудниками как форма индивидуальной воспитательной работы в ОВД.
13. Учет индивидуальных особенностей личности сотрудника полиции в воспитательной работе.
14. Роль речевого воздействия (разъяснение, логика доказательств, сравнение и т. д.) при проведении ИВР в ОВД.
15. Роль неречевого воздействия (показ, пример, совместный труд и служба), методы (убеждение, поощрение, пример, упражнение, принуждение) при проведении ИВР в ОВД.
16. Изучение личности сотрудника при проведении ИВР в ОВД.
17. Требования к индивидуальной воспитательной работе.
18. Психолого-педагогическое наблюдение.
19. Профилактика профессиональной деформации у сотрудников ОВД.
20. Социально-психологический климат в служебном коллективе сотрудников ОВД.
21. Уровни развития и сплоченности служебного коллектива сотрудников ОВД.
22. Морально-психологическая готовность личного состава ОВД.
23. Морально-психологическая устойчивость личного состава ОВД.
24. Документирование индивидуальной воспитательной работы.
25. Методика проведения индивидуальной воспитательной работы в ОВД.

ТЕМА 6. ПЕДАГОГИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ МВД

§ 1. Профессиональное образование в системе МВД и педагогический подход к его модернизации

Образованность человека – одно из важнейших педагогических свойств, качество которого существенно характеризует его достоинства и возможности, во многом влияет на выбор жизненного пути, отношения к окружающему и себе, виды и способы осуществления деятельности и поведения. Образованность прежде всего характеризуется просвещенностью – обогащенностью человека системой достоверных, знаний. Стремление человека к достоверным научным знаниям – это стремление познать правду о мире и о себе, понять происходящее в нем и в себе, а овладение знаниями необходимо для жизни.

Согласно стандартам ЮНЕСКО образование должно давать людям совершенное представление о современном мире и его движении в будущее, заложить научный фундамент для оценки последствий профессиональной деятельности, способствовать творческому развитию личности, сочетать фундаментальность и практичность. Такие приобретения обеспечивают высокий уровень понимания человеком жизни, людей, общества.

Образованность вносит вклад в воспитанность и поведение профессионала, во многом характеризуя его как личность, ибо является не только основой миропонимания, но и пристрастного мироотношения. Она повышает уровень духовности человека, обученности, способностей, поликультурности, национальной и религиозной толерантности, творческих возможностей, успешности преодоления личных трудностей цивилизованного становления, включенности в сбережение и приумножение культурных и национальных ценностей, справедливости и нравственности. Она развивает интеллект, формирует привычку хорошо думать и достоверно рассуждать, доходить до глубин познаваемого, оценивать происходящее и ситуации всесторонне, потребность к обогащению себя знаниями. Образованность бывает общей, профессиональной и дополнительной, самостоятельно приобретаемой человеком в связи со своими индивидуальными, культурными, познавательными запросами. Будучи такой, она вооружает профессионала не только умениями технически грамотно выполнять профессиональные действия, но и всегда подчинять их цивилизованным целям и результатам, учитывать не только правовые, но и социальные, гуманные и нравственные аспекты. Подлинно высокая образованность профессионала (определяемая не только по наличию диплома) не позволяет ему, сквозь узкую щель своих профессиональных задач и личных интересов, смотреть на окружающий мир, природу, людей, общество, государство, игнорируя свои влияния на них и нанося им вред.

Образование – система целенаправленной социальной и педагогической помощи государства и общества в обретении гражданами образованности и помощи в повышении воспитанности, обученности и развитости, личностном са-

моосуществлении в жизни в разные ее периоды. Образованию со времен Сократа, Платона и Аристотеля отводилась роль главного фактора долговременного развития общества, основного рычага в повышении цивилизованности населения и качества жизни. Оно должно выполнять опережающую социальную функцию – готовить образованных людей, способных улучшать качество жизни и двигать практику вперед.

Сфера образования признается приоритетной в жизни общества. На рубеже нового века образование стало одним из конкурентных в международном соперничестве стран, фактором престижа и притока капиталов в страну. «Уровень интеллекта нации – вот что определяет сегодня место того или иного государства в мировой табели о рангах».

Успех образования невозможен без самообразования, без активного участия обучающегося в деятельности образовательных учреждений и самостоятельных усилий. Уже в этом обучающийся проявляется и совершенствуется как личность.

Образование по всем своим показателям решительно противостоит деформированному «рыночному» интересу к формированию «упрощенной» личности, понимающей «правду жизни» только как необходимость урвать как можно больше лично для себя, представляющей дешевую и непритязательную рабочую силу, удовлетворяющейся жизнью, состоящей из примитивных интересов к еде, спиртному, одежде, бытовым скандалам и «шоу-анимационным» развлечениям.

Профессиональное образование в системе МВД – составная часть образования в стране, имеющая в этой системе специальное назначение и организацию. Согласно настоящим стандартам образования в Российской Федерации существуют следующие основные ступени высшего образования, а именно бакалавриат или специалист, магистратура и аспирантура

Содержание образования определяется федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС), на основе которых строятся учебные планы и программы учебных дисциплин. Стандарты включают: федеральный, региональный (национально-региональный или ведомственный) компоненты, а так же компонент образовательного учреждения. Это определяет федеральное единство культурного и образовательного содержания и вместе с тем позволяет гибко реагировать на изменения условий практической деятельностиготавливаемых специалистов.

В структуру федерального и регионального компонентов входят циклы следующих учебных дисциплин:

- общие гуманитарные и социально-экономические;
- общие математические и естественно-научные;
- общепрофессиональные.

Компонент образовательного учреждения должен состоять из двух циклов:

- специальные дисциплины;
- дисциплины специализации.

Для каждого вида образования в системе МВД должны разрабатываться и систематически обновляться свои образовательные стандарты.

Педагогически обоснованными и значимыми направлениями модернизации профессионального образования в системе МВД наряду с усовершенствованиями федерального масштаба выступают:

повышение качества отбора абитуриентов, поступающих в образовательные учреждения (исключение поступления лиц с низким интеллектуальным потенциалом, отклонениями в правомерном поведении, ослабленным физическим развитием, склонных к употреблению наркотиков и пр.), на основе ранней профилактики и подготовки к поступлению в образовательные учреждения МВД, заблаговременного изучения особенностей и моральных качеств будущих курсантов и слушателей;

научно-педагогически обоснованное совершенствование учебных планов образовательных учреждений с целью повышения в них доли специальных, профилирующих дисциплин и расширения связи образовательного процесса с реалиями современной жизни и правоохранительной деятельности;

развитие личностно-формирующего подхода в построении деятельности образовательных учреждений и образовательного процесса, обеспечивающего качественное профессионально-личностное становление обучающихся – формирование и совершенствование у них высокого профессионализма и нравственной зрелости, социальной ориентированности, интеллекта, профессиональных способностей и потребности к строгому соблюдению законности, уважению и защите прав и свобод граждан; обладающих профессиональной преданностью, надежной антикоррупционной устойчивостью и устойчивым иммунитетом к профессиональной деформации, хорошим физическим развитием, интересом и потребностью к длительной службе в ОВД; умеющих взаимодействовать с гражданским обществом, доступных для граждан и способных пользоваться их доверием;

повышение научно-педагогического уровня деятельности образовательных учреждений, образовательного процесса и их организаторов, совершенствование централизованного, целенаправленного компетентного управления решением этой задачи и развитием всей системы педагогического обеспечения;

повышение качества преподавательского состава (начиная с центров первоначальной подготовки) на основе организации эффективной профессионально-педагогической работы с ним – повышенное внимание к отбору лиц с педагогическими способностями и подготовленностью; создание при одном из вузов постоянно действующего педагогического отделения; реформирование отделов адъюнктуры вузов в отделы подготовки научно-педагогических кадров (не только как исследователей, но и как преподавателей); назначение наставников начинающим преподавателям; организация непрерывного самосовершенствования научно-педагогической подготовленности преподавателей по особым планам; отражение в аттестациях преподавателей уровня этой подготовленности и усилий по его повышению; введение в систему ежегодной служебной подготовки преподавателей достаточного количества тем по юридической педагогике и современным проблемам профессионального образования; ежеквартальное издание сборника «Профессиональное образование в МВД»;

расширение и углубление профессионально-педагогической подготовленности курсантов и слушателей в особой дисциплине, специализации, освоение ими основ юридической педагогики и, дополнительно, специального раздела, относящегося к их специальности, а руководителей – по педагогике управления и воспитания; содействие организации подготовки специалистов-воспитателей для ОВД и системы образования; решительное повышение педагогической подготовленности специалистов кадровых аппаратов;

всемерное расширение масштаба использования инновационных технологий в образовательных учреждениях, обеспечение овладения ими всем постоянным составом образовательных учреждений;

улучшение оснащения всех образовательных учреждений современными техническими средствами обучения, учебными кабинетами и полигонами;

создание во всех регионах центров первоначальной подготовки (обеспечить их развитие, увязав с федеральными программами, создав в них современную учебно-материальную базу и повысив профессионально-педагогическое качество образовательного процесса в них);

научно-педагогическая разработка актуальных проблем профессионального образования в МВД (включив на период модернизации образования в творческий педагогический поиск всех преподавателей с подготовкой каждым в установленные сроки научно-педагогических отчетов); ежегодное проведение в каждом вузе, а также на уровне МВД научно-педагогических конференций; ежегодное введение в ведущих вузах МВД должностей адъюнктов, готовящих диссертации по педагогике.

§ 2. Образовательный процесс и педагогические условия его эффективности

Образовательный процесс субъективно представляет собой совокупность деятельности преподавателей и обучающихся, протекающий в особо организованном педагогическом взаимодействии.

Любая система, в том числе педагогическая, может функционировать и гарантировать успех только при выполнении определенных условий.

1. Деятельность образовательного учреждения в целом и образовательно-педагогический процесс, в частности, должны подчиняться единству целей. Педагогическая работа должна быть целенаправленной, строго ориентированной на требуемый результат и обязательное обеспечение его достижения. Это выглядит очевидным, но в массовой образовательной практике зачастую это делается не с должной четкостью и продуманностью и при педагогическом планировании, и на деле.

Педагогическая практика должна быть деловой в смысле обязательной нацеленности на достижение нужного результата. Нужно просчитывать и использовать, все допускаемые законом и педагогической культурой средства, способы, методы, условия и пр., обеспечивающие достижение нужного результата.

Главное – это образованная, цивилизованно сформированная в своих педагогических свойствах (в общем, и профессиональном измерении) личность.

2. Необходимы научно обоснованная декомпозиция общей цели и определенных конкретных квалификационных требований к выпускнику.

Осуществленная таким образом декомпозиция и педагогизация цели находит выражение в конкретных педагогических результатах, которые непременно нужно достичь. Решение каждой из задач, достижение результата становятся особым педагогическим алгоритмом, пронизывающим образовательный процесс, по которому просчитываются все остальные компоненты его системности – содержания, времени, организации, форм, условий, технологий, контроля, оценки, коррекции и др.

3. Образовательный процесс должен быть ориентирован на обучающихся. Главная цель любого образовательного учреждения – подготовить образованных профессионалов.

4. В случае необходимости любой обучающийся должен получать помощь в формировании себя как личности, и, что немаловажно, такая помощь должна быть эффективной.

5. Максимально доступная интенсификация учения обучающихся. Ничто не может стать достоянием ума и качеств человека без его собственной активной деятельности.

Усилия педагога могут быть эффективными, если они нацелены на активизацию обучающихся (особенно в профессиональном образовании, где образовательный процесс и возраст обучающихся требуют и создают необходимые условия для этого). Мотивация и побуждение обучающихся нужны не только к самообразованию, но и к личностной самореализации, индивидуальному цивилизованному самовыражению.

6. Образовательный процесс должен базироваться не только на основе гуманной педагогики и демократичности, но и современных интенсивных психолого-педагогических технологиях.

7. Нужно постоянно контролировать и оценивать результаты образовательного процесса.

Сегодня в России имеют место разные системы оценивания знаний и умений. Несмотря на то, что общепринятой является нормативная пятибалльная система, наряду с ней могут применяться: рейтинговая система, критериальная, критериально-рейтинговая, модульно-рейтинговая, безотметочное обучение и другие системы²¹.

В настоящее время сложно встретить единого мнения относительно системы оценивания знаний. Некоторые специалисты считают, что следует отказаться от балльной системы, так как, по их мнению, невозможно при помощи цифр выражать уровень знаний. Другие исследователи, наоборот, видят в баллах мощный стимул для того, чтобы продвигать обучающегося в учении.

²¹ Родионов В.А. Критериальное оценивание: история развития // Социальная профилактика и здоровье. 2006. № 6. С. 44–46.

Изучая оценочную деятельность многими авторами предлагается рассматривать общепсихологическую модель деятельности с входящими в нее компонентами: мотив, цель, планирование, переработка текущей информации оперативным образом, принятие решения, действие, проверка результата и коррекция действий²².

Несмотря на сложность вопроса, отдельными исследователями предпринимаются попытки систематизировать информацию, которая затрагивает вопросы оценивания знаний. Одним из более исследованных можно считать вопрос о составе оценочных действий. Так, А.Г. Доманов считает, что под образовательными оценочными действиями следует понимать отражение разных отношений, которые реализуются при помощи сравнения оценки и оценочного основания²³. Автором выделяются такие оценочные действия, как планирование оценочных воздействий, принятие решений, оценка собственной оценочной деятельности, процессы контроля, изучение индивидуальных особенностей личности; межличностные взаимодействия.

Проведя анализ работ разных авторов относительно проблемы оценивания можно заметить, что место оценивания определено ими как уникальное в системе образования. Многие авторы отмечают его незаменимую роль как одно из наиболее очевидных показателей знаний и умений способа осуществления обратной связи.

Авторы, которые исследовали развитие системы оценивания знаний в истории образовательной системы говорят о том, что в российской педагогике к настоящему времени еще не найден более четкий способ оценивания результатов образовательного процесса, невзирая на предпринимающиеся попытки изменить балльную систему оценивания. Сторонники данной системы оценивания считают баллы одним из наиболее быстрых и легких способов определять уровень познания, предоставляющих возможность отслеживать успехи. В связи с этим авторы отмечают, что оценки это одно из средств стимулирования учебной мотивации.

