МВД России
Санкт-Петербургский университет

ПЕДАГОГИКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебник

2-е издание, переработанное и дополненное

Допущено Министерством внутренних дел Российской Федерации в качестве учебника для курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

Санкт-Петербург
2023

План-график 2023, поз. 7

УДК 37
ББК 74.6
П24

П24 Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / Н. Ф. Гейжан, А. С. Душкин, А. А. Кочин [и др.]. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2023.— 236 с.

Авторский коллектив:
Гейжан Н. Ф. (введ., гл. 1, 5, закл.), **Душкин А. С.** (гл. 2, 6),
Кочин А. А. (гл. 7), **Бородавко Л. Т.** (гл. 4), **Злоказов К. В.** (гл. 3),
Юренкова В. А. (гл. 8)

ISBN 978-5-91837-678-2

Содержание учебника соответствует программе дисциплины «Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел».

В учебнике рассматриваются цели, задачи, функции, принципы и методы педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел; педагогическое содержание управленческой деятельности в органах внутренних дел; анализ основных направлений воспитательной работы в органах внутренних дел и методов воспитания сотрудников; раскрыты система подготовки кадров в МВД России и зарубежный опыт подготовки полицейских.

Предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, а также сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

УДК 37
ББК 74.6

Рецензенты:
Сердюк Н. В., доктор педагогических наук, профессор
(Академия управления МВД России);
Гривенная Е. Н., доктор педагогических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России);
Тихомиров С. Н., кандидат педагогических наук, доцент
(Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя)

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2023

ISBN 978-5-91837-678-2

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ... **4**
РАЗДЕЛ I. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ... **7**
Глава 1. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел как отрасль педагогической науки и практики ... **7**
1.1. Определение педагогики, ее структура и место среди других наук ... 7
1.2. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел в системе педагогическихнаук ... 15
1.3. Понятийный аппарат педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел ... 31
Глава 2. Содержание подготовки кадров для органов внутренних дел ... **42**
2.1. Система образования и подготовки кадров для органов внутренних дел ... 42
2.2. Формы и методы обучения сотрудников органов внутренних дел ... 52
Глава 3. Профессиональная подготовка полицейских иностранных государств ... **70**
3.1. Организация профессиональной подготовки полицейских ... 70
3.2. Содержание профессионального образования полицейских зарубежных стран ... 87
3.3. Методы обучения полицейских зарубежных стран ... 97
РАЗДЕЛ II. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ... **109**
Глава 4. Содержание и основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел ... **109**
4.1. Понятие и характеристика воспитательной работы в органах внутренних дел ... 109
4.2. Основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел ... 114
Глава 5. Формы воспитательной работы и методы воспитания сотрудников органов внутренних дел ... **128**
5.1. Формы воспитательной работы в органах внутренних дел: понятие и характеристика ... 128
5.2. Формы индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел ... 137
5.3. Методы воспитания сотрудников органов внутренних дел ... 147
Глава 6. Педагогическое управление воспитательной работой в органах внутренних дел ... **158**
6.1. Понятие и особенности педагогического управления воспитательной работой в органах внутренних дел ... 158
6.2. Педагогические требования к организации воспитательной работы в органах внутренних дел ... 169
РАЗДЕЛ III. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С ГРАЖДАНАМИ ... **181**
Глава 7. Педагогическая составляющая профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел ... **181**
7.1. Понятие и особенности профессионально-педагогических задач сотрудников органов внутренних дел ... 181
7.2. Особенности педагогической составляющей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел ... 189
Глава 8. Педагогическое общение в деятельности сотрудников органов внутренних дел ... **202**
8.1. Понятие и структура педагогического общения сотрудников органов внутренних дел ... 202
8.2. Психолого-педагогические аспекты взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан ... 210
8.3. Эффективность педагогического общения в деятельности сотрудника органов внутренних дел ... 223
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ... **230**
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ... **232**

ВВЕДЕНИЕ

Перед вами учебник по педагогике в деятельности сотрудников органов внутренних дел — учебной дисциплине, включенной в блок гуманитарных наук в высшем образовании специалистов, которым предстоит работать с людьми. Сотрудники органов внутренних дел в своей повседневной деятельности постоянно сталкиваются с педагогическими задачами, такими, как воспитание и обучение личного состава, профессиональная служебная, морально-психологическая подготовка, воспитательная работа, профилактика правонарушений и правовое просвещение граждан.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел регулируется федеральными законами и нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Российской Федерации, которые определяют цели, задачи и средства работы по воспитанию и обучению личного состава, а также взаимодействия с гражданами. Но для того, чтобы выполнить любое служебное требование, нужно знать, как это сделать, сотрудничая с разными категориями людей и в разных условиях, а также уметь сделать это эффективно. Этому помогает накопленный столетиями опыт, его обобщение, осмысление, выявление закономерностей, принципиальных положений. Личный опыт много значит для формирования профессионального мастерства. Однако при работе с людьми опора только на личный опыт недостаточно эффективна. Полезнее осмысливать его, опираясь на достижения в области профессиональной педагогики.

Освоение педагогических знаний — это не только знакомство с основами педагогической деятельности. Прежде всего, это развитие собственного профессионального самосознания. «Только наука вносит сознательность и критическое отношение туда, где без нее господствует неизвестно откуда полученный навык и безотчетность не нами творимой жизни», — так писал в начале XX века русский педа-

гог и философ С. И. Гессен[1]. Осознать себя как воспитателя, преподавателя, руководителя, понять свои сильные и слабые профессиональные качества, научиться их корректировать и компенсировать помогает педагогическая наука.

В процессе педагогического обучения достигается и еще одна, важнейшая, цель — развитие мышления. Что это означает для будущего специалиста? Во-первых, это способность видеть то, на что ранее не обращалось внимание, замечать во взаимодействии между людьми педагогические зависимости, причины и следствия. Во-вторых, понимать и уметь оперировать педагогическими понятиями, которые (как всякое понятие) отражают обобщенное знание о реальности. В-третьих, видеть общее между разными ситуациями, уметь переносить знание об одном явлении на сходные по существу (хотя и разные по форме) события.

Нужно назвать и еще одну цель овладения педагогическим знанием — развитие педагогической культуры специалиста. Культура включает в себя и знание, и опыт, и мышление, и самосознание, но не сводится к ним или к их сумме. По определению С. И. Гессена, культура определяет три слоя социальных ценностей: образованность (включая науку, искусство, нравственность, религию), гражданственность (право и государственность), цивилизацию (хозяйство и техника). Каждый из вас может самостоятельно обдумать, как соотносится культура специалиста с ценностями общечеловеческого опыта. Но две непреложные закономерности, установленные человеческой историей, мы здесь приведем: только личность может сформировать другую личность, и только овладевая открытым до тебя, можно развиваться в своей профессии и совершенствовать дело, которому служишь.

Выявление и конкретизация содержания педагогической составляющей в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел остается актуальной задачей. Особенно это важно для обучающихся по юридическим специальностям, потому что в их будущей профессиональной деятельности педагогические задачи не являются основными, их трудно вычленить без специального анализа.

Второе издание учебника дополнено в связи с появлением новых нормативных правовых актов в сфере подготовки кадров для органов внутренних дел и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации.

---

[1] Гессен С. И. Основы педагогики: введение в прикладную философию. — М.: Школа-Пресс, 1995. С. 22.

Значительная работа проделана по уточнению понятийного аппарата педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел и, что особенно важно, согласованию и раскрытию взаимосвязи процесса воспитания, обучения и развития сотрудников органов внутренних дел. Особое внимание уделено стимулированию самовоспитания, самообразования, самосовершенствования, методам повышения активности и инициативности обучающихся.

Предметом особой заботы авторов явилось обеспечение логической стройности учебного материала таким образом, чтобы внутренняя логика была присуща не только каждой главе, но и характеризовала содержательные связи между отдельными главами. Важной задачей было раскрытие связей педагогических понятий и образовательной практики с учетом деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Итак, изучение педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел направлено на развитие следующих профессионально значимых качеств и способностей:

— знаний, умений, навыков, компетенций и опыта педагогического взаимодействия с обучающимися, коллегами и гражданами;

— самосознания, самооценки и самовоспитания сотрудника, работающего с людьми;

— педагогического мышления, его направленности, обобщенности, гибкости;

— личной культуры и эрудиции сотрудника, руководителя.

При этом авторы ставили своей задачей такое изложение материала, которое соответствует современным подходам в педагогической науке, раскрывает общепедагогические понятия, ориентирует на решение практических задач в работе с сотрудниками органов внутренних дел и разными категориями граждан.

Раздел I
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Глава 1
Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел как отрасль педагогической науки и практики

1.1. Определение педагогики, ее структура и место среди других наук.
1.2. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел в системе педагогических наук.
1.3. Понятийный аппарат педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

1.1. Определение педагогики, ее структура и место среди других наук

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, прежде всего, важно разобраться, какую часть человеческой практики данная дисциплина рассматривает и структурирует с помощью научных категорий и понятий. Реальность эта хорошо знакома любому, кто окончил общеобразовательную школу, получает высшее образование, размышляет об отношениях в семье или на службе. Это осознанная и целенаправленная деятельность по обучению и воспитанию человека на всех этапах его развития — от детства до зрелости. Деятельность эту называют педагогической, а науку — педагогикой.

Термин «педагогика» древнегреческого происхождения. Рабов, которые сопровождали детей аристократов в школу, называли «пайдагогос», что означает «ведущий ребенка». Со временем значение этого слова расширилось. Педагогами стали называть людей, занимающихся воспитанием детей и получивших для этого специальную

подготовку. В наши дни педагогика разрабатывает вопросы воспитания не только детей, но и взрослых, обеспечивая профессиональную подготовку, непрерывное образование человека в разных областях его жизни и деятельности.

Любая наука описывает какую-либо реальность, законы (или закономерности) ее функционирования и развития. Для педагогики такой реальностью является опыт передачи знаний, умений, способов мышления, норм поведения и ценностей от одного поколения к другому.

В современных учебных пособиях и учебниках можно найти десятки ответов на вопрос, что изучает педагогика. Самый широкий и давно используемый: педагогика — это наука о воспитании человека, которая раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности педагогической деятельности, ее роль в жизни общества и развитии личности. Воспитание здесь понимается в самом широком смысле, как восхождение по ступеням развития. Обучение, образование раньше рассматривалось как часть воспитания, как средство «питания души», питания, возвышающего человека, способствующего его движению вверх, приближающего его к достойному образу, личности. В русском языке слова «лик», «облик», «образ» относились к иконе. Отсюда — идеал: воспитание «по образу и подобию божьему»; отсюда — «образование»; «формирование» как оформление, придание законченного облика, личности, качеств определенной формы.

Как всякая деятельность (имеющая по определению цели, мотивы, содержание, средства, оценку результатов), воспитание и обучение развивается, изменяется в соответствии с требованиями времени, запросами экономики и рынка труда. С развитием технологий и информационных систем во второй половине XX века резко возросла роль образования для личности, общества, производства. На первый план выдвинулся профессионализм, требующий знаний, умений, образованности. В педагогической практике стали преобладать вопросы обучения, более широко — образования.

В настоящее время термин «образование» понимается как самый широкий, включающий в себя и обучение, и воспитание. При таком сочетании обычно указывают, что «воспитание» рассматривается в узком смысле этого слова. Полезно осознать, что социально-экономические условия начала XXI века показали неэффективность педагогики, ориентированной преимущественно на обучение и узконаправленную подготовку специалистов. Значительные усилия обще-

ственности, государственных органов стали направляться на повышение роли воспитания в жизни человека. И вот уже появляются учебники, где педагогика снова рассматривается преимущественно как теория и практика воспитания: «У педагогики есть свое научное пространство, свой объект познания. Ее интересуют два человека, осуществляющих воспитание и воспитательные действия. Объект познания педагогики — не просто человек, а Человек воспитывающий и Человек воспитывающийся. Человек воспитывающий — человек, передающий культуру поколений человеку воспитывающемуся. Человек воспитывающийся — человек, способный воспринимать и осваивать культуру и жить в ней»[1]. Даже обучение в таком контексте понимается как «процесс непосредственного взаимодействия Человека воспитывающегося и Человека воспитывающего при освоении опыта проживания в культуре»[2].

Эти сложные конструкции традиционно определялись как воспитатель и воспитанник, воспитатель и воспитуемый. Но в условиях информационного мира на первый план выходит самостоятельность и ответственность человека за свою жизнь и судьбу. Поэтому в нормативных документах[3] даже основные понятия изменяются: «ученик» трансформируется в «обучаемого», затем в «обучающегося» (постфикс «*СЯ*» — *себя* — подчеркивает ответственность субъекта за собственное обучение). Точно так же слово «воспитанник» заменяется сначала словом «воспитуемый», а далее, как показано выше, — «воспитывающийся».

Из этого сопоставления следует, что в разные исторические периоды в целях образования подрастающего поколения преобладают то задачи обучения, то задачи воспитания (притом, что они практически неразделимы). Обучение изменяет, развивает человека (и общество), воспитание их стабилизирует. Поэтому первому отдается приоритет в переломные периоды развития общества, страны, государства, а второму — в периоды относительной социальной стабильно-

[1] Безрукова В. С. Педагогика : учебное пособие. — Ростов н/Д: Феникс, 2013. С. 13.

[2] Там же. С. 51.

[3] Нормативные документы (законы, директивы, инструкции, образовательные стандарты) в педагогической деятельности выражают требования изменяющихся политических, социально-экономических условий, в конечном итоге — это запрос общества системе образования, целям ее стратегического развития.

сти. В этом можно убедиться, анализируя, как меняются приоритеты образования в государственных указах и законах, касающихся педагогики, на протяжении двух–трех столетий.

Исследователи давно делят науки на две большие группы: науки теоретические и практические. Теоретические исследуют бытие, как оно существует независимо от человеческих желаний. Их цель — в установлении законов сущего. В отличие от них, практические науки устанавливают правила или нормы человеческой деятельности[1]. Это науки не о сущем, а о должном. «Цель их сделать нашу безотчетную деятельность — сознательной, безыскусственную работу — искусной, внести знание и искусство туда, где царят навык и рутина. Это науки об искусстве деятельности»[2].

Если основное отношение теоретических наук — это причина и действие (или основание и следствие), то для практической науки главным является отношение цели и средства. Это очень важное различие. На каждом новом этапе общественного развития изменяются условия, в которых действует человек, меняются требования общества к подрастающему поколению, а значит, меняются цели, к которым должны стремиться образовательная организация, система образования в целом.

Осознанность, целенаправленность, личностная и социальная значимость цели — это основные признаки педагогической деятельности, которые позволяют нам различать педагогическую деятельность и социально-психологическое лидерство (например, в молодежной группе или в семье).

Как всякая наука, педагогика обладает собственным понятийным, категориальным аппаратом. По определению понятие — «это форма мышления, отражающая существенные свойства, связи, отношения предметов и явлений». В свою очередь, категории — это «наиболее общие и фундаментальные понятия, отражающие существенные, всеобщие свойства и отношения действительности»[3].

---

[1] Кроме педагогики, это, например, медицина, право, строительство. Правила, нормы, принципы деятельности в них со временем меняются или действуют в более узких условиях.

[2] Гессен С. И. Указ. соч. С. 23.

[3] Педагогика : учебник / под общ.ред. Н. Ф. Гейжан. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. С. 17.

Основными категориями педагогической науки являются образование, воспитание, обучение, социализация, формирование, педагогический процесс, развитие.

Рассмотрим их соотношение.

Образование — процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков, нравственных норм и правил жизни в обществе. Основной путь к получению образования — обучение в системе образовательных организаций (включает в себя и обучение, и воспитание, и социализацию).

В федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплено следующее определение: «Образование — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов»[1].

Воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде[2].

Обучение — целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способ-

[1] Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Нормативно-правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 12.01.2023).

[2] Там же.

ностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни[1].

Педагогический процесс — также общая категория педагогики. Это целенаправленно организованное взаимодействие всех субъектов, включенных в обучение, воспитание, в целом — образование. Главная характеристика педагогического процесса — его целостность и взаимная обусловленность всех его звеньев.

Если категория «образование» больше отражает систему педагогической деятельности, его структуру, то «педагогический процесс» — динамику, этапы, последовательность действий, принципы и методы работы педагога (преподавателя, воспитателя, руководителя).

Формирование — процесс закрепления желательных социальных качеств человека, придающих форму, стабильность его личности и индивидуальности.

Развитие — это изменение, представляющее собой переход от простого к все более сложному, от низшего к высшему; процесс, в котором постепенное накопление количественных изменений приводит к наступлению качественных изменений. Развитие может быть как спонтанным, так и целенаправленно организованным. Поэтому этот термин используют как в психологии, так и в педагогике.

Теперь нам понятнее будет вопрос о предмете педагогики. Определить предмет науки — значит выяснить, что она изучает, какие явления объективного мира исследует.

Предметом педагогики является педагогический процесс, конкретнее — закономерности, определяющие успешность (эффективность) процессов воспитания, обучения, социализации, в целом — образования. Педагогический процесс — всегда целенаправленная деятельность, образующая, формирующая и развивающая человека.

Таким образом, *педагогика — это наука о закономерностях педагогического процесса, правилах и принципах, определяющих эффективность педагогической деятельности.*

Современная педагогика всемерно утверждает идею об активности всех субъектов, участвующих в процессе обучения и воспитания. Содержание и методы формирования каждого из этих качеств будут рассмотрены далее.

[1] Там же.

Какое место занимает педагогика в системе гуманитарных наук? Для ответа на этот вопрос воспользуемся исследованием В. И. Гинецинского[1]. Автор приводит следующую «карту» связей педагогики, определяя наиболее существенные соотношения между различными науками (рис. 1).



Рис. 1. Педагогика в системе наук

Предмет философии и предмет педагогики связаны между собой как общее и особенное. Если в философии говорится об универсальных характеристиках человеческого бытия, то в педагогике речь идет о формировании качеств, доступных педагогическому влиянию специфическими средствами, соответствующими уровню развития самой педагогики, в конкретных социокультурных условиях.

Воспитание есть процесс формирования человека под влиянием социально регулируемых факторов. Уже этим определено наличие взаимосвязи между педагогикой и социологией. Отличие сфер их изучения заключается в том, что предмет педагогики распространяется на процессы интериоризации (то есть присвоения, принятия внутрь; сравните: интерьер — внутренний, экстерьер — наружный) содержания общественного опыта в содержание индивидуального опыта. Для характеристики взаимоотношений педагогики и социологии, прежде всего, важны категории индивидуального и социального, рассмотрение человека как индивидуума и как личности.

Предметные области педагогики и биологии совмещаются постольку, поскольку могут быть указаны биогенные причины и условия достижения или отсутствия педагогического воздействия. Различаются эти предметные области друг от друга тем, что им соответствуют разные уровни регуляции поведения и деятельности человека.

[1] Гинецинский В. И. Основы теоретической педагогики. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 1992. С. 11.

Связь педагогики и медицины выявилась постепенно в процессе исторического развития: педагогическое взаимодействие может компенсировать врожденные или приобретенные недостатки и даже быть терапевтическим, то есть излечивающим.

Право представляет собой систему социальных норм и отношений, охраняемых силой государства и изучаемых юридическими науками. В сфере воспитания также выделяется область нормативно-правовой регуляции поведения. В этом смысле предмет педагогики совпадает с предметом юридических наук. Но воспитание невозможно только на основе выполнения нормативных требований. Воспитание и администрирование обращаются к разным потребностям и ценностям человека, к разным механизмам принятия норм и правил взаимоотношения.

Экономика и педагогика связаны на нескольких уровнях: существует особая отрасль знания — экономика народного образования; воспитание и образование обеспечивает формирование человека как субъекта труда, формирование трудовых ресурсов общества — все это относится к педагогической проблематике. Особая область — сфера педагогического труда, профессии. В экономике человек больше рассматривается как «субъект труда», «производительная сила», в педагогике — как «субъект обучения, общения, познания, поведения, игры».

В сложной взаимосвязи находятся предметы педагогики и психологии. Эта связь не исчерпывается существованием пограничной между ними области — педагогической психологией. Сходство предметов этих двух наук заключается в том, что любые педагогические процессы имеют в качестве своего внутреннего механизма психическую регуляцию. А различие в том, что педагогическое взаимодействие опосредовано специальными стандартами, программами, целями, ценностями. Предметные области педагогики и психологии в пределах образовательного процесса соотносятся как его внешняя и внутренняя стороны.

И, наконец, связь политологии и педагогики. Политика есть та сфера социального бытия, где субъектами взаимоотношений выступают классы, этносы, нации в форме создаваемых ими политических организаций, осуществляющих борьбу за власть, за реализацию своих интересов посредством государственного аппарата. Через утверждение определенных форм социального бытия реализуется, в том числе, и определенная воспитательная программа. В отличие от политоло-

гии, педагогику в рамках выделенного аспекта интересуют процесс становления человека как гражданина, субъекта политического сознания и поведения, а также условия усвоения определенных политических ценностей.

Педагогика как наука подразделяется на несколько научных отраслей. В зависимости от специфики предмета рассмотрения, выделяются возрастная педагогика (дошкольная, школьная; андрагогика — образование взрослых); педагогика профессионального образования (среднего профессионального, высшей школы, дополнительного профессионального образования), специальная педагогика. Кроме того, выделяется множество видов педагогической науки: социальная, медицинская, спортивная, юридическая, полицейская и ряд других. Как видим, педагогика — наука многогранная. Она включает в себя множество подсистем, каждая из которых определяется возрастными особенностями субъектов воспитания и спецификой предмета исследования.

Итак, мы рассмотрели основные характеристики педагогики как науки: ее предмет, основные категории, границы предметной области, внутреннюю структуру. В заключение еще раз подчеркнем два ключевых положения, которые важно уяснить, осваивая данную тему: 1) педагогика изучает и устанавливает правила и нормы деятельности по образованию, включающему воспитание и обучение; 2) важнейшим соотношением в педагогических явлениях выступает соотношение цели и средства. Основными педагогическими категориями являются воспитание, обучение, образование, развитие, формирование, педагогический процесс.

1.2. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел в системе педагогическихнаук

Нам предстоит выяснить, какие социальные, теоретические и нормативные основания имеет под собой выделение педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел как отрасли педагогической науки.

Для этого имеет смысл рассмотреть, во-первых, как развивались педагогическая наука и практика в процессе подготовки кадров для органов внутренних дел; во-вторых, по каким основаниям происходит ответвление педагогических специализаций от основного «ство-

ла» педагогической науки; в-третьих, какие преимущества образовательным организациям МВД России дает выделение новой отрасли.

История вопроса продуктивно и системно рассмотрена в диссертационном исследовании И. А. Ворониной[1]. Автором показано, что на этапе становления — со второй половины XIX века до октябрьской революции 1917 года — единая, централизованная система подготовки кадров для полиции фактически отсутствовала. На руководящие посты в Министерстве внутренних дел, департаменте полиции, в уездных и городских полицейских органах назначались лица, имевшие высшее юридическое либо военное образование. Чины полиции среднего и низшего звена — урядники, приставы, околоточные надзиратели, городовые — проходили профессиональную подготовку в различных школах и на курсах, которые начали организовываться в конце XIX века. Обучение в них имело ярко выраженную практическую направленность.

Советский довузовский этап — с 1917 по 1952 годы — характеризуется развертыванием ведомственной сети курсов и школ для планомерной подготовки работников милиции, где, наряду с профессиональной подготовкой, значительное внимание уделялось и общеобразовательным предметам[2]. Отдельно была организована подготовка и переподготовка руководящих кадров милиции, в процессе которой постоянное внимание уделялось вопросам воспитания подчиненных.

Советский вузовский этап — с 1952 по 1991 годы — качественно новый этап в развитии педагогической подготовки кадров для органов внутренних дел. В системе МВД СССР появляются и начинают развиваться высшие учебные заведения, обеспечивающие правоохранительные органы специалистами с высшим юридическим образованием. Первым вузом системы МВД СССР стала Московская школа милиции, преобразованная в 1952 году в высшее юридическое учебное заведение. В последующем некоторые другие средние школы милиции также были преобразованы в вузы, что потребовало разработки новых учебных планов и программ. На основании январского (1967 года) постановления Центрального комитета партии, соответ-

[1] Воронина И. А. Становление и развитие курса педагогики в юридических вузах МВД России : дис. … канд. пед. наук. — СПб., 2001. — 175 с.

[2] Аббревиатура «вуз» и прилагательные вузовский, довузовский — широко распространенное до недавних пор сокращение (по первым буквам) названия учреждения — высшее учебное заведение.

ствующих постановлений правительства и приказов Министерства внутренних дел СССР в высших политических училищах из состава кафедр партийно-политической работы выделяются кафедры педагогики и психологии, то есть педагогическая подготовка кадров стала пониматься как неотъемлемая часть профессиональной подготовки милицейских кадров. С чем это было связано?

Вторая половина XX столетия рождает потребность в специалистах высокой квалификации и, прежде всего, в сфере организации и управления коллективами и группами людей. Эта тенденция, которая особенно ярко проявилась в начале 70-х годов, к началу XXI века утвердилась во всех сферах общественной жизни. Востребованными стали квалифицированные специалисты в сфере управления, менеджмента, прикладной психологии и работы с личным составом. Может быть названо несколько причин, определивших в свое время потребность в высококвалифицированных кадрах в сфере управления и организации деятельности людей:

— урбанизация, усложнение техники, информатизация производства и экономики, связанные с ней разрушение крестьянской патриархальной психологии людей, возрастание самостоятельности, самосознания, автономности;

— постепенная демократизация и гуманизация социальных процессов, что также приводит к усложнению психологии людей, рассматриваемых как объект управления и организации, а в современных подходах — как субъект взаимодействия;

— развитие средств массовой информации, психологической и педагогической науки как ответ на потребность развивающегося общества.

В целом можно сделать вывод, что усложнение науки, техники, психологии людей, включенных в социальное взаимодействие, приводит к тому, что знания, получаемые в средней и даже высшей школе, быстро устаревают. Соответствовать требованиям профессии в сфере «человек — человек» можно, лишь имея развитое мышление. Это дается за счет увеличения срока образования и интенсификации его методов.

Эти общие тенденции в полной мере касаются развития теории и практики работы сотрудников органов внутренних дел, которая относится к профессиям типа «человек — человек». Таким образом, рассмотрение роли и задач педагогики в деятельности сотрудников орга-

нов внутренних дел мы можем соотнести с общими закономерностями развития социальных процессов, а также с тем фактом, что высшее юридическое образование в системе МВД России развивается недавно, фактически всего полвека. За это время в стране и в мире произошли кардинальные изменения в связи с социально-экономическими преобразованиями, информатизацией, влияющими на уровень сознания, самосознания, правовой грамотности людей, включенных во взаимодействие с сотрудниками органов внутренних дел.