8. Осуществлять руководство образовательным процессом должны преподаватели-профессионалы, имеющие высокий уровень педагогической культуры.

На практике это условие еще далеко не реализовано. Преподаватели, в своем большинстве, это люди имеющие богатый жизненный и профессиональный опыт, знающие свой предмет. Но даже будучи компетентными в обучении, они зачастую не умеют должным образом организовывать педагогический процесс. Сегодня, как никогда ранее, назрела необходимость обязательного преодоления и предупреждения этого недостатка.

²² Романов Ю.В., Тришневская О. Покушение на систему. Какие задачи решает критериальное оценивание // Управление школой. 2009. № 3. С. 15–19.

²³ Доманов А.Г. Индивидуальные особенности оценочной деятельности педагога: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1991. С. 88.

§ 3. Личностно-формирующий потенциал образовательного учреждения и его реализация

В комплексе всех жизненных влияний на личность системе образования принадлежит немаловажная роль. Подготовка будущего высококвалифицированного сотрудника ОВД длится несколько лет, и каждый день, как минимум по 6–8 часов, все, что окружает каждого, что и кто на него влияет, что он делает сам, безусловно отражается на его профессионально-личностном становлении. В совокупности этих влияний есть внутренние, связанные с образовательным учреждением и тем, что происходит в нем, и внешние – все обстоятельства за его пределами. Те и другие могут влиять на личности обучающихся как положительно, так и отрицательно. Причем первые более управляемы, чем вторые, а поэтому именно они должны использоваться для успешного управления процессом профессионально-личностного становления каждого обучающегося.

Если на кого-то из обучающихся что-то влияет негативно (друзья, знакомые, прежние связи за пределами учреждения, условия в семье и способы проведения досуга, СМИ и масс-медиакультуры и др.), то постановка дела в образовательном учреждении обязана быть действенным противовесом негативным влияниям.

Работа по созданию, поддержке функционирования и совершенствования лично-формирующей системы образовательного учреждения предполагает ответственное отношение руководства, педагогического коллектива и даже сотрудников обслуживающих подразделений (столовая, общежитие, клуб, библиотека и др.) к оказанию помощи обучающимся в их жизни, педагогическую увлеченность, постоянное отслеживание и анализ (педагогический мониторинг) состояния лично-формирующего пространства и всех факторов, действующих в нем, непрерывное совершенствование каждого из них. Важно добиться, чтобы образовательное учреждение привлекало к себе обучающихся, чтобы им нравилось, чтобы было интересно находиться, хотелось бы подольше оставаться в нем.

Совокупность разных групп факторов, имеющихся в каждом образовательном учреждении, всегда оказывающих влияние на обучающихся, представляет собой реально существующее лично-формирующее образовательное пространство. Это скрытые возможности, мощный потенциал, резерв оказания ощутимой помощи обучающимся в профессионально-личностном становлении и подготовке к реалиям современной жизни и правоохранительной деятельности. Они обязаны быть осознанно превращены руководством образовательного учреждения, педагогическим коллективом и при участии самих обучающихся в управляемую лично-формирующую систему образовательного учреждения. Эта система включает четыре основные группы факторов.

1. Социально-педагогические. Социально-педагогические факторы в образовательном учреждении – это его основные общие характеристики, стиль и атмосфера его жизни и функционирования, люди, группы, происходящие в них события.

2. Специально-воспитательные. В каждом образовательном учреждении должна быть организована специальная воспитательная работа, характеризующаяся избранием специальных форм и проводимая преимущественно в свободное от аудиторных занятий время. В фокусе ее не только личность, но и педагогический и учебные коллективы, их сплочение, формирование здорового морально-психологического климата, «культы учебы», нормализация взаимоотношений, мобилизация на лучшее решение задач и преодоление имеющихся недостатков, организация соревновательных отношений, привлечение обучающихся к участию в руководящих органах образовательного учреждения, создание общественных формирований, организация досуга, занятий спортом и многое другое. Такая работа направляется на усиление гражданского, профессионального, нравственного, этического, эстетического и других видов воспитания.

Воспитательную работу организуют и проводят руководители образовательного учреждения, его отделов, факультетов, клубы, кураторы, общественные организации учащихся, курсантов и слушателей, родительские советы, шефы, спонсоры и др. Формы ее многочисленны: курсовые и групповые собрания, групповые и индивидуальные беседы; кружковая работа по интересам; посещение публичных лекций; занятия спортом и соревнования; встречи с руководителями органов местной власти, опытными профессионалами-практиками и ветеранами – носителями полицейского искусства; встречи и «круглые столы» с жителями, представителями институтов гражданского общества, трудовыми коллективами, СМИ, литераторами, учеными, деятелями искусства; посещение театров; организация обсуждений и дискуссий по актуальным проблемам; соревнования, конкурсы, развивающие и воспитывающие игры; работа с семьями и т. д.

3. Учебно-педагогические. Эти факторы наиболее очевидны и управляемы. Использование имеющихся возможностей преподавателей повышаются при:

- интересном, страстном, убежденном раскрытии содержания материала;
- использовании не повествовательно-излагающего стиля, а рассуждающего;
- изложении материала ориентируясь не на запоминание, а на глубокое и логичное осмысление его обучающимися;

- акцентировании внимания на активизацию развиваемых качеств (мышления, памяти, внимания, самостоятельности, инициативности, настойчивости, находчивости и др.);

- побуждении обучающихся к творческому решению поставленной учебной задачи;

- использовании современных технологий обучения;
- постоянном стремлении пробудить у обучающихся желания самооценки;
- использовании педагогом своих лучших качеств, заслуживающих подражания и уважения. Авторитет усиливает влияние. Авторитетного преподавателя слушают внимательно, боясь пропустить хоть слово; ему верят, хотят следовать его советам, учатся у него без принуждения. От неавторитетного стараются держаться подальше, он безразличен или даже неприятен, дисциплина, преподаваемая им, кажется обучающимся неинтересной и ненужной.

4. Общественно-производственные. Это факторы, влияющие на обучающихся в ходе занятий, при прохождении практики и стажировки в органах внутренних дел.

Профессиональная практика одно из важнейших звеньев в системе профессиональной подготовки курсанта. Она является одним из видов практической деятельности, специфика которой заключена в том, что именно в ней в наибольшей степени возможно наблюдать идентификацию с профессиональной деятельностью. В настоящее время такое понятие как «профессиональная практика» связывают с профессиональным обучением. Обращение к психолого-педагогическим исследованиям, относительно вопросов профессиональной практики, свидетельствует, что большая часть исследователей включают в ее состав как первостепенные компоненты, так и личностные характеристики. Сказанное позволяет выделять в составе готовности будущего сотрудника ОВД три взаимосвязанных аспекта: личностный, когнитивный и праксикологический, характеризующих нравственно-психологическую, теоретическую и практическую готовность к профессиональной деятельности. Первый аспект отражает меру внутренней готовности будущего сотрудника. Второй и третий – меру внешней процессуально-деятельностной формы проявления соответствующих характеристик в комплексе и в отдельности.

Личностный аспект, как правило, характеризует степень нравственно-психологической готовности к профессиональной деятельности. В когнитивном компоненте находит отражение информированность будущего сотрудника о сущности и содержании в будущем осуществляемой деятельности, о требованиях, предъявляемых к личности сотрудника, а также уровень знаний, которые необходимы для результативной профессиональной деятельности. Праксикологический компонент готовности к деятельности составляют профессиональные умения и навыки, которыми должен быть наделен сотрудник ОВД. Этот компонент отражает степень практической готовности.

Таким образом, в основе профессионального образования приоритетная роль должна принадлежать формированию ряда компетенций, правовой культуры.

Итак, важная составляющая профессионального становления будущего сотрудника ОВД – это профессиональная практика, которая позволяет убедиться в правильности выбора профессии.

Именно общественно-производственные факторы могут оказать двоякое влияние; плохое, когда учащиеся лицом к лицу сталкиваются с преимущественно негативными сторонами «правды жизни». Приходится считаться с тем, что государственный заказ на образованную личность находится сейчас в частичном противоречии с реалиями рыночной жизни и деформациями демократических преобразований. Поэтому необходимы тщательный подбор предприятий, подготовка их посещений, педагогическое сопровождение, тщательный и правдивый разбор итогов.

В последние годы стала развиваться так называемая общественно-производственная практика. Она направлена на преодоление еще одного педагогического противоречия между необходимостью формирования личности совре-

менного профессионала и учебными кабинетными условиям в образовательном учреждении. Суть ее – включение обучающихся на общественных началах (с заключением договоров образовательного учреждения с соответствующей практической организацией) в практическое решение доступных задач, нужных городу, району, организации и связанных в перспективе с будущей профессиональной деятельностью.

Публикуемые в ряде исследований данные свидетельствуют о том, что профессионально-образовательные учреждения зачастую недооценивают свою роль и слабо участвуют в профессионально-личностном становлении студентов.

Образовательный процесс воплощается в формах его организации (табл. 1) и процессуальных методах обучения.

Таблица 1

Формы образовательного процесса

Основные	Вспомогательные
- лекция - самоподготовка - семинар - конференция - практические (лабораторные) занятия - профессиональный тренинг - игра (предметная, кафедральная, цикловая) - учения (кафедральные и межкафедральные) - практика (учебная, педагогическая) - стажировка (в должности)	- консультация - собеседование - коллоквиум - экскурсия - реферативная работа - курсовая работа - зачет - экзамен - выпускная квалификационная работа

Формы занятий выполняют организационную функцию, решая вопросы: где, когда, сколько времени отведено на то или иное занятие и какова его организационно-методическая основа. В учебных планах, программах и расписаниях весь образовательный процесс и его содержание разбиваются на формы занятий. Большинство форм отличается организационно-методическими особенностями, они гибки, вариативны в зависимости от темы, конкретных целей и места в процессе изучения учебной дисциплины, категории обучающихся и др., т. е. различаются по видам. Это позволяет преподавателям точнее выбрать ту из них, которая наиболее полно обеспечит достижение поставленных целей занятия (учебных, воспитательных и развивающих).

Все основные формы занятий эффективны, если их организация и методика обеспечивают реализацию четырех основных педагогических функций – педагогически целостных и взаимосвязанных направлений воздействий на обучающихся:

- организующую – т. е. активизирующую, направляющую их учение на занятиях и в свободное время, позволяющую также оказывать должную помощь и влияние на них со стороны преподавателей;
- образовательно-обучающую;

воспитывающую;
развивающую.

Организационно каждое занятие состоит из трех частей: вводной, основной и заключительной (табл. 2).

Таблица 2

Основные части занятий

Введение	Основная часть	Заключение
В каждой части преподаватель решает следующие задачи:		
1. Проверяет присутствие обучающихся на занятии, готовность аудитории и ТС к занятию. 2. Объявляет цели занятия. 3. Произносит вступительное слово и объявляет отрабатываемые на занятии учебные вопросы. 4. Мобилизует обучающихся на работу и определяет порядок выполнения заданий	1. Выбирает наиболее эффективные методы проведения занятия и организует отработку учебных вопросов с использованием различных ТС и ЭВТ (ПК). 2. Управляет познавательной деятельностью студентов, курсантов и слушателей в ходе занятия. 3. Оказывает помощь нуждающимся слушателям, курсантам, студентам	1. Подводит итоги занятия. 2. Оценивает действия обучающихся и при необходимости ставит задачу на доработку вопросов. 3. Определяет задание к очередному занятию

Большинство занятий проводится по фронтальной (групповой) методике. Она экономна и достаточно эффективна, способствует быстрому установлению делового контакта преподавателя с обучающимися, обеспечивает вовлечение в активное усвоение нового «держания всех присутствующих на занятии, создает атмосферу коллективной учебы и взаимопомощи, благоприятствует решению не только учебных, но и формирующих личность задач, а также хорошее и прочное усвоение учебного материала. Здесь также возможно и необходимо применение методов индивидуальной работы (приглашение на консультацию, повышенный индивидуальный контроль за выполнением заданий и др.).

Успех любых занятий зависит от их подготовки преподавателем и подготовленности обучающихся к ним, выбора места, условий, обеспечения всеми необходимыми учебно-методическими средствами; учебно-методических материалов, дидактических пособий, техники и, конечно, от педагогической культуры преподавателей и хорошего знания ими современной практики деятельности органов внутренних дел. На всех занятиях, как и в образовательном процессе вообще, важное значение имеет характер отношения между преподавателем и обучающимися, а также между самими обучающимися, здоровый морально-психологический климат, основанный на идеях педагогики сотрудничества. Актуальным ныне условием выступает использование на занятиях инновационных технологий и компьютерной техники, требующее творческого подхода, поиска, педагогического экспериментирования от всех организаторов образования.

Практические задания

1. Опираясь на учебный план (для выбора дисциплины) и Федеральный государственный образовательный стандарт по специальности 40.05.02 Правово-охранительная деятельность (для выбора компетенций) укажите какие учебные дисциплины на ваш взгляд реализуют общекультурные компетенции (ОК), общепрофессиональные компетенции (ОПК), профессиональные компетенции (ПК). Например, дисциплина «Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел» реализует несколько компетенций, одна из них ПК-31. Для каждой компетенции необходимо подобрать не менее двух учебных дисциплин. Например, для формирования профессиональной компетенции ПК-31 используются учебные дисциплины «Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел» и «Деятельность органов внутренних дел по правовому воспитанию и просвещению населения». Ответ представить в виде табл. 1.

Таблица 1

	Компетенции	Дисциплины
1	ПК-31 способность осуществлять правовое информирование и воспитание	«Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел», «Деятельность органов внутренних дел по правовому воспитанию и просвещению населения»
2		
3		

2. По критериям, указанным в табл. 2, необходимо охарактеризовать особенности 2-х вузов по соответствующим вариантам. Материалы с информацией для заполнения таблицы размещены на официальных сайтах вузов в свободном доступе. После заполнения таблицы провести сравнительный анализ данных образовательных организаций, выделив при этом их наиболее характерные черты, используя информацию разделов (вкладок) Наука, Образовательная деятельность и др., сделать соответствующие выводы.