Сказанное помогает ответить на вопрос о возрастании роли психолого-педагогических знаний при подготовке специалистов с высшим образованием, работающих (или взаимодействующих) с отдельными людьми, группами и коллективами.

Далее необходимо рассмотреть вопрос о причинах разветвления педагогической науки (и практики), выделения ее отраслей и специализаций.

Известно, что педагогика как практическая деятельность существует уже не одно тысячелетие. Без передачи опыта, знаний, нравственных норм и ценностей от одного поколения к другому общество не могло бы развиваться. В свою очередь, за четыре столетия существования теория педагогики разделилась на множество отраслей и специальностей. Одной из первых стала разрабатываться теория социальной педагогики. Ее выделение из общей педагогики в середине XIX века было вызвано резким социальным расслоением европейского общества в эпоху развития капитализма, буржуазных революций и, как следствие, появлением обездоленных детей, несовпадением норм и правил поведения в разных социальных слоях, осознанием несправедливости общественного устройства и ростом протестных движений, увеличением количества правонарушений, совершаемых детьми и подростками. Стала актуальной проблема конфликтных взаимоотношений «отцов и детей». Первоначально социальная педагогика рассматривалась как специальная работа с неблагополучными детьми, с начала XX века — как педагогика социальной среды; в настоящее время чаще всего — это превентивная педагогика (педагогика профилактики и коррекции девиантного и делинквентного поведения несовершеннолетних)[1].

[1] Кузнецов В. В. Превентивная педагогика: теория и практика : монография. — М.: Эгвес, 2015. — 116 с.

На протяжении многих веков педагогика понималась исключительно как наука о воспитании и обучении детей. По мере достижения в нашей стране всеобщего начального образования, вовлечения женщин в трудовую деятельность и, соответственно, развития детских садов, возникновения сети ремесленных и профессиональных училищ постепенно формируются и выделяются в самостоятельные отрасли дошкольная, школьная, профессионально-техническая педагогика, которые учитывает при отборе форм и методов работы возрастные особенности детей и подростков.

Особенно стремительное развитие отраслей педагогической науки начинается с 60-х годов XX века. В стране, пережившей послевоенное восстановление, начинается взлет во многих областях науки, техники, производства, литературы, киноискусства. Во всех отраслях народного хозяйства нужны квалифицированные, высокообразованные кадры. В этот период вводится закон об обязательном общем среднем образовании и широком развитии высшего. Соответственно разрабатываются цели, содержание, формы и методы подготовки, обучения и воспитания будущих специалистов. Для реализации идей непрерывного образования, обучения на протяжении всей жизни возникает теория образования взрослых — андрагогика[1]. Отметим, что эта отрасль педагогики очень важна для дальнейшего рассмотрения особенностей юридической и полицейской педагогики. По другому основанию отделились социальная, медицинская, спортивная, исправительно-трудовая, позже — пенитенциарная, коррекционная, превентивная педагогика и ряд других.

В самостоятельную отрасль уже в 60-е годы XX века выделилась педагогика профессионально-технического образования: произ-

[1] Термин «андрагогика» (греч. *andros* — взрослый человек и *ago* — веду, *agoge* — руководство, воспитание) впервые был предложен в 1833 году немецким учителем К. Каппом. Изучая педагогические взгляды Платона, К. Капп назвал андрагогикой (andragogy) раздел педагогики, касающийся обучения взрослых. См.: Шестак Н. В., Астанина С. Ю., Чмыхова Е. В. Андрагогика и дополнительное профессиональное образование. М.: Современная гуманитарная академия, 2008. С. 7; Змеев С. И. Становление андрагогики. Развитие теории и технологии обучения взрослых : дис. … д-ра пед. наук. — М., 2000. — 179 с.; Колесникова И. А., Марон А. Е., Тонконогая Е. П. Основы андрагогики : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. — М.: Академия, 2003. — 240 с.; Змеев С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых. — М.: ПЕР СЭ, 2007. — 294 с.

водственная, начального и среднего специального профессионального образования, военная, позже — педагогика высшей школы, юридическая педагогика. Здесь ответвление различных отраслей педагогической науки связано с быстрыми изменениями в содержании труда специалистов, перестройкой нормативной правовой базы, образовательных программ и стандартов.

Как видим, педагогика — наука многогранная. Она включает в себя множество подсистем, каждая из которых определяется возрастными особенностями субъектов взаимодействия и спецификой содержания деятельности будущих специалистов, что отражается в содержании и методах (позже — технологиях) профессиональной подготовки.

В свете этих общих положений рассмотрим подробнее, как развивалась специализация педагогики в образовательных организациях[1] системы МВД России. С выделением в 1967 году в высших военно-политических (позже — военно-командных) училищах кафедр педагогики и психологии началась разработка научно-методического обеспечения соответствующих учебных дисциплин. Первоначально училища, о которых идет речь, готовили командные кадры для внутренних войск МВД России и закономерно, что за основу учебно-программной документации были взяты разработки военной педагогики.

В отечественных военных вузах к этому времени был накоплен значительный опыт педагогической подготовки выпускников. Педагогика в них изучалась с начала 1960-х годов, и ей как учебной дисциплине уделялось большое внимание. Важность педагогики в подготовке будущих офицеров определялась степенью востребованности полученных в ходе ее изучения знаний, умений и навыков в повседневной служебной деятельности офицеров. Было издано несколько учебников и пособий по военной педагогике[2].

---

[1] Обозначение «образовательные организации» вместо «учебные заведения» введено как обязательное с 2012 года после принятия федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

[2] Базанов А. Г. Педагогика: очерки по теории и практике обучения и воспитания советских воинов. — М.: Воениздат, 1961. — 215 с.; Военная педагогика : учебное пособие / под общ. ред. А. В. Барабанщикова. — М.: Воениздат, 1966. — 374 с.; Психология и педагогика высшей военной школы : учебное пособие / под ред. А. В. Барабанщикова, Н. Ф. Феденко. — М.: Изд-во ВПА, 1979. — 365 с.; Барабанщиков А. В., Звягинцев В. Г. Основы военной психологии и педагогики. — М.: Воениздат, 1981. — 366 с.

Курсы педагогики в большинстве случаев имели сходную структуру, включающую четыре раздела. В первом разделе рассматривались общие вопросы педагогики и ее история, во втором — теория обучения военнослужащих (военная дидактика), в третьем — теория воспитания военнослужащих, в четвертом — педагогическое мастерство (культура) офицера. Такое построение курса позволяло последовательно реализовывать заявленные цели и задачи, выделить теоретико-познавательную и практико-ориентированную части, изложить учебный материал в логичной последовательности, рационально чередовать теоретические и практические занятия и, наконец, придать курсу в целом практическую направленность. Такая структура свойственна и учебникам педагогики для гражданских вузов, поскольку она отражает освещение основных педагогических категорий. Актуальна она и в наше время с разного рода вариациями.

На основе военно-педагогической теории разрабатывались первые пособия и учебники в высшей школе МВД России[1].

Параллельно изучались вопросы педагогики в исследованиях по юридическим наукам. Например, как направление юридико-педагогических исследований криминальная педагогика начала зарождаться в XIX веке в исследованиях и трудах М. Н. Гернета, С. В. Максимова, В.Д. Набокова и др. В их работах особенности криминально-педагогической реальности отражались фрагментарно и описательно. Чрезвычайно активно над изучением и описанием внутренней жизни криминальной среды, в том числе и ее педагогических аспектов, стали работать с конца XX века В. М. Анисимков, И. П. Башкатов, Б. Ф. Водолазский, Ю. А. Вакутин, А. И. Гуров, В. Ф. Пирожков и др.

Понятие «криминальная педагогика» употребляется в двух смыслах: как реальность в жизни общества и части его граждан и как направление педагогического научного знания об этой реальности.

Как специфическая система научного знания криминальная педагогика имеет свой предмет — закономерности и механизмы педа-

[1] Хальзов В. И. Педагогические основы воспитания военнослужащих внутренних войск : учебное пособие. — Л.: ВПУ МВД СССР, 1988. — 66 с.; Хальзов В. И., Григорьев В. К. Вопросы педагогики в деятельности офицера подразделения. — СПб.: ВВКУ МВД России, 1993. — 183 с.

гогических влияний и их последствий в криминальной среде, а также педагогические способы противостояния и разрушения их[1].

Примером может служить работа А. И. Алексеева, изданная в 1984 году[2]. Первая глава этого издания называется «Введение в теорию криминологической педагогики», в ней рассматриваются понятие, назначение и социальная ценность криминологической педагогики, ее методологические основы, место криминологической педагогики в системе юридических и педагогических знаний. А. И. Алексеев отмечает, что все компоненты предмета криминологии — преступность, личность преступника, причины и условия преступности, предупреждение преступности — включают в себя в большей или меньшей степени педагогические компоненты[3]. Содержанием данной отрасли педагогики является профилактика преступлений органами внутренних дел. Значение педагогических средств и методов решения задач предупреждения преступлений столь велико, что дает основание ряду авторов выделять в качестве относительно самостоятельных педагогические или культурно-воспитательные меры предупреждения преступности[4]. В 1997–1999 годах А. М. Столяренко и А. А. Федотовым был поставлен вопрос о криминологической педагогике (предложено ее название) и проведена первоначальная разработка ряда ее науковедческих вопросов[5]. В настоящее время Е. В. Пенионжек исследует вопросы о роли криминологической педагогики в пра-

---

[1] Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекций. — М.: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 2000. — 496 с.

[2] Алексеев А. И. Педагогические основы предупреждения преступлений органами внутренних дел : учебное пособие. — М.: Изд-во ВНИИ МВД СССР, 1984. — 92 с.

[3] Там же. С. 9.

[4] Харшак Е. А. Меры раннего предупреждения преступлений (понятие, виды, основания применения). — Караганда: Изд-во Караганд. ВШ МВД СССР, 1976. С. 13; Теоретические основы предупреждения преступности / под ред. В.К. Звирбуль. — М.: Юрид. лит., 1977. С. 187–188; Иванова А. А. Педагогическая профилактика в системе предупреждения преступлений : дис. … канд. юрид. наук. — Н. Новгород, 2006. — 224 с.; Мусеибов А. Г. Взаимосвязи теории предупреждения преступлений с психологией и педагогикой // Общество и право. — 2008. — № 2 (20). — С. 175–177.

[5] Юридическая педагогика в МВД : учебно-методическое пособие / под ред. проф. А. М. Столяренко. — М.: Академия управления МВД России, 1997. — 296 с.

вовоспитательной работе с населением[1]. А. В. Симоненко справедливо отмечает, что «несмотря на имеющиеся публикации по рассматриваемым вопросам, эта проблема, к сожалению, пока далека от своего решения. Существует множество белых пятен, не исследованных, в первую очередь, криминологами, тогда как именно педагогические аспекты воспитания должны быть направлены на решение криминологических проблем, объединяющих не только процессы предупреждения преступлений, но и все иные элементы предмета криминологической науки (преступность, причины преступности, личность преступника), а также систему профессионального воспитания и образования специалистов правоохранительных органов, призванных эффективно предупреждать преступления»[2].

С середины 90-х годов XX века в разных городах России развернулась широкая сеть высших учебных заведений (институтов и академий) юридического профиля, часть из которых вскоре была преобразована в университеты: в 1998 году — Санкт-Петербургский университет МВД России, в 2002 — Московский университет МВД России. Практически сразу начались поиск и концептуальная разработка теории профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Исследования (и, соответственно, научно-методические материалы) шли по двум направлениям — педагогика должна изучаться именно как общая педагогика с изложением общих принципов, методов, и — второй подход — изучение данной дисциплины должно обязательно учитывать характер педагогических задач в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Так, в 1996 году под эгидой Санкт-Петербургского государственного университета и Санкт-Петербургского военного института внутренних войск МВД России выходит учебник «Педагогика и психология высшего образования», во введении к которому авторы утверждают: «К сожалению, современная психологическая и особенно педагогическая наука оказались не в состоянии удовлетворить возросшие потребности практики обу-

[1] Пенионжек Е. В. О роли криминологической педагогики в правовоспитательной работе с населением // Вестник Уральского юридического института МВД России. — 2014. — № 2. — С. 62–66.

[2] Симоненко А. В. Развитие педагогических начал в криминологической теории и практике предупреждения преступлений // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2015. — № 2 (66). — С. 117–121.

чения и воспитания и предложить научные рекомендации, пригодные для их практического применения. Разработка таких рекомендаций возможна лишь при соответствующем теоретическом и экспериментальном уровне развития самой науки, который в последние годы стал заметно снижаться в результате влияния общих негативных тенденций, имеющих место в общественном развитии нашей страны»[1]. В этом учебнике педагогика раскрывается на основе концепции, представляющей педагогическую деятельность как процесс управления, причем специфика деятельности сотрудников органов внутренних дел не обсуждалась, но учтены особенности обучения курсантов и слушателей.

Преподавателям юридических вузов было ясно, что множество теоретических положений и практических рекомендаций по проблеме подготовки выпускников гуманитарных (в частности, педагогических) вузов не может быть механически перенесено на педагогическую подготовку выпускника юридического вуза МВД России, имеющую свою специфику. Поэтому начинают появляться учебные пособия, в которых педагогика рассматривается в соотнесении с задачами деятельности сотрудников органов внутренних дел, с их спецификой, с обсуждением психолого-педагогических основ и содержания их деятельности, требований квалификации. Их появление можно считать первым источником, из которого вскоре вырастает новый термин — «юридическая педагогика»[2]. Именно так называлось первое учебное пособие, изданное в 1997 году под редакцией А. М. Столяренко[3]. Его дополненное и расширенное издание вышло в 2000 году как курс лекций[4]. О его содержании речь пойдет далее. А здесь имеет смысл обратить внимание на появление в этот же год еще одного нового термина — «профессиональная педагогика». Это важно, поскольку юридическая педагогика или педагогика в органах

[1] Кикоть В. Я., Якунин В. А. Педагогика и психология высшего образования: учебник. — СПб.: СПбВИВВ МВД России, 1996. С. 3.

[2] Мариновская И. Д., Стрижов Е. Ю., Цветков В. Л. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности органов внутренних дел : учебное пособие. — М.: МЮИ МВД России, 1996. — 76 с.; Мусин Я. Н., Кочин А. А. Психолого-педагогические основы организации воспитательной работы во внутренних войсках : учебное пособие / под ред. Н. Ф. Гейжан. — СПб.: СПбВИВВ МВД России, 1996. — 40 с.

[3] Юридическая педагогика в МВД : учебно-методическое пособие / под ред. проф. А. М. Столяренко. — М.: Академия управления МВД России, 1997. — 296 с.

[4] Столяренко А. М. Юридическая педагогика: курс лекций.

внутренних дел, по существу, является профессиональной. Ее цель заключается в подготовке профессиональных кадров (специалистов) для системы МВД России. Значит, необходимо определить, в каком соотношении находятся отраслевые термины «профессиональная педагогика», «юридическая педагогика», «педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел».

Учебник «Профессиональная педагогика», первое издание которого вышло в 1997 году (беспрецедентный авторский коллектив включал 43 специалиста, среди которых лишь четверо были кандидатами наук, а большинство — академики, члены-корреспонденты РАО и доктора наук) утверждал, что «профессиональная школа длительное время ориентировалась на воспитание всесторонне развитой личности в ущерб формированию мастерства ее выпускников. Это не стимулировало должным образом повышение профессиональной квалификации и компетентности, стремление к пожизненному образованию и самообразованию… Профессиональная педагогика… изучает закономерности образования, воспитания, обучения и развития учащихся, разрабатывает принципы обучения и воспитания, информационные и педагогические технологии, обосновывает типы профессиональных учебных заведений и систему их управления»[1].

В предисловии к третьему (дополненному) изданию данного учебника 2009 года предлагаются иная концепция и цель: «впервые рассмотреть педагогику профессионального образования как целостную систему, включающую все ее подсистемы от профессиональной ориентации школьников, начальной профессиональной подготовки молодежи до высшего, послевузовского и последипломного образования и во всех основных аспектах: содержательных, организационных, управленческих, финансовых и т. д.»[2]. То есть и это издание раскрывает в основном содержание, методы и организационные формы подготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов. Тем не менее имеются основания считать термин «профессиональная педагогика» первым ответвлением от категории «педагогика» (получившей также название «общая педагогика» при отделении

[1] Профессиональная педагогика / под ред. С. Я. Батышева. — М.: Профессиональное образование, 1997. С. 3–4.

[2] Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. 3-е изд., перераб. — М.: ЭГВЕС, 2009. С. 5.

множества отраслевых ее видов), а термин «юридическая педагогика» — ответвлением от профессиональной педагогики.

Для того чтобы проанализировать соотношение двух последних из названных понятий, рассмотрим сначала структуру и содержание курса «Юридическая педагогика», а также нескольких других специализированных педагогических курсов. Цель такого анализа заключается в прояснении оснований для отделения от общей педагогики соподчиненных ей ответвлений.

В курсе лекций «Юридическая педагогика» отмечается, что «ее теоретической базой выступает общая педагогика — богатая на конструктивные идеи и обладающая огромным опытом наука. Вместе с тем она не общая педагогика с примерами из юридической практики, а особая область научного знания — юридико-педагогического, особая отрасль педагогики, разновидность профессиональной педагогики»[1]. Издание содержало девять лекций, последовательно раскрывавших такие темы, как введение в юридическую педагогику; социально-юридическая педагогика; педагогика в правоохранительной деятельности; педагогика юридического образования; педагогика управления юридическим органом; педагогика воспитательной работы с персоналом правоохранительного органа; дидактика профессиональной подготовки в правоохранительных органах; экстремально-юридическая педагогика; сравнительно-юридическая педагогика.

В содержание юридической педагогики А. М. Столяренко включает множество направлений. Среди них история юридической педагогики, правовая педагогика, педагогика управления в системе МВД России, профилактика противоправного поведения граждан, юридическое просвещение, методология и методика, воспитание и профессиональная подготовка личного состава МВД России, профилактика профессиональных деформаций и правонарушений и множество других разделов.

А.М. Столяренко к основным задачам юридической педагогики относит[2]:

1. Изучение истории развития юридико-педагогического знания и его использование в обществе и органах правопорядка.

2. Создание научной картины той педагогической реальности, которая присуща правовой сфере общества, системе органов право-

[1] Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекций. С. 19.
[2] Там же.

порядка, объяснение, предвидение педагогических путей, ее возможных и значимых изменений.

3. Разработку методологии, парадигмы, понятийно-категориального аппарата, методики юридико-педагогического познания.

4. Проведение педагогических исследований по актуальным проблемам законотворческой, правоохранительной, правоприменительной деятельности, создание адекватных юридико-педагогических теорий с их дифференциацией по основным направлениям юридико-педагогической работы.

5. Научная разработка юридико-педагогических путей, средств, способов, методов, приемов, технологий укрепления законности и правопорядка по всем направлениям, связывающим их с педагогическими факторами.

6. Участие в создании педагогического обеспечения деятельности работников органов правопорядка, разработка форм, методов и технологий его осуществления (педагогическая диагностика, педагогическая экспертиза, педагогическое сопровождение, педагогическое консультирование, педагогическая помощь, педагогическая поддержка, педагогическая коррекция и др.).

7. Оказание помощи органам внутренних дел в создании эффективной педагогической системы подготовки к действиям в экстремальных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах, педагогическом изучении и использовании опыта действий в них, педагогическом обеспечении личной безопасности сотрудников органов внутренних дел.

8. Оказание научно-практической и методической помощи педагогам-практикам, специалистам по юридико-педагогическим проблемам, работающим непосредственно в практических структурах органов правопорядка.

9. Обеспечение послевузовского образования и подготовки научно-методических кадров, специалистов по юридико-педагогическим проблемам и работникам структур, занимающихся ими.

10. Изучение зарубежного опыта решения юридико-педагогических проблем, полицейской педагогики, а также возможностей и путей его использования в условиях современной России.

Если обобщить названные задачи, то они в полной мере укладываются в схему, которая позволяет систематизировать задачи, стоящие перед педагогикой в системе МВД России. Это три основных направления:

— подготовка и переподготовка кадров органов внутренних дел (в образовательных организациях и территориальных органах МВД России);

— научное и методическое обеспечение профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел;

— работа с гражданами (правовое просвещение в рамках профилактики правонарушений и ресоциализация правонарушителей).

Анализ этих задач (каждая из них будет подробно рассмотрена в главе 7) пока не позволяет выявить соотношение терминов «юридическая педагогика» и «педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел». В отдельных изданиях они могут заменять друг друга, но могут быть соподчинены (в зависимости от точки зрения авторов)[1]. Главное различие между подходами авторов, которые отстаивают разные точки зрения («педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел» и «юридическая педагогика»), заключается в том, что первая из них рассматривает, как действуют общие педагогические закономерности, принципы, формы и методы в процессе обучения, воспитания и управления в органах внутренних дел. Другая пытается выделять те специфические педагогические проблемы, которые решает юридическая практика[2]. Это правовая пропаганда, правовое просвещение, работа с несовершеннолетними, работа в период ресоциализации правонарушителей и многое другое.

Несмотря на довольно подробную проработку заявленных тем, теоретическую обоснованность самого понятия «юридическая педагогика», оно не вошло в широкую практику высшего образования в системе МВД России. Согласно рабочим программам дисциплин в образовательных организациях системы МВД России изучались курсы «Педагогика», «Педагогика и психология», «Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел». Были попытки внедрить термин «юридическая педагогика» в образовательный процесс. Так, в курсе лекций «Педагогика» 2003 года вторая тема раскрывала систему задач юридической педагогики; содержание лекций строилось на

[1] Дмитриев Ю. А. Юридическая педагогика : курс лекций. — М.: Деловой двор, 2008. — 272 с.; Левитан К. М. Юридическая педагогика : учебник. — М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 416 с.; Аминов И. И. Основы юридической педагогики : учебник для аспирантов. — М.: Проспект, 2017. — 272 с.

[2] Дмитриев Ю. А. Основы юридической педагогики как отрасли педагогики, науки и учебной дисциплины // Образование и право. — 2010. — № 8. — С. 7–23.

общепедагогической информации с раскрытием возможностей ее применения в деятельности сотрудников органов внутренних дел[1].

Введение в практику высшего образования федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) разных поколений по специальностям «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность», «Психология служебной деятельности» потребовало дифференциации педагогических курсов. Для подготовки сотрудников кадровых подразделений введен курс «Педагогика», основой которого являются положения общей педагогики; для подготовки сотрудников по ряду юридических специальностей читаются курсы «Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел», «Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел». Соответственно, организовано издание учебно-методических материалов[2].

Вопрос о том, почему вполне методологически и теоретически обоснованный термин «юридическая педагогика» не вошел в практику профессионально-педагогической подготовки юристов в образовательных организациях МВД России, имеет несколько ответов. Более общий связан с характером педагогического знания на данном этапе развития общества. Известно, что начало XXI века характеризуется стремительным ростом информации, смешением педагогических парадигм, групповым характером нового знания (в наше время трудно назвать авторскую педагогическую концепцию, если не говорить о новшествах технологического характера). Кроме того, выходит огромное количество диссертаций и статей, которые требуют определенной новизны, и новизна эта нередко определяется введением новых терминов, заменяющих ранее известные, но не обогащающих, не осмысливающих по-новому практическую деятельность. Если термин

---

[1] Педагогика : курс лекций / под ред. В. П. Сальникова. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2003. С. 19–20.

[2] Гейжан Н. Ф., Витольник Г. А. Педагогика в деятельности оперативных и следственных работников : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2004. — 70 с.; Педагогика : учебник / под общ. ред. Н. Ф. Гейжан. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. — 300 с.; Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. СПб.: Р-КОПИ, 2020. — 172 с.; Душкин А. С., Трипутин С. Н., Витольник Г. А. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. — 127 с.

не «приживается», возможно, он не отражает сущностных характеристик изучаемого явления.

Второй ответ связан с требованиями ФГОС ВО по специальностям «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность», которые определяют содержание учебных дисциплин по конкретным видам деятельности. Третий ответ (тесно связанный со вторым) — это содержание примерных учебных планов по данным специальностям. Их тематика может корректироваться, но не настолько, чтобы поменять название дисциплины.

Еще одна (наиболее вероятная, глубинная) причина заключается в правильных, но слишком общих положениях юридической педагогики, которые в большей мере определяют цели и задачи этой отрасли науки, чем ее методическую специфику. Представленные положения относятся к профессиональной подготовке всех юристов. Но для подготовки сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел курс юридической педагогики является перегруженным теоретико-социальной и теоретико-правовой информацией, а для подготовки специалистов юридического профиля недостаточно проработанным методически.

По сути, содержание дисциплины «Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел» является раскрытием содержания юридической педагогики в особенных условиях профессиональной деятельности специалистов, что отражено, в частности, и в учебно-методической литературе по прикладной юридической педагогике.

Рассмотрев разнообразные ответвления общей педагогики по возрастному и отраслевому признаку, можно представить их в определенных соотношениях. Основанием данной схемы имеет смысл считать методологическую триаду «общее — частное — конкретное» (в другой формулировке: «общее — особенное — отдельное»). Каждый уровень имеет связь с другим; частное и конкретное отражают основные характеристики общего, но отличаются специфическими особенностями, углубляя, конкретизируя свойства общего в определенных условиях. На этом основании можно выделить две триады или последовательную цепочку взаимоотношений, где каждый последующий уровень будет являться частным для предыдущего.

Первая триада включает категории:

— «общая педагогика»;

— «профессиональная педагогика» (с учетом андрагогики);

— «юридическая педагогика».

Вторая триада включает категории:

— «юридическая педагогика»;

— «педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел»

— «полицейская педагогика».

Такая схема в полной мере отвечает соподчинению профессий «юрист — сотрудник органов внутренних дел — полицейский».

При этом следует упомянуть, что термин «полицейская педагогика» долгое время был связан в основном с подготовкой и воспитанием полицейских за рубежом (в русле сравнительной педагогики)[1]. Обсуждаются вопросы возникновения профессионального полицейского образования, основные модели правоохранительной деятельности и педагогика; использование полицией возможностей педагогики при решении правоохранительных задач; психологическая подготовка сотрудников полиции за рубежом. Подробнее развитие полицейской педагогики за рубежом будет рассмотрено в главе 3 учебника.

1.3. Понятийный аппарат педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел

В книге «Основы теоретической педагогики» В. И. Гинецинский отмечал, что «важнейшей составной частью любой отрасли науки является ее понятийно-терминологический аппарат. Одна из общих и определяющих тенденций исторического развития этого аппарата заключается в его специализации, в форме которой преодолевается полисемия естественного языка. Специфика педагогики, ее место в системе культуры проявляется в частности, в том, что педагогический понятийно-терминологический аппарат сохраняет и не может не сохранять очень тесные связи с повседневным словоупотреблением… Потребность в его уточнении в педагогике стоит очень остро. Произвольность словоупотребления служит дополнительным источником затруднений при формулировании и разрешении педагогической проблематики»[2]. Добавим, что при этом через понятийное мышление субъект любой деятельности осознает себя и свое место в системе социальной практики.

---

[1] Полицейская педагогика: теория и практика : монография. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2019. — 168 с.

[2] Гинецинский В. И. Основы теоретической педагогики : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та, 1992. С. 146.

Рассматривая проблемы терминологии конкретной отрасли педагогической науки, необходимо учитывать важнейшее для развития понятийного аппарата положение. Речь идет о влиянии культурно-исторического контекста, в котором развивается наука, или иначе — о запросе социальной практики. Так, например, вплоть до середины XVIII века в государственных указах в России использовался только термин «учение». По мере осознания важности воспитательных задач для жизни общества уже «Устав народных училищ в Российской империи» (1786) использует как основной термин «воспитание», который включает в себя и учение. Столетие спустя Л. Н. Толстой пишет статью «Воспитание и образование», где разделяет эти понятия, определяя последний термин как более общий. Точно так же и термин «педагогика» утвердился в России лишь с выходом в свет книги И. Ф. Гербарта «Общая педагогика, выведенная из цели воспитания» (1806). Эти примеры свидетельствуют о том, что сама педагогическая наука и ее терминологический аппарат развиваются несколько столетий, а споры о содержании ее понятийно-терминологического аппарата продолжаются.

В общем виде можно очертить направленность развития педагогических категорий: их зависимость от социальных условий, одновременность дифференциации и интеграции понятий, постоянное разветвление педагогических отраслей по мере усложнения социально-экономической практики. Стержнем, «стволом» этого дерева является идея о передаче от одного поколения к другому постоянно усложняющихся знаний, умений, способностей, опыта деятельности, которые развивают человека и общество, а также ценностей и смыслов жизнедеятельности, которые стабилизируют их существование. Эта идея пронизывает все отраслевые ответвления общей педагогики — профессиональную, юридическую педагогику, педагогику в деятельности сотрудников органов внутренних дел и полицейскую педагогику.

В современном понимании педагогика — это наука о закономерностях обучения и воспитания подрастающих поколений и взрослых людей с помощью целенаправленной и специально организованной системы образования.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определил основные педагогические категории в данной сфере, включая понятия «образование», «воспитание», «обучение», «общее образование», «профессиональное образование». Их дефиниции являются общими для всех ответвлений общей педагогики. Но выше мы пришли к выводу, что развитие понятийного аппарата в отраслевой науке идет по пути расширения и углубления

этих категорий за счет содержания и условий профессиональной деятельности субъектов, включенных в педагогическое взаимодействие. Именно они определяют специфику педагогических задач, решаемых конкретной отраслью педагогики и, соответственно, влияют на определение целей, объекта, предмета, задач отраслевой педагогической науки, а также определяют специфику целей, задач, принципов, содержания и форм практической педагогической практики в конкретных условиях профессиональной деятельности специалиста.

Основная особенность педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел (как и других юридических профессий) заключается в ее двойственности, которая отражается в самом названии этой отрасли науки и практики. Для сотрудников органов внутренних дел педагогическая деятельность не является основной. Их функциональные обязанности связаны с правовой деятельностью. Поэтому, в частности, по утверждению А. М. Столяренко, объект познания юридической педагогики общий с юридической наукой (правовая сфера общества, законность и правопорядок, деятельность структур, органов и людей, целенаправленно занимающихся их укреплением). Предмет юридической педагогики иной — педагогические факты, закономерности и механизмы образования, обучения, воспитания и развития, присущие правовой сфере, действующие в обществе и влияющие на нее, на состояние законности и правопорядка, на деятельность юридических органов и их персонала, оказание помощи всем, кто занимается этим на практике, составляет специальную цель юридической педагогики[1].

Такое определение объекта и предмета юридической педагогики представляется излишне сложным и недостаточно четким. Выявить из него сущность категорий педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел невозможно. Поэтому обратимся вначале к более общим положениям.

Определяя статус профессиональной педагогики как «полноценной науки», авторы, прежде всего, утверждают, что это предполагает четкое формулирование ее объекта и предмета. «Объектом профессиональной педагогики выступает не только относительно узкая сфера специальной (профессиональной) подготовки человека к труду, но и вся целостная система образования… Но что ж конкретно составляет предмет профессиональной педагогики? На что, на решение каких именно задач должны быть направлены усилия и педагогов-

[1] Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекций. С. 20.

исследователей, и методистов, и педагогов-практиков?»[1]. Далее авторы обращают внимание читателя на то, что педагогическая деятельность как таковая содержит два основных аспекта. С одной стороны, это деятельность сугубо практическая, связанная с повседневной учебно-воспитательной работой педагога-практика, преподавателя. Ключевое слово, характеризующее такой вид деятельности — «процесс». Задача педагогики — сделать этот процесс наиболее эффективным, а качество образования наиболее высоким. «Нетрудно заключить в связи с этим, — пишут авторы, — что предметом профессиональной педагогики является процесс формирования профессионально значимых качеств личности с учетом специфических особенностей профессионального образования того или иного уровня и профиля»[2].

Казалось бы, определение дано, но далее следует вопрос — достаточно ли именно такое, сугубо процессуальное видение и определение предмета педагогики в целом и профессиональной педагогики в частности? Ответ — нет, недостаточно. И авторы подробно аргументируют необходимость выделения еще одного жанра педагогической деятельности: «Педагогу-практику, даже самому одаренному и творческому, необходимы учебный план, учебная программа, предварительно разработанные и должным образом обоснованные методические материалы, в которых обозначены цели образования на том или ином уровне, его содержание, возможные методы, средства, организационные формы… С учетом изложенного *предмет профессиональной педагогики* приобретет двухаспектный, двуединый характер: педагогический процесс формирования требуемых качеств личности и педагогическая система, задающая целевые, содержательные и собственно процессуальные (технологические) компоненты такого формирования»[3].

Такое определение более конкретно, но также вызывает вопросы. Традиционно категория «педагогика» опиралась на наличие педагогического процесса (это объект общей педагогики) как взаимодействия субъектов обучения, воспитания, социализации, включая обучающихся, воспитуемых, социализируемых, включенных в этот процесс. Особенности их взаимодействия определяли предмет педагогической практики или исследования в терминах («пути», «условия», «содержание», «формы и методы обучения, воспитания», «социализация и под-

[1] Профессиональная педагогика / под ред. С. Я. Батышева. М.: Профессиональное образование, 1997. С. 32–35.
[2] Там же. С. 36.
[3] Там же. С. 37.

готовка» в каждом конкретном случае). Научное и методическое обеспечение процесса традиционно считалось предметом педагогических исследований, теоретических и методических разработок.

Отметим при этом, что профессиональная педагогика (как и большинство других отраслей) рассматривает процессы, их научное и методическое обеспечение в образовательных организациях разного уровня. Это обстоятельство важно иметь в виду, определяя понятийный аппарат педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел. С одной стороны, в системе МВД России действует несколько типов образовательных организаций, и все педагогические задачи, свойственные профессиональной подготовке полицейских, должны быть решены. С другой — в деятельности сотрудников органов внутренних дел имеются специфические педагогические задачи, которые, как правило, носят лишь опосредованный характер.

Как можно видеть из приведенных материалов, определение понятийного аппарата отраслевых ответвлений педагогической науки является непростой задачей. Большинство из них имеет относительно небольшой срок развития — нередко около тридцати лет. В публикациях выявляется немало спорных вопросов, объем понятий в разных отраслях различен и постоянно изменяется, адаптируясь к новым условиям и запросам общества.

Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел как учебная дисциплина реализуется в образовательных организациях системы МВД России. Основная цель этой дисциплины — рассмотреть, каким образом категории общей педагогики трансформируются в педагогические задачи, решаемые сотрудниками органов внутренних дел. Теория этого вопроса частично отражена в исследованиях по прикладной юридической педагогике[1]. Ключевые слова здесь — «педагогическая подготовка сотрудников органов внутренних дел», «педагогические задачи» в их деятельности. Основные субъекты взаимодействия — сотрудники органов внутренних дел и субъекты, включенные в педагогические ситуации.

[1] Борисова С. Е. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : курс лекций. — Орел: ОрЮИ МВД России, 2011. –160 с.; Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел : учебник / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 512 с.; Прикладная юридическая педагогика: от теории к практике : материалы межведомственной научно-практической конференции. — СПб.: Изд-во СПбУ МВД России, 2017. — 156 с.

Итак, определяя основные понятия педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел как отрасли педагогической науки, необходимо разобраться, какие виды педагогического процесса являются для нее характерными, какие субъекты включены в педагогическое взаимодействие, какие профессионально-педагогические задачи решают сотрудники разных подразделений системы МВД России.

Проведенный анализ позволяет дать следующие определения.

Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел — это раздел (подотрасль) юридической педагогики, изучающая закономерности воспитания и обучения сотрудников органов внутренних дел и служебных коллективов, их подготовку к успешному выполнению оперативно-служебных задач и профессиональной служебной деятельности.

Объект ее исследования и практики — особенности и содержание профессионально-педагогических задач в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Предметом педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел являются содержание, формы и методы подготовки личного состава органов внутренних дел к эффективному выполнению профессионально-педагогических задач, а также систематизация этих задач и выявление их особенностей в деятельности сотрудников разных подразделений системы МВД России.

Ключевые слова — «профессионально-педагогические задачи в деятельности сотрудников органов внутренних дел», «профилактика правонарушений», «ресоциализация правонарушителей».

Здесь имеет смысл пояснить, почему при определении основных понятий педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел такое значительное место уделяется профессионально-педагогическим задачам. Из общей педагогики известно, что учебная задача — это основная единица учебной деятельности. Соотношение цели и условий определяет задачу деятельности, в том числе учебной. Задача — это цель, данная в определенных условиях. Учебная задача отличается от практической тем, что она направлена на изменение субъекта обучения. Реальная (профессиональная) — на изменение субъекта воздействия, воспитательной ситуации. Выбор, принятие решения — центральный элемент деятельности по решению задачи. При этом выбирается одна из стратегий ее решения (алгоритмическая, ситуативная, эвристическая, перспективная).

Сосредоточение внимания исследователей и методистов в сфере педагогического содержания деятельности сотрудников органов

внутренних дел на систематизации такого рода задач, технологии их решения позволит приблизить теорию к практической деятельности сотрудников органов внутренних дел. Избежать «рецептурности» при таком подходе поможет обращение к основам общей педагогики. В процессе профессионального образования можно говорить о типовых профессионально-педагогических задачах, связанных с запросами сотрудников органов внутренних дел разных подразделений.

Субъекты профессионально-педагогической деятельности: с одной стороны, это научно-педагогические работники образовательных организаций МВД России, сотрудники органов внутренних дел, непосредственно взаимодействующие с гражданами (участковый уполномоченный полиции; сотрудники подразделений по делам несовершеннолетних; патрульно-постовой службы полиции; Государственной инспекции безопасности дорожного движения; оперуполномоченные, дознаватели, следователи), с другой — курсанты, слушатели, сотрудники подразделений по работе с личным составом, граждане с разным уровнем правосознания и правопослушности.

Понятийный аппарат любой научной отрасли должен определять задачи ее теоретического и методического обеспечения. И здесь особенно важно, чтобы соблюдался принцип «общее — особенное — конкретное». Ранее обосновывалась мысль о том, что педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел является конкретным звеном в триаде «юридическая педагогика» — «педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел» — «полицейская педагогика», что отвечает соподчинению профессий «юрист» — «сотрудник органов внутренних дел» — «полицейский». Это важно для обеспечения взаимосвязи, преемственности и понимания структуры педагогического знания в деятельности правоохранительных органов. В табл. 1 представлена сравнительная характеристика основных задач в образовательных организациях МВД России. Как видно из таблицы, и теоретические, и методические задачи каждого из ответвлений различаются уровнем общности и конкретности. Можно предполагать, что их реализация позволила бы развить актуальную и практико-ориентированную область научного знания.

Таблица 1

Сравнительная характеристика теоретических и практических задач юридической педагогики, педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел и полицейской педагогики

Юридическая педагогика	**Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел**	**Полицейская педагогика**
Теоретические задачи		
Разработка методологии, парадигмы, понятийно-категориального аппарата, методики юридико-педагогического познания	Исследование сущности, структуры, функций педагогического процесса в системе МВД России	Определение границ и понятий данной подотрасли науки в системе профессиональной и юридической педагогики
Создание научной картины педагогической реальности, которая присуща системе органов правопорядка, объяснение, предвидение педагогических путей, ее возможных и значимых изменений	Исследование особенностей и содержания деятельности сотрудника органов внутренних дел как педагога	Выявление и систематизация типовых профессионально-педагогических задач в деятельности сотрудников полиции
Проведение педагогических исследований по актуальным проблемам правоохранительной, правоприменительной деятельности	Выявление закономерностей и принципов процесса подготовки и переподготовки специалистов для системы МВД России	Выявление содержания и критериев оценивания эффективности профессионально-педагогической подготовки сотрудников полиции
Изучение истории развития юридико-педагогического знания и его использование в обществе и органах правопорядка	Изучение и осмысление педагогического исторического наследия, опыта работы в других странах, прогнозирование развития педагогичес-кого процесса в системе МВД России	Проведение сравнительных исследований по проблемам полицейской педагогики за рубежом и изучение возможностей внедрения эффективных образцов подготовки полицейских к работе с гражданами
Научно-методические задачи		
Участие в создании педагогического обеспечения деятельности работников органов правопорядка, разработка форм, методов и технологий его осуществления	Обоснование содержания обучения, воспитания, психологической подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел	Обоснование содержания обучения, воспитания, переподготовки сотрудников полиции с учетом особенностей профессионально-педагогических задач

Юридическая педагогика	**Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел**	**Полицейская педагогика**
Обеспечение послевузовского образования и подготовки научно-методических кадров, специалистов по юридико-педагогическим проблемам и работников структур, занимающихся ими	Разработка эффективных форм организации педагогического процесса, методов обучения и педагогического воздействия в деятельности сотрудников органов внутренних дел	Разработка методических материалов, способствующих решению конкретных воспитательных и профилактических мероприятий для разных должностных категорий сотрудников полиции
Оказание научно-практической и методической помощи педагогам-практикам, работающим непосредственно в практических структурах органов правопорядка	Разработка содержания и методики самообразования и самовоспитания сотрудников органов внутренних дел	Разработка пособий психолого-педагогической тематики для повышения уровня профессионального самосознания сотрудников полиции, взаимодействующих с людьми
Изучение зарубежного опыта решения юридико-педагогических проблем, полицейской педагогики, а также возможностей и путей его использования в условиях современной России	Обобщение и внедрение передового педагогического опыта: современных технологий, средств обучения	Организация обмена опытом решения профессионально-педагогических задач сотрудников полиции различных подразделений

По каждой конкретной специальности ФГОС ВО определяет перечень универсальных и общепрофессиональных компетенций, которыми руководствуются педагогические работники в процессе подготовки сотрудников органов внутренних дел. Большое их количество и обобщенные формулировки требуют специального анализа для вычленения собственно педагогических профессионально значимых качеств. Несмотря на большое количество исследований по данной теме, практически не изучен этот вопрос относительно сотрудников органов внутренних дел.

Изучение педагогики в системе подготовки кадров МВД России должно быть направлено на развитие у сотрудников органов внутренних дел следующих качеств и способностей[1]:

— знаний, умений и опыта педагогического взаимодействия с подчиненными, коллегами, гражданами;

— самосознания, самооценки и саморегуляции специалиста, работающего с людьми, в том числе и в особых условиях;

— педагогического мышления, его направленности, обобщенности, гибкости;

— личной культуры и эрудиции специалиста.

Когда знакомишься с компетенциями, предлагаемыми федеральными стандартами, видно, что на формирование качеств профессионального самосознания и мышления, умения анализировать причины собственных достижений и неудач обращается меньше внимания, чем на обобщенные характеристики. А между тем сотрудник органов внутренних дел, обязанный решать большинство проблем правовыми методами, часто не умеет и не хочет обращаться к методам педагогическим. Это проблема, которая требует изучения на уровне юридической педагогики и психологии.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел выступает прикладной отраслью педагогики. От владения ее основами во многом зависит эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, а профессионально-педагогическая подготовленность выступает составляющей профессиональной компетентности в целом, что связано, в частности, с необходимостью оказания конструктивного педагогического взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с гражданами, подчиненными, коллегами в коллективе подразделения.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите цели, достижению которых способствует изучение педагогики (зачем нужно изучать педагогику?).

2. Приведите примеры теоретических и практических наук. В чем их принципиальное различие?

[1] Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. С. 32.

3. Какое место занимает педагогика в системе гуманитарных наук?

4. Перечислите основные педагогические категории и дайте их сравнительную характеристику.

5. Как развивалась специализация педагогики в образовательных организациях системы МВД России?

6. Дайте определение понятия «педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел».

7. Приведите сравнительную характеристику теоретических и практических задач юридической педагогики, педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел и полицейской педагогики.

Глава 2
Содержание подготовки кадров для органов внутренних дел

2.1. Система образования и подготовки кадров для органов внутренних дел.
2.2. Формы и методы обучения сотрудников органов внутренних дел.

2.1. Система образования и подготовки кадров для органов внутренних дел

С момента своего зарождения в человеческих сообществах, государствах образование служило выполнению социальной миссии подготовки каждого нового поколения, способного защищать, укреплять, развивать государство и при этом давало возможность молодым людям самореализоваться и удовлетворять свои интересы.

Образование — главный социальный институт, обеспечивающий интеграцию нового поколения граждан в историю и современную жизнь страны, сохранение культуры ее народа, независимости и обеспечение благополучного будущего следующих поколений (то есть образование включено в устойчивое прогрессивное развитие общества). Образованию принадлежит роль главного цивилизационного фактора в стране, оно выполняет свою социальную миссию, играет социально-опережающую роль в развитии страны и граждан[1].

Содержание образования является педагогически адаптированным социальным опытом. Структурно содержание образования включает в себя[2]:

— опыт познавательной деятельности, фиксированной в форме ее результатов — знаний (о природе, обществе, технике, мышлении и способах деятельности);

— опыт осуществления известных способов деятельности — в форме умений действовать по образцу и самостоятельно (интеллектуальные и практические умения и навыки);

[1] Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании / под ред. В. В. Рубцова и А. М. Столяренко. — М.: ИНФРА-М, 2014. С. 5.
[2] Педагогика : учебник / под общ.ред. Н. Ф. Гейжан. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. С. 55–56.

— опыт творческой деятельности — в форме умений принимать нестандартные решения в проблемных ситуациях (усвоение методики эксперимента, участие в художественном, техническом и социальном творчестве);

— опыт осуществления эмоционально-ценностных отношений — в форме личностных ориентаций (отношение к окружающему миру, к людям, к самому себе, к нормам морали, к мировоззренческим идеям и т. д.).

Все перечисленные элементы содержания образования взаимосвязаны и взаимообусловливают друг друга. Приобретение опыта в одной из этих сфер невозможно без получения другого вида опыта. В целом получение всего социального опыта позволяет человеку действовать самостоятельно и творчески, вносить весомый вклад в развитие общества.

Статья 12 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет положение о том, что образовательные программы определяют содержание образования; содержание образования должно содействовать взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывать разнообразие мировоззренческих подходов, способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивать развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями.

Система образования в России определена в главе 2 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», которая определяет её структуру. Согласно первой статье данной главы, эта система включает:

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, преподавателей, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие

государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Обратим внимание, что первым пунктом системы образования закон определяет федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования. Это очень важно и неслучайно. Любая система организуется вокруг каких-либо системообразующих структур. В данном случае это стандарты и требования. Какие бы структурные элементы (организации, субъекты, физические или юридические лица) ни включались в систему, они должны подчиняться единому закону. Только в этом случае система будет функционировать слаженно и может развиваться в разных направлениях.

Значение единых стандартов и требований стало особенно понятным в середине 90-х годов XX века. С осуществлением социально-экономических преобразований в период перестройки в российской системе образования появилось большое количество разнообразных образовательных организаций, в том числе негосударственных. Преподаватели работали по авторским программам и учебникам, профессиональная высшая школа готовила специалистов по новым востребованным профессиям, часто по ускоренным программам. Выпускники школ, институтов, университетов обладали разным уровнем подготовки по одной и той специальности, что приводило к снижению качества подготовленности профессионалов. Эти обстоятельства обусловили необходимость разработки образовательных стандартов.

Структура системы образования включает множество субъектов — это организации, преподаватели, обучающиеся и их родители; органы власти и управления на разных уровнях — от федеральных до муниципальных; организации, отвечающие за обеспечение и оценку качества образовательной деятельности. Учтены также разного рода объединения и общественные организации, работающие в сфере образования.

Образование в России подразделяется на общее, профессиональное и дополнительное, а также профессиональное обучение. В целом эти ступени обеспечивают право граждан на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

Профессиональное образование строится по следующим уровням: среднее профессиональное; высшее — бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации.

Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых, а также дополнительное профессиональное образование.

Российская система образования сформирована таким образом, чтобы создавать условия для непрерывного образования — образования через всю жизнь. Это осуществляется посредством реализации основных образовательных и различных дополнительных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких специальностей, а также учета имеющихся уровней квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

В настоящее время среди приоритетных задач в области подготовки кадров МВД России стоит необходимость в развитии актуальной многоуровневой практико-ориентированной системы непрерывного профессионального образования, приведении содержания подготовки кадров в соответствие с динамично изменяющимися потребностями гражданского общества и государства[1].

В соответствии со статьей 76 федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» подготовка кадров для органов внутренних дел осуществляется путем:

1) обучения в соответствии с федеральным законом по основным образовательным программам:

а) основного общего и среднего общего образования, интегрированным с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или иной государственной службе;

[1] Организация профессиональной служебной и физической подготовки в органах внутренних дел : учебное пособие / Косиковский А. Р. и др. — М.: Академия управления МВД России, 2020. С. 5.

б) профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, по программам профессиональной подготовки в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенции, необходимых для выполнения служебных обязанностей, а также сотрудников по программам переподготовки в целях приобретения ими компетенции, необходимой для осуществления нового вида оперативно-служебной деятельности и получения новой квалификации, и по программам повышения квалификации в целях совершенствования имеющейся и (или) приобретения новой компетенции, необходимой для осуществления оперативно-служебной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по замещаемой должности;

в) среднего профессионального образования — программам подготовки специалистов среднего звена;

г) высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре;

2) обучения по дополнительным профессиональным программам;

3) профессиональной служебной и физической подготовки.

Подготовка кадров для замещения должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава осуществляется преимущественно в образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

В настоящее время система подготовки кадров МВД России является одной из самых крупных среди правоохранительных ведомств и продолжает устойчиво функционировать, наращивая свою эффективность. Она успешно интегрирована в общероссийское образовательное пространство, учитывает новейшие концептуальные подходы к развитию образования, включая мировые достижения в области подготовки полицейских кадров.

Возможности ведомственной системы подготовки кадров в полной мере позволяют удовлетворять потребность в высококвалифицированном персонале органов, организаций, подразделений МВД России как путем формирования подготовленных сотрудников, так и развития актуальных компетенций у сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих, работников), успешно выполняющего оперативно-служебные задачи в новых условиях[1].

[1] Там же. С. 115.

Система подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации — это целостная многоуровневая совокупность элементов непрерывной многопрофильной подготовки как граждан, впервые поступивших на службу или планирующих поступить на службу, так и сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов, организаций, подразделений МВД России, представленных, прежде всего, ведомственными организациями различного типа и вида, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающая потребность в кадрах, соответствующих современным и прогнозируемым условиям среды функционирования органов внутренних дел Российской Федерации[1].

Основными принципами ее функционирования являются[2]:

— интеграция образовательных организаций МВД России в единое образовательное пространство;

— паритетность обучения и профессионального воспитания;

— непрерывность образования;

— опережающий характер обучения;

— соответствие цели и содержания образовательного процесса потребностям органов внутренних дел;

— практическая направленность обучения;

— интеграция образования и науки.

Целями этой профессиональной системы, интегрированной в единую общероссийскую систему подготовки кадров, сегодня являются профориентация молодежи на службу в органах внутренних дел через поступление в образовательные организации системы МВД России, последовательное формирование, поддержание и повышение профессионального мастерства личного состава органов внутренних дел Российской Федерации, которое охватывает весь период службы (работы) сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников[3].

---

[1] Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 05.05.2018 № 275.

[2] Организация профессиональной служебной и физической подготовки в органах внутренних дел : учебное пособие. С. 116.

[3] Ольшевская А. В. Организация подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел : учебное пособие / А. В. Ольшевская, Л. Л. Сакулина. — М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2016. С. 9.

От уровня профессиональной подготовленности личного состава органов внутренних дел зависят не только обеспечение государственной и общественной безопасности, но и личная безопасность сотрудников органов внутренних дел при выполнении оперативно-служебных задач с учетом специфики деятельности.

За долгий период развития практики обучения сотрудников органов внутренних дел педагогическая наука накопила множество специфических знаний, законов и правил деятельности, различных способов действий руководителя органа внутренних дел и его подчиненных в разнообразных условиях.

Весь этот опыт оформляется и существует в форме понятий, моделей, обобщенных способов деятельности, которые сохраняются, передаются и умножаются в специальной литературе, учебниках, рекомендациях, уставах, инструкциях, правилах.

Освоить хотя бы часть этих знаний — означает обогатить свой индивидуальный опыт опытом предшествующих поколений, ускорить свое развитие. Освоение накопленного человечеством исторического опыта, способов деятельности (и способностей), ценностей составляет основу не только образованности, но и культуры человека, в том числе и профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел.

Овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, поддержание их на должном уровне и стремление к достижению профессионального мастерства — служебная обязанность всех сотрудников органов внутренних дел.

Итак, подготовка сотрудников органов внутренних дел — это организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел России, который организуется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Правовой основой, регламентирующей подготовку кадров для замещения должностей в органах внутренних дел, являются федеральные законы, нормативные правовые акты МВД России и Минобрнауки России.