Таблица 2

Критерии	1 вуз	2 вуз
Специальности (направления подготовки) для подготовки курсантов и слушателей с наименованием кода или шифра		
Специальности (направления подготовки) для подготовки адъюнктов с наименованием кода или шифра		
Факультеты		
Кафедры		
Дополнительное проф. образование (первоначальная подготовка и переподготовка, категории обучающихся)		
Международное сотрудничество		

3. Используя учебный план специальности «Правоохранительная деятельность», специализация «Административная деятельность», узкая специализация «Сотрудник подразделения по обеспечению безопасности дорожного движения». Учитывая, что по очной форме обучения объем программы специалитета составляет 60 дидактических единиц в год (1 д.е. = 32 часа) необходимо сократить программу профессиональной подготовки с 5 до 3-х лет. Для этого необходимо:

вычислить количество часов, необходимых для реализации программы специалитета на три года (в год 60 д.е.);

равномерно распределить количество часов на каждый год

последовательно расположить учебные дисциплины с первого года по третий;

сократить по мере необходимости количество дисциплин;

по мере необходимости уменьшить количество часов в учебных дисциплинах.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте сущность и значение образования.
2. Охарактеризуйте профессиональное образование в системе МВД.
3. Укажите принципы образования.
4. Какую роль играет профессиональное образование как система целенаправленной социальной и педагогической помощи государства и общества в обретении гражданами образованности и помощи в повышении воспитанности?
5. Охарактеризуйте педагогические условия результативного образовательного процесса.
6. Какое место занимает компетентностный подход при подготовке специалистов учреждений МВД России?

Тематика рефератов

1. Профессиональное образование в России.
2. Компетентностный подход в высшем образовании.
3. Дистанционное профессиональное образование.
4. Профессиональное образование сотрудников милиции в СССР (1930-1991 гг.).
5. Профессиональное образование в системе МВД России.
6. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования.
7. Подготовка специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием (образовательные учреждения высшего профессионального образования МВД России).
8. Дополнительное профессиональное образование в системе МВД:
9. Профессиональная ориентация молодежи на службу в органах внутренних дел.
10. Суворовские военные училища МВД России.

11. Первоначальная подготовка впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел.
12. Послевузовское профессиональное образование (адъюнктура и докторантура) в системе МВД.
13. Повышение квалификации сотрудников ОВД различных категорий.
14. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом.
15. Профессиональное обучение сотрудников ОВД.
16. Особенности профессиональной подготовки сотрудников ОВД стран ближнего зарубежья.
17. Структура профессионального образования.
18. Профессиональная подготовка полицейских в Северной Америке.
19. Профессионально-трудовая социализация сотрудников ОВД.
20. Профессиональная подготовка полицейских Азии.
21. Профессиональная служебная и физическая подготовка сотрудников ОВД.
22. Профессиональная подготовка сотрудников органов внутренних дел в странах социалистического лагеря.
23. Профессиональная подготовка полицейских на примере скандинавских стран.
24. Дистанционное профессиональное образование.
25. Профессиональная подготовка полицейских Европы.

ТЕМА 7. МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

§ 1. Педагогические технологии в образовательном процессе вуза

Сегодня нельзя успешно решать педагогические задачи, не имея знаний относительно педагогических технологий и умений ими пользоваться. Современные технологические модели обучения направлены в основном на построение гуманистического, развивающего, личностно-ориентированного образования, а поэтому они повышено значимы ныне для подъема качества образования в системе МВД.

Педагогическая технология – это совокупность средств и методов воспроизведения теоретически обоснованных процессов обучения, образования, воспитания и развития, позволяющих успешно достигать поставленные образовательные цели. Понятие «педагогическая технология» – одно из новых, но уже прочно вошедших в педагогический лексикон и в педагогическую практику явлений. Оно характеризует переход от применения отдельных методов к разработке комплексной структуры педагогической работы, нацеленной на решение конкретной задачи: развитие какого-то качества; формирование навыка или их группы; формирование и удержание интереса обучающихся и др.

Современные технологии образования – это, образно говоря, педагогическая индустрия, ведущая в будущее.

Образовательные педагогические технологии можно подразделить на традиционные, интенсивные и инновационные («новые», «современные»).

Традиционные образовательные технологии основаны на многократно апробированной практикой педагогических принципах, традициях, методах, способах, формах педагогической работы, целостные комплексы педагогической деятельности, представляющие собой нечто большее, чем «комплекс методов».

Интенсивные образовательные технологии в большинстве базируются на традиционных основах, но существенно усовершенствованы с учетом временного передового опыта и научных исследований.

Инновационные образовательные технологии – принципиально новые, возникшие в последнее время и на основе научных и научно-технических достижений.

Среди применявшихся ранее и применяющихся в образовании сейчас наиболее популярны технологии:

- привлечения и поддержания внимания обучающихся на занятии;
- установления контакта с аудиторией;
- вызова интереса обучающихся к изучаемому;
- обеспечения полного и глубокого усвоения учебного материала;
- поддержания дисциплины и организованности на занятии;
- сочетания групповой и индивидуальной работы на занятии;
- индивидуальной работы в процессе обучения;

выставления оценок и др.

Среди прочих можно выделять следующие, наиболее обновленные и значимые ныне технологии.

Технологии воспитывающего обучения – наиболее важная, комплексная и актуальная ныне. Данная технология связана со способами полного использования воспитывающего потенциала комплекса учебно-педагогических факторов по ряду технологических направлений:

влияния личности педагога, его поведения и взаимоотношений с обучающимися;

организации занятий;

стиля и методов преподавания;

содержания учебного материала занятий;

руководства учением обучающихся (в том числе самостоятельной работой).

Технология развивающего обучения давно привлекала внимание педагогов, а в настоящее время признается одной из важнейших в образовании. Существует несколько ее вариаций. Имеются оригинальные подходы, но в широком опыте оправдали себя такие организационно-методические способы ее построения, как:

неизменная установка руководителя занятий не только на формирование знаний у обучающихся, но и активизацию мышления – побуждение и приучение не только слушать, но и думать, размышлять, осмысливать, понимать, (преодолевать умственную лень, нежелание «работать головой»), соединять со своим опытом, приучение к умственным напряжениям и др.;

объясняющий стиль изложения учебного материала, рассуждающий, объясняющий, доказывающий, аргументированный, проблемный (а не информативный – преподнесение готовых сведений и выводов, которые обучаемые должны просто запомнить);

глубина, новизна, нестандартность, самостоятельность изложения учебного материала преподавателем, творческий, поисковый характер объяснений, их логичность, реалистичность;

специальное обучение операциональным компонентам мышления – суждениям, умозаключениям, сравнению, индукции, дедукции, анализу, синтезу, выведению обоснованных оценок, и пр.; обучение пониманию и способами обеспечения;

выполнение специальных интеллектуальных упражнений по развитию качеств мышления – объективности, систематичности, глубины, широты, образности, ясности, логичности, обоснованности, доказательности, причинности, гибкости, практичности, вероятностности, прогностичности, критичности, исключения субъективизма и др.;

обучение приемам профессионального мышления, в частности педагогического;

поощрение самостоятельности мнений и оценок при обязательном требовании их аргументированности и доказательности;

изучение с обучающимися вопросов методологии (обстоятельное в вузах), принципов познания и решения интеллектуальных и практических проблем;

ознакомление с научными методами исследований и постепенное практическое обучение их применению в доступной в жизни и профессиональной деятельности форме;

периодическое ознакомление с конкретными научными исследованиями и их результатами;

прицельное развитие отдельных качеств профессионального мышления (широта, глубина, логичность, доказательность, самостоятельность, аналитико-синтетический характер, самокритичность, скорость, находчивость и др.) соответствующим (активизирующим проявление этих качеств) подбором заданий и условий.

Технология программированного обучения рассчитана на повышение активности всех обучающихся и рациональное управление ею, в том числе при самостоятельной работе. Это реализуется в разработке алгоритма (программы) изучения учебного материала по теме, проблеме, а порой и целой дисциплины, который воплощается в особый учебно-методический материал (печатный, программу обучающего устройства). Учебный материал расчленяется на смысловые порции («шаги», «кадры», «дозы»), после изучения каждой задаются контрольные вопросы и задания (обычно в виде выбора одного из 4-5 предлагаемых вариантов ответа). В зависимости от правильности ответа обучающемуся дается указание продолжать изучение или возвратиться к повторному изучению данной порции. Обучающийся при этом не может сделать очередного «шага» в усвоении, не овладев успешно предыдущим. Темп прохождения программы индивидуален. Технология повышает активность всех в учебной группе. Контроль за работой обучаемых, возможность оказания им индивидуальной помощи учат самостоятельной работе, самоконтролю. Недостаток: контроль за выбором заранее подготовленных преподавателем 4-5 ответов не во всех отношениях педагогически совершенен.

Технология поэтапного формирования умственных действий в определенной степени также алгоритмизирует обучение путем строго последовательного (по этапам) усвоения конкретного учебного материала и ориентирована на эффект, повышенно развивающий интеллект.

Усвоение изучаемого действия строится в несколько последовательно выполняемых этапов:

первый – мотивация;

второй – составление схемы ориентировочной основы и ее понимание;

третий – формирование действия в материализованном виде, выполнение всех его операций;

четвертый – формирование действия как внешнечуждого (проговаривание порядка его выполнения);

пятый – переход к осуществлению действия во внутренней речи (мысленно, себя);

шестой – формирование действия при реальном выполнении со свертыванием процесса, его ускорением и автоматизацией.

Технология проблемного обучения, ориентирована на усиленное развитие, разработана (А.М. Матюшкин, М.И. Махмутов и др.) и применяется уже несколько десятилетий. Она насыщает обучение проблемными задачами и ситуациями, т. е. достаточно трудными, но носильными для данной категории обучающихся.

Технология эвристического обучения (А.В. Хуторской) рассчитана на гарантированное развитие обучающихся. Ее часто называют активной методикой. Данная технология – это способ организации творческих, продуктивных процессов мышления обучающихся, предполагающих новые, более рациональные варианты действий в конкретных ситуациях. При этом достигается не общее развитие мышления, а целенаправленное обучение: отдельным операциям и видам мышления; систематизации учебной информации и применения ее в эвристическом поиске; способам адаптации к новым условиям ситуаций, предвидению их развития. Происходит обогащение процесса принятия решений новыми, ранее не использовавшимися способами; прогнозирование процесса реализации принятых решений и их результатов. Использование технологии эвристического обучения приучает обучающихся не пасовать перед трудностями новизны, в необычных ситуациях, оценивать их реальную практичность, действовать творчески и обосновано; развивает прогностичность мышления и способность мобилизовывать свои возможности.

Обучение строится на основе усвоения эвристических правил и операций – изучать и оценивать возникающие ситуации и обосновывать выбор лучшего варианта действия в условиях альтернативного поиска (от более легкого к более трудному, от более знакомого к менее знакомому, от целого к части целого и т. п.).

Технология модульного обучения распространена за рубежом и адаптирована у нас. Обучающимся дается возможность самостоятельно работать по индивидуальной учебной программе на основе представленной всей необходимой учебно-методической информации. Преподаватель выполняет при этом функции от информационно-контролирующей до консультативно-координирующей. Учебно-методическая информация воплощается в модулях – комплектах разнообразной информации, необходимой обучающемуся (программной, содержательно-учебной, справочной, наглядной, необходимой для выполнения). Модули могут быть по темам, разделам и всей программе учебной дисциплины. Модульная технология оказывает широкое личностно-формирующее влияние, приучая обучающегося к самостоятельности, организованности, активности, требовательности к себе, самоконтролю, а также позволяет ему накапливать основные знания, навыки, умения. Индивидуальный темп освоения модулей позволяет расширить и углубить учебные результаты лучших и ускорить их подготовку, перестраивая составы учебных групп.

В современных условиях большое течение приобрело применение технологии (метода) компьютерного обучения. Используются также специализированные технологии, обусловленные особенностями учебной, профессиональной деятельности специалистов

Проблема выбора технологии обучения. Выбор технологии обучения – один из важнейших и наиболее трудных элементов педагогической деятельности. Осуществляя его, следует исходить из того, что каждая из технологий обучения ориентирована на определенный круг дидактических задач, но не исключает при этом косвенного решения и других попутных задач, которые могут иметь собственное технологическое решение. Поэтому необходимо обоснованно и творчески оценивать возможности конкретной технологии обучения, знать ее сильные и слабые стороны и выбирать на этой основе оптимальное сочетание технологий применительно к теме учебного предмета и к определенному занятию. В процессе обучения важно выбрать генеральные технологии, носящие конкретный характер, и частные, с помощью которых обучение осуществляется как целостный процесс. Первые определяют выбор вторых. Иерархия технологий выстраивается на длительное время и реализуется в повседневной педагогической работе в виде частных технологий и методических приемов.

Необходимо также иметь в виду, что сама процедура выбора и механизм ее осуществления очень индивидуальны и вариативны. Одни педагоги при выборе технологии обучения, прежде всего, исходят из цели, результатов обучения; другие – из содержания изучаемого материала и его возможностей; третьи – из анализа прогнозируемых учебных ситуаций, способов обучения, системы доказательств. При реализации замысла ряд преподавателей опирается преимущественно на житейский опыт с анализом вариантов, используя педагогические принципы, законы и подходы.

Однако все преподаватели, добивающиеся успеха в работе, при выборе технологии обучения учитывают следующие факторы:

- ведущие цели обучения и воспитания, а также конкретные задачи изучения темы, раздела;

- содержание учебного занятия, степень сложности изучаемого материала, его образовательные и развивающие возможности;

- уровень развития учащихся, их интеллектуальные возможности;

- уровень базовой подготовки учащихся по предмету, степень интереса к изучаемому материалу;

- возможности и предпочтения преподавателя, уровень его методической компетентности;

- наличие оборудования и дидактических средств;

- лимит времени (продолжительность учебного занятия).

При выборе технологии обучения необходимо также учитывать определенные условия, исходящие, прежде всего, из цели изучения раздела или темы.