Целью подготовки сотрудников органов внутренних дел является формирование у них готовности действовать профессионально грамотно, четко, с высокой работоспособностью в любых условиях служебной деятельности.

Основными задачами подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел являются:

1) подготовка квалифицированных кадров, преимущественно в ведомственных образовательных организациях МВД России и в соответствии с требованиями, предъявляемым к правоохранительной деятельности;

2) изучение Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере внутренних дел и их практическое применение при осуществлении оперативно-служебной деятельности;

3) недопущение правового нигилизма среди сотрудников;

4) совершенствование правовых знаний, повышение общей правовой культуры руководителей и сотрудников;

5) обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, формирование у них достаточного объема правовых знаний, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных задач;

6) совершенствование навыков руководящего состава по управлению, обучению и воспитанию подчиненных, внедрению в практику оперативно-служебной деятельности достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;

7) формирование профессионального самосознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях органов внутренних дел;

8) обучение сотрудников приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и в особых условиях служебной деятельности;

9) выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков применения мер принуждения с соблюдением норм законодательства Российской Федерации;

10) поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

11) формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности,

памяти, мышления и других профессионально психологических качеств и навыков;

12) совершенствование навыков обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств и средств связи, электронно-вычислительной техники.

Большое теоретическое и практическое значение имеет определение принципов организации и функционирования системы подготовки сотрудников органов внутренних дел[1], главной целью которой, как отмечалось выше, является постоянное приведение уровня их квалификации в соответствие с изменяющимися условиями деятельности, формирование готовности действовать профессионально грамотно, четко, с высокой работоспособностью в любых сложных условиях служебной деятельности.

К таким основополагающим принципам относятся[2]:

— принцип преемственности, который выражает требование поступательного развития профессиональных и личностных качеств обучающегося на каждом этапе его образования;

— принцип плановости — он является важным условием преемственности образовательного процесса на разных этапах обучения; важнейшим условием последовательной его реализации является обеспечение прогностичности при планировании образовательного процесса на каждом этапе, своевременное внесение коррективов в квалификационные характеристики и типовые учебно-организационные документы;

— принцип практической направленности (этот принцип предполагает оптимальное сочетание в содержании и методике обучения теоретических и практических знаний, умений и навыков, учет специфики каждого этапа непрерывного образования);

— принцип гуманитаризации и гуманизации образования; он требует оптимального включения в систему профессиональной подготовки общекультурных компонентов, формирование на этой основе личностной зрелости обучающихся.

---

[1] В соответствии с теоретическими основами права под принципами принято понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала и идеи, выражающие сущность той или иной деятельности или отрасли права.

[2] Ольшевская А. В. Организация подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел : учебное пособие. С. 12.

Обучение личного состава органов внутренних дел по своим целям, содержанию и методам имеет свои специфические особенности.

Во-первых, оно подчинено основной задаче — обеспечению высокой профессиональной и морально-психологической готовности личного состава органов внутренних дел к выполнению оперативно-служебных задач в различных условиях.

Во-вторых, обучение сотрудников органов внутренних дел носит, как правило, практический характер. Это одна из наиболее сложных проблем в профессиональном обучении — разрешить противоречие между теорией и практикой. Разрешение этого противоречия современная педагогическая наука видит в использовании активных и интерактивных методов обучения и расширении самообразования сотрудников.

В-третьих, обучение в системе МВД России включает в себя молодых людей с определенным жизненным опытом, сформировавшимся стилем мышления и индивидуальным стилем деятельности. Обучение взрослых требует такой организации обучения, которая бы в полной мере учитывала опыт, имеющийся у обучающихся.

В-четвертых, обучение сотрудников органов внутренних дел часто включено в их непосредственную профессиональную служебную деятельность. Эта особенность требует от руководителя органа внутренних дел организации определенных мер, которые бы способствовали росту профессионального мастерства его подчиненных.

Для подготовки сотрудников органов внутренних дел существует множество направлений и видов организации. Это и разветвленная сеть ведомственных образовательных организаций, и система переподготовки и повышения квалификации, и подготовка в процессе профессиональной служебной деятельности, и самообразование. В образовательных организациях МВД России специалисты получают фундаментальные знания и умения, необходимые для выполнения служебных задач, развиваются профессиональное мышление и способности.

В процессе профессиональной служебной деятельности основное внимание уделяется приобретению и расширению индивидуального профессионального опыта, связи теоретических знаний с условиями службы в органах внутренних дел.

Система переподготовки и повышения квалификации обеспечивает сотрудников органов внутренних дел современными знаниями в сфере профессиональной деятельности, повышает их теоретическую и методическую грамотность, способствует обмену опытом.

Самообразование удовлетворяет индивидуальные потребности сотрудника, обеспечивающие его профессиональный рост и интерес к профессии.

Таким образом, завершая рассмотрение данного вопроса, можно сделать следующие выводы:

1. Разнообразие функций, которые выполняют сотрудники органов внутренних дел, определяет многообразие задач и видов их профессиональной служебной подготовки. Для решения этих задач создана и развивается разветвленная сеть образовательных организаций МВД России и повышения квалификации.

2. Сущность процесса подготовки и обучения заключается в специально организованной познавательной и практической деятельности сотрудников органов внутренних дел, целью которой является формирование системы их знаний, умений, профессионального мышления, профессионально значимых качеств личности, стремления к профессиональному самосовершенствованию.

3. Содержание профессионального обучения определяется требованиями профессиональной деятельности специалиста, которые выражены в квалификационных характеристиках, учебных планах, программах и других инструктивных и учебно-методических материалах.

2.2. Формы и методы обучения сотрудников органов внутренних дел

В настоящий момент вопросы совершенствования форм и методов обучения сотрудников органов внутренних дел требуют ответов в различных аспектах современного образования.

Под учебным процессом в системе МВД России понимается планомерная и целенаправленная деятельность постоянного и переменного состава организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленная на реализацию учебных программ разного уровня образования по должностным категориям сотрудников органов внутренних дел.

Цель обучения заключается в формировании у обучающихся творческого мышления, ориентированного на выработку наиболее рациональных методов профессиональных действий, овладении ими системой современных знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективное (в строгом соответствии с законом и при широком ис-

пользовании положительного опыта) решение задач, возлагаемых на органы внутренних дел.

Организация обучения призвана обеспечить:

— современный уровень профессиональной подготовки обучающихся, оптимальное соотношение теоретического и практического обучения;

— логически правильное, методически обоснованное соотношение и последовательность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), планомерность и ритмичность профессионального обучения;

— внедрение в учебный процесс новейших достижений науки и техники, новых эффективных форм и методов осуществления оперативно-служебной деятельности, положительного опыта работы органов внутренних дел и правоохранительных органов иностранных государств;

— рациональное сочетание традиционных методов передачи и закрепления учебной информации с новейшими достижениями педагогики;

— единство процессов обучения и воспитания;

— создание необходимых условий для педагогической деятельности и освоения слушателями программ обучения, их самостоятельной творческой работы;

— повышение квалификации педагогических работников.

Дискуссии вокруг проблемы определения форм организации подготовки кадров не утихают на страницах педагогической литературы и научных изданий[1]. И это неслучайно. В педагогической науке четкого определения понятий «форма организации обучения» или «организационные формы обучения», как и понятия «формы учебной работы», пока нет.

В толковом словаре С.И. Ожегова понятие «форма» трактуется как вид, устройство, тип, структура, конструкция чего-либо, обусловленные определенным содержанием[2].

---

[1] Манджиева Н. А. Совершенствование форм и методов обучения сотрудников полиции // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2015. — № 2. — С. 184–187.

[2] Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 100 000 слов, терминов и выражений: [новое издание] / под общ. ред. Л. И. Скворцова. — 28-е изд., перераб. — М.: Мир и образование, 2020. — 1376 с.

В педагогической литературе часто встречаются разные толкования понятий «*форма обучения*» и «*форма организации обучения*». Латинское слово «forma» означает внешнее очертание, наружный вид, структуру чего-либо. По отношению к обучению понятие «форма» употребляется в двух значениях, как: а) форма обучения; б) форма организации обучения.

Применительно к обучению форма — это специальная конструкция процесса обучения. Характер этой конструкции обусловлен содержанием процесса обучения, методами, приемами, средствами, видами деятельности обучающихся. Эта конструкция обучения представляет собой внутреннюю организацию содержания, которым в реальной педагогической действительности выступает процесс взаимодействия, общения преподавателя с обучающимися при работе над определенным учебным материалом. Это содержание является основой развития самого процесса обучения, способом его существования, обладает собственным движением и заключает в себе возможности беспредельного развития, что и обусловливает его ведущую роль в развитии обучения.

Форма организации обучения конструируется для реализации отдельного звена или совокупности звеньев процесса обучения. Форму организации обучения можно представить как конструкцию звена процесса обучения, в которой предусматриваются оптимальное расположение и взаимосвязь компонентов обучения, их действия и взаимодействия, обеспечивающие усвоение обучающимися знаний, выработку умений и навыков, развитие личности. Интегративная роль формы организации обучения заключается в том, что в нее в упорядоченном виде непременно входят все основные элементы процесса обучения: цели, содержание, методы обучения (преподавания), необходимый набор средств обучения.

Формы обучения — это виды организации взаимодействия обучающихся в учебных группах с преподавателем. Формы организации обучения — виды занятий, которые отличаются один от другого дидактическими целями, составом обучающихся, местом и временем проведения, содержанием деятельности преподавателей и обучающихся.

В разных формах обучения, в соответствии с определенным, заранее установленным порядком, преподаватели способствуют познавательной активности обучающихся, используя фронтальную (совместную деятельность всей учебной группы, решающей одну задачу),

групповую (деятельность нескольких звеньев, команд и т. д., решающих одну или различные задачи), индивидуальную (каждый обучающийся выполняет свою, отличную от других, задачу) работу.

Педагогическая теория, рассматривая общую структуру образовательного процесса, выделяет четыре организационные формы: индивидуальную, парную, групповую, коллективную, сочетание которых и дает все многообразие используемых в настоящее время конкретных форм учебной работы.

В системе подготовки кадров МВД России учебная деятельность курсантов, слушателей предусматривает учебные занятия (лекции, семинары, практические занятия, лабораторные занятия, консультации, тренинги, деловые игры, учения), самостоятельную работу, выполнение курсовых работ (проектов), практику, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом[1].

Следует иметь в виду, что форма организации обучения выбирается с учетом целей, особенностей содержания учебного материала, адекватных им методов и средств обучения, места и времени проведения занятий.

В педагогической литературе содержание обучения условно разделяется по его направленности и конечным результатам на теоретическое и практическое обучение. В соответствии с этим разделением теоретическому и практическому обучению присущи свои организационные формы.

К организационным формам, направленным преимущественно на теоретическую подготовку обучающихся, относятся лекции, самостоятельная работа, семинары; к формам организации практического обучения — лабораторные и практические занятия, деловые игры, различные виды профессиональной практики.

Ко всем формам обучения предъявляются педагогические требования, выполнение которых обеспечивает их качественное проведение. Среди них[2]:

а) дидактические требования:

— реализация принципов дидактики;

---

[1] Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 05.05.2018 № 275.

[2] Педагогика высшей школы : учебник / под общ.ред. А. А. Кочина. СПб.: Р-КОПИ, 2017. С. 127–128.

— ясность целевой установки, четкое определение места занятий в общей методической системе;

— оптимальное содержание занятий в соответствии с требованиями рабочей учебной программы и поставленными целями;

— обеспечение высокой познавательной и практической активности обучающихся, оптимальное сочетание положений образовательного материала, излагаемых преподавателем, с самостоятельным поиском обучающимися, выполнением творческих заданий, решением проблемных задач;

— дифференцированный подход к обучающимся, учет уровня их подготовки к усвоению образовательного материала различной степени сложности;

— рациональное чередование разных видов деятельности обучающихся в течение занятия;

— преемственность в обучении: связь с материалом предыдущих занятий, ориентирование на дальнейшее изучение курса науки;

— контроль, объективность и мотивированность оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций;

б) воспитательные требования:

— четкая постановка воспитательных задач занятия, его профессионально-этической направленности;

— определение и реализация воспитательных возможностей содержания образовательного материала и методов его изучения;

— формирование у обучающихся положительного отношения к изучаемой науке, занятию, развитие у них самостоятельности и творческих способностей;

— требовательность преподавателя, сочетающаяся с уважением личного достоинства обучающегося, соблюдением педагогического такта, доверием;

в) психологические требования:

— направленность занятия на развитие у обучающихся психических процессов;

— учет особенностей и психического состояния обучающихся;

— формирование у обучающихся психологической готовности к решению поставленных задач и эмоционально-волевой устойчивости.

г) организационные требования:

— четкая структура занятия: вводная, основная, заключительная части, соответствующие цели, содержание и методы обучения;

— рациональное распределение и использование образовательного времени для достижения поставленной цели;

— строгое выполнение режима и порядка, установленного в образовательной организации.

д) гигиенические требования:

— чистота воздуха в аудитории;

— благоприятный температурный режим;

— выполнение установленных норм освещения;

— соответствие мебели физическим данным обучающихся, иные требования, предупреждающие умственное и физическое утомление.

В педагогической литературе проводится типизация различных организационных форм обучения, раскрывается специфика того или иного вида занятия.

Лекция как форма обучения сложилась в средневековых университетах Западной Европы. Слово «лекция» в дословном переводе с латинского означает «чтение». Лекционная форма обучения в России впервые была введена в Московском университете, где вначале лекции читались на латинском, немецком и французском языках, а с 1767 года — и на русском.

Лекция составляет основу теоретического обучения курсантов, слушателей, адъюнктов и должна давать систематизированные основы знаний по учебной дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития основных направлений деятельности органов внутренних дел, акцентировать внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах темы, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.

Лекция, в зависимости от дидактической цели и места в образовательном процессе, может быть *вводной* (открывающей лекционный курс по дисциплине), *установочной* (знакомящей обучающихся, прежде всего заочного обучения, со структурой образовательного материала, основными положениями дисциплины, наиболее сложными, узловыми вопросами), *текущей* (систематическое изложение образовательного материала по теме), *заключительной* (завершающей изучение образовательного материала), *обзорной* (сообщающей обобщенную информацию по программным вопросам).

По способу проведения выделяют информационную (объяснительно-иллюстрационный метод изложения), проблемную (показывающую решение проблемы, задачи) лекцию, лекцию-беседу (используется постановка вопросов обучающимися), лекцию-визуализацию и др.

Основные требования, предъявляемые к современной лекции, — научность, доступность, единство формы и содержания, эмоциональность изложения, органическая связь с другими видами учебных занятий, практикой повседневной жизни. Значимыми условиями результативности лекции являются:

1) по содержанию:

— четкость мировоззренческих, научно-теоретических позиций;

— доказательность, репрезентативность аргументов и фактов;

— новизна, информативная емкость содержания лекции;

— связь с жизнью, профессиональной деятельностью обучающихся;

— соответствие содержания лекции уровню подготовленности аудитории;

2) по методике и организации:

— свободное, эмоционально выразительное изложение;

— побуждение обучающихся к размышлениям, поискам оптимальных решений;

— постоянный контакт, взаимопонимание между лектором и обучающимися;

— четкость структуры, логичность изложения, культура и техника речи (интонация, темп, звучность голоса, мимика, жесты);

— умелое использование средств наглядности, разнообразие методических приемов;

— личный пример, авторитет преподавателя, его педагогическая культура.

Формами, дополняющими лекционный способ преподавания в образовательной организации, являются семинары, практические и лабораторные занятия, коллоквиумы и т. д. Они выполняют несколько важных функций, которые невозможно реализовать в лекционной форме работы[1]:

— текущий контроль результатов самостоятельной работы обучающихся, их умения работать с первоисточниками, составлять конспекты и пр.;

— овладение обучающимися навыками самостоятельного выступления с устными докладами, обоснования и защиты собственной точки зрения;

[1] Педагогика высшей школы : учебное пособие для аспирантов / авт.-сост. И. И. Черкасова, Т. А. Яркова. Тобольск: ТГСПА им. Д. И. Менделеева, 2012. С. 100.

— обучение правилам ведения дискуссии и умению слушать партнера;

— выявление индивидуальных трудностей в обучении у отдельных обучающихся;

— выявление личностных особенностей обучающихся, способных позитивно или негативно сказаться на всем процессе обучения и требующих поэтому учета или коррекции.

Среди разнообразных форм организации учебных занятий определенное место занимают семинары. Слово «семинар» происходит от латинского «ceminarium» — рассадник (знаний). Они проводились в древнегреческих и римских школах как сочетание диспутов, сообщений обучающихся, комментариев и заключений преподавателей. Дальнейшее развитие семинары получили в университетах. В XVIII веке они предназначались главным образом для работы над первоисточниками, преимущественно по гуманитарным наукам. Окончательно слово «семинар», обозначавшее первоначально научно-практическое занятие по специальным гуманитарным наукам, вошло в лексикон в 30-е годы XX века.

Семинар проводится по сложным вопросам (темам) учебной программы и имеет целью углубленное изучение учебной темы, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них творческого мышления, умения активно участвовать в дискуссии, делать выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение.

Структура семинаров такова:

— постановка темы (проекта) и целей семинара, раскрытие значения рассматриваемой проблемы;

— чтение докладов обучающимися (тематика докладов и ответственность за их подготовку определяется заблаговременно до семинара);

— свободное обсуждение проблемы, дискуссия (возможны «мозговой штурм», ситуационный и другие методы);

— подведение итогов, оценка знаний обучающихся;

— выдача задания на самостоятельную работу.

В настоящий момент сложились следующие типы семинаров:

1. *Просеминар* — занятие, подготавливающее, подводящее к семинару.

Подобные занятия проводятся в основном на первом курсе главным образом с целью ознакомления обучающихся со спецификой самостоятельной работы, а также с литературой, источниками, методи-

кой работы над ними. Второй этап работы в просеминаре — подготовка обучающимися докладов, рефератов на определенные темы, чтение и обсуждение их участниками просеминара с заключением преподавателя.

2. *Собственно семинар*. Имеет основной целью обсуждение наиболее важных тем изучаемого курса в виде развернутой беседы.

3. *Спецсеминары* проводятся обычно на старших курсах в рамках более узкой специализации (профиля подготовки) и предполагают овладение специальными средствами профессиональной деятельности в рамках выбранной для специализации области науки или практики. Необходимо отметить, что спецсеминар, руководимый опытным преподавателем, приобретает характер научной школы, которая приучает обучающихся к коллективному мышлению и творчеству.

Виды семинаров.

Междисциплинарный семинар. На занятие выносится тема, которую необходимо рассмотреть в разных аспектах: политическом, экономическом, научно-техническом, юридическом, педагогическом и психологическом. На него также могут быть приглашены специалисты соответствующих профессий и преподаватели данных дисциплин. Между обучающимися распределяются задания для подготовки сообщений по теме. Метод междисциплинарного семинара позволяет расширить кругозор обучающихся, приучает к комплексной оценке проблем в профессиональной сфере.

Проблемный семинар. Перед изучением раздела дисциплины (модуля) преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Предварительно обучающиеся получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний обучающихся в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу дисциплины.

Тематический семинар. Этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания обучающихся на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара группе дается задание — выделить существенные стороны темы, проследить их связь с практикой общественной или профессиональной деятельности. Тематический семинар углубляет знания обучающихся, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

Ориентационный семинар. Предметом этих видов семинаров становятся новые аспекты известных тем или способов решения уже поставленных и изученных проблем, опубликованные официально материалы, указы, директивы и т. п. Метод ориентационных семинаров помогает подготовить к активному и продуктивному изучению нового материала, аспекта или проблемы.

Системный семинар — для более глубокого знакомства с разными проблемами, к которым имеет прямое или косвенное отношение изучаемая тема.

Суть методической тактики преподавателя на семинаре заключается в том, чтобы:

— создать непринужденную, раскованную обстановку в аудитории и на этой основе организовать оживленный обмен мнениями, полемику и дискуссию по основным вопросам плана семинара;

— всеми мерами развить активность обучающихся, добиться их внимательного и критического отношения к выступлениям товарищей;

— обеспечить проблемную постановку вопросов и решение их путем раскрытия противоречий реальной жизни;

— добиться свободного выступления обучающихся, способности к логическому анализу и оценке своих выступлений и выступлений товарища по группе.

Одной из основных форм обучения, обеспечивающих связь теории и практики, содействующих выработке у обучающихся умений и навыков применения знаний, усвоенных на лекции и в результате самостоятельной работы, является *практическое занятие*.

Практическое занятие — один из основных видов учебного занятия, обеспечивающий связь теории с практикой, содействующий выработке умений применять полученные знания для решения профессиональных задач. Практическое занятие проводится в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении задач, разработке и оформлении служебных документов, а также отработки упражнений, приемов и нормативов, овладения методами их применения, изучения сложных вопросов темы, требующих активной обратной связи, оперативного закрепления знаний, изучения и освоения специальной техники, применяемой в оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. Практическое занятие проводится, как правило, в специализированном классе (на учебных полигонах, объектах, комплексах и т. д.).

В системе подготовки кадров для органов внутренних дел практические занятия занимают большую часть времени, отводимого на

самостоятельную работу. Являясь дополнением к лекционному курсу, они закладывают основы квалификации специалиста определенной специализации (профиля). Содержание этих занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческих способностей обучающихся. Практические занятия способствуют развитию у обучающихся научного мышления и речи, позволяют проверить и оценить их знания и умения, тем самым реализовать оперативную обратную связь в обучении.

Основная задача любого преподавателя на каждом практическом занятии — наряду с обучением своей дисциплине, научить обучающихся думать, решать типовые и нестандартные задачи, развивать у них определенные профессионально значимые качества личности.

Лабораторное занятие — один из видов учебного занятия под руководством педагогического работника, в процессе которого путем проведения эксперимента происходит углубление и закрепление теоретических знаний и умений обучающихся. Лабораторная работа имеет целью практическое освоение обучающимся теоретических положений изучаемой темы, овладение техникой экспериментальных исследований и анализа полученных результатов, привитие навыков работы с лабораторным оборудованием, приборами и техникой.

Деловая игра — это вид проблемного занятия, основанный на совместной игровой деятельности обучающихся при ведущей роли педагогического работника в условиях имитации профессиональной деятельности. Деловая игра проводится с целью воспроизведения (моделирования) предметного и социального содержания профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Время развития необходимых умений, навыков и компетенций можно существенно сократить с помощью тренировок, в которых моделируются элементы основных задач профессиональной деятельности –*тренингов*[1].

Цель тренинга — приобретение обучающимся более компетентного способа поведения при исполнении им тех или иных социальных ролей. Тренинг — это одна из форм обучения и развития компетенций, направленных на освоение и отработку конкретных воздействий, взаимодействий. Главное отличие тренинга от других форм обучения в том, что на тренинге каждому участнику становятся до-

[1] Демидов Ю. Н., Груненков Ю. П., Ратова И. В. Подготовка и проведение учебных занятий в образовательных организациях дополнительного профессионального образования системы МВД России : учебно-методическое пособие. — Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С. 50.

ступны не только опыт и знания ведущего, но и опыт и знания других участников. В тренинге участники имеют возможность прочувствовать действие той или иной техники, отрабатываемой процедуры на себе, и это запечатлеется в их опыте и памяти. В тренингах с помощью мини-лекций и иллюстраций сначала раскрывается сущность предлагаемой процедуры, а затем предлагается опробовать данную технику на себе. В начале работы над каждым навыком участники получают необходимую информацию и инструкцию по выполнению техники (процедуры, упражнения), которые иллюстрируют какую-то закономерность человеческих взаимодействий или направлены на овладение конкретной коммуникативной техникой. Элементы тренинга подобраны и выстроены таким образом, что их выполнение именно в рекомендуемой последовательности поможет глубже познакомиться с важными психологическими феноменами, быстрее освоить техники эффективного взаимодействия.

Тактическое (тактико-специальное) учение носит комплексный характер и проводится, как правило, в условиях, максимально приближенных к реальной деятельности органов внутренних дел, с учетом оперативной обстановки и особенностей региона.

Цель учения — приобретение практического опыта и совершенствование умений и навыков обучающихся при выполнении оперативно-служебных задач, а также слаживание подразделений.

Командно-штабное учение проводится по важнейшим темам специальных дисциплин с целью формирования и закрепления навыков выполнения управленческих функций в служебной деятельности сотрудников из числа руководящего состава органов внутренних дел, а также для отработки взаимодействия подразделений и служб правоохранительных органов и носит комплексный характер.

Консультация является одной из форм руководства самостоятельной работой обучающихся и оказания им помощи в освоении учебного материала. Консультации проводятся в часы самостоятельной подготовки и носят в основном индивидуальный характер. Перед проведением семинаров, учений, игр, промежуточной и итоговой аттестации могут проводиться групповые консультации. Консультации могут быть плановыми (предусмотрены расписанием занятий перед зачетами и экзаменом) и внеплановыми (проводятся при необходимости).

Практика является составной частью обучения, организуется в целях приобретения обучающимися опыта практической деятельности органов внутренних дел.

Одной из тенденций в развитии форм обучения является проведение комплексных, междисциплинарных учебных занятий типа круглого стола, организационно-деятельностной игры, на которых обучающимся приходится применять знания, умения, приобретенные в процессе изучения различных специальных дисциплин, спецкурсов, что усиливает разностороннюю подготовку к профессиональной деятельности в целом.

Поиск ответа на традиционный дидактический вопрос — «как учить?» выводит педагогических работников на категорию методов обучения, без которых невозможно достичь поставленных целей, реализовать намеченное содержание, наполнить обучение познавательной деятельностью. Метод — это сердцевина образовательного процесса, связующее звено между запланированной целью и конечным результатом.

Успех подготовки кадров во многом зависит от применяемых методов обучения.

Метод обучения (буквально — путь к чему-либо) — это упорядоченная деятельность педагогического работника и обучающихся, направленная на достижение заданной цели обучения.

Методы обучения — способы организации учебно-познавательной деятельности обучающегося с заранее определенными задачами, уровнями познавательной активности, учебными действиями и ожидаемыми результатами для достижения дидактических целей[1].

Метод обучения — способ организации деятельности активных участников процесса обучения (обучающего и обучающегося) по передаче и приобретению знаний, умений и навыков, качеств и нравственных ценностей[2].

Существует целый ряд других определений методов обучения, во многом отражающих общий смысл.

Дидактические исследования показывают, что классификации методов обучения характеризуются большим разнообразием в зависимости от того, какой подход избирается при их разработке. Укажем на важнейшие из них.