1. Если цели изучения раздела, темы не превосходят уровня усвоения, то вполне уместной, хотя и не лучшей, будет репродуктивная технология обучения. Она включает в себя: внимательное слушание преподавателя; работу учащихся с учебником; наблюдения за изучаемыми объектами, явлениями; выполнение практических действий по инструкции либо по подсказке преподавателя.

2. Если цели изучения раздела или темы – усвоение основных алгоритмов деятельности, то технология обучения должна быть репродуктивно-алгоритмической. Она предполагает учебно-познавательную деятельность,

включающую в себя конспектирование учебного материала, выступление с докладом (сообщением), решение типовых задач, участие в дидактических играх.

3. Если цели изучения раздела или темы направлены на формирование опыта поисковой, эвристической деятельности, то следует выбрать эвристические технологии обучения, в которых доминируют дидактические методики с использованием проблемного обучения, деловых игр, реального проектирования, разбора нетиповых производственных ситуаций.

4. Если в цели изучения раздела, темы входит формирование творческого технологического мышления, то необходимы творческие технологии обучения, основой которых являются методы освоения опыта творческой деятельности; ситуация затрудненных условий; групповое решение творческих задач; коллективное стимулирование творческого поиска («мозговой штурм», синтетика; метод морфологического анализа и синтеза технологических решений; функционально-стоимостный анализ; метод «АРИЗ-ТРИЗ» – теория решения изобретательских задач и др.)

5. Если цели изучения раздела или темы направлены на формирование информационной культуры обучаемых, умение осуществлять обработку информации, то должны применяться новые информационные технологии: автоматизированные обучающие системы; интерактивные программы; технологии мультимедиа; гипертекстовые технологии; телекоммуникационные проекты и др.

Основными условиями применения технологий обучения на практике являются: последовательность действий, своевременность включения в учебный процесс, адекватность целям и психолого-педагогическим условиям. Итак, выбирая технологию обучения, преподаватель руководствуется различными факторами, учитывает различные условия с тем, чтобы наиболее эффективно строить процесс овладения студентами преподаваемой им дисциплины.

Таким образом, технология выступает важнейшим компонентом процесса обучения. Знание преподавателем особенностей различных технологий обучения, адекватное их применение, исходя из описанных ранее факторов и условий, позволит качественно организовывать образовательный процесс в высшем учебном заведении.

§ 2. Методическая система в образовательном учреждении МВД

Как уже было отмечено формы занятий выполняют организационную функцию, решая вопросы: где, когда, сколько времени отведено на то или иное занятие и какова его организационно-методическая основа. В учебных планах, программах и расписаниях весь образовательный процесс и его содержание разбиваются на формы занятий. Большинство форм отличается организационно-методическими особенностями, они гибки, вариативны в зависимости от темы, конкретных целей и места в процессе изучения учебной дисциплины, категории обучающихся и др., т. е. различаются по видам. Это позволяет преподавателям точнее выбрать ту из них, которая наиболее полно обеспечит достижение поставленных целей занятия.

Рассмотрим более подробно основные части занятий. В каждой части преподаватель решает следующие задачи:

1. Проверяет присутствие обучающихся на занятии, готовность аудитории к занятию.

2. Объявляет цели занятия.

3. Произносит вступительное слово и объявляет отрабатываемые на занятии учебные вопросы.

4. Мобилизует обучающихся на работу и определяет порядок выполнения заданий:

- выбирает наиболее результативные методы проведения занятия и организует отработку учебных вопросов;

- управляет познавательной деятельностью студентов, курсантов и слушателей в ходе занятия.

5. Оказывает помощь нуждающимся слушателям, курсантам, студентам.

6. Подводит итоги занятия.

7. Оценивает действия обучающихся и при необходимости ставит задачу на доработку вопросов.

8. Определяет задание к очередному занятию.

Лекция – основной вид занятий в учреждениях вузов. Главная цель лекции – дать обучающимся современные, целостные, взаимосвязанные научные знания, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме. На ней же у обучающихся формируются мировоззренческие взгляды, профессиональные убеждения и ценности, прививается любовь к профессии, развивается интеллект и др. – в соответствии с педагогическими функциями. Лекция – ведущий вид занятий. Любая новая тема, раздел программы, как правило, начинаются с формулирования цели, которая озвучивается на лекции, а затем углубленно и детально прорабатывается на семинарах, практических занятиях, в ходе самостоятельной работы и др. Образно говоря, лекция выполняет роль «ствола дерева», а все другие формы – его «ветви».

При подготовке лекции преподаватель:

- производит уяснение ее целей;

- отбирает нужный объем учебного материала;

- детально прорабатывает структуру лекции;

- отрабатывает текст лекции и придает ей наглядность (главное выделяет одним цветом, связующее – другим);

- подготавливает материалы к лекции и выбирает технические средства для его реализации;

- производит другие организационные вопросы;

- психологически настроиться на чтение лекции перед ее началом.

Любая лекция должна иметь четкую структуру. В каждом из ее элементов преподавателю (лектору) рекомендуется соблюдать определенные действия и правила поведения. Их содержание и определяет методику чтения лекций.

Основные части занятий (лекции) нами рассмотрены в предыдущей теме. Рассмотрим действия преподавателя в процессе лекции:

1. Объявляет тему и план лекции, указывает основную и дополнительную литературу.

2. Ставит цели занятия и намечает пути их достижения.

3. Обозначает место лекции в курсе и в связи с другими дисциплинами.

4. Мобилизует обучающихся на восприятие материала через интерес к теме, настраивает их внимание и устанавливает рабочую атмосферу:

убежденно, эмоционально окрашено излагает учебный материал и руководит конспектированием лекции обучающимися;

делит учебный вопрос на подвопросы;

выделяет по ходу изложения основные положения замедлением темпа речи, повторением;

добивается четкости подачи материала введением нумерации, изменением интонации и другими методическими приемами;

подкрепляет рассказ показом предметов или демонстрацией слайдов, других пособий.

5. Осуществляет контроль времени на предмет соответствия намеченному плану:

после введения;

по окончании изложения каждого учебного вопроса

6. Пользуется текстом лекции как опорным материалом, чтобы не упустить важные мысли.

7. Следит за своей речью и поведением за трибуной.

8. Наблюдает за аудиторией и постоянно поддерживает с ней контакт, применяя различные методические приемы воздействия.

9. Подводит итог изложенного материала в основной части и делает выводы по теме.

10. Отвечает на вопросы обучающихся.

11. Дает указания об организации самостоятельной работы.

12. Объявляет очередную тему занятия (по необходимости)

Семинар – вид групповых занятий, на котором обсуждаются наиболее сложные вопросы учебной программы и, как правило, содержание предшествующей лекции. Обязательна специальная подготовка обучающихся к семинару по заданиям преподавателя. Есть два основных требования к организации и методике любого семинара:

1) расширение, углубление и закрепление знаний обучающихся по теме (разделу);

2) обеспечение научного понимания практики, обсуждение путей и средств применения научных знаний к научному обоснованию эффективных действий и их совершенствованию. Превращение семинара в опрос, как это порой случается, ошибочно.

Семинар выглядит простой формой группового обучения, а по существу это одна из сложных форм, поскольку она связана с умением преподавателя развить активность обучающихся, включить их в обсуждение проблемы, научить глубоко и обоснованно мыслить, рассуждать, дискутировать, связывать теорию с практикой, находить научно обоснованные решения, отстаивать свою

точку зрения, опираясь на научные аргументы. Большое значение имеет качественная самостоятельная подготовка слушателей к семинарскому занятию по предварительно разработанным планам преподавателями. Семинар представляет собой форму обучения, направленную на развитие самостоятельной мыслительной деятельности обучающихся.

Виды семинаров и методы их проведения представлены в табл. 3.

Таблица 3

№	Вид семинара	Методы, применяемые на семинарах
1	Семинар-беседа (просеминар)	• Беседа и обсуждение
2	Семинар – развернутая эвристическая беседа	• Сократовская беседа • Проблемный метод
3	Тематический семинар	• Обсуждение тематических выступлений • Частично-поисковый метод
4	Реферативный семинар	• Обсуждение реферативных выступлений, дискуссия
5	Семинар с докладом	• Обсуждение доклада, дискуссия по материалу
6	Семинар-практикум	• Репродуктивный метод (пересказ) • Частично-поисковый метод
7	Монографический семинар	• Метод «круглого стола» • Дискуссия
8	Межпредметный семинар	• Дискуссия • Проблемный метод • Метод «круглого стола»
9	Учебно-исследовательский семинар (проблемный)	• Дискуссия • Проблемный метод • Метод мозговой атаки
10	Семинар-диспут (дискуссионный семинар)	• Метод «мозговой атаки» • Дискуссия • Метод «круглого стола» • Проблемный метод

Практические занятия – распространенная и важная форма занятий, используемая для формирования у обучающихся профессиональных знаний в единстве с развитием профессионально важных качеств и воспитанием. Практические занятия отличаются многообразием видов, к важнейшим относятся:

аудиторные занятия;
в учебных кабинетах и лабораториях;
на тренажерах;
на полигонах, в парках;
полевые занятия;
в ОВД и других организациях;
профессиональный тренинг.
На этих занятиях применяются методы:

показ и разъяснение руководителем занятий порядка и способов выполнения основных профессиональных действий;

упражнения в практическом выполнении основных профессиональных действий;

работа с документами;

анализ профессиональных ситуаций;

принятие решений и словесное описание порядка и способов их выполнения;

мозговая атака – совместный поиск решений при возникновении нестандартных ситуаций;

практическое выполнение принимаемых решений;

тренаж по отработке профессиональных навыков;

практика в подразделениях ОВД других организаций.

В организационном плане все виды практических занятий получили названия в зависимости от места их проведения. На каждую тему практического занятия составляется задание, в котором отражаются:

тема;

время, отведенное на данную тему;

цели (учебные, воспитательные и развивающие);

вид занятия и методы его проведения;

учебные вопросы, отрабатываемые на занятии;

методические указания для отработки каждого вопроса;

содержательный материал (ситуации, вводные и др.), подлежащие проработке для формирования профессиональных навыков и умений;

дидактические материалы к занятию (приборы, слайды, схемы, графики, реальные документы для проработки, образцы документов, подлежащих отработке и др.);

вопросы для самоконтроля и практические рекомендации будущим специалистам, вытекающие из темы занятия.

Для отработки учебных вопросов на занятии группа обучающихся, как правило, делится на подгруппы. Для проведения таких занятий привлекаются два и более преподавателей. Содержательным материалом для практических занятий служат характеристики формируемых навыков и умений, развиваемых качеств, реальные события, факты, административные и уголовные дела, бланки различных документов, которые заполняются сотрудниками в процессе выполнения функциональных обязанностей. Успех достигается правильным выбором более результативных методов, приемов и средств.

Наряду с описанным, каждому виду практических занятий присущи частные особенности, которые отражаются в заданиях к конкретному занятию.

Профессионально-ориентированная игра – специально организованные действия обучающего и обучающихся в имитированных типичных, динамично развивающихся профессиональных ситуациях. Руководитель занятий устно разъясняет проигрываемую профессиональную ситуацию, выделяет нескольких курсантов (слушателей) из учебной группы для ее проигрыша, распределяет роли (например: «сотрудник», «правонарушитель», «его товарищ», «свидете-

ли») и обозначает вводной командой начало возникновения ситуации. Участники игры имитируют действия фактически (в ряде случаев по заданию руководителя они и объясняют, что и почему делают), творчески разыгрывая порученную им роль. Руководитель подает и изредка вводными командами может менять, и направлять текущее развитие событий. В конце проводится тщательный групповой разбор. Игра в данном составе участником может длиться 5-15 минут до двух и более часов. Она способствует развитию интеллекта и других качеств обучающихся, находчивости, быстроты «акций и формированию навыков и умений действий в различных (ситуациях (стандартных и нестандартных)).

Для решения различного рода профессиональных задач в системе МВД применяют следующие разновидности игр: деловые, операционные, организационно-деятельностные, инновационные, педагогические (учебные, воспитывающие и развивающие).

На каждую профессионально ориентированную игру преподаватели составляют методическую разработку, в основе которой лежат реальные ситуации.

В структуре методической разработки выделяют:

- а) наименование темы;
- б) учебно-воспитательные и развивающие цели;
- в) объект имитации (ситуация, объем и содержание информации);
- г) замысел учения – состав и состояние объекта, имитация которого положена в основу игры (учений), основные направления деятельности функциональных подразделений, которую предстоит моделировать участникам;
- д) план и этапы;
- е) методика;
- ж) игровой комплекс – состав участников игры (учений) и их роли;
- з) правила игры (учения) – действия функциональных подразделений и взаимоотношения между ними;
- и) варианты возможных изменений по ходу игры (учения);
- к) материалы (информация, ситуации, вводные);
- л) задание на игру (учения) и методические указания обучающимся: общая исходная игровая обстановка, частные исходные обстановки для каждого звена играющих;
- м) дидактические материалы (схемы, графики, таблицы, справочные данные).

Основными условиями качественного решения профессиональных задач в процессе игр (учений) являются:

- грамотно составленные методические разработки на игру и учения;
- высокий уровень профессиональной подготовленности руководителей, посредников и обеспечивающего персонала;
- квалифицированная предварительная подготовка играющих и непрерывное их консультирование на каждом этапе игры (учений). Сценарий игры (учений) расписывается по форме, представленной в табл. 4.

Таблица 4

Астрономическое время	Оперативное (учебное) время	Ситуации (вводные), их содержание	Играющие (1..N) и их действия по ситуациям (вводным)								Замечания преподавателей и экспертов (посредников)
			1	2	3	4	5	6	7	8	

Проанализируем вспомогательные формы занятий. Вспомогательные формы занятий подразделяются на три группы:

- 1) консультативно-познавательные;
 - 2) специфически-профессиональные (практические);
 - 3) контрольно-проверочные (письменные и устные).
1. Консультативно-познавательные формы занятий это:

консультации;
индивидуальные собеседования;
коллоквиумы;
экскурсии.