---

[1] Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел : учебник для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России юрид. профиля / С. А. Беличева [и др.]; под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. С. 245.

[2] Змеев С. И. Технология обучения взрослых : учебное пособие. — М.: Академия, 2002. С. 50.

В соответствии с классификацией по критерию «источник получения знаний и умений» различают следующие группы методов обучения[1]:

— словесные методы (устная и письменная речь; монологические и диалогические методы);

— наглядные методы (предметная, изобразительная и словесная наглядность);

— практические методы (выполнение заданий и решение задач, упражнения, групповая дискуссия, деловые игры).

Наибольшее распространение в дидактике получила классификация методов, разработанная Ю. К. Бабанским: методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности; методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности; методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельностью[2].

Т. А. Василькова справедливо считает, что методы обучения взрослых должны быть направлены на всемерную активизацию познавательной деятельности обучающихся, стимулирование учебного труда на основе индивидуального подхода к каждому с опорой на его жизненный и профессиональный опыт[3].

Так, при андрагогическом подходе к обучению взрослых возможны различные методы обучения. Здесь выделяются такие группы методов, как[4]:

— экспозиционные методы обучения – когда содержание обучения организуется и представляется (экспонируется) обучающемуся посторонним источником (преподавателем, лектором, учебником, фильмом и др.);

— управленческие методы обучения – когда лидеры (ведущие дискуссий, руководители игр, авторы учебных программ) организуют и направляют учебный процесс таким образом, чтобы обучающиеся достигли определенных заранее целей;

---

[1] Карандашев В. Н. Методика преподавания психологии : учебник для бакалавров. 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2014. С. 213–214.

[2] Выбор методов обучения в средней школе / под ред. Ю.К. Бабанского. — М.: Просвещение, 1981. С. 43–44.

[3] Василькова Т. А. Андрагогика. — М.: ВНПЦ профориентации, 2002. — С. 25.

[4] Мезенцева Л. В. Обучение взрослых: о формах и методах // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. — 2015. — № 4 (19). — С. 137–143.

— поисковые методы обучения, когда содержание обучения не определено целиком и полностью заранее, поскольку учебный процесс включает в себя как постановку вопросов и определение проблем, так и поиск их решения; в этом случае обучающиеся отбирают и организуют информацию, содержание обучения и привлекают необходимый опыт с целью изучить проблемы и найти их решение; как результат поиска возникают новые вопросы и проблемы.

Главная цель данного метода обучения — вовлечение обучающихся в мыслительную деятельность. В этом случае восприятие содержания обучения или информации происходит попутно в процессе «мышление — изучение проблем — решение проблем».

Из этого следует, что основной характеристикой процесса обучения становится процесс самостоятельного определения обучающимся параметров обучения и поиска знаний, умений, навыков и качеств. Взрослые обучающиеся в процессе обучения выполняют функции как участников совместной с педагогическим работником учебной деятельности по диагностике, планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения, так и являются соавторами индивидуальных (своих) программ обучения, а также сами и реализуют индивидуальные программы обучения.

В настоящее время все большую значимость приобретают методы обучения, которые по своему содержанию и способам применения невозможны без высокого уровня внешней и внутренней активности обучающихся. Обычно их называют активными и интерактивными методами[1].

Активный метод — это форма взаимодействия обучающихся и педагогического работника, при которой они взаимодействуют друг с другом в ходе образовательного занятия; обучающиеся являются не пассивными слушателями, а активными участниками учебного занятия. Значительный вклад в развитие данного метода обучения внесли такие ученые-исследователи, как А. М. Матюшкин, Т. В. Кудрявцев, М. И. Махмутов, И. Я. Лернер, М. М. Леви. В частности, в своих работах А. М. Матюшкин не только обосновал необходимость использования активных методов во всех видах учебной работы обучающихся, но и ввел понятие диалогического проблемного обучения как наиболее полно передающего сущность процессов совместной дея-

[1] Панфилова А. В. Инновационные педагогические технологии: активное обучение. — М.: Академия, 2009. — 198 с.

тельности преподавателей и обучающихся, а также их взаимной активности в рамках «субъект-субъектных» отношений[1].

Таким образом, методы активного обучении как средство развития познавательной активности обучающихся можно разделить на три группы методов, наиболее интересных для использования в целях управления формирования мышления. В данном случае это методы программного обучения, проблемного обучения и интерактивного (коммуникативного) обучения. Особенность активных методов обучения состоит в том, что в их основе — побуждение к практической и мыслительной деятельности, без которой нет движения вперед в овладении знаниями.

В основу проблемного метода положена преднамеренная постановка перед обучающимися учебно-познавательных задач, ситуаций, противоречий, решение которых организуется в большей мере силами самих участников занятия. В результате достигается учебно-воспитательный и развивающий эффект, вызывающий у обучающихся интеллектуальную удовлетворенность, интерес и потребность в решении новых, более сложных проблем оперативно-служебной деятельности.

Требования к использованию проблемного метода складываются из следующих составляющих:

1. Постановка учебной проблемы (задачи) и побуждение обучающихся к ее решению.

2. Понимание обучающимися сущности проблемы и ее внутреннее «принятие», то есть формирование у них установки (мотивации) на поиск ее решения.

3. Процесс поиска решения проблемы, включающий анализ сложившейся ситуации, актуализацию знаний и умений, выдвижение гипотез, их обсуждение и оценку аргументированности, проверку продуктивности принятых решений, определение итогового результата, его всестороннюю оценку с точки зрения требований, предъявляемых к характеру подобного рода учебных задач.

Внедрение проблемной многоуровневой технологии в системе подготовки кадров МВД России — перспективный путь повышения качества обучения сотрудников, развития, прежде всего, мыслительных способностей обучающихся, проявляющихся в умении анализировать ситуации, выявлять в них зависимости, делать аргументиро-

[1] Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении : монография. — М.: Директ-Медиа, 2014. — 274 с.

ванные выводы, предвидеть последствия принимаемых решений, мыслить оригинально, нестандартно.

Интерактивный метод. «Интерактив» — от английского слова «interact» (inter — взаимный, akt — действовать). «Интерактивность» означает способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем- или кем-либо[1]. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом, на доминирование активности обучающихся в процессе обучения. Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучающегося. Суть данного метода заключается в том, чтобы практически все обучающиеся были не только вовлечены в процесс познания, но и имели возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. К таким методам могут быть отнесены:

— эвристическая беседа (нахожу, открываю, отыскиваю);
— мозговой «штурм»;
— деловая игра;
— кейс-метод (анализ и решение конкретных ситуаций);
— проектная деятельность (метод проектов) и др.

Можно видеть, что и дискуссия, и деловая игра назывались нами среди методов обучения. Они же называются среди форм обучения. Здесь произошел перенос понятий из одной области в другую. По существу, метод — это путь передачи знаний, форма — определенная организация взаимодействия преподавателя и обучающихся. В зависимости от того, на что обращается внимание при раскрытии понятия, определяется его принадлежность к методам или формам обучения. Точно так же иногда используют в одном и том же значении понятия «методы активного обучения» (или «активные методы обучения») и «формы активного обучения». В первом случае это означает, что обучение будет идти при максимальной активности и самостоятельном поиске знания обучающимися. Во втором — процесс обучения будет идти при активном взаимодействии преподавателя и обучающихся.

[1] Плаксина И. В. Интерактивные образовательные технологии : учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 163 с.

Таковы наиболее перспективные методы активного обучения. Применяются также специализированные методы, обусловленные особенностями оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел[1].

Таким образом, завершая рассмотрение учебного вопроса, делаем следующие выводы:

1. Формы обучения определяют, каким образом организовано взаимодействие педагогического работника и обучающихся.

2. Метод обучения есть путь достижения дидактической цели.

3. Существует большое разнообразие методов обучения, поэтому важно их систематизировать, классифицировать. Это делается по определенным признакам — по цели обучения, по активности обучающихся, по способу передачи информации.

4. Методы активного и интерактивного обучения ориентированы на развитие мышления сотрудника органов внутренних дел, его умения анализировать проблемы, приобретать знания самостоятельно, стремления к самообразованию.

Контрольные вопросы:

1. Что понимают под содержанием образования?
2. Каким образом в нормативном плане осуществляется подготовка кадров для органов внутренних дел?
3. Перечислите основные задачи подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел.
4. Назовите основные формы обучения сотрудников органов внутренних дел.
5. Дайте определение метода. Какие стороны обучения он отражает?
6. Назовите признаки классификации методов и соответствующие каждому методы обучения.
7. Перечислите причины, от которых зависит выбор форм и методов обучения сотрудников органов внутренних дел.

[1] Петров В. Е. Проведение психологического тренинга с сотрудниками полиции с использованием метода моделирования профессиональных ситуаций : учебно-методическое пособие / В. Е. Петров, Н. Ю. Филипенкова. Домодедово: ВИПК МВД России, 2011. — 125 с.

Глава 3
Профессиональная подготовка полицейских иностранных государств

3.1. Организация профессиональной подготовки полицейских.
3.2. Содержание профессионального образования полицейских зарубежных стран.
3.3. Методы обучения полицейских зарубежных стран.

3.1. Организация профессиональной подготовки полицейских

Полицейское образование в мире является чрезвычайно разнородным по содержанию, несмотря на то, что возлагаемые на полицию функции схожи. Различия в полицейском образовании определяются национальными стандартами полиции, традициями организации профессионального обучения. Методы и средства обучения полицейских разных стран мира в значительной степени схожи. Изучение причин различий и сходства требует обращения к основам полицейской педагогики. Поэтому в данном параграфе описываются базовые модели полицейского образования, сложившиеся в разных странах мира, обсуждаются их цели, принципы, история возникновения и современное состояние. Важно отметить, что в разных странах мира полицейская педагогика имеет три формы: самостоятельная научная область, часть профессиональной педагогики, часть общей педагогики.

Статус научной области полицейская педагогика имеет в большинстве европейских стран, что выражается в четком определении предметной области, собственных целей и методологии[1].

Частью профессиональной педагогики полицейская педагогика является в странах Северной и Южной Америки, большинстве стран Ближнего Востока, Содружестве наций (ассоциации 53 независимых государств, возглавляемая Великобританией). Это можно заметить в сходстве целей у педагогики профессиональной деятельности и полицейской педагогики, заимствованием понятийного аппарата, общей научной методологией.

В ряде государств Африки, Океании, Северной Корее и Кубе полицейская педагогика развивается в русле педагогической науки, не выделяясь в качестве самостоятельной области.

[1] Roberg R. & Bohn S. (2004). Higher education and policing: Where are we now? Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, 27 (4), 669–486.

Обсуждение национальных моделей полицейского образования требует выявления их характеристик, схожих для разных стран мира. Это невозможно без определения факторов, нарушающих эту однородность, то есть обусловливающих специфические отличия в подготовке полицейских, поэтому нами определены три причины, задающие отличия в организации профессионального образования полицейских. Через призму данных факторов описываются педагогические подходы к профессиональной подготовке полицейских. Итак, на национальные модели подготовки полицейских зарубежных стран влияют:

1) функции и полномочия полиции в разных странах мира;

2) национальные особенности организации полицейских сил;

3) концепции полицейской деятельности.

Кратко иллюстрируем данные факторы.

Основные функции и полномочия полиции в странах мира схожи, однако существенный вклад в специфику национального полицейского образования вносит их распределение между полицией и другими правоохранительными органами страны[1]. Благодаря этому в подготовку полицейских нередко включаются компетенции, позволяющие выполнять функциональные обязанности сотрудников данных структур. Например, функции по охране общественного порядка в ряде стран мира распределяются между полицией и милитаризированными формированиями, аналогичными подразделениям национальной гвардии, поэтому, к примеру, в учебные планы подготовки турецких полицейских внесены дисциплины, обучающие действиям во время массовых беспорядков[2].

Нередко полиция осуществляет функции, не относящиеся к охране жизни, здоровья и общественного порядка. Задачами национальной полиции Испании является обеспечение безопасности королевской семьи и членов правительства, контроль миграции и охрана государственной границы.

Конечно, для выполнения данных функций сотрудники полиции должны обладать знаниями, умениями и навыками в соответствующих областях деятельности. Вследствие распределения полномочий поли-

[1] Das D. K. (1993). Policing in six countries around the world: Organizational perspectives. Chicago, IL: Office of International Criminal Justice, University of Illinois at Chicago. — 233 p.

[2] Dogutas C., Dolu, O., Gul S.K. (2007). A comparative study of the police training in the United States, United Kingdom and Turkey // Turkish Journal of Police Studies. № 9 (1–4). PP. 1–20.

ции между правоохранительными структурами создаются образовательные программы по направлениям, не всегда относимым к ключевым функциями полиции. Подготовка такого вида организуется по программам профессионального обучения, предполагающим либо получение новых компетенций, либо повышение квалификации на основе уже имеющегося образования. Например, контроль режима использования водных, лесных и земельных ресурсов в Канаде и США возлагается на полицию и специализированные подразделения федеральных органов власти в соответствующей сфере. Для этого сотрудники полиции получают дополнительную специализацию — осваивают с помощью краткосрочных курсов повышения квалификации.

Национальная организация полицейских сил влияет на содержание профессиональной подготовки полицейских.

В мире существуют два отчетливо различающихся варианта организации полиции: централизованный и децентрализованный (см. рис. 2). Конечно, большинство национальных полиций по своей организации занимает промежуточное положение между ними, но тем не менее тяготеет к одной из данных моделей.

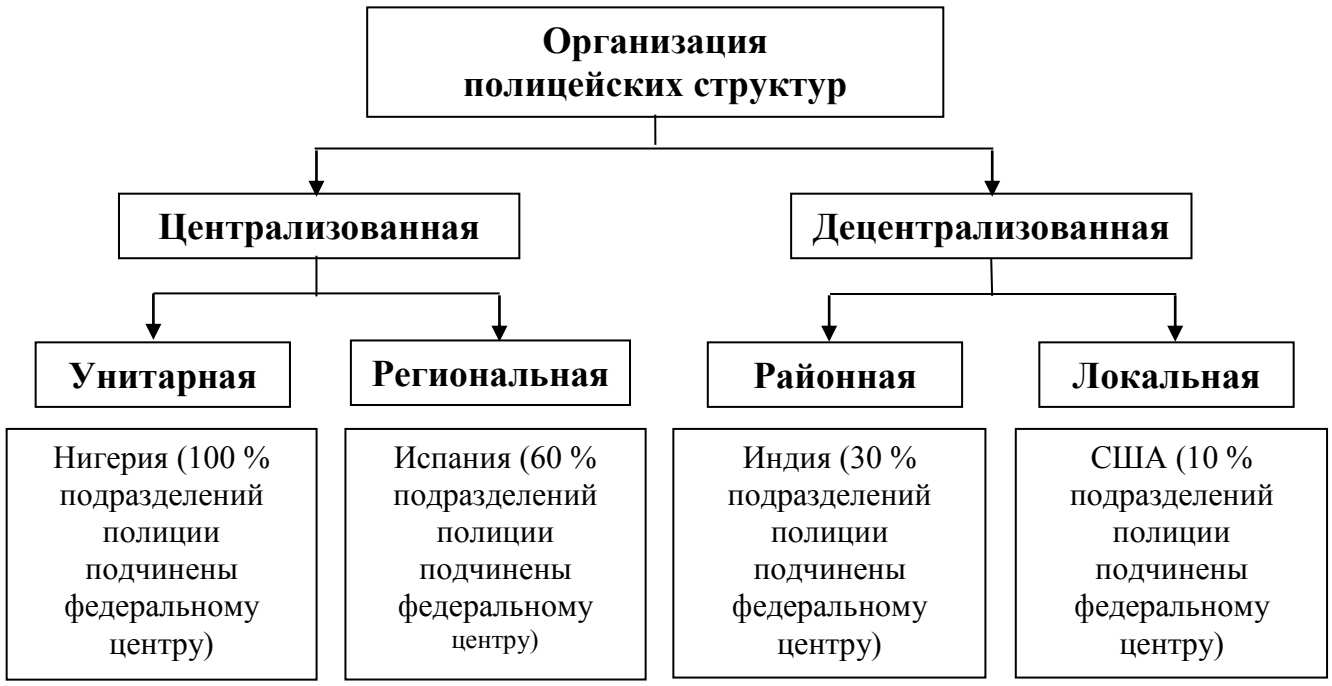


Рис. 2. Организация полицейских структур

Централизованная форма организации полицейских сил является исторически более ранней. В ней полицейские функции принадлежат высшим уровням исполнительной власти, как правило, федеральным.

В настоящее время централизованная организация полиции обусловлена административными и социально-экономическими факторами. Так, за рубежом, централизованная полиция существует в странах с небольшой площадью, простым территориальным делением и малой численностью населения (Новой Зеландии, Саудовской Аравии, Уганде).

Децентрализованная организация полиции появилась сравнительно недавно (во многом благодаря процессам распределения правоохранительных функций между структурами исполнительной власти, субъектами управления и уровнями организации исполнительной власти). Как следствие децентрализации, в большинстве стран мира полиция представляет собой структуру, разделенную на два (федеральный и региональный) либо три уровня (федеральный, региональный и муниципальный).

Например, в Испании полицейские функции распределены на три вида полиции — национальную (Cuerpo Nacionalde Policia), муниципальную (Policia Local) и гражданскую гвардию (Guardia Civil). Зоны ответственности между ними разделены территориально: гражданская гвардия охраняет правопорядок в небольших городах, сельской местности и на автотрассах страны, муниципальная полиция осуществляет административный надзор и контроль безопасности дорожного движения. Национальная полиция охраняет правопорядок в городах численностью более 20 тысяч человек.

Высший уровень децентрализации характерен для полиции США. Полицейские функции в этой стране реализуются на федеральном уровне (обеспечиваются шестью федеральными агентствами); региональном уровне (обеспечиваются полицией и агентствами расследования преступлений 50 штатов); окружном уровне (представлены шерифами нескольких тысяч округов, а также областными управлениями, организующими деятельность шерифов и дублирующими их полицейские функции); муниципальном уровне (около тысячи городских и более 20 тысяч поселковых отделов полиции); сельском уровне (более 15 тысяч отделов полиции). Этот перечень дополняется специальными группами, отделами и управлениями, осуществляющими полицейские функции при охране объектов транспортной инфраструктуры, контролирующими общественный порядок в образовательных организациях и пр.

Каким образом организация полицейских сил влияет на профессиональную подготовку полицейских?

Централизованная форма полиции предполагает унификацию образовательных программ, типовую модель подготовки сотрудника полиции, единый стандарт компетенций и трудовых функций.

Децентрализованная форма полиции выражается в независимости учебных центров от федеральных органов полиции, конкуренции образовательных организаций, множестве стандартов подготовки полицейских и комплексов компетенций, образовательных программ и различных моделях подготовки.

Модели организации полицейской деятельности существенным образом определяют содержание национального полицейского образования. В рамках данной главы под концепцией деятельности полиции понимается система представлений о цели и месте полиции в обществе.

В мировой практике существует шесть различающихся концепций: 1) авторитарная; 2) верховенства права; 3) милитаристская; 4) профессиональная; 5) общинная; 6) безопасности граждан. Опишем отношения между концепциями взаимодействия, их целями и предметом обучения полицейских (рис. 3).

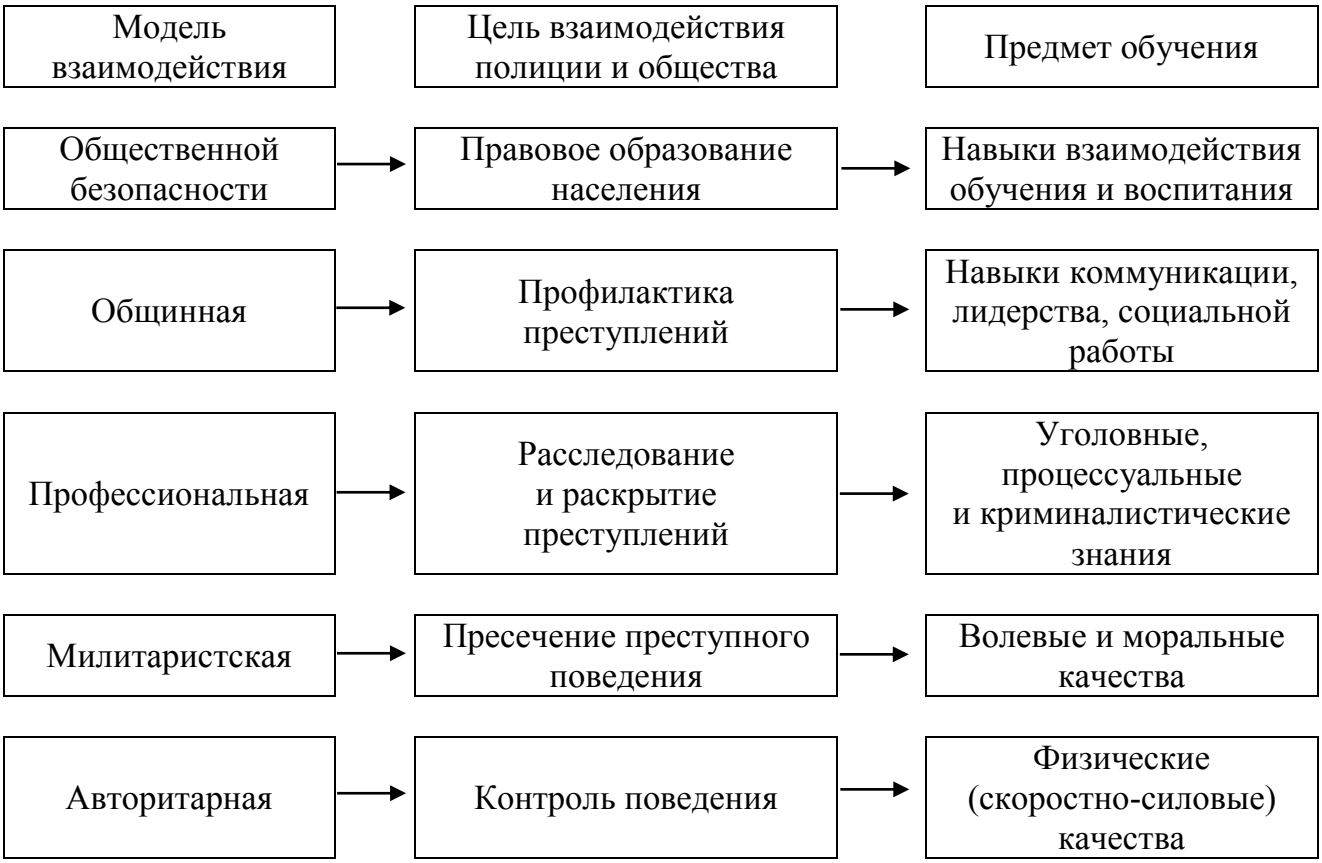


Рис. 3. Предмет обучения в разных моделях взаимодействия полиции и общества

Исторически ранними являются авторитарная и милитаристская концепции, а наиболее поздними — концепции общинной полиции и общественной безопасности.

Авторитарная и милитаристская полицейские концепции построены на идее полицейского контроля над поведением граждан, жесткой государственной регламентации общественных отношений. Для полиции, основанной на идее верховенства закона, характерно жесткое подавление преступности и нетерпимое отношение к криминальному миру. Подобные модели подготовки полицейских существуют в разных странах мира. Например, китайская система полицейского образования имеет черты милитаристского подхода — субординативные отношения, строгую регламентацию учебного поведения обучающихся.

Концепции профессиональной полиции, полиции, ориентированной на работу с общинами, и полиции общественной безопасности, фокусируются на профилактической и образовательной деятельности полиции. Общим для них является представление о «помогающем» воздействии полиции на поведение граждан.

В большинстве стран мира наблюдается переход от старых концепций полицейской деятельности к новым. Рассмотрим педагогические особенности новых моделей, сосредоточившись на целях полиции, ключевых компетенциях и особенностях профессиональной подготовки полицейских.

Профессиональная полиция. Концепция «профессиональной полиции» была разработана в начале 30-х годов XX века в США. Суть идеи заключалась в переходе от милитаристских формирований в профессиональное сообщество, аналогичное по способу организации и управлению любой другой профессиональной группе. В предложенном А. Воллмером проекте профессиональной полиции впервые были разработаны единые нормативно-правовые акты, определяющие цели, задачи и основные процедуры их деятельности. Поскольку основной целью этой концепции полицейской деятельности являлось противодействие преступности, профессиональная подготовка была также изменена. Впервые были созданы единые стандарты отбора, обучения, мотивации и карьерного роста полицейских[1].

[1] Cordner G. (2019). Rethinking police education in the United States // Police Practice and Re-search. № 20 (3). PP. 225–239.

Изменился подход к профессиональной подготовке — от вводного инструктажа оно перешло к полноценному обучению кандидатов на службу в полицию. Обучение имело целью сформировать представление о преступности, методах раскрытия преступлений, сборе доказательств. Задача противодействия преступности предполагала обучение полицейских навыкам сбора и анализа информации о совершенных преступлениях, криминалистике и криминологической статистике. Большое значение придавалось научному и техническому обеспечению полицейской деятельности. Вместе с тем взаимодействие с обществом не являлось приоритетом в модели профессиональной полиции, поэтому учебный план подготовки полицейских не включает знания психологии и коммуникации, не предусматривает формирование умения взаимодействовать с представителями разных социальных групп, лицами разных возрастов.

Концепция «профессиональной полиции» с течением времени подвергалась модернизации, что в дальнейшем привело к появлению новых моделей полицейского образования. Несмотря на недостатки, ее существенным достижением стала профессионализация полиции, повысившая качество полицейской деятельности посредством стандартизации работы с полицейскими кадрами и введения программ профессионального обучения.

Полиция, ориентированная на общину. В последние десятилетия полиция многих зарубежных стран мира переходит от авторитарной, милитаристской или профессиональной концепции к полиции, ориентированной на работу с общинами, обслуживающей граждан, проживающих на определенной территории[1].

Общинно ориентированная полиция нацелена на интеграцию полицейских в жизнь граждан, проживающих на территории обслуживания полицейского подразделения[2].

Сотрудничество полиции и граждан осуществляется по таким направлениям, как информирование населения о деятельности полиции, привлечение добровольцев для помощи полиции, проведение

[1] Holmberg L. (2002). Personalized policing: Results from a series of experiments with proximity policing in Denmark // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, № 20 (1). PP. 32–47.

[2] Skogan W., Hartnett, S. (1997) Community Policing: Chicago Style, Oxford University Press, New York, NY. — 272 p.

обучающих занятий по оказанию первой помощи, самозащите, проведение мероприятий культурно-досугового содержания и др.

Переход полиции к работе с общинами не только привел к изменению стандартов полицейской деятельности, но повлиял на содержание подготовки полицейских.

Для работы с общинами полицейским требуются компетенции в области диагностики социальных затруднений, прогнозирования риска виктимизации отдельных лиц, семьи и социальных групп, межведомственное взаимодействие, социальная коммуникация. Подготовка полицейских, способных организовывать работу с общиной, как показывают американские исследования, требует получения более высокого уровня образования, чем профессиональное обучение. В результате изучения деятельности полицейских сил концепция полиции, ориентированной на работу с общинами, доказала свою эффективность. Вместе с тем практика ее реализации в таких странах, как США и Канада свидетельствует об определенных проблемах в отношении между полицией и обществом.

Оценка представлений населения о деятельности полиции в США и Канаде, проведённая Дж. Хогсоном, показывает, что обособление полиции и общества достигло уровня непонимания и латентного конфликта[1]. Различные группы населения данных стран недовольны полицейской структурой, проявляющей авторитарность и готовность к насилию, несмотря на декларируемые ценности партнерства полиции и общества.

*Полиция общественной безопасности***.** Данная концепция наследует ключевые идеи взаимодействия полицейских с сообществами граждан, однако в ней основные усилия полицейских сосредотачиваются на предупреждении преступлений и правонарушений, а не на выявлении и раскрытии преступлений.

Профилактическая деятельность полиции заключается в разъяснении гражданам правовых моделей поведения, выявлении и предупреждении правонарушений и преступлений, осуществлении контроля за гражданами, склонными к совершению правонарушений, ведущими асоциальный образ жизни.

[1] Hodgson J.F. (2001), Police violence in Canada and the USA: analysis and management // Policing: An International Journal, Vol. 24 №. 4. PP. 520–551. https://doi.org/10.1108/EUM0000000006498.

Реализация концепции базируется на теоретических моделях криминального поведения, объясняющих причины преступлений и правонарушений, и подкрепляется данными статистического учета криминальных происшествий, анализом и прогнозом криминальных действий. В рамках данной модели полиция опережающе реагирует на возникновение причин и условий криминального поведения, стремясь уже на раннем этапе избежать риска совершения преступлений. Для этого объектом профилактической деятельности становится не только субъект, но и его семья. Полиция оценивает риски виктимизации, принимает меры для предотвращения насилия в семье, мобилизует социальное окружение, специалистов по социальной работе с населением в случае выявления социально-экономического, психологического неблагополучия.

Подготовка полицейских в рамках этой концепции предполагает овладение ими компетенций в области социальной работы, коммуникации, социального управления. В процессе обучения сотрудники полиции осваивают технологии педагогической и психологической работы, социальной работы с населением.

Данная концепция еще не получила окончательного оформления и широкого распространения. Отдельные инициативы разрабатываются и внедряются в полиции Австралии, Бразилии, Новой Зеландии. Вместе с тем в зарубежной полицейской педагогике продолжаются дискуссии относительно концепций подготовки полицейских.

Можно заключить, что вектор модернизации национальных моделей полицейского образования задан переходом от концепций авторитарной, милитаристской полиции к полиции, интегрированной в социальные сообщества. Соответственно, педагогической целью выступает подготовка полицейского, способного осуществлять профилактическую и информационно-просветительскую работу с населением, знающего закономерности криминального поведения, причины совершения преступлений и правонарушений, готового выявлять и анализировать их применительно к своей зоне ответственности (территории обслуживания). Вместе с тем анализ содержания полицейского образования зарубежных стран показывает, что оно все еще ориентировано на подготовку полицейского, сосредоточенного на поиске преступников и борьбе с криминалом.

Организация профессионального образования полицейских зарубежных стран. Образование полицейских предполагает формирова-

ние у них компетенций, позволяющих эффективно выполнять свои профессиональные функции.

В зарубежной педагогической литературе отмечается, что процессы мировой глобализации и интеграции, темпы развития современного общества конкурируют со способностью системы полицейского образования ассимилировать социальные изменения, готовя полицейских к новым условиям деятельности.

Полицейские структуры зарубежных стран не успевают за политическими, социальными и экономическими изменениями. Как следствие социальных и экономических изменений, снижается эффективность выполнения полицией возложенных на нее функций. В результате полиция зарубежных стран не всегда оказывается готовой к противодействию преступлениям транснациональных групп, преступлениям, совершенным посредством современных информационных технологий и пр.

Реакцией на эти процессы выступает модернизация профессионального образования полицейских. В частности, в настоящее время существует четыре международных объединения, координирующих образование полицейских нескольких стран мира:

1) Международная полицейская ассоциация (International Association of Chiefsof Police — IASP);

2) Общественное объединение полицейских государств Европы (European Union Agency for Law Enforcement Training — CEPOL);

3) Объединение полицейских сил стран Южной Америки (Police Common Market of the South — MERCOPOL);

4) Объединение полиции США и шести англоязычных стран (International Law Enforcement Academies — ILEA).

Возможность интеграции не только усиливает взаимодействие и координацию полицейских сил, но способствует распространению педагогического опыта, развитию национальных моделей полицейского образования.

Примером подобного сотрудничества образовательных организаций при подготовке полицейских выступает «Проект взаимодействия стран Европы в подборе, обучении и развитии полицейских»[1]. Его замысел олицетворяет идею европейской интеграции примени-

[1] Roché S. (2017). Police science: science of the police or science for the police? Conceptual clarification and taxonomy for comparing police systems // European Police Science and Research Bulletin. Special Conference. № 2. P. 47–74.

тельно к правоохранительной деятельности и образованию. Образовательные инициативы этого проекта поддерживается Бельгией, Германией, Данией, Исландией, Каталонией (в составе Испании), Норвегией, Швецией и Шотландией.

Взаимодействие позволяет обучать кандидатов на службу в полицию и действующих полицейских в образовательных организациях стран, входящих в этот образовательный проект. В частности, практическая часть обучения полицейских проводится в других странах проекта.

Цель данного проекта — обобщение и анализ передового международного опыта и моделей обучения полицейских, включающих как классические, академические образовательные программы, так и программы дополнительного образования, повышения квалификации. Конечно, реализация образовательного проекта такого качества требует решения нескольких задач. В первую очередь, речь идет об обеспечении единства образовательных программ подготовки полицейских разных образовательных организаций либо возможности интеграции их составляющих, например, учебных дисциплин, модулей или практик. Немаловажным является и единство требований к результатам обучения, варьирующимся в этих государствах в зависимости от специфики полицейских функций. Например, обеспечение безопасности дорожного движения в Швеции отличается, скажем, от Шотландии в части организации движения (лево- и правостороннего). И, конечно же, необходимым является признание документов о полицейском образовании всеми странами — участниками проекта.

Ориентиром интеграции полицейского образования является европейское образовательное пространство. Идея международного полицейского образования отражает принципы «болонской модели» единого европейского образовательного пространства[1].

Так, в 2016 году в образовательных организациях высшего образования разных стран Европы реализовывалось 148 образовательных программ подготовки полицейских, аккредитованных в рамках «Болонского соглашения». Из них 46 единиц составляли программы бакалавриата, 52 — магистратуры, 12 — соискание ученой степени (PhD). 38 программ составляли отдельные модули, дисциплины и курсы, позволяющие обучающемуся получить определенный объем

[1] Ferreira E., Jaschke H., Peeters H., Farina R. (2010). Survey on European Police Education and Bologna — SEPEB.Bramshill: CEPOL, European Police College. — 97 p.

зачетных единиц, котирующихся в системе болонских образовательных кредитов.

Помимо международного взаимодействия, повышение качества профессиональной подготовки обеспечивается интеграцией полицейского и гражданского образования, дифференциации полицейского образования, введения многоуровневого образования, выбора различных моделей профессионального обучения.

Интеграция полицейского и гражданского образования. Отношения между полицейским и гражданским образованием в разных странах мира представлены в двух крайних вариантах: ***изоляции*** или ***интеграции***.

Рассмотрим различия изолированной и интегрированной моделей полицейского и гражданского образования (рис. 4).

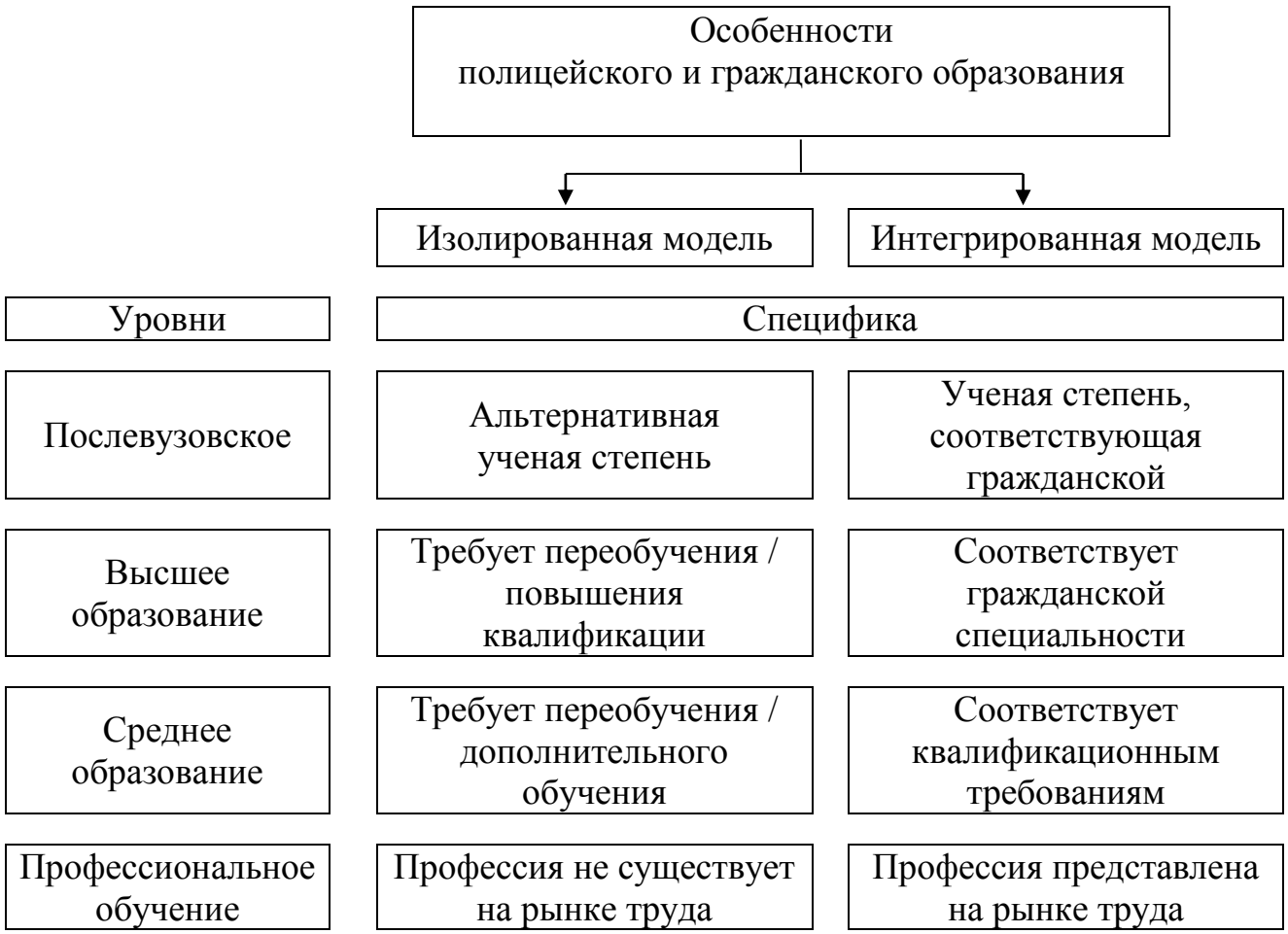


Рис. 4. Модели взаимоотношения полицейского и гражданского образования

Изоляция полицейского образования проявляется в построении самостоятельной, замкнутой системы образовательных программ раз-

личного уровня, направленности и содержания. Данная система полностью удовлетворяет потребности полицейских сил конкретной страны в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации личного состава. Организация подобного образовательного пространства полицейских типична для ряда стран мира. Как правило, в ее основе — наиболее крупная образовательная организация (национальная полицейская академия), структурные подразделения которой (филиалы и учебные центры) распределены по регионам страны.

Негативным последствием изоляции является непризнание полицейского образования в гражданской среде, что делает невозможным трудоустройство сотрудника полиции, получившего степень бакалавра в полицейской образовательной организации, вне полицейской системы. При получении среднего или высшего образования в полицейской образовательной организации уволенному сотруднику потребуется дополнительное обучение (например, повышение квалификации) либо повторное обучение. Наконец, при получении «полицейской» ученой степени (PhD) ее применение в гражданском образовательном пространстве невозможно. Например, в 2006 году документы об образовании, полученные в 13 из 29 полицейских академий и колледжей Европейского союза, не позволяли трудиться и обучаться за пределами полицейской системы.

Интеграция полицейского и гражданского образования с формальной точки зрения означает признание полицейского образования в гражданской профессиональной и образовательной среде. Так, например, выпускники полицейских академий Германии, Италии, Франции обладают уровнем образования, эквивалентным гражданскому уровню бакалавра (магистра). Соответственно, они могут продолжать обучение в гражданских образовательных организациях, работать в гражданских учреждениях по полученной специальности.

С организационной точки зрения интеграция полицейского и гражданского образования подразумевает взаимодействие между полицейскими управлениями, учебными центрами и гражданскими образовательными учреждениями высшего образования. Поэтому в ряде стран мира высшее образование полицейских реализуется на основе ресурсов гражданского образования. Примером построения такого образовательного пространства может выступить сотрудничество крупней-

шего австралийского университета имени Ч. Стурта (Ch. Sturt University) и полиции штата Новый Южный Уэльс (New South Wales)[1].

С 1992 года в этом университете состоялось 62 набора на программу подготовки полицейских, обучение прошли 32 тысячи сотрудников. Выпускники данной образовательной программы получают уровень среднего профессионального образования (associate degree), позволяющий им выполнять обязанности полицейского. В дальнейшем выпускникам этого университета предоставляется возможность повысить уровень своего образования по направлению подготовки «Полицейское обучение» вплоть до ученой степени доктора философии (PhD).

Кроме признания документов об образовании, интеграция гражданского и полицейского образования предусматривает разные формы сотрудничества. В мировой практике представлено три модели взаимодействия полиции и гражданских образовательных организаций при организации профессионального образования: учебная, партнерская и контрактная.

Учебная модель — подготовка полицейских полностью осуществляется на базе образовательной организации, с привлечением ее педагогических, методических ресурсов. Образовательная программа, учебный план и содержание учебных дисциплин разрабатывается образовательной организацией без участия представителей полицейского управления.

Партнерская модель — подготовка полицейских обеспечивается соучастием полицейского управления и образовательной организации. Образовательная программа разрабатывается ими совместно, а обучение сопровождается практикой обучающихся в подразделении полиции. Такая программа предполагает два этапа обучения: теоретический и практический.

В теоретический период подготовки обучающиеся находятся в академической среде гражданской образовательной организации, приобретают основные (теоретические) знания по осваиваемой ими программе. В практической части программы обучающиеся формируют умения и навыки. Для этого они выполняют обязанности полицейских (стажеров по должности) в полицейских департаментах.

[1] Green T. (2018). Down Under: Police Education at the Charles Sturt University, Australia // Higher Education and Police, Springer International Publishing. PP. 247–269.

Контрактная модель — подготовка полицейских осуществляется на базе полицейского подразделения. Образовательная программа, учебный план и содержание учебных дисциплин разрабатываются сотрудниками подразделений по работе с личным составом в полиции. Образовательная организация предоставляет педагогических работников по направлениям образовательной программы, требующим теоретической подготовки либо рассмотрения тем (вопросов), в которых полицейские специалисты некомпетентны.

Учебная, партнерская и контрактная модели нередко сопряжены. В зависимости от условий реализации образовательной программы, ее теоретические или практические компоненты могут изменяться в объеме, а степень присутствия ключевых участников программы (полиции и представителей гражданского образования), варьироваться.

Подводя итоги, отметим, что современные тенденции развития полицейского образования за рубежом характеризуются международным взаимодействием полицейских сообществ, интеграцией национального полицейского и гражданского образования, совершенствованием образовательного пространства посредством многоуровневой подготовки, модульности, индивидуализации образовательных траекторий.

Организация профессиональной подготовки полицейских. В современной педагогической практике распространены две модели профессиональной подготовки полицейских: образовательная и обучающая. Словарь терминов и понятий, выпущенный европейским полицейским сообществом (CEPOL) определяет образование и обучение полицейских[1].

Образование — процесс, а также комплекс мероприятий, направленных на помощь полицейскому в усвоении и развитии представлений, знаний, навыков, ценностей, связанных с конкретной областью профессиональной деятельности, а также позволяющих определять, анализировать и решать широкий круг проблем.

Обучение — процесс получения знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения конкретных полицейских задач. Обучение представляет собой планомерную и систематическую работу по изменению или развитию знаний, навыков, отношений посредством учебного опыта в целях достижения эффективности в деятельности.

[1] CEPOL Glossary (2005). European Police College, Governing Board. P. 13–14.

Различия между образованием и обучением заключаются в результатах, содержании формируемых компетенций, методах воздействия. Следует признать, что образовательная и обучающая модели подготовки имеют как преимущества, так и недостатки.

Модель полицейского образования предполагает достижение обучающимся определенного уровня образования. Например, уровня бакалавра (Франция, Испания, Швеция), специалиста (Россия), ученой степени магистра или доктора наук (Австралия, Нидерланды, Тайвань).

Образовательный уровень свидетельствует о получении квалификации и является ключевым условием для получения должности в полицейской системе. Получение образования обеспечивается системой образовательных организаций, созданных в полиции, и гражданских образовательных организаций высшего образования. Например, для получения должности старшего начальствующего состава в полиции соискателям необходимо иметь определенный уровень образования (бакалавра, магистра). Данное условие является основанием для прохождения профессионального обучения в специализированном (полицейском) вузе (например, для сотрудников федеральной полиции США таковой является академия ФБР). Выполнение этого условия в США привело к тому, что в период с 1960 по 1988 годы количество полицейских, обладающих профессиональным образованием, увеличилось с 34,3 до 80 %.

Модель профессионального обучения предполагает получение свидетельства о возможности выполнять трудовые функции полицейского (Великобритания, Канада, США, Турция, Япония).

Зарубежное профессиональное обучение имеет модульный характер: его содержание конкретно и прямо соотнесено с полицейской деятельностью. Полицейское обучение проходят лица, не имеющие образования либо получившие его по гражданским специальностям. Перечень должностей, требующих профессионального обучения, достаточно широк: от патрульного офицера, детектива до офицера, выполняющего аналитические функции. Прохождение полицейского обучения является необходимым условием для допуска к профессиональной деятельности.

В ряде стран мира возможность продолжения карьеры в полиции предполагает сочетание профессионального обучения и образования, заключающееся в переходе от одного уровня образования к другому (например, в Германии, Финляндии).

Образовательная траектория финских полицейских включает в себя четыре этапа. Три из них обеспечиваются колледжем, а четвер-

тый — университетом. Первый предназначен для получения базовых компетенций, специального звания «*Старший констебль*», второй этап предполагает дополнение и развитие базовых компетенций, получение звания «*Сержант*». Третий этап образования предполагает прохождение курсов подготовки руководящего состава с получением специализации «А» (руководитель подразделения, звание «*Шеф-инспектор*») и «В» («Шеф-суперинтендант»). Четвертый этап предназначен для получения степени «магистра науки», высшего уровня полицейского образования, эквивалентного степени магистра в юридических науках.

Следует отметить, что служба в полиции является необходимым условием для повышения образовательного уровня финских полицейских. Два года требуются для того, чтобы претендовать на повышение уровня образования с базового уровня до уровня сержанта, три года — для перехода с базового уровня до прохождения командных курсов. Схожим образом построены образовательные траектории полицейских в ряде европейских и азиатских стран.

Целесообразность существования такой системы подготовки обосновывается экономически — снижением расходов на высокие уровни образования посредством предоставления их ограниченному количеству сотрудников. Значение имеет мотивационное влияние образовательной системы на полицейских.

Таким образом, можно говорить о двух различных педагогических целях, заложенных в моделях подготовки полицейских.

Первая цель — «*образование*», предполагает комплексное развитие сотрудника полиции в интересах его самого, общества и профессиональной деятельности. Результатом такого образования является более высокий уровень не только профессионального, но и интеллектуального, социально-культурного и духовно-нравственного развития личности.

Вторая цель — «*обучение*» (обеспечение сотрудника полиции достаточными для выполнения профессиональных обязанностей знаний, умений, навыков, приобретение им опыта выполнения всех видов трудовых функций).

Следует отметить, что в современном мире профессиональная подготовка полицейских осуществляется посредством как обучения, так и образования. Например, в Турции существуют две параллельные системы. Первая — образовательная, предназначенная для граждан, не имеющих необходимого для прохождения службы образовательного уровня. Она реализуется Турецкой национальной полицейской академией, имеющей 23 полицейские школы, которые обеспе-

чивают двухгодичную базовую подготовку полицейского. Обучение завершается получением уровня «бакалавр».

Вторая система, обучающая, предназначена для лиц, имеющих образовательный уровень не ниже бакалавра, получивших его в системе гражданского образования. Она представлена девятью учебными центрами, подчиняющимися Департаменту тренинга и образования. После обучения (в течение года) в учебных центрах выпускники получают специальное звание и допуск к полицейской службе. Практически во всех странах мира существует дополнительное профессиональное обучение полицейских, вызванное необходимостью повышения квалификации, освоения ими дополнительных навыков.

В целом образование и обучение полицейских различается двумя видами результатов: по отношению к деятельности и по отношению к субъекту. Обучение позволяет полицейскому демонстрировать поведение, соответствующее профессиональным стандартам, приступать к выполнению своих функциональных обязанностей. Образование развивает познавательные способности субъекта, но не позволяет применять полученные знания в деятельности.

3.2. Содержание профессионального образования полицейских зарубежных стран

В данном параграфе рассматривается специфика профессионального образования полицейских. Приступая к ее обсуждению, следует отметить, что профессиональная подготовка полицейских разных стран мира базируется на схожих представлениях о знаниях и умениях, которыми должны обладать полицейские.

Считается, что компетентность сотрудников определяет эффективность их деятельности, поэтому профессиональная подготовка нацелена на приобретение значительного объема знаний, умений и навыков.

Проблемы, ошибки и затруднения в работе полицейских, увеличение числа нераскрытых преступлений вызваны пробелами в знаниях, слабых умениях и навыках. Причем недостатки в знаниях присущи не только молодым сотрудникам, но и опытным офицерам. Необходимость поддержания компетентности полицейских объясняется изменениями в законодательстве, социально-экономическим развитием общества и научно-техническим прогрессом, изменчивостью способов совершения преступлений, появлением новых видов криминальных действий.

Объем и содержание профессионального образования. Содержание полицейской подготовки в разных странах мира неоднородно (при том, что содержание компетенций полицейских типично). Как правило, их компетенции соответствуют цели и задачам полицейской деятельности.

Глобальные различия в содержании образования полицейских обусловлены национальными стандартами полицейской деятельности. Типичная программа подготовки развивает компетенции полицейского в области пресечения и раскрытия преступлений, социального взаимодействия, совершенствования физической формы и саморазвития, оказания первой (медицинской) помощи. Включение дополнительных компетенций обусловлено особыми задачами, стоящими перед сотрудником. Например, осуществлением службы в условиях городской или сельской местности; выполнением криминалистических, оперативно-технических и иных функций; управлением отделом полиции. Изучение перечней компетенций указывает на их актуальность и важность, обосновывает целесообразность их включения в программу подготовки полицейских. Таким образом, содержание формируемых компетенций прямо связано с функциями полиции, но имеет существенные расхождения для каждой страны мира.

Обучающиеся получают юридическое образование (США, Канада); политехническое (Финляндия), организационно-управленческое (Германия, Тайвань), образование по профилю «общественная безопасность» (Австралия).

С педагогической точки зрения интерес представляет анализ формальных характеристик программ подготовки полицейских разных стран мира. Они различаются между собой по трем показателям: по объему знаний полицейского; по типу связи между компетенциями и профессиональной деятельностью (прямой или косвенной); по источнику конструирования знаний, умений и навыков, образующих компетенцию (из профессиональной деятельности или ее теоретической модели). На наш взгляд, перечисленные расхождения определяют специфику моделей образования полицейских разных стран мира, а также различия моделей обучения и образования в разных странах.

Объем компетенций, которыми должен обладать полицейский, варьируется не только для разных стран, но и для полицейских, занимающих разные позиции в структурах правоохранительных органов. Для сравнения нами принимается время, необходимое для формирования компетенций, равное количеству часов подготовки (хотя в некоторых странах объем подготовки выражается в учебных неделях (напри-

мер, в Великобритании)). В целом продолжительность формирования компетенций полицейских варьируется в диапазоне от трех месяцев до пяти лет (в среднем, общемировом значении она занимает 2–3 года)[1].

Максимальные различия в объеме учебного времени, затрачиваемого на формирование компетенций полицейских, имеет образовательная система США. Хотя в среднем обучение длится 500–600 учебных часов, минимальный объем образовательная программа имеет в Миннесоте (280 учебных часов) а максимальный — в штате Гавайи (1 032 часа). Эти данные относятся к одному из трех уровней подготовки полицейских, существующих в США — уровню штата.

Исторически в каждом из штатов существует своя образовательная программа, имеющая специфический учебный план. Начиная с 1959 года данные образовательные программы были частично унифицированы, что привело к упорядочиванию перечня учебных дисциплин (предметов) подготовки полицейских.

Типичный учебный план предусматривает изучение основ права (57–114 часов), административной деятельности (20–212 часов), дознания и расследования преступлений (55–78 часов).

Будущие полицейские формируют умение устанавливать межличностные отношения (76–130 часов), распознавать психические отклонения в поведении граждан (17–49 часов). Часть учебного плана посвящена получению навыков стрельбы (60–103 часа), вождения (24–48 часов), оказания первой медицинской помощи (16 часов), патрулирования (49–130 часов), физической подготовки (30–68 часов), контроля, сопровождения и обыска (34–71 час).

Кроме того, предусмотрена вариативная часть учебного плана, занимающая от 15 до 20 % учебного времени, формируемая образовательной организацией. Она направлена на выработку компетенций, предписанных профессиональными функциями будущего полицейского.