Консультации могут быть индивидуальные и групповые. Они годятся по решению преподавателей (обязательные) и по инициативе обучающихся. Цель консультаций – помочь обучающимся пенить содержание сложных понятий и вопросов и стимулировать самостоятельную работу. Наиболее распространенным методом введения консультаций является вопросно-ответный метод, реже – стол беседы. Одно из важных методических требований к консультациям – не превращать их в натаскивание обучающихся на стандартные ответы перед зачетами и экзаменами.

Индивидуальное собеседование это специально организованная познавательная беседа (в рамках расписания занятий ж факультативно) по отдельным разделам дисциплины или несшим курсам. Оно выполняет обучающую, воспитательную, развивающую и контрольную функции. Последняя не должна преобладать над другими. Основная цель индивидуального собеседования – взвивать у обучающихся интеллект и профессиональное мышление, учить обоснованно и доказательно думать и принимать решения.

Коллоквиум – беседа ведущего с группой обучающихся для разрешения каких-либо сложных вопросов и выявления их знаний. Основные методы: дискуссия, «круглый стол», диспут и т. п. Главная цель коллоквиума – развивать у обучающихся творческое мышление, научить их формулировать свои мысли, грамотно вести дискуссию с оппонентами, прислушиваться к их мнению и отстаивать свою точку зрения.

Экскурсия выступает как консультативно-познавательная или ознакомительная форма обучения. Ее главная цель – расширение кругозора обучающихся, закрепление и конкретизация знаний, полученных в процессе аудиторных занятий или добытых самостоятельно, решение воспитательных задач, развитие практических ориентации. Экскурсии могут быть вводные к изучению предме-

та, сопровождающие изучение отдельных тем и разделов и заключительные. Воспитательная и развивающая функции экскурсии решаются в процессе соприкосновения с реальными практическими объектами наблюдения, общения, некоторых совместных действий и остающегося от этого эмоционально окрашенных образов памяти.

2. Специфически-профессиональными формами занятий являются: учебная производственная практика и профессионально-должностная стажировка. Главная цель этих занятий – перевести систему теоретических знаний в систему практических действий и подготовить обучающегося к началу самостоятельной деятельности непосредственно в ОВД.

Учебная производственная практика может быть ознакомительной и познавательной. Первая – непродолжительна. Она планируется в составе учебной группы и проводится, как правило, перед изучением профессиональных дисциплин с целью мотивации обучающихся на их изучение. Познавательная практика чаще проводится в практических органах с целью формирования и закрепления профессиональных навыков и умений, а также освоения передового опыта работы различных специалистов.

Профессиональная стажировка служит заключительным этапом практического обучения. Она проводится индивидуально в конкретных подразделениях ОВД на определенной должности. В процессе стажировки обучающийся работает по программе, которую он составил вместе с руководителем. К стажеру прикрепляется наставник из числа практических работников. По результатам стажировки обучающийся составляет отчет, которой обсуждается и оценивается на кафедре (цикле) учебного заведения.

3. Контрольно-проверочные занятия проводятся в виде компьютерного тестирования, письменных работ (контрольные работы, рефераты, курсовые и выпускные квалификационные работы), а также зачетов и экзаменов. Последние могут проводиться устно и письменно, по билетам и без них (в форме беседы). Все они выполняют не только контрольную, но и обучающую, воспитывающую, развивающую и организующую функции.

§ 3. Методика проведения различных видов занятий при преподавании юридических дисциплин

Ни для кого не секрет, что правовое образование – одно из важнейших условий успеха в современной жизни. Однако для того, чтобы обучающиеся освоили достаточно сложный материал, необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине, т. е., принимая во внимание цели обучения, педагог с особой ответственностью должен подходить к методике преподавания правовых дисциплин – совокупности методов и приемов практической деятельности, приводящей к заранее планируемому результату.

Г.И. Щукина считает, что эффективное и интересное для студентов занятие можно создать за счет следующих условий: личности педагога, содержания

учебного материала, методов и приемов обучения. Если первые два пункта не всегда во власти педагога, то последний – поле для его творческой деятельности.

На сегодняшний день от преподавателей правовых дисциплин требуется целенаправленное использование активных и интерактивных методов обучения, тестовых заданий, приемов проблемного обучения и т. д., чтобы через активную познавательную деятельность студенты анализировали и постигали противоречивые процессы рыночных преобразований.

Методика – отрасль педагогической теории, система инструментального знания в педагогике об организации процесса обучения и способах достижения результатов обучения.

Методика – совокупность упорядоченных знаний о принципах, целях, содержании, методах, средствах и формах организации учебно-воспитательного процесса по отдельным учебным дисциплинам, обеспечивающих решение поставленных задач.

Метод обучения – это способы совместной деятельности педагога и обучающихся, направленные на решение дидактических задач. Единой классификации методов обучения не существует; в то же время рассмотрение различных подходов к разделению методов обучения на группы является основанием для их систематизации.

Исторически первыми методами обучения считаются методы педагога (рассказ, объяснение), методы ученика (упражнение, самостоятельная работа, вопрос), а также методы их совместной работы (беседа). Выбор методов обучения связан с целями обучения.

Классификация методов обучения:

По уровню активности: активные (самостоятельная работа, лабораторная работа, практическая работа, игры, дебаты и т. д.); пассивные (рассказ, лекция, объяснение т. д.).

По источнику передачи знаний: словесные

(рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, лекция; работа с учебником); наглядные (методы иллюстрации, демонстрации); практические (упражнение, лабораторная работа, практическая работа, дидактическая игра).

По дидактическим целям: метод приобретения новых знаний, метод повторения, метод закрепления, метод задавания уроков на дом, методы контроля ЗУН.

По характеру познавательной деятельности: объяснительно-иллюстрированный – педагог сообщает информацию, обучающиеся ее воспринимают; репродуктивный – обучающиеся выполняют действия по образцу педагога; проблемный – педагог ставит перед обучающимися проблему и показывает путь ее решения; частично-поисковый (или эвристический) – педагог разделяет проблему на части, обучающиеся осуществляют отдельные шаги по решению подпроблем; исследовательский – обучающиеся осуществляют поисковую творческую деятельность по решению новых для них проблем.

Средства обучения – материальные и идеальные объекты, которые вовлекаются в педагогический процесс в качестве носителей информации и инструмента деятельности педагога и обучающихся.

Средства обучения подразделяются на визуальные (учебная литература, опорные конспекты и т. д.), слуховые, технические (компьютерные средства обучения), зрительно-слуховые (кинофильмы).

Организационные формы обучения – варианты непосредственного и опосредованного педагогического общения между педагогом и обучающимися в учебно-воспитательном процессе. Успех и эффективность образовательного процесса зависит от умелого использования разнообразных форм его организации.

Методика преподавания правовых дисциплин исследует совокупность взаимосвязанных средств, методов, форм обучения.

Что отличает данную методику? Это то, что обучение тесно связано с правовой жизнью государства, общества, каждого человека. Такие знания представляют собой знание правовых терминов, законов, а также понимание механизмов работы законодательства.

Для того чтобы курсанты и слушатели познавали не только теоретическую сторону правовых дисциплин, но и их прикладной характер, необходимо использование наряду с традиционными формами и методами обучения (лекции, семинарские занятия, лабораторные работы и т. д.), активные и интерактивные методы обучения, такие как ролевые и деловые игры, навыки тренинги, проблемные ситуации и многое другое.

При этом под **активными методами** понимаются такие методы обучения, применение которых объективно невозможно без высокого уровня внешней и внутренней активности студентов. **Интерактивные методы**, в свою очередь, – это методы, в результате применения которых обучающиеся находятся во взаимодействии друг с другом в режиме беседы, диалога. В отличие от активных методов интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с педагогом, но и друг с другом.

Традиционные (пассивные) методы обучения, в большей степени предполагают тиражирование информации путем передачи знаний от преподавателя к студентам. **Активные и интерактивные методы** предполагают получение знаний благодаря самостоятельной работе курсантов, взаимодействию курсантов и преподавателя, курсантов между собой.

Сбалансированное использование методов – важное условие эффективности методики преподавания правовых дисциплин.

Особенностью методики преподавания правовых дисциплин является также широкое привлечение данных статистики, фактов и цифр, позволяющих раскрыть не только отдельные стороны процессов и явлений, но и выработать для обучающихся правила поведения в условиях правового государства. Представленные факты должны быть проверены, доказуемы, но при этом они могут вызвать сомнения у студентов, что позволит использовать проблемные методы обучения, такие как мозговой штурм, круглый стол, дискуссии и т. д. Эти и некоторые другие формы и методы обучения будут представлены далее.

Лекционные формы проведения занятия. Поскольку в высших профессиональных учебных заведениях ведущими формами организации педагогического процесса являются лекции и практические (семинарские или лабораторные) занятия, то им, безусловно, стоит уделять достаточное внимание в процес-

се разработки методики преподавания правовых дисциплин. Однако, используя перечисленные формы взаимодействия в традиционном их понимании, невозможно сформировать интерес к изучению правовых дисциплин, в связи с чем целесообразно использовать лекции вдвоем, бинарные лекции, активные лекции, лекции «Пресс-конференции», проблемные лекции, лекции-шоу, лекции-визуализации, лекции-ситуации и т. п.

Если в традиционной лекции используются преимущественно разъяснение, иллюстрация, описание, приведение примеров, то в вышеперечисленных видах лекций – всесторонний анализ явлений, научный поиск истины.

Проблемная лекция. Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач.

Проблемная ситуация – это сложная, противоречивая обстановка, создаваемая на занятиях путем постановки проблемных вопросов (вводных), требующая активной познавательной деятельности обучающихся для ее правильной оценки и разрешения.

Проблемный вопрос содержит в себе диалектическое противоречие и требует для разрешения не воспроизведения известных знаний, а размышления, сравнения, поиска, приобретения новых знаний или применения знаний, полученных ранее. Проблемная задача, в отличие от проблемного вопроса, содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска для ее решения.

Решение проблемных задач и поиск ответов на проблемные вопросы осуществляет преподаватель (иногда прибегая к помощи слушателей, организуя обмен мнениями). Преподаватель должен не только разрешить противоречие, но и показать логику, методику, продемонстрировать приемы умственной деятельности, исходящие из диалектического метода познания сложных явлений.

Таким образом, на лекции проблемного характера слушатели находятся в постоянном процессе «сомышления» с лектором, и, в конечном итоге, становятся соавторами в решении проблемных задач.

Лекция-консультация. Эта форма занятий предпочтительна при изучении тем с четко выраженной практической направленностью. Существует несколько вариантов проведения подобных лекций. Рассмотрим некоторые из них.

Вариант 1. Занятия начинаются со вступительной лекции, где преподаватель акцентирует внимание обучающихся на ряде проблем, связанных с практикой применения рассматриваемого положения. Затем слушатели задают вопросы. Основная часть занятия (до 50 % учебного времени) уделяется ответам на вопросы. В конце занятия проводится небольшая дискуссия, свободный обмен мнениями, завершающийся заключительным словом лектора.

Вариант 2. За несколько дней до объявленного занятия преподаватель собирает вопросы слушателей в письменном виде. Первая часть занятия проводится в виде лекции, в ходе которой преподаватель отвечает на эти вопросы, дополняя и развивая их по своему усмотрению. Вторая часть проходит в форме

ответов на дополнительные вопросы слушателей, свободного обмена мнениями и завершается заключительным словом преподавателя.

Вариант 3. Слушатели заблаговременно получают материал к занятию. Как правило, он носит не только учебный, но и инструктивный характер, т. е. представляет собой методическое руководство к практическому использованию. Слушатели должны изучить материал и подготовить свои вопросы лектору-консультанту. Занятие проводится в форме ответов на вопросы и свободного обмена мнениями. Завершить занятие преподаватель может простым подведением итогов на консультации или заключительным словом, в котором обобщается практика применения рассматриваемых материалов.

Вариант 4. Первая часть занятия проводится в форме краткого сообщения о передовом опыте работы определенного должностного лица или коллектива, просмотра кинофильма, видеофильма, диафильма. Слушатели могут заранее получить более подробные материалы, освещающие этот опыт (книги, брошюры, описания). Вторая часть занятия строится в форме ответов на вопросы обучающихся.

Вариант 5. Занятие проводится в форме групповой консультации, в которой принимают участие уже не один преподаватель, а несколько высококвалифицированных специалистов в изучаемой области. Использование такой формы групповой консультации эффективно при рассмотрении наиболее актуальных и комплексных проблем. Занятия в форме лекции-консультации проходят тем эффективнее, чем больше вопросов задают слушатели и чем шире и предметнее содержание этих вопросов.

Разновидностью лекции-консультации является лекция-пресс-конференция.

Лекция-пресс-конференция. Лекция-пресс-конференция предназначена для ликвидации пробелов в знаниях обучающихся и диагностирования уровня их подготовки. Организационно она проводится следующим образом. Лектор, назвав тему занятия, просит студентов задавать ему письменно вопросы по изучаемой проблеме. В течение двух-трех минут слушатели формулируют наиболее интересные вопросы и передают их преподавателю. В качестве одного из вариантов проведения подобного занятия вопросы могут быть подготовлены слушателями по просьбе преподавателя заранее на этапе, предшествующем лекции. Преподаватель в течение трех-пяти минут сортирует вопросы по их содержанию и начинает лекцию. Она может излагаться как совокупность и последовательность ответов на поставленные вопросы или как связный текст, в процессе изложения, которого формулируются ответы.

В конце лекции преподаватель проводит анализ ответов как отражение интересов и знаний обучающихся. Если ответы на отдельные вопросы их не удовлетворили, то лектор раскрывает их подробнее за время, оставленное для этого специально.

Лекцию подобного типа целесообразно проводить:

1) в начале изучения раздела программы с целью выявления потребностей, круга интересов группы, его модели, установок курсантов и их возможностей;

2) в середине изучения, когда лекция направлена на привлечение слушателей к узловым моментам курса и систематизации знаний;

3) в конце изучения дисциплины (для определения перспектив развития усвоенного содержания).

Лекция вдвоем (бинарная лекция). Эта разновидность лекции является продолжением и развитием проблемного изложения материала в диалоге двух преподавателей. Предметная «лекция вдвоем» читается преподавателями одной учебной дисциплины, межпредметная «лекция вдвоем» проводится преподавателями двух различных дисциплин. Такая лекция может проводиться двумя и более преподавателями по заранее разработанному сценарию. Преподаватели, часто придерживающиеся различных взглядов на проблемные вопросы лекции, разыгрывают дискуссию на глазах слушателей, активизируют их внимание и подают пример научной полемики.

Здесь моделируются реальные ситуации обсуждения теоретических и практических вопросов двумя специалистами. Например, представителями двух различных научных школ, теоретиком и практиком, сторонником и противником того или иного технического решения и т. д. Необходимо, чтобы:

1) диалог преподавателей демонстрировал культуру дискуссии, совместного решения проблемы;

2) втягивал в обсуждение студентов, побуждал их задавать вопросы, высказывать свою точку зрения, демонстрировать отклик на происходящее.

Лекция-беседа. Это наиболее распространенная и сравнительно простая форма вовлечения слушателей в учебный процесс. Она предполагает максимальное включение обучающихся в интенсивную беседу с лектором путем умелого применения псевдиалога, диалога и полилога. В этом случае средствами активизации выступают отдельные вопросы к аудитории, организация дискуссии с последовательным переходом ее в диспут, создание условий для возникновения альтернатив. Различают несколько ее разновидностей: лекция-диалог, лекция-дискуссия, лекция-диспут, лекция-семинар (полилог).

Преимущество этой формы перед обычной лекцией состоит в том, что она привлекает внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определяет содержание, методы и темп изложения учебного материала с учетом особенностей аудитории.

Эффективность этой формы в условиях группового обучения снижается из-за того, что не всегда удается вовлечь каждого слушателя в процесс обмена мнениями. В то же время групповая беседа позволяет расширить круг мнений и привлечь коллективный опыт и знания студентов.

Раскроем некоторые приемы, обеспечивающие активное участие слушателей в лекции-беседе.

1. Вопросы к аудитории в начале лекции и по ходу ее проведения предназначены не для проверки знаний, а для выяснения мнений и уровня осведомленности слушателей по рассматриваемой проблеме, степени их готовности к восприятию последующего материала. Вопросы адресуются ко всей аудитории. Слушатели отвечают с мест.

С учетом разногласий или единодушия в ответах преподаватель строит свои дальнейшие рассуждения, получая при этом возможность наиболее доказательно изложить очередной тезис выступления. Вопросы могут быть как элементарными, так и проблемного характера.

Слушатели, продумывая ответ на заданный вопрос, самостоятельно приходят к тем выводам и обобщениям, которые должен был сообщить им преподаватель, понимают глубину и важность обсуждаемой проблемы, что, в свою очередь, повышает их интерес к материалу и уровень его восприятия.

При такой форме проведения занятий преподаватель должен следить за тем, чтобы его вопросы не оставались без ответов, иначе они будут носить риторический характер и не обеспечат достаточной активизации мышления обучающихся.

2. Приглашение к коллективному исследованию, беглая «мозговая атака». Преподаватель предлагает слушателям совместно сформулировать комплекс позиций или закономерность процесса, явления. При этом он обращается к опыту и знаниям аудитории. Уточняя и дополняя внесенные предложения, он подводит теоретическую базу под коллективный опыт, систематизирует его и «возвращает» слушателям уже в виде совместно выработанного тезиса.

Приемы активизации внимания на лекционных занятиях. В какой бы форме ни проходило лекционное занятие, необходимо помнить, что интерес к изучаемой дисциплине зависит от того, как начать занятие. В первые минуты внимание студентов самое высокое. Необходимо использовать этот момент, рассказывая что-либо особенно интересное. Можно задать вопрос, который заставит слушателей задуматься, привести данные статистики или рассказать интересный факт.

Пример. Начиная тему «Гражданское правоотношение», можно рассказать студентам, что мы постоянно вступаем в те или иные гражданские правоотношения: проснулись в квартире, которая принадлежит на праве собственности или арендована; включили воду и свет – договор энергоснабжения; поехали на работу – договор перевозки; зашли в магазин – договор купли-продажи и пр. А потому нужно уметь отличать данные правоотношения от иных, сходных правоотношений.

Материал, предлагаемый студентам на лекции, необходимо представлять в проблемном виде. Например, начать лекцию с примера из повседневной жизни (развод, составление завещания, заключение трудового договора, приобретение квартиры и пр.), сформулировать вопросы, которые студенты, наверняка, задают себе сами. Во время занятия постоянно привлекать аудиторию к диалогу.

Студенческая аудитория с большим удовольствием воспринимает **вопросы типа:**

Как Вы думаете, что из той или иной теории применимо на практике?

Как Вы думаете, что имеет большое теоретическое/практическое значение и почему?

Какие примеры Вы можете привести? и т. д.

Необходимо также помнить, что в процессе лекции студенты не могут сосредоточить свое внимание более чем на 20 мин. Данный недостаток можно по-

вернуть в свою пользу. Так, через каждые четверть часа целесообразно разнообразить лекцию пословицей, цитатой, афоризмом, логической задачей или анекдотом по теме занятия. При этом важно не просто процитировать известные выражения или рассказать анекдот, а обсудить со студентами смысл каждой фразы, студенты должны четко понимать, почему то или иное высказывание было произнесено в рамках определенной темы.

Далее приведено несколько примеров удачно подобранных афоризмов, анекдотов и логических задач по праву.

Пример. Изучая вопрос **ликвидации и банкротства** юридических лиц, можно привести высказывание *Д. Валентайнки*, который говорил, что *«все компании, выходящие из бизнеса, делают это по одной и той же причине: у них кончаются деньги»*.

Рассматривая вопросы **субъективных прав и юридических обязанностей** в рамках темы **«Правовые отношения»**, целесообразно процитировать *Юстиниана*, который сказал, что *«свобода есть способность каждого делать то, что ему угодно, если это не запрещено силой или правом»*. Или привести слова *К.Маркса*: *«Нет прав без обязанностей, нет обязанностей без прав»*.

Методика проведения семинарских форм занятия. Семинарские занятия тематически связываются с лекционными и способствуют углубленному изучению отдельных наиболее важных тем.

К основным формам проведения семинарских занятий относятся:

- развернутая беседа на основании плана;
- устный опрос по теме семинара;
- прослушивание и обсуждение докладов;
- обсуждение письменных работ, заранее подготовленных и изученных всеми членами группы;
- теоретическая конференция;
- семинар-коллоквиум (беседа преподавателя с учащимися для выяснения их знаний);
- семинар-экскурсия (на производство, предприятие, в организацию и т. д.);
- семинар комментированного чтения и анализа документов; – семинар решения задач;
- семинар по материалам исследования, проведенного студентами под руководством преподавателя и др.

Выбор вида и формы семинара определяется спецификой учебной дисциплины, содержанием темы, профилем и уровнем подготовки студентов, характером рекомендованной литературы.

Типичными структурными элементами семинарского занятия являются:

- 1) вступительное слово преподавателя (место темы семинара в изучаемом курсе, цели и задачи занятия; мобилизация и активизация внимания обучаемых);
- 2) основная часть (выступления студентов);
- 3) заключительное слово преподавателя (по всему занятию в целом или отдельным выступлениям на занятии делаются выводы и оценивается деятельность участников, дается установка на следующее занятие).

Темы семинарских занятий должны носить проблемный и практикоориентированный характер, а также быть интересны для обучающихся.

Пример

1. Граждане (физические лица) как субъекты гражданских правоотношений.

2. Юридические лица как субъекты гражданских правоотношений.

3. Нематериальные блага как объекты гражданских правоотношений.

Методика проведения практических занятий. Практические занятия имеют целью научить курсантов применять теоретические знания на практике. На таких занятиях моделируются фрагменты будущей деятельности в виде учебных ситуационных задач.

К основным формам практических занятий относят:

семинары-практикумы, на которых курсанты обсуждают различные варианты решения практических ситуационных задач, выдвигая в качестве аргументов различные положения. Оценка правильности решения практических ситуационных задач вырабатывается коллективно под руководством преподавателя;

семинары-дискуссии, на которых обсуждаются различные методики психологического исследования применительно к нуждам практики. В процессе таких занятий обучаемые уясняют для себя приемы и методы изучения психологических особенностей конкретных людей (детей и взрослых), с которыми им придется работать;

собственно практические занятия проводятся либо в стенах учебного заведения, либо в местах практики. Они имеют цель обучить студентов решению специфических задач по профилю своей специальности. Для юриста это могут быть задачи по криминалистической экспертизе правонарушений.

Два общих принципа подхода к разработке учебных задач для практических занятий.

Первый – это принцип «от теории к практике», когда подбираются вопросы и задачи из числа теоретических проблем. Курсантам предлагается самим найти соответствующие примеры в практической жизни, т. е. в быту, в учебной, трудовой, спортивной и др. деятельности. Решая такие задачи, курсант лучше усваивает теорию, а, правильно ответив, показывает уровень своего понимания проблемы.

Второй принцип – «от жизни – к теории». В этом случае в задачах предлагаются различные практические ситуации, которые курсант должен проанализировать с точки зрения известной теории.

Выводы: на практических занятиях обсуждаются те или иные вопросы темы курса. Преподаватель руководит деятельностью обучаемых, поощряет активность и самостоятельность. В ряде случаев идет разбор вариантов решения ситуационных задач с опорой на теоретические данные.

Методика проведения лабораторных занятий. Лабораторное занятие заключается в выполнении студентами под руководством преподавателя комплекса учебных заданий для усвоения теоретических основ учебного курса, приобретения навыков и опыта какой-либо деятельности, овладения современными методами практической

работы с применением технических средств.

Лабораторные занятия могут проводиться как вслед за лекцией, так и предварять ее для конкретизации теоретических положений, обобщений, выводов на перспективу. Целью лабораторного занятия является организация управляемой познавательной деятельности студентов в условиях, приближенных к реальной практической деятельности. Во время лабораторного занятия студенты ведут записи, а по итогам работы сдают письменный отчет.

Формы проведения лабораторных работ: упражнения, занятия для решения типовых и ситуационных задач, занятия по моделированию реальных задач, имитационные занятия, выездные занятия (на производство, в организацию) для выполнения специальных заданий (провести хронометраж рабочего времени, ознакомиться с практической организацией труда юриста и т. д.), занятия-конкурсы.

Типичными структурными элементами лабораторных работ являются:

1. Вводная часть (формулировка темы, целей и задач занятия, обоснование его значимости в профессиональной подготовке, рассмотрение связей данной темы с другими темами курса, изложение теоретических основ работы, характеристика состава и особенностей заданий работы и объяснение подходов (методов, способов, приемов) для их выполнения, характеристика требований к результату работы, вводный инструктаж по технике безопасности, проверка готовности студентов к выполнению работы, пробное выполнение задания под руководством преподавателя, указания по самоконтролю результативности выполнения заданий студентами).

2. Основная часть (дополнительные разъяснения по ходу работы, устранение трудностей при выполнении заданий, текущий контроль и оценка результатов, поддержание в рабочем состоянии технических средств и оборудования, ответы на вопросы студентов).

3. Заключительная

часть (подведение общих итогов (позитивных, негативных) работы, оценка результатов работы отдельных студентов, ответы на вопросы, выдача рекомендаций по улучшению показателей работы и устранению пробелов в системе знаний, умений и навыков, сбор отчетов по выполненной работе для проверки, изложение сведений о подготовке к выполнению следующей работы и подлежащей изучению учебной литературе. Вводная и заключительная части, как правило, организуются фронтально, а основная часть строится как индивидуальная работа со студентами).

Дискуссионные методы проведения занятия. Дискуссионные методы – вид групповых методов обучения, основанных на организованной коммуникации в процессе решения учебных задач.

Правила проведения дискуссии (выдается обучающимся):

1. Я критикую идеи, а не людей.

2. Моя цель не в том, чтобы победить, а в том, чтобы прийти к наилучшему решению.

3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении.

4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен.
5. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям.
6. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему.
7. Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

Для эффективной реализации данного метода необходимо научить студентов высказываться по **формуле «ПОПС»**:

«П» – позиция (в чем заключается ваша точка зрения) Я считаю, что...

«О» – обоснование (на чем вы основываетесь, довод в поддержку вашей позиции) ...потому что...

«П» – пример (факты, иллюстрирующие ваш довод) ... например...

«С» – следствие (вывод, что надо сделать, призыв к понятию вашей позиции) ... поэтому...

Пример применения формулы ПОПС:

Я считаю, что отмена крепостного права в России была неизбежной. Потому, что оно тормозило развитие всех сфер жизни общества. Я могу доказать на примере того, что Россия значительно отставала от других стран по уровню жизни. Россия позорно проиграла Крымскую войну. Исходя из этого, я делаю вывод, что эта реформа сыграла огромное значение в истории России и дала мощный толчок великим преобразованиям 1860-х годов.

Метод проблемного обучения (кейс-метод). Основой проблемного обучения является проблемная ситуация, представляющая определенное состояние обучающегося, возникающее в результате осознания им какого-либо противоречия. Проблемные ситуации можно представить студентам в форме специально разработанных *кейсов*.

Кейс-стади (метод кейсов) – техника обучения, использующая описание реальных правовых и социальных ситуаций. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

При рассмотрении материала ценится умение преподавателя вести диалог с аудиторией, рассуждать и реагировать на вопросы. Каждая небольшая «порция» материала предваряется вопросом к аудитории.

Эвристическая беседа – вопросно-ответная форма обучения, при которой преподаватель вместо сообщения обучающимся готовых знаний заставляет их прийти к новым понятиям и выводам. Осуществляется это путем правильно поставленных вопросов со стороны педагога и задействования студентами своего опыта, имеющихся знаний и наблюдений.

Характерной особенностью такой беседы является выдвижение проблемы, которая требует решения. Для этого преподаватель задает обучающимся серию взаимосвязанных вопросов, которые вытекают один из другого. Каждый из подвопросов представляет собой небольшую проблему, но в совокупности они ведут к решению основной проблемы, поставленной учителем.