Как отмечалось ранее, в США, помимо уровня штата, существуют федеральный, региональный и муниципальный уровни полиции. На каждом из них есть свои образовательные организации. Федеральный уровень представлен академией Федерального бюро расследований, а также тренировочным центрами на базе федеральных органов власти, осуществляющих деятельность в разных сферах гос-

[1] Dogutas C. (2003) Police, Higher Education, and Citizen Complaints in the United States //Turkish Journal of Police Studies. № 5 (1). PP. 35–44.

ударственного регулирования (таможенную, пенитенциарную, антинаркотическую и пр.).

Региональный и муниципальный уровни подготовки внутри каждого из штатов обеспечиваются специальными образовательными организациями высшего образования, реализующими программы подготовки полицейских — полицейскими академиями. На локальном уровне подготовка полицейских ориентирована на формирование расширенного объема компетенций.

Наблюдение ученых за деятельностью полицейских в США показало, что существует влияние объема компетенций и продолжительности их формирования на эффективность профессиональной деятельности. Полицейские, проходившие длительное обучение, положительно оценивались руководством и супервизорами, имели высокие показатели качества патрулирования. Полицейские, завершившие короткие программы профессиональной подготовки, чаще нарушали технику безопасности, получали ранения, большее время отсутствовали на службе (прогуливали) и чаще допускали автомобильные аварии. Влияние объема компетенций на эффективность деятельности полиции является важным индикатором качества подготовки, имеет социальную и экономическую подоплеку. Продолжительность обучения полицейского увеличивает затраты для государства, при этом неэффективное обучение сказывается на социальной напряженности и отношении общества к правоохранительным органам и государственной власти[1]. Переменной, влияющей на качество обучения и снижающей его продолжительность, выступает связь между компетенциями и практической деятельностью. Рассмотрим ее более подробно.

Связь компетенций и полицейской деятельности. Модели обучения полицейских базируются на разных типах отношений между компетенциями и деятельностью полиции. Условно можно выделить два типа подобного отношения: прямой и косвенный (опосредованный).

Прямая связь между компетенциями и деятельностью полиции предполагает, что обучающиеся осваивают конкретные модели поведения полицейского. Так, функции констебля полиции (представлены на рис 5.) предполагают способность выполнять девять действий.

[1] Aamodt M.G., Flink W. (2001). Relationship between educational level and cadet performance in a police academy // Applied H.R.M. Research. № 6 (1). PP. 75–76.



Рис. 5. Соответствие функций полицейского и формируемых компетенций

Данные компетенции формируются посредством группового тренинга под руководством преподавателя либо индивидуально, совместно с наставником[1]. Таким образом, положительными сторонами модели обучения, основанной на прямой связи между компетенциями и деятельностью, выступают скорость и качество обучения.

Опосредованная связь между компетенциями и полицейской деятельностью существует в моделях академического образования.

[1] Huey L., Kalyal H. & Peladeau H. (2019). Preparing Police Leaders of the Future: An Educational Needs Assessment. LondonON: Western Social Science. — 44 p.

Компетенции ассоциированы с полицейскими ценностями, ресурсами личности, трудовыми функциями офицера полиции. Например, модель компетенций сотрудника полиции Каталонии включает три разновидности компетенций: целевые, дополнительные и специфические компетенций[1].

Целевые компетенции прямо связаны с функциями полиции. Предполагается, что в результате обучения выпускники института способны защищать людей и имущество в соответствии с законом; обеспечивать права граждан, их свободу и безопасность, сохранять общественный порядок.

Дополнительные компетенции поддерживают и расширяют целевые компетенции. Владение ими означает способность полицейских ориентироваться в социальной среде и нормативно-правовой базе, способность выполнять функции полиции, определенные в концепции общественной безопасности, способности выполнять обязанности гражданского служащего, ответственно и внимательно относиться к нуждам и просьбам граждан.

Специфические компетенции связаны с личностью офицера полиции. Предполагается, что овладение ими позволит выпускнику, во-первых, эффективно выполнять свои обязанности, во-вторых, влиться в служебный коллектив. К ним относятся: 1) самомотивация и идентификация с организацией; 2) ответственность и ориентация на качество; 3) стремление к поиску решения проблем; 4) автономия и инициатива; 5) адаптивность и гибкость; 6) самоконтроль и сопротивление влиянию; 7) самоуправление и личное развитие; 8) социальные и коммуникативные навыки; 9) ориентация на социальное служение; 10) кооперация и сотрудничество с коллегами и гражданами.

Сопоставление моделей с прямой и опосредованной связью между компетенциями и полицейской деятельностью выявляет ряд сильных и слабых сторон каждой из них.

Опосредованная связь между компетенциями и полицейской деятельностью предполагает формирование фундаментальных знаний обучающегося о социальном мире, развитие когнитивных способностей, гуманистических ценностей. Подобная подготовка позволяет повышать уровень образования от полицейских навыков вплоть до бакалавра, магистра. Вместе с тем она увеличивает продолжитель-

[1] Institute for Public Security of Catalonia (2012). Servei de Selecció, Avaluaciói Seguiment [Selection, assessment and follow-up unit]. Diccionari de competènciesclau per a la formació de l'agentdelscossos de policia de Catalunya [Key competences dictionary for police basic training in Catalonia].

ность адаптации обучающегося к условиям профессиональной деятельности, требует дополнительного времени для выполнения трудовых функций. Модель обучения, имеющая прямую связь между компетенциями и профессиональной деятельностью, лишена этих недостатков. Как правило, обучающиеся готовы к осуществлению профессиональных функций и не нуждаются в дополнительном обучении или наставнике (супервизоре) по месту прохождения службы.

Негативные последствия этой модели обучения в том, что в случае изменения условий профессиональной деятельности сотруднику необходимо постоянное повышение квалификации или даже переподготовка. Таким образом, в долгосрочной перспективе прямая связь между компетенциями и полицейской деятельностью оказывается менее целесообразной, социально и экономически выгодной. Дальнейшее развитие в системе полицейской деятельности требует повышения образовательного уровня сотрудника.

Обретение компетентности: опыт или обучение? В зарубежной педагогической практике существуют две точки зрения на обучение полицейских, выраженные в принципах: «*обучение через опыт*» и «*сначала теория, затем практика*»[1]. Иллюстрируем, как эти педагогические представления оказывают влияние на организацию обучения полицейских.

Модель «обучение через опыт» предполагает, что прочные знания и навыки могут быть получены только на основе опыта. То есть полицейские достигают необходимого уровня подготовленности в период своей службы, а не за время обучения. При этом сформированные знания или навыки нельзя формализовать и передать другому, поскольку они тесно связаны с конкретными ситуациями деятельности и индивидуальным опытом.

Соответственно, выстроить педагогически единообразную (типичную) модель обучения невозможно, поскольку овладение знанием зависит от индивидуального опыта и способностей каждого конкретного сотрудника. Использование знаний также глубоко индивидуально, в большей степени оно определяется интуицией сотрудника, чем формальными правилами. Поэтому модели профессионального поведения основываются на глубоком и точном знании своей службы, но знании опытном, имплицитном и несистематизированном. В под-

[1] Heslop R., White D. (2012). Educating, Legitimising or Accessorising? Alternative Conceptions of Professional Training in UK Higher Education: A Comparative Study of Teacher, Nurse and Police Officer Educators // Police Practice and Research. № 7. PP. 1–15.

держку этой позиции говорит то, что опытный сотрудник затрудняется объяснить, как он принимает свои решения, чем руководствуется в неопределенных ситуациях профессиональной деятельности.

Сторонники подобной точки зрения предлагают модель обучения, предполагающую длительную индивидуальную работу молодого сотрудника с опытным офицером-наставником. Наставничество позволяет глубоко и интенсивно формировать правильные модели поведения.

Формирование компетенций полицейских по принципу «обучения через опыт» можно иллюстрировать примером Великобритании[1]. В этой стране модель обучения полицейских характеризует преобладанием малой части теоретического обучения с длительным и интенсивным «полевым» тренингом. Программа обучения длится 2 года, при этом академическая подготовка занимает лишь 12 недель, все остальное время обучающиеся заняты полицейской службой под руководством наставника либо самостоятельно.

Академической подготовке посвящены первый и второй этапы обучения. Они осуществляются в шести специализированных центрах подготовки, расположенных в разных регионах страны. Каждый из центров подчинен региональному полицейскому управлению.

Формированию умений и навыков посвящены третий и четвертый этапы обучения. Третий этап развивает умение применять законодательство в практической деятельности полицейского, готовить служебные документы по разным направлениям полицейской деятельности. Четвертый этап предполагает закрепление знаний, полученных на первом и втором этапах обучения, комплексное развитие компетенций сотрудника полиции. Он осуществляется под руководством наставника — констебля, имеющего специальную педагогическую подготовку. На протяжении десяти недель обучающийся выполняет типовые функции полицейского, а констебль-супервизор корректирует и оценивает. На завершающем (пятом) этапе обучающийся выполняет функции полицейского самостоятельно, его действия оцениваются на основе реальных критериев.

Можно сказать, что модель «обучение через опыт» предполагает формирование компетенций посредством постепенного включения обучающегося в практическую деятельность. Важную педагогическую роль в этом процессе играет система наставничества. Как отмечают исследователи, переход от абстрактного обучения к реальной жизни болезненно проходит для большинства обучающихся. Под-

[1] Peace R.J. (2006). Probationer training for neighborhood policing in England and Wales: fit for purpose? // Policing: An International Journal. № 29 (2). PP. 335–346.

держка наставника облегчает адаптацию к условиям полицейской деятельности, обеспечивает формирование необходимых компетенций и в целом повышает готовность к самостоятельной работе.

Второй точкой зрения на организацию обучения является модель «***сначала теория, затем практика***». Она присуща академической образовательной традиции, поскольку зародилась и получила свое развитие во Франции и Германии. В настоящее время она распространена в большинстве европейских стран.

Представители этой модели обучения предполагают, что компетенции обучающихся базируются исключительно на теоретическом знании, а практическая деятельность необходима лишь для закрепления умений и навыков. Конечно, даже в академической модели обучение полицейских является практико-ориентированным. К примеру, в Швеции обучение полицейских осуществляется в трех университетах в качестве отдельных образовательных программ, а также в Шведской национальной полицейской академии[1]. Срок обучения составляет пять семестров, один из которых реализуется в форме интернатуры в подразделении полиции. Академические ученые привлекаются к обучению в рамках конкретных областей, в которых они обладают экспертными знаниями. Практико-ориентированный характер обеспечивается привлечением полицейских, прошедших программу профессиональной переподготовки в качестве преподавателей.

Подготовка полицейских в Турции также имеет черты академической модели. Кандидаты на службу проходят четырехлетнее обучение, завершающееся достижением образовательного уровня бакалавра. Содержание обучения насыщено теоретической информацией, как отмечают сами специалисты, не всегда прочно связанной с практической деятельностью. Обучающиеся формируют умения и навыки профессиональной деятельности в учебных классах, моделируя их с помощью ролевых тренингов и тренажеров. Согласно учебному плану подготовки бакалавров в колледже подготовки специалистов по безопасности при Турецкой национальной полицейской академии формирование навыков полицейской службы обеспечивается учебной дисциплиной «Практическая полицейская деятельность», изучение которой длится весь период обучения[2].

---

[1] Myllylä M., Hakala J.T., Myllylä M. (2017). Modernizing the Police with Research, Development and Innovation Activities // Nordisk Politiforskning. № 4 (1). PP. 45–67.

[2] Balci F. (2011). The effects of education on police officer job satisfaction: The case of Turkish National Police // International Journal of Human Sciences. № 8 (2). PP. 265–285.

Специфика академической модели обучения заключается в акцентированном внимании к развитию общих компетенций, а не профессионально-специализированных. Так, уровень компетентности полицейского определяется его общекультурной, в первую очередь, юридической и гуманитарной подготовкой. Соответственно, ключевое значение принадлежит «*метакомпетенциям*» — знаниям, умениям и навыкам самообучения, саморазвития. Их функция является не только строго инструментальной, но еще и аксиологической. Полицейский, обладающий метакомпетенциями, способен не только приобретать и совершенствовать собственные знания, но еще и осознает их ценность для своей профессиональной деятельности.

Например, выпускник Шведской национальной полицейской академии должен обладать определенными специальными компетенциями, характеризующими его готовность к службе в полиции. Они условно разделены на три измерения: знания и представления, умения и способности, ценности и установки.

Выпускник должен иметь знания шведской правовой системы в целом и специфических областей права, связанных с правоохранительной деятельностью полиции, иметь представление о роли полиции в обществе, сущности полицейской деятельности, методах и стратегиях коммуникации с гражданами.

К умениям и способностям выпускника относится способность к применению норм права в интересах правоохранительной деятельности, способность к уважению прав человека и фундаментальных демократических ценностей, умение идентифицировать и анализировать проблемы.

Ценности и установки выпускника определяют его отношение к себе (самоуважение, способность к саморазвитию), отношение к гражданам (уважение к различиям между людьми по широкому кругу признаков, профессионально-полицейское восприятие людей, их потребностей и просьб).

Наконец, существенной особенностью модели «сначала теория, затем практика» является влияние на уровень когнитивного развития полицейских. Сотрудники, получившие глобальную теоретическую подготовку, обладают более высоким уровнем общей осведомленности, способностью понимать окружающих, эффективно взаимодействовать с разными категориями граждан.

В целом анализ зарубежных моделей обучения показывает лежащие в их основе педагогические представления о формировании профессиональной компетенции полицейских. Ясно, что данные мо-

дели базируются на национальном опыте подготовки полицейских, традициях профессионального обучения, годами формировавшихся в каждой из стран.

Российская модель обучения полицейских более тяготеет к модели «сначала теория, затем практика», но имеет специфику в части содержания компетенций, дидактики и методики обучения. Оценка модели «обучение через опыт» показывает, какими педагогическими ресурсами обладает институт наставничества, какие дидактические и методические перспективы существуют у программ индивидуального обучения.

3.3. Методы обучения полицейских зарубежных стран

Применяемые для обучения полицейских методы разнообразны в силу национальных, культурных традиций и особенностей организации профессиональной подготовки. В данном параграфе рассмотрение методов проводится путем их деления на две группы: методы приобретения знаний и методы развития умений (см. рис. 6).

Методы формирования знаний нацелены на передачу и закрепление знаний. Наиболее интенсивно они применяются в образовательных организациях высшего образования, составляя более 40 % содержания обучения. Данные методы характерны для академической модели обучения, реализуемой в образовательных организациях высшего образования.

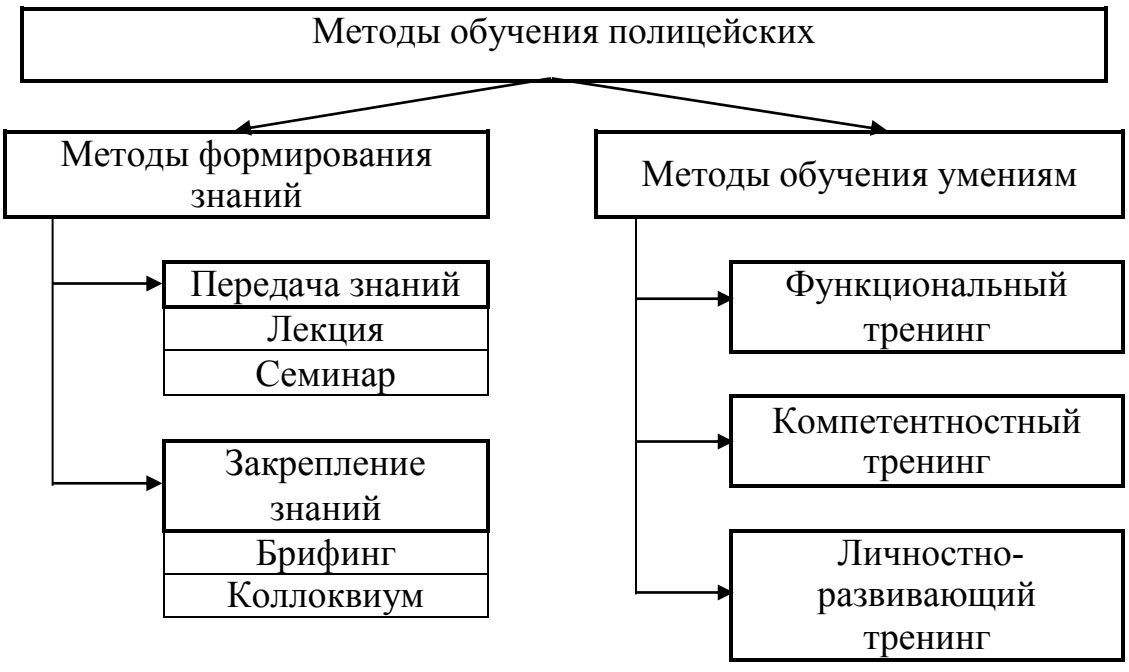


Рис. 6. Методы обучения полицейских

Методы развития умений нацелены на подготовку обучающихся к выполнению определенных действий. Как правило, методы развития умений применяются в обучении практического типа, используются в учебных (тренинговых) центрах профессионального обучения.

Российская традиция обучения полицейских тяготеет к академической модели обучения. Она предполагает достижение определенного уровня социокультурного, интеллектуального и личностного развития, выступающего фундаментом для организации профилактической работы с населением. В противоположность ей, подготовка сотрудников полиции США и Канады нацелена на развитие умений[1]. Как отмечалось ранее, такая модель обучения фокусируется на развитии конкретных умений, позволяющих выполнять обязанности сотрудника полиции. Дискуссии о преимуществах и недостатках данных моделей побуждают к их совершенствованию. Полицейские, получившие высшее образование, лучше взаимодействуют с гражданами, быстрее и точнее распознают социально-экономические проблемы, находят их оптимальные решения. Полицейские, прошедшие подготовку методом тренинга, хуже справляются с этими видами действий, склонны к однотипным решениям, негибки и авторитарны в общении[2].

Методы обучения знаниям. Во всех странах мира методы обучения знаниям решают задачу передачи полицейских знаний с целью формирования у обучающихся комплексных и целостных представлений о них. Полицейское знание — это обобщенное понятие, обозначающее информацию, необходимую полицейскому для выполнения своих должностных обязанностей. Как правило, теоретические знания о полицейской деятельности соответствуют функциям полиции, закрепленным национальными законами. Во многих образовательных системах выделяются две области знаний, которыми должен обладать полицейский.

Первая область включает в себя знания о преступности в криминологическом аспекте (формирование преступности и контроль над ней, исполнение наказаний) и аспекте выявления и расследования преступлений (криминалистика, уголовно-процессуальное законодательство).

---

[1] Chrismas R. (2013). Canadian policing in the 21st century: A frontline officer on challenges and changes. Montréal, QC: McGill-Queen's University Press-MQUP.

[2] Kratcoski P. (2004). Police education and training in a global society: A guest editor's introduction. Police Practice and Research: An International Journal. № 5 (2). PP. 103–105.

Вторая область знания относится к организации деятельности полиции. Внешнее направление посвящено работе с разными группами населения, категориями граждан, затрагивает вопросы административной деятельности, выполнения полицией лицензионно-разрешительных функций. Внутреннее направление рассматривает организацию и контроль деятельности подразделений полиции, менеджмента, работы с персоналом.

Анализ педагогических публикаций показывает, что методы обучения знаниям дифференцируются на две группы: методы передачи знаний и методы работы со знанием. Методы передачи знаний представляют собой средства и способы доведения полицейских знаний до обучающихся. Они являются традиционными для педагогической науки и воплощаются в лекциях, дискуссиях (семинарах). Видами лекций являются:

1) классическая лекция, предполагающая вербальный способ подачи информации, требующая высокой подготовленности преподавателя и не допускающая взаимодействия аудитории с лектором;

2) лекция — мультимедийная презентация, представляющая информацию в визуальной форме посредством видеофрагментов, иллюстраций, графики и пр. (преподаватель демонстрирует лекцию, регулируя внимание обучающихся на ее содержании и структуре);

3) лекция-демонстрация, предполагающая прямое взаимодействие обучающихся с предметом изложения; преподаватель манипулирует объектами, приборами, техникой, инструментами, разъясняя принципы и алгоритмы их работы; лекция-демонстрация позволяет курсантам получить конкретные и прочные представления;

4) лекция — интерактивное взаимодействие, сочетающая период монологического изложения основных вопросов темы с их обсуждением в малых учебных подгруппах; интерактивная лекция применяется при работе со знаниями в области коммуникации, языковой подготовки, моделями взаимодействия полицейского с гражданами;

5) лекция с предварительным ознакомлением — предполагает изучение обучающимися текста лекции в учебных подгруппах и обсуждение ее ключевых вопросов с преподавателем.

Дискуссионные методы обучения знаниям представляют собой управляемую преподавателем коммуникацию обучающихся по тематике учебной дисциплины.

Темы дискуссий определяются тремя видами источников: они связаны с темами учебного плана осваиваемой дисциплины, либо относятся к профессиональным функциям сотрудника полиции, либо

отражают проблемные вопросы (ситуации, конфликты), находящие свое объяснение информацией изучаемой дисциплины.

Ценность дискуссии для обучения полицейских обосновывается, во-первых, вовлечением обучающихся в суть обсуждаемого вопроса, формированием ясных и конкретных представлений, а также уверенным запоминанием обсуждаемой информации. Дискуссия развивает важные в деятельности полицейских коммуникативные компетенции — способность к пониманию информации, взаимодействию с собеседником и оказанию влияния на аудиторию. Дискуссионный метод повышает уровень когнитивных способностей обучающихся (способности к анализу, синтезу и оценке информации).

В зависимости от национальной специфики, помимо метода лекции и дискуссии, в обучении полицейских знаниям применяются и другие методы — ролевой и игровой, моделирование типовых и проблемных ситуаций. Наконец, применяются методы практической деятельности, если они позволяют обучающимся сформировать новые знания либо обучают способам операций с ними. Вместе с тем методы лекции и дискуссии получили наибольшее распространение. Исследователи отмечают, что методы передачи знаний повышают уровень осведомленности, развитие способностей по приобретению знаний, их обработке и применению.

Методы работы со знанием прочно ассоциированы с образовательными организациями высшего образования. Чаще всего они применяются в ходе реализации программ бакалавриата и магистратуры, программ высшей научной квалификации. Цель — обучение полицейских работе с разными источниками знаний о предмете их профессиональной деятельности, анализировать и критически оценивать их, трансформировать информацию о проблемах в задачи своей деятельности, проектировать модели и стратегии полицейских действий, контролировать их реализацию.

Конечно, с повышением уровня образования доля методов работы со знанием увеличивается. Работа со знанием в рамках программ бакалавриата нацелена на обучение полицейских способам получения знания, методам его трансформации, оценки и верификации. Как правило, учебные дисциплины посвящены правовым аспектам раскрытия и расследования преступлений, подготовке проектов нормативных и служебных документов, аналитическим, отчетным формам, работе с информационными базами данных.

Программы магистратуры обучают полицейских созданию новых знаний о полицейской деятельности. Результатом магистерских

программ выступают проекты стратегий полицейской деятельности по профилактике преступлений, контролю преступности, концепций выявления и раскрытия преступлений и пр. Практическим применением являются алгоритмы управления полицейскими силами, системы принятия решений, базы данных об оценке криминальных ситуаций, экспертные системы оценки признаков преступлений и правонарушений, а также другие продукты. Освоение магистерской программы предполагает готовность офицера полиции к построению систем управления информацией (от получения до реализации в деятельности полицейского управления).

Методы обучения умениям. Развитие умений является наиболее распространённой задачей при подготовке полицейских. Базовым методом обучения является тренинг.

В тоже время тренинги, имея схожее обозначение, с точки зрения содержания в разных странах мира существенно различаются, подразделяясь на функциональные, компетентностные, профессионально-развивающие и пр. Наиболее распространёнными видами тренинга, схожими по организации и результатам обучения, являются компетентностный и функциональный.

Компетентностный тренинг предназначен для развития или совершенствования компетенций полицейского. Объем и содержание компетенций определяется несколькими источниками, к числу которых относятся задачи, возложенные на полицию, специфика деятельности конкретного подразделения, должностные обязанности сотрудника. К примеру, для выполнения задач полиции по обеспечению общественной безопасности полицейскому необходимо обладать компетенций в области процедур контроля за состоянием транспортных средств и их безопасным использованием. Разработка тренинга, развивающего данную компетенцию, предполагает, что сотрудник полиции должен получить знания о процедуре допуска гражданина к управлению транспортным средством, регистрации транспортных средств, страхованию ответственности водителей, режима труда и отдыха водителей, правил перевозки грузов. Помимо этого, сотруднику сообщаются сведения о признаках нарушений правил дорожного движения, процедурах подготовки документов об административных правонарушениях.

Для формирования умений моделируются базовые ситуации, требующие применения полученных знаний (проверка документов водителя, квалификация дорожно-транспортного происшествия, под-

готовка протоколов/постановлений, правовая характеристика действий водителя и пр.).

Зачастую компетентностный тренинг состоит из учебной и практической частей; учебная часть реализуется в учебном центре, в составе учебной группы под руководством инструктора[1]. Практическая часть тренинга проводится в условиях профессиональной деятельности, в индивидуальной форме, под руководством наставника из числа специально подготовленных офицеров полиции. Для проведения отдельных компонент тренинга привлекаются инструкторы, действующие сотрудники полиции и руководители отделов, эксперты. Оценка результатов компетентностного тренинга осуществляется на основе показателей, применяемых для оценки действий полицейских. Оценку результатов нередко проводят руководители подразделений полиции, реализующих схожие с содержанием обучения направления деятельности.

Функциональный тренинг обеспечивает подготовку полицейского к выполнению конкретных профессиональных действий. Структурно он состоит из описания необходимой (целевой) модели поведения, комплекса учебных действий (упражнений), позволяющих сформировать данную модель поведения, а также условий, позволяющих обучающимся закрепить ее проявление в типовых либо экстремальных вариантах. Прохождение тренинга завершается оценкой степени сформированности профессиональной функции. Отличие функционального тренинга от компетентностного заключается в меньшем объеме знаний, более простой структуре умения (модели поведения). Проведение функциональных тренингов позволяет корректировать искажения и устранять ошибки в деятельности полицейских, поэтому они часто используются для повышения профессиональной квалификации.

Тренинги профессионального развития существенно отличаются от функциональных и компетентностных, поскольку они направлены на обучение полицейских умениям самообучения, самомотивации, самоменеджмента, планирования собственного развития, карьерного роста. Предметом обучения выступают умения самооценки и самоизменения, приобретение которых побуждает полицейских к совершенствованию. К разработке и проведению тренингов привлекаются академические работники — сотрудники ведущих образовательных организаций, организационные и социальные психологи.

[1] Kratcoski P.C., Das D.K. (2007). Police Education and Training in a Global Society, Lexington Books, United Kingdom.

Национальная специфика сказывается на содержании тренинговых занятий с полицейскими. Так, например, сравнивая программы тренинговой подготовки в США и Швеции, можно видеть различия: 90 % занятий с полицейскими в США нацелены на развитие и закрепление навыков выполнения служебных обязанностей, а оставшаяся часть — на личностное развитие; в Швеции тренинговые занятия нацелены на формирование способности к разрешению межличностных конфликтов, уделяется внимание психологии и взаимоотношениям (этой тематике посвящено 300 часов учебных занятий, в то время как у полицейских США — менее 20)[1].

Помимо данных видов тренинга, в зарубежной педагогической литературе описаны тренинги по развитию умений полицейских. Описание тренингов приводится далее с учетом следующих характеристик: а) тематики; б) ориентации тренинга (функциональной (выполнение задачи) или когнитивной (развитие представления)); в) продолжительность тренинга.

Тематика тренинговых занятий американских и канадских полицейских составляет от 10 до 15 курсов и фактически составляет большую часть (60–70 %) программы профессионального обучения (400 из 600 часов обучения). Как следствие, большинство компетенций в ходе профессиональной подготовки полицейских в странах, использующих модель «обучение через опыт», находит свое закрепление в форме тренинга.

По направленности тренинги разделяются на:

— поведенческие — формирующие модель профессионального поведения (например, арест подозреваемого, патрулирование улицы, допрос свидетеля);

— когнитивные — формирующие представление о содержании действий (квалификация преступления, оценка доказательств);

— адаптивные — социализирующие обучающегося в подразделении, в котором он планирует проходить службу.

Функциональный тренинг представляет собой инструктирование обучающегося по выполнению действий (патрулирование, проверка документов, остановка транспортного средства, оказание медицинской помощи, прицельная стрельба и пр.).

Когнитивный тренинг нацелен на развитие представлений об алгоритмах профессиональной деятельности и их использование в кон-

[1] Vivian B. L. (1998). Swedish police selection and training: issues from a comparative perspective // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. № 21 (2). PP. 280–292.

кретных ситуациях (представление о профессии полицейского, квалификации преступлений в уголовном законодательстве, исполнении административных процедур и пр.).

Адаптивные тренинги не всегда представлены в программах подготовки полицейских. Но опыт Швеции показывает важность социализации молодых сотрудников. Благодаря 20-недельному этапу адаптации полицейские знакомятся с будущим местом работы, устанавливают взаимоотношения с сотрудниками, организуют собственную деятельность в оптимальном для себя режиме.

Продолжительность тренинга в учебных центрах составляет 15 недель (в период интернатуры (обучения в подразделениях, управлениях и отделах полиции) с курсантами также проводятся тренинговые занятия). Объем тренинговых занятий полицейских в таких странах, как Великобритания, Канада, США составляет от 10 до 15 тематических тренингов общей продолжительностью до 70 % программы подготовки (400 из 600 часов обучения)[1]. Фактически он составляет существенную часть и его вклад в подготовку полицейских является более весомым, чем теоретические занятия.

Методика обучения умениям зависит от организации наставничества. Институт наставничества существует в большинстве стран мира, однако задачи и функции наставника различаются. Например, в образовательных системах академического типа функции наставника заключаются в профессиональном сопровождении обучающегося на завершающих этапах (стадиях) обучения. В образовательных системах, построенных на принципе «обучение через опыт» (например, Великобритании, США, Новой Зеландии), наставник закрепляется за обучающимся практически с первых недель подготовки.

Формирование умений полицейских посредством тренинга обеспечивается двумя ключевыми педагогическими технологиями: *проблемной* и «*задаче-ориентированной*» (рис. 7).

[1] Bradford D., Pynes J. E. (1999). Police academy training: Why hasn't it kept up with practice? Police Quarterly. № 2 (3). PP. 283–301.



Рис. 7. Технологии обучающего тренинга

Данные технологии нацелены на закрепление умений и выработку навыков служебного поведения полицейских. Они фокусируются на двух часто встречающихся сторонах служебной деятельности — проблемах, возникающих при выполнении служебных обязанностей, а также нетипичных условиях выполнения задач. Целью выступает разработка учебных тренингов, посредством которых у полицейских формируется умение находить выход из проблемной ситуации, действовать в особых, нестандартных условиях.

Представление данных технологий осуществляется нами на примере профилактической деятельности полиции[1]. Способность ор-

[1] Злоказов К. В. Оценка зарубежного опыта формирования способности сотрудников полиции к профилактической деятельности // Педагогика и психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика: ма-

ганизовывать и осуществлять профилактические мероприятия имеет сложный характер. Как правило, профилактическая деятельность является ведущим показателем при оценке эффективности подразделений полиции. От сотрудника она требует уверенного знания криминологических теорий, хорошей способности обобщать сведения о преступлениях и правонарушениях, выявлять закономерности их совершения на конкретной территории, оценивать роль разных факторов. Помимо этого, осуществление профилактического воздействия требует от сотрудника коммуникативной компетентности, выражающейся в способности общаться с разными категориями населения, влиять на их представления и убеждения, в конечном итоге — менять их модели поведения. Наконец, опыт осуществления профилактических мероприятий также играет значительную роль в выборе оптимальных средств профилактического воздействия.

Технологии проблемного и «задаче-ориентированного» обучения сотрудников полиции применяются в США и Канаде комплексно, дополняя друг друга. Поскольку их реализация осуществляется в виде тренинговых (практико-ориентированных) занятий, содержание обучения предполагает выработку моделей поведения по осуществлению профилактики. Данные модели отличаются либо стратегически (то есть целями) либо процедурно (то есть методами и формами).

Критическая оценка применения данных моделей обучения позволяет сформулировать недостатки и проблемы, вызванные их применением. К недостаткам, влияющим на выполнение служебных обязанностей, относятся неспособность развивать качества мышления обучающихся (гибкость принятия решения, глубина оценки последствий); неспособность будущих офицеров работать с неполной или противоречивой информацией (отказ принимать решение, избегание неопределенности), некритическое отношение к алгоритмам поведения (отсутствие оценки ситуации, нежелание менять стратегию поведения). Полученные знания и навыки применяются сотрудниками без учета особенностей ситуации. Применение данных моделей обучения негативно сказывается на внеслужебной деятельности. Как правило, обучающиеся неспособны переносить результаты обучения на другие сферы деятельности. Поскольку модели профилактической работы фокусируются на конкретных параметрах деятельности (целях, условиях), сотрудники применяют их только в описанных условиях. В нетипичных ситуациях сотрудники подобные модели не применяют,

териалы всероссийской научно-практической конференции. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. С. 127–130.

знания или навыки не используют. Конечно, описанные недостатки отражают специфику данных методов, но вместе с тем характеризуют последствия их применения.

Проблемное обучение предполагает ознакомление обучающихся с ситуациями криминального характера, не получившими практического разрешения, оценку причины затруднений, выработку алгоритма новых профилактических действий. Кроме того, проблемный подход требует от обучающихся произвести поиск причин совершения преступления, проанализировать факторы и условия, способствующие его совершению, оценить эффективность профилактических действий.

Ситуации криминального и виктимного поведения представляются обучающимся достаточно подробно. Они могут ознакомиться с материалами уголовного дела, биографическими и социальными сведениям, педагогическими и психологическими характеристиками.

Результаты применения проблемного подхода заключаются в формировании у обучающихся представлений о причинно-следственных связях, влияющих на совершение преступления, механизма профилактического воздействия и факторов, снижающих его эффективность. Обучающимся становится понятен генез криминального действия, а при решении задачи по профилактике виктимности — модели эффективного и неэффективного полицейского воздействия.

Технология обучения, ориентированная на решение задач, используется для выработки умения полицейских организовывать собственные действия. Обучающиеся знакомятся с имеющимися моделями действий полицейского, например, методами и алгоритмами профилактики преступлений и правонарушений, получают справочные и статистические материалы о преступлениях и правонарушениях.

Умение осуществлять профилактику преступлений вырабатывается и закрепляется посредством моделирования условий и разучивания алгоритма действий. Первые ступени данной технологии предполагают «сценарные» модели коммуникации, жесткие по своей структуре, дальнейшие — более гибкие, ориентированные на «цели». В зависимости от характера профилактических действий, обучающиеся имитируют профилактическую беседу с потенциальным правонарушителем или жертвой, их социальным окружением. Внимание уделяется социальным характеристикам собеседника: возрасту, полу, социальному статусу.

В целом отметим, что обучение полицейских организации профилактических мероприятий имеет практико-ориентированный характер. Оно осуществляется посредством технологий проблемного

и «задаче-ориентированного» обучения, методом тренинговых занятий. Их выбор обусловлен педагогическими соображениями — высокой результативностью обучения, позволяющей сотрудникам полиции получать завершенные модели действий и применять их в практической деятельности. Однако данные эффекты в долгосрочной перспективе нивелируются негативными последствиями, во-первых, снижая способность действовать в ситуациях неопределенности, во-вторых, ухудшая критичность и гибкость мышления, в-третьих, ухудшая социальное взаимодействие во внеслужебных отношениях.

Подводя итоги параграфа, отметим, что методы обучения работе со знаниями, равно как и методы практического обучения, являются ключевыми методами профессиональной подготовки полицейских разных стран мира. Технология их применения, эффективность и результативность подвергаются педагогической оценке, показывающей перспективы дальнейшего совершенствования.

Таким образом, в главе обобщались педагогические подходы к организации профессиональной подготовки полицейских разных стран. Анализу подвергались ключевые идеи педагогических подходов к обучению, рассматривались связь между функциями полиции и формируемыми у сотрудников компетенциями, практика применения методов передачи знаний и развития умений.

Контрольные вопросы:

1. Опишите известные вам формы организации полиции зарубежных стран.
2. Определите влияние концепции полицейской деятельности на обучение полицейских.
3. Укажите известные вам особенности современного полицейского образования.
4. Перечислите отличия модели «полицейского образования» от модели «полицейского обучения».
5. Опишите, каким образом различаются объем и содержание полицейского образования в разных странах мира.
6. Сравните модель обучения посредством накопления опыта с моделью приобретения знаний.
7. Перечислите методы обучения умениям, применяемые в обучении полицейских зарубежных стран.

Раздел II
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Глава 4
Содержание и основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел

4.1. Понятие и характеристика воспитательной работы в органах внутренних дел.
4.2. Основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел.

4.1. Понятие и характеристика воспитательной работы в органах внутренних дел

О сущности воспитания кратко говорилось в первой главе учебника, когда рассматривались основные категории педагогики. Отмечалось, что воспитание является ее фундаментальной категорией. Оно настолько значимо, что сама педагогика часто определяется как наука о воспитании человека. Воспитание традиционно рассматривалось как процесс восхождения человека по ступеням развития личности, формирование ее отношений, ценностей, смыслов жизни и деятельности. В данной главе рассмотрим эту категорию более объемно.

Значение воспитания для жизни общества было осознано человечеством очень давно. Еще в IV веке до н. э. древнегреческий философ Демокрит утверждал: «Природа и воспитание подобны. А именно: воспитание перестраивает человека и, преобразуя, создает ему

вторую природу»[1]. Такую же мысль почти две тысячи лет спустя выразил великий немецкий философ Г.Ф. Гегель: «Педагогика есть искусство делать людей нравственными; она рассматривает человека как природное существо и показывает путь, следуя которому он снова рождается, его первая природа превращается во вторую духовную природу, так что духовное становится в нем привычкой»[2].

Почему такая важная роль отводится воспитанию?

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

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

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

В-четвертых, процесс воспитания (и особенно самовоспитания) позволяет человеку пройти путь развития от животного индивида, жизнь которого регулируется биологическими и социально-биологическими потребностями, до индивидуальности высокого духовного совершенства, творца и созидателя, способного оставить после себя творения, украшающие и развивающие человечество.

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

---

[1] Хрестоматия по истории отечественной педагогики XIX — начала XX века / сост.: Беленчук Л. Н., Никулина Е. Н., Овчинников А. В., Прокофьева Е. А. — М.: ФГНУ ИТИП РАО, ИЭТ, 2012. — 564 с.

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

Сущность воспитания — это возвышение и расширение потребностей человека, преобразование биологических (и социально-биологических) потребностей в социальные и духовные. Воспитание своей основной целью имеет сознательное изменение мотивации человека. Оно обращается к чувствам, сознанию и самосознанию человека, его потребностям, ценностям, мотивам деятельности, смыслам, идеалам; направляет энергию, активность сотрудника органов внутренних дел в социально важное русло.

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

На основе общих характеристик воспитания рассмотрим сущность воспитания сотрудников органов внутренних дел.

Первые вопросы использования знаний педагогики в решении правоохранительных задач возникли в XIX–XX веках. Интерес к этому возрастал, и в советский период о воспитывающем обучении сотрудников органов внутренних дел говорилось довольно часто, поскольку это направление включалось управление личным составом. На сегодняшний день вопросам управления и, в частности, воспитания сотрудников органов внутренних дел уделяется много внимания, ведь именно от этого зависит дальнейший успех их профессиональной деятельности; поэтому необходимо осветить более подробно содержание и методы воспитания.

Успешное выполнение органами внутренних дел стоящих перед ними задач, совершенствование оперативно-служебной деятельности напрямую связаны с формированием у сотрудников высоких профессионально-нравственных качеств, укреплением дисциплины и законности в служебных коллективах. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом, выделения приоритетов в системе воспитания.

Содержание воспитания отражает его цели и задачи и направлено на их достижение. Под содержанием воспитания понимается такое ценностное (шире — смысловое) наполнение взаимодействия его субъектов — руководителя и подчиненных, коллектива и личности — которое способствует развитию социальной зрелости каждого, тем самым обеспечивая решение задач, поставленных перед сотрудниками.

В педагогической теории и практике понятие «воспитание сотрудников органов внутренних дел» конкретизируется и раскрывается через содержание, методы и формы воспитательной работы. Вве-

дение термина «работа» позволяет сосредоточить внимание воспитателей на решении конкретных профессионально-педагогических задач. Воспитательная работа — это основной вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса гражданских, профессиональных, психологических и нравственных качеств, обусловленных потребностями службы[1].

Целью воспитательной работы в органах внутренних дел является формирование и совершенствование личностных качеств сотрудника органов внутренних дел, прежде всего, как гражданина, любящего свое Отечество, как профессионала, индивида и личности, обладающей высоконравственными и моральными качествами, обусловленными особенностями службы[2].

Воспитательная работа основывается на следующих общих принципах[3]:

1. Целенаправленности и целесообразности воспитания (устанавливает необходимость определения ожидаемого результата воспитания и оценки его эффективности).

2. Гражданско-патриотической направленности воспитания (нацеливает воспитательный процесс на формирование у сотрудника высоких качеств гражданина и патриота).

3. Профессиональной направленности воспитания (означает нацеленность любого воспитательного мероприятия на формирование у сотрудника профессиональных качеств, необходимых для успешной служебной деятельности).

4. Воспитания в ходе повседневной деятельности и в интересах службы, при осуществлении сотрудником всех видов повседневной деятельности — служебной, учебной, общественной, творческой.

5. Воспитания личности в служебном коллективе и через коллектив (предполагает влияние межличностных отношений в служеб-

---

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900. (Документ опубликован не был).

[2] Воробьев И. Ю. Педагогическая стратегия руководителя в процессе профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. — 2013. — № 1 (25). — С. 66–69.

[3] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

ном коллективе и коллективного мнения на процесс развития личности, ее настроение, мотивацию и результаты деятельности).

6. Индивидуального и дифференцированного подхода (определяет необходимость учета в процессе воспитания индивидуальных и групповых психологических, профессиональных, национальных, возрастных и иных особенностей сотрудников).

7. Сочетания высокой требовательности к подчиненным с уважением их прав и личного достоинства.

8. Личного примера (выражает прямую зависимость эффективности воспитательной работы от уровня управленческого, профессионального и личностного авторитета должностного лица, осуществляющего воспитательный процесс).

При организации воспитательной работы решаются следующие задачи[1]:

1. Обеспечение понимания и поддержки личным составом государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, Министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка.

2. Воспитание личного состава в духе преданности своему Отечеству — Российской Федерации, знания и уважения его истории, национальных, культурных и духовных ценностей.

3. Формирование у сотрудников высокого правосознания, выражающегося в неуклонном соблюдении положений Конституции Российской Федерации, требований нормативных правовых актов Российской Федерации и МВД России.

4. Воспитание у личного состава чувства гордости за принадлежность к профессии, верности Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, лучшим профессиональным традициям.

5. Развитие у сотрудников устойчивой нравственной мотивации к добросовестному труду, повышению образовательного уровня и совершенствованию профессионального мастерства.

6. Выработка у сотрудников устойчивых навыков служебного поведения, основанных на строгом соблюдении служебной дисциплины и законности, требований служебной этики, антикоррупционных стандартов.

---

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

7. Воспитание личного состава на героической истории органов внутренних дел, примерах высокого профессионализма, мужества и отваги, проявленных сотрудниками.

Воспитательная работа включает в себя следующие виды[1]:

1. Морально-психологическую подготовку.
2. Индивидуальную воспитательную работу.
3. Информационно-пропагандистскую работу.
4. Работу по поддержанию служебной дисциплины и законности.
5. Культурно-просветительскую работу.

Таким образом, воспитательная работа в органах внутренних дел предполагает единство и согласованность действий всех субъектов воспитания.

4.2. Основные направления воспитательной работы в органах внутренних дел

Воспитательная работа в органах внутренних дел организуется по следующим направлениям:

1. Патриотическое воспитание.
2. Профессиональное воспитание.
3. Правовое воспитание.
4. Нравственно-этическое воспитание.
5. Эстетическое воспитание.

Рассмотрим более подробно каждое из перечисленных направлений.

1. *Патриотическое воспитание* призвано формировать и развивать у сотрудников личностные качества гражданина-патриота, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, высокого патриотического сознания, готовности к выполнению задач, связанных с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан.

Патриотизм — это любовь к Родине, преданность своему Отечеству, стремление служить его интересам и готовность, вплоть до самопожертвования, к его защите. На личностном уровне патриотизм выступает как важнейшая, устойчивая характеристика челове-

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

ка, выражающаяся в его мировоззрении, нравственных идеалах, нормах поведения.

На макроуровне патриотизм представляет собой значимую часть общественного сознания, проявляющуюся в коллективных настроениях, чувствах, оценках, в отношении к своему народу, его образу жизни, истории, культуре, государству, системе основополагающих ценностей. Патриотизм проявляется в поступках и деятельности человека. Зарождаясь из любви к малой родине, патриотические чувства, пройдя через целый ряд этапов на пути к своей зрелости, поднимаются до общегосударственного патриотического самосознания, до осознанной любви к своему Отечеству. Патриотизм всегда конкретен, направлен на реальные объекты. Деятельная сторона патриотизма является определяющей, именно она способна преобразовать чувственное начало в конкретные дела и поступки для Отечества и государства.

Патриотизм является нравственной основой жизнеспособности государства и выступает в качестве важного внутреннего мобилизующего ресурса развития общества, активной гражданской позиции личности, готовности ее к самоотверженному служению своему Отечеству.

Патриотическое воспитание должно быть плановым, системным, постоянным и одним из приоритетных направлений в деятельности органов внутренних дел в области воспитательной работы.

Патриотическое воспитание предполагает формирование у сотрудников органов внутренних дел гражданского поведения, воспитание целеустремленности, настойчивости, работоспособности, выдержки, дисциплинированности, стойкости, самоорганизации, самоконтроля.

В организации патриотического воспитания большое значение имеют чествование памятных дат, дней воинской славы, встречи с ветеранами и героями войн, посещения музеев и тематических выставок, работа патриотических кружков и клубов и т. д.

Развитие системы патриотического воспитания в органах внутренних дел служит основой для дальнейшего сохранения и развития славных боевых и профессиональных традиций, которые передаются молодому поколению защитников правопорядка ветеранами службы.

Совершенствование системы патриотического воспитания должно обеспечить развитие нашей страны как свободного, демократического государства, укрепить у граждан России высокое патрио-

тическое сознание, верность Отечеству, готовность к выполнению конституционных обязанностей.

2. Профессиональное воспитание. Профессиональное воспитание, по мнению Э. Ф. Зеер, есть специально организованный и контролируемый процесс приобщения будущего специалиста к профессиональному труду в ходе профессионального обучения и становления в качестве субъекта этой деятельности[1].

В настоящее время принципиальным вопросом совершенствования профессионального воспитания является проблема его приоритетности, роли и места в числе других факторов общественной жизни, формирования и развития личности.

Каждая профессия предъявляет к профессиональным качествам человека свои специфические требования. Только сформировав их у себя, специалист становится профессионалом. Без них нет и дальнейшего профессионального совершенствования. Формирование профессиональных качеств в сочетании с профессиональными знаниями, умениями, навыками — это и есть содержательная сторона процесса профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел. Педагогическая наука исходит из того, что профессиональная подготовка и воспитание — это единый процесс.

Содержание профессионального воспитания закреплено в нормативных правовых актах МВД России, определяющих задачи и требования к личностным и деловым качествам сотрудников органов внутренних дел.

Основными задачами профессионального воспитания являются:

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

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

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

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

[1] Зеер Э. Ф., Хасанова И. И. Социально-профессиональное воспитание в вузе : монография. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2003. С. 35.

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

— развитие у сотрудников здоровой потребности в служебном росте;

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

— предупреждение профессиональной деформации сотрудников.

Высокий профессионализм личного состава является обязательным условием успешной реализации органами внутренних дел стоящих перед ними задач.

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

3. *Правовое воспитание*, оказывающее целеустремленное систематическое влияние на сознание сотрудников в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

Наиболее общая задача правового воспитания — это формирование правосознания личности; вытекающие отсюда задачи — предотвращение антиправового, криминального поведения. Правосознание есть форма общественного сознания. Поэтому оно зависит от общественных отношений, экономических условий. Правосознание включает в себя освоенные человеком идеологические ценности (идеи, теории, которые отражают правовые явления) и отношение людей к праву.

Смысл, содержание и структуру правового воспитания образуют:

1. Правовое просвещение.

Результатом правового просвещения являются знания и понимание ценностей общественного существования, которое регулируется нормами, законами.

2. Воспитание адекватного отношения к нормам права.

Адекватное отношение к закону означает, что нормы права включены человеком в систему собственных оценок и регуляторов. Именно с точки зрения закона оценивается собственное поведение (намерение) и поведение окружающих.

3. Выработка устойчивых навыков (стереотипов поведения). Такие стереотипы прививаются в самом раннем детстве. Строятся они на основе одобряемого взрослыми нормативного поведения, мотивом которого может быть положительная оценка взрослых, а позже — положительная самооценка.

Основные задачи правового воспитания сотрудников органов внутренних дел:

— приобретение сотрудниками правовых знаний как необходимое условие соблюдения законности, правильного использования предоставленных прав при исполнении возложенных обязанностей;

— формирование отношения (как оценочной категории) к правовым требованиям, приводящего к осознанным убеждениям сотрудника в правильности и необходимости принятых правовых предписаний;

— привитие осознанных, основанных на нормативных правовых актах действий, которые сотрудник органов внутренних дел воспринимал бы как должные в силу того, что формальная необходимость выполнять закон перешла в его внутреннюю потребность.

Применительно к сотрудникам органов внутренних дел следует говорить не столько о воспитании, сколько о развитии их правовой культуры, то есть более высоком уровня правосознания.

Правовая культура молодых сотрудников органов внутренних дел, как показывают исследования, близка к гражданскому правосознанию. Поэтому требуется развивать ее в сторону большей зрелости, профессионализма.

Рассмотрим структуру правовой культуры сотрудника органов внутренних дел.

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 разного рода целенаправленные заня-

тия (правовое просвещение), анализ опыта работы. Эффективен анализ реальной практики сотрудников органов внутренних дел, 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 задач российского права, средством решения которых служат законы. Здесь особенно важно прослеживать 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 нравственного, ценностного отношения к нормам права. Добиваться убеждения в целесообразности, социальной значимости законопослушного поведения и деятельности.

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

5. Правовая активность сотрудника органов внутренних дел. 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 правовых норм:

— как объективно необходимых регуляторов социальных отношений, способствующих стабильному и прогрессивному развитию общества;

— как регуляторов собственной деятельности;

— как эффективных средств преобразования своей деятельности и окружающего мира.

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

4. *Нравственно-этическое воспитание* развивает у сотрудников представления о нравственных основах службы в органах внутренних дел, знания нравственно-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и вырабатывает устойчивые навыки соблюдения этики и служебного поведения.

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

О том же свидетельствует и высказывание К. Д. Ушинского: «Мы смело высказываем убеждение, что влияние нравственное составляет главную задачу воспитания, гораздо более важную, чем развитие ума вообще, наполнение головы познаниями»[1].

Основная цель нравственно-этического воспитания сотрудников органов внутренних дел заключается в формировании у них моральных качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга. Особое внимание необходимо сосредоточить на формировании у сотрудников нравственных установок, личной убежденности, ориентированных на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел, Конституции Российской Федерации и законам Российской Федерации, повышение профессионализма.

Несомненно, что в совершенствовании нравственно-этического воспитания сотрудников органов внутренних дел важную роль играет мораль.

«Мораль» (от лат. mores — обычаи, нравы, отсюда moralis — назидательный, нравоучительный) — один из важнейших институтов и один из основных способов нормативной регуляции деятельности

[1] Ушинский К. Д. О пользе педагогической литературы. — М.: Педагогика, 1996. С. 79.

и поведения людей[1]. Она является системой этических ценностей, которые признаются человеком.

Нормы морали получают свое идейное содержание в общих представлениях, принципах того, как необходимо себя вести. Мораль всегда предполагает наличие определенного нравственного идеала, образца для подражания, содержание и смысл которого меняются в историческом времени и социальном пространстве у разных народов[2].

Мораль общества охватывает большое многообразие этих отношений. Если их сгруппировать, то можно четко представить содержание воспитательной работы по развитию нравственности сотрудников. В целом эта работа должна включать в себя формирование моральных отношений:

— к окружающим людям;

— к самому себе;

— к общественному достоянию и материальным ценностям народа и общества в целом;

— к профессиональной деятельности и труду;

— к Родине, другим странам и народам, миру в целом и т. д.

Для осуществления процесса нравственно-этического воспитания необходимо не только хорошо ориентироваться в его содержании, но и четко представлять конечный результат, отвечая на вопрос: какого человека можно считать нравственным.

Нравственным нужно считать такого человека, для которого требования морали, нормы