Метод эвристических вопросов состоит в том, что преподаватель путем постановки перед студентами определенных вопросов и совместных с ними ло-

гических рассуждений подводит обучающихся к определенным выводам, составляющим сущность рассматриваемых явлений, процессов, правил и т. п. При этом педагог побуждает студентов воспроизводить и использовать имеющиеся у них теоретические и практические познания/опыт, сравнивать, сопоставлять, делать умозаключения.

Истоки метода – в идее древнеримского философа Квинтилиана, который рекомендовал всем политикам перед принятием решения ответить на семь вопросов: *Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Как? Когда?*

Круглый стол – конференция разнородных участников для непосредственного обсуждения определенных проблем.

Каждый участник круглого стола высказывает мнение по поводу обсуждаемого вопроса с позиции специалиста конкретной области. В рамках преподавания правовых дисциплин могут быть выделены следующие роли: юрист, судья, налогоплательщик, представитель налоговой службы и т. д.

Особенности применения метода «Круглый стол»:

1) цель обсуждения – обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;

2) все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);

3) все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения.

Метод «круглого стола». Эта группа методов включает в себя: различные виды семинаров и дискуссий. В основе этого метода лежит принцип коллективного обсуждения проблем, изучаемых в системе образования. Главная цель таких занятий состоит в том, чтобы обеспечить студентам возможность практического использования теоретических знаний в условиях, моделирующих форм деятельности научных работников.

Такие занятия, по мнению А.М. Матюшкина, призваны обеспечить развитие творческого мышления профессионального мышления, познавательной мотивации и профессионального использования знаний в учебных условия. Профессиональное использование знаний – это свободное владение языком соответствующей науки, научная точность оперирования формулировками, понятиями, определениями. Студенты должны научиться выступать в роли докладчиков и оппонентов, владеть умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных проблем и задач, доказательства и опровержения, отстаивать свою точку зрения, демонстрировать достигнутый уровень теоретической подготовки.

В этом и проявляется единство теории и практики в научной работе, условия которой создаются на занятиях получивших название метода «круглого стола», где студенты используют знания, полученные на лекционных или самостоятельных занятиях.

Данные занятия тесно связаны со всеми видами учебной работы, прежде всего с лекционными и самостоятельными занятиями студентов. Поэтому эффективность семинара во многом зависит от качества лекций и самостоятельной подготовки студентов.

В вузах широкое распространение получают семинары исследовательского типа с независимой от лекционного курса тематикой, целью которых является углубленное изучение отдельных научно-практических проблем, с которыми столкнется будущий специалист.

На занятия «круглого стола» выносятся основные темы курса, усвоение которых определяет качество профессиональной подготовки; вопросы, наиболее трудные для понимания и усвоения. Такие темы обсуждаются коллективно, что обеспечивает активное участие каждого студента.

Большое значение имеет расположение студентов на таких занятиях. Поэтому лучше всего, чтобы студенты сидели в круговом расположении, что позволяет участника чувствовать себя равноправными. Отсюда и название данного метода «круглого стола».

Преподаватель также должен находиться в кругу с обучающимися, если он будет сидеть отдельно, то участники дискуссии обращают свои высказывания только ему, но не друг другу. Замечено, что такое расположение участников лицом друг к другу, приводит к возрастанию активности, увеличению количества высказываний. Расположение преподавателя в круге помогает ему управлять группой и создает менее формальную обстановку, возможность для личного включения каждого в общение, повышает мотивацию студентов, включает невербальные средства общения.

Особенностью вузовского семинара-дискуссии является, обсуждение студентами уже решенных в науке проблем.

При использовании метода «круглого стола» можно приглашать различных специалистов, занимающихся изучением или работающих по изучаемой теме. Это могут быть ученые, экономисты, деятели искусства, представители общественных организаций, государственных органов и т. п.

Перед такой встречей преподаватель предлагает обучающимся выдвинуть интересующую их по данной теме проблему и сформулировать вопросы для их обсуждения. Если курсанты и слушатели затрудняются, то преподаватель может предложить ряд проблем и вместе с обучающимися выбрать более интересную для них. Выбранные вопросы передаются приглашенному специалисту «круглого стола» для подготовки к выступлению и ответам. Одновременно на «круглый стол» могут быть приглашены несколько специалистов, занимающихся исследованием данной проблемы. Чтобы заседание «круглого стола» проходило активно и заинтересованно, необходимо настроить слушателей на обмен мнениями и поддерживать атмосферу свободного обсуждения.

Для повышения активности курсантов и слушателей можно также предложить для обсуждения две разные точки зрения по одной проблеме.

Для иллюстрации мнений, положений и фактов возможно использование аудио-видеофрагментов, фотодокументы, материалы из газет и журналов, схемы, графики, диаграммы.

Преподавателю необходимо следить, чтобы обсуждение не уходило в сторону от обсуждаемой проблемы.

С приглашенными на «круглый стол» нужно проводить тщательную подготовительную работу, чтобы они приходили не с докладами, а со своим мнением по затронутой проблеме.

Во всех этих формах обучающиеся получают реальную практику формулирования своей точки зрения, осмысления системы аргументации, т. е. превращения информации в знание, а знаний в убеждения и взгляды.

Коллективная форма взаимодействия и общения учит курсантов и слушателей формулировать мысли на профессиональном языке, владеть устной речью, слушать, слышать и понимать других, корректно и аргументированно вести спор. Совместная работа требует не только индивидуальной ответственности и самостоятельности, но и самоорганизации работы коллектива, требовательности, взаимной ответственности и дисциплины. На таких семинарах формируются предметные и социальные качества профессионала, достигаются цели обучения и воспитания личности будущего специалиста.

На ряду с основными классическими организационными формами занятий в высшей школе используется такая форма как тренинг.

Тренинг – деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок.

Классификация тренингов:

- 1) «навыковый» тренинг (образовательный);
- 2) бизнес-тренинг;
- 3) социально-психологический тренинг (личностно-развивающий);
- 4) психотерапевтический тренинг (коррекционный).

Отметим, что в учебном процессе допускается использовать только первые два вида тренингов.

На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Эффективность тренингов и упражнений будет выше, если после их проведения осуществить рефлекссию с высказыванием мнений, обсуждением проблем и т. д.

Далее представлен пример проведения мини-тренингов.

Тренинг «Создание юридического лица»

Задание: подготовить документы для создания юридических лиц различных организационно-правовых форм (по выбору)

Целевая аудитория: студенчество, бизнесмены.

Прямая мозговая атака (мозговой штурм). В последнее время в образовательной сфере все чаще используется такой метод, как мозговой штурм, занявший достойное место и в процессе образования.

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака) – оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных.

Этапы мозгового штурма:

1. Постановка проблемы.
2. Генерация идей.

3. Группировка, отбор и оценка идей.

Метод реализуется как система сбора как можно большего количества идей, которые обсуждаются, классифицируются. Из представленных идей остаются оптимальные с точки зрения заданных условий.

Система способствует освобождению от инерции мышления.

Правила поведения метода мозгового штурма:

- 1) абсолютный запрет критики предложений;
- 2) поощрение реплик, шуток.

Отбор идей ведут специалисты-эксперты. Они оценивают идеи на двух этапах: на первом этапе выделяют наиболее оригинальные и рациональные; на втором этапе остаются оптимальные с учетом специфики поставленной творческой задачи.

Задача экспертов:

1. Сгруппировать сходные идеи, постараться сформулировать общий принцип, который лежит в основе группы идей.
2. Оценка перспективности каждой идеи с точки зрения практического воплощения при наличии известных экспертам ограничений.
3. Развитие перспективных идей, наполнение их конкретным содержанием.
4. Формулировка способов решения задачи на профессиональном языке.

***Пример.** Изучая тему «Гражданско-правовой договор», можно провести мозговой штурм «Как ужесточить (смягчить) гражданско-правовую ответственность для субъектов предпринимательской деятельности». Аналогично можно провести мозговые штурмы: «Какие способы обеспечения исполнения договорных обязательств наиболее эффективны для банковской (производственной, торговой и пр.) деятельности», «Оптимальные виды гражданско-правовых договоров в сфере предпринимательской деятельности» и др.*

Дидактические игры. Важную роль в методике преподавания правовых дисциплин отводится дидактическим играм (деловые и ролевые игры, блиц-игры и т. д.).

Построенная на условностях, игра вместе с тем достаточно точно и продуктивно отражает структуру реальной деятельности, а это значит, что приобретенные в игре знания, приемы и навыки будут применяться игроками в реальной повседневной жизни.

Наиболее популярной дидактической игрой при работе со студентами высших профессиональных учебных заведений является такой ее вид, как ролевая игра, которая направлена на формирование целеустремленности, ответственности, самостоятельности, коммуникабельности и других личностных качеств.

Деловые игры, в свою очередь, направлены преимущественно на формирование профессиональных качеств – мотивации и интереса к выбранной профессии, актуализируют творческий потенциал личности, обеспечивают самоорганизацию деятельности.

Деловые/ролевые игры – имитационное моделирование профессиональной деятельности и ролевое взаимодействие по игровым правилам участвующих в ней специалистов, в определенном условном времени, в атмосфере

неопределенности, при столкновении позиций, с разыгрыванием ролей и оцениванием.

Деловая игра – это контролируемая система, так как процедура игры готовится, и корректируется преподавателем. Если игра проходит в планируемом режиме, преподаватель может не вмешиваться в игровые отношения, а только наблюдать и оценивать игровую деятельность студентов. Но если действия выходят за пределы плана, срывают цели занятия, преподаватель может откорректировать направленность игры и ее эмоциональный настрой.

Прежде как приступить к использованию деловой игры в учебном процессе, рекомендуется начинать с имитационных упражнений. Они отличаются меньшим объемом и ограниченностью решаемых задач.

Имитационные упражнения ближе к учебным играм. Их цель – предоставить студентам возможность в творческой обстановке закрепить те или иные навыки, акцентировать внимание на каком-либо важном понятии, категории, законе. В условии должно содержаться обязательное противоречие, то есть в имитационном упражнении есть элемент проблемности.

После имитационных упражнений можно переходить к деловым играм. В учебном процессе вуза – это скорее, ролевая игра, так как студенты еще не владеют в полной мере своей специальностью. Цель данной игры – сформировать определенные навыки и умения студентов в их активном творческом процессе. Социальная значимость деловой игры в том, что в процессе решения определенных задач активизируются не только знания, но и развиваются коллективные формы общения.

В подготовке деловой игры можно выделить следующие операции:

1) Выбор темы и диагностика исходной ситуации. Темой игры может быть практически любой раздел учебного курса. Желательным является то, чтобы учебный материал имел практический выход на профессиональную деятельность.

2) Формирование целей и задач с учетом не только темы, но и из исходной ситуации. Нужно построить игру в одной ситуации.

3) Определение структуры с учетом целей, задач, темы, состава участников.

4) Диагностика игровых качеств участников деловой игры. Проведение занятий в игровой форме будет эффективнее, если действия преподавателя обращены не к абстрактному студенту, а к конкретному студенту или группе.

5) Диагностика объективного обстоятельства. Рассматривается вопрос о том, где, как, когда, при каких условиях, и с какими предметами будет проходить игра.

Для подготовки деловой игры могут использоваться все дидактические методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемное изложение, частично-поисковый, исследовательский. Так же следует соблюсти методические требования:

1) игра должна быть логическим продолжением и завершением конкретной теоретической темы (раздела) учебной дисциплины, практическим дополнением изучения дисциплины в целом;

2) максимальная приближенность к реальным профессиональным условиям;

3) создание атмосферы поиска и непринужденности;

4) тщательная подготовка учебно-методической документации;

5) четко сформулированные задачи; условия и правила игры;

6) выявление возможных вариантов решения указанной проблемы;

7) наличие необходимого оборудования.

В использовании деловой игры можно отметить положительные и отрицательные моменты.

Положительное в применении деловых игры являются следующие особенности:

высокая мотивация участников образовательного процесса;

эмоциональная насыщенность процесса обучения;

подготовка к профессиональной деятельности, когда формируются знания и умения, после чего игровое обсуждение способствует закреплению знаний.

К отрицательным моментам можно отнести:

высокая трудоемкость к занятию для преподавателя, он должен быть внимательным и доброжелательным руководителем в течение всего хода игры;

большая напряженность для преподавателя, сосредоточенность на непрерывном творческом поиске, обладание актерскими данными;

неготовность студентов к работе с использованием деловой игры;

трудности с заменой преподавателя, который проводил игру.

Деловая игра помогает достижению учебных, воспитательных и развивающих целей коллективного характера на основе знакомства с реальной организацией работы. Познавательная эффективность, осуществляемая в процессе игры путем знакомства студентов с диалектическими методами исследования вопроса (проблемы), организацией работы коллектива, с функциями своей будущей профессиональной деятельности на личном примере.

Воспитательная: в процессе деловой игры формируется сознание принадлежности ее участников к коллективу; сообща определяется степень участия каждого из них в работе; взаимосвязь участников при решении общих задач; коллективно обсуждаются вопросы, что формирует критичность, сдержанность, уважение к мнению других, внимательность к другим участникам игры.

Развивающая эффективность: в процессе игры развиваются логическое мышление, способность к поиску ответов на поставленные вопросы, речь, речевой этикет, умение общаться в процессе дискуссии.

Качество знаний в игровой форме в значительной степени зависит от авторитета преподавателя. Преподаватель, не имеющий глубокого и стабильного контакта с членами группы, не может на высоком уровне провести деловую игру.

Если преподаватель не вызывает доверия у студентов своими знаниями, педагогическим мастерством, человеческими качествами, игра не будет иметь запланированного результата, или даже может иметь противоположный результат.

Деловые игры строятся на принципах коллективной работы, практической полезности, демократичности, гласности, соревновательности, макси-

мальной занятости каждого и неограниченной перспективы творческой деятельности в рамках деловой игры. Она должна включать в себя все новое и прогрессивное, что появляется в педагогической теории и практике.

Таким образом, для повышения познавательной активности студентов, преподавателю предлагается множество различных разработанных методов, которые он может использовать в своей преподавательской деятельности. Мы рассмотрели только часть из них. Например, такой метод как коллективная мыслительная деятельность, дает большие возможности проявления творческих способностей для самого преподавателя в организации занятий. Он может брать за основу различные игровые программы, предлагаемые телевидением – это могут быть «Лидер 21в», КВН, «Что? Где? Когда?», «Поле чудес» и т. д.

Деловая игра на данный момент имеет множество различных разработок, в литературе рассмотрена достаточно подробно.

Этапы разработки сценария игры:

- 1) введение в игру;
- 2) определение количества игровых групп;
- 3) игровой этап;
- 4) подведение итогов игры.

Пример деловой (ролевой) игры представлен ниже.

Так, изучая тему «Судебное разбирательство» можно провести игру с аналогичным названием.

Первый этап – подготовка игры: выбор фабулы (макета) гражданского (семейного, трудового) дела; распределение процессуальных ролей (суд, истец, ответчик, представители, прокурор, эксперты, свидетели, переводчик и пр.); подготовка процессуальных документов (исковое заявление, отзыв и пр.).

Для деловой игра лучше взять такое дело, в котором каждому студенту группы отводилась бы своя конкретная роль. Подбор фабулы должен осуществляться преподавателем совместно с самими студентами.

Для игры не стоит брать такую фабулу гражданского дела, в котором спорный гражданско-правовой вопрос еще не изучался студентами по соответствующим дисциплинам материального права.

Второй этап – рассмотрение и разрешение дела: непосредственно судебное разбирательство. Проводить лучше в специально оборудованном зале судебного заседания, оснащенном видеозаписью. Наличие видеозаписи дисциплинирует студентов, дает возможность в любой момент, остановив игру, воспроизвести и обсудить с ними нужный фрагмент деловой игры, позволяет участникам процесса увидеть себя «в деле» и лучше понять допущенные ошибки.

Деловая игра должна проводиться в обстановке и условиях, приближенных к разбирательству гражданских дел в судах и строго в соответствии с требованиями гражданского процессуального закона.

«Руководит» судебным заседанием студент, выступающий в роли «председательствующего». В этой роли должен выступать хорошо теоретически и практически подготовленный студент.

Третий этап. Заканчивается деловая игра вынесением «судебного» решения по делу.

По окончании деловой игры подводятся итоги работы студентов. Обсуждается работа каждого студента,

отмечаются как положительные моменты, так и недостатки его работы в деловой игре. Работа «суда» и других участников процесса оценивается не только с точки зрения соблюдения (несоблюдения) ими процессуальных норм, но и точки зрения соблюдения норм судебной, адвокатской этики.

В заключении оценку работы студентов в целом дает преподаватель.

Методика организации самостоятельной работы студентов. Самостоятельная работа студентов по дидактической сути представляет собой комплекс условий обучения, организуемых преподавателем и направленных на самоподготовку студентов. Учебная деятельность протекает без непосредственного участия преподавателя.

Значимость самостоятельной работы возрастает. Постоянно растет объем информации, что требует ее регулярного осмысления.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- 1) самостоятельная работа с литературой;
- 2) подготовка к семинарам, зачетам и экзаменам;
- 3) подготовка курсовых и выпускных квалификационных работ;
- 4) производственная и педагогическая практика;
- 5) подготовка научных докладов для студенческих конференций.

Самостоятельная работа с литературой. На первое место по значимости можно поставить умение работать с информационными источниками. Перечислим ряд методов, которые можно использовать для самостоятельной работы с текстом.

1. **Дневник с реакцией** на прочитанное предполагает письменное выполнение задания, предложенное преподавателем. Например, выбрать три основные идеи текста, с которыми вы согласны или, наоборот, не согласны; представить пошагово процедуру анализа конкретного процесса, явления. Тезисно представить ход рассуждений автора.

2. Для работы с текстом используется картография – составление карты идей и понятий. Студентам индивидуально или в малых группах предлагается отразить основные идеи и существенные связи и взаимозависимости в виде карты-чертежа, модели. Отдельные части текста увязываются между собой, чтобы полно и точно раскрыть содержание изучаемого явления, предмета.

3. Для работы с материалом можно использовать критическую дискуссию, когда студенты подвергают сомнению авторские положения. Предлагается ряд вопросов для организации дискуссии:

1. Какие основные положения выдвигает автор и какие аргументы использует в свою защиту?
2. Какие сомнения возникают по поводу значимости полученных результатов?
3. Что можно предложить в защиту позиции автора?
4. Какие сильные стороны контраргументов?

4. Интересным представляется метод «Оставьте за мной последнее слово». Студентам предлагается выбрать самый важный отрывок из литературного источника и записать на одной стороне листа, а на другой – прокомментировать

свой выбор. При обсуждении текста студентам поочередно предлагается зачитать свои отрывки, затем комментарий и оценочные суждения.

5. **Метод «Конспектирование»** предполагает письменное оформление источника. Формы записи может предложить преподаватель: план, тезисное изложение, конспектирование с пояснениями и др.

Подготовка к семинарам, зачетам, экзаменам. Роль преподавателя в организации подготовки студентов к семинарам, зачетам, экзаменам состоит, во-первых, в разработке и доведении до каждого обучающегося заданий, во-вторых, оказании помощи при их выполнении, коррекции работы студентов. Педагогическая помощь студентам при подготовке к зачетам, экзаменам состоит в организации консультаций, которые нацелены на получение дополнительных знаний, расширение границ учебного курса.

Практические задания

1. Провести описание и сравнительный анализ педагогических технологий в вузе. Коренное отличие технологии от методики заключается в наличии инструментария в виде критериев. В нашем случае: цель, сущность, методы, формы, результат. Критерии могут также задаваться самостоятельно в зависимости от сравниваемых технологий. В сравнительном анализе рекомендуется описывать преимущества и недостатки, сходство и различие тех или иных технологий, а также их специфические особенности применения. Представить данные в виде табл. 1.

Таблица 1

Примерное представление данных

Критерии	Технология № 1	Технология № 2
Цель		
Сущность		
Методы		
Формы		
Результат		
..... и др.		

2. Разработайте план практического занятия по одной из тем интересующей вас учебной дисциплины. Как бы вы его провели?

3. Выступая в роли преподавателя, в рамках проблемного изложения материала, имеющего «естественную» проблемность, подготовить доклад по заданной тематике. Доклад должен соответствовать требованиям проблемной лекции. Вы выступаете в роли педагога, который должен поддерживать интерес к своей теме различными рода вопросами, адресованного в аудиторию к слушателям, на протяжении всего своего выступления (доклад по теме должен быть не менее 10 страниц). Проблемная лекция должна носить дискуссионный характер.

Обращаясь к аудитории в процессе проведения занятия рекомендуется задавать следующие вопросы:

как вы думаете.....?

как вы считаете.....?

какие примеры можете привести? И т. д.

Все вопросы должны быть прописаны в методической разработке при изложении. В конце доклада необходимо помимо задаваемых вопросов по ходу занятия составить контрольные (дополнительные) вопросы на самоподготовку (не менее 5), посвященные рассматриваемой проблеме на занятии.

Контрольные вопросы

1. Какие основные формы занятий распространены в образовательных учреждениях МВД?
2. Проведите анализ одной из прослушанных вами лекций и оцените степень представленности в ней ее основных функций.
3. Назовите и прокомментируйте основные методы, используемые в образовательном процессе.
4. Какие педагогические технологии образования существуют и какие из них, на ваш взгляд, не используются в вашем образовательном учреждении?
5. Какова система методического обеспечения образовательного процесса, ее основные составляющие?
6. Перечислите основные виды методической работы.

Тематика рефератов

1. Основные требования к современным технологиям обучения в вузе.
2. Основные требования к деятельности преподавателя вуза.
3. Рефлексия и импровизация как педагогическая технология.
4. Проблема самостоятельной познавательной деятельности курсантов и слушателей.
5. Личностно-ориентированные технологии.
6. Альтернативные технологии.
7. Технология знаково-контекстного обучения.
8. Технология уровневой дифференциации.
9. Технология индивидуализации обучения (Инге Унт, А.С. Границкая, В.Д.Шадриков).
10. Система развивающего обучения Л.В. Занкова.
11. Технология развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова.
12. Деятельностные технологии обучения.
13. Технология концентрированного обучения.
14. Педагогика (технология) сотрудничества.
15. Технология коллективного и группового обучения.
16. Игровые технологии в вузе.
17. Технология полного усвоения знаний.
18. Технология проблемного обучения.
19. Технология модульного обучения.
20. Технология проблемно-модульного обучения.
21. Поисково-исследовательская технология обучения.
22. Технология «УниверСАМ» инноваций.

- 23. Педагогическая технология эвристического типа.
- 24. Перспективноопережающее обучение с использованием опорных схем при комментируемом управлении С.Н. Лысенковой.
- 25. Технология витагенного обучения.
- 26. Компьютерные технологии в вузе.
- 27. Технология дистанционного обучения.
- 28. Технология создания «шпаргалки».
- 29. Метод проектов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собр. законодательства РФ. 2012. № 53, ч. 1. Ст. 7598.
2. Методические рекомендации ДГСК МВД России по организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации от 10.10.2018 № 21/8/10998.
3. Азарова А.В. К вопросу об истории развития идеологии патриотизма в России // Армия и общество. 2010. № 11. С. 21–25.
4. Ахмадова Т.Х., Озиева Л.С., Цороев С.С. Особенности использования тренинговых технологий в профессиональном образовании студентов // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 2(81). С. 306–308.
5. Безрукова В.С. Педагогика. Ростов н/Д: Феникс, 2013. 381 с.
6. Столяренко А.М. Юридическая педагогика. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ»: «ЭКМОС», 2000. 496 с.
7. Васильев Ф.П., Булатова Л.А. Современное правовое воспитание как необходимый фактор в образовательной политике России [Электронный ресурс] // Административное право и процесс. 2013. № 4. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учеб. / под общ. ред. В.Я. Кикотя. М.: ЦОКР МВД РФ, 2009. 480 с.
9. Инновационные технологии в образовании: материалы IV Междунар. науч.-практ. видеоконф., г. Тюмень, 30 нояб. 2016 г. / под ред. С.М. Моор. Тюмень: ТИУ, 2017. 216 с.
10. Использование кейс-метода в решении задач ФГОС [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sites.google.com/site/innovobraz/6-ispolzovanie-kejs-metoda-v-resenii-zadac-fgos> (дата обращения: 12.04.2020).
11. Киселева Е.В. Сущность компетентного подхода в высшем образовании // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2017. № 2. С. 67–73.
12. Коваленко Е.В. Компетентный подход в подготовке сотрудника полиции к реализации социальной функции правоохранительной деятельности. Белгород: Белгород. юрид. ин-т МВД России, 2015.
13. Кукушин В.С. Теория и методика воспитательной работы: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. Ростов н/Д: МарТ: Феникс, 2010.
14. Мижериков В.А. Словарь-справочник по педагогике. М.: Сфера, 2004. 448 с.
15. Малышева М.А. Современные технологии обучения в вузе: метод. пособие / Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ. СПб., 2011. 134 с.
16. Манукян А.Р. Индивидуально-воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел и пути ее совершенствования в современных условиях: учеб. пособие. Нальчик: СКИ(ф) КрУ МВД России, 2015.
17. Мылласова О.В. Особенности ценностных ориентаций студентов разных форм обучения // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации. Тольятти, 2014. С. 34–40.

18. Нестеренко И.С. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2014.
19. Останина С.А. Современные образовательные технологии в вузе: обобщение теоретического и практического опыта // Проблемы современного образования. 2018. № 6. С. 150–158.
20. Павлова И.И. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: курс лекций. Н. Новгород: Нижегород. акад. МВД России, 2015.
21. Педагогика: учеб. / ред.: Л.С. Подымова, В.А. Сластенин. М.: Юрайт, 2014.
22. Пенионжек Е.В. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учеб. пособие. Екатеринбург: Урал. юрид. ин-т МВД России, 2015.
23. Перегон Н.К. Ценность патриотизма на современном этапе // Научные труды Дальрыбвтуза. Социология. 2010. Т. 22.
24. Рогачева Г.И. Воспитательное пространство вуза как инновационная среда социальной адаптации студентов // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4(21). С. 72–75.
25. Силкова К.А., Плешкова И.А. Патриотизм и патриотическое воспитание в системе ценностей современной российской молодежи // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2013. № 2(12). С. 38–40.
26. Современные образовательные технологии в учебном процессе вуза: метод. пособие. Кемерово: КРИПРО, 2011. 237 с.
27. Современные образовательные технологии как средство развития научно-педагогического потенциала: сб. науч. ст. Челябинск: Печатный двор, 2018. 258 с.
28. Сорокопуд Ю.В. Педагогика в деятельности сотрудников ОВД: учеб. пособие. Ставрополь: СФ КрУ МВД России, 2013.
29. Сухоруков В.А., Жуланов А.В. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел: учеб. пособие. Волгоград: ВА МВД России, 2014.
30. Уразаева Г.И. Состояние и проблемы воспитательной работы в органах внутренних дел российской Федерации в современных условиях // Ученые записки Казанского юридического института МВД России. 2016. № 2(2).
31. Хеннер Е.К. Профессиональные знания и профессиональные компетенции в высшем образовании // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 2. С. 9–18.
32. Цветков В.Л. Психологическая подготовка сотрудников полиции: учеб. пособие. М.: ДГСК МВД России, 2016. 64 с.
33. Цуркан Н.В., Шведов Д.В. Модульные технологии обучения как составляющая современных педагогических технологий // The scientific heritage. 2020. No. 45. С. 24–27.
34. Чуносков М.А. Профессионально-психологическая подготовка работников ОВД: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016. 90 с.
35. Шелепова М.А., Петрова А.С. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». 2016. Т. 17. С. 862–871.

Учебное издание

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Составитель
Нестеренко Иван Сергеевич

В авторской редакции

ISBN 978-5-9266-1636-8



Подписано в печать 09.04.2020.

Авт. л. 6,0. Заказ 24.

Краснодарский университет МВД России.
350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128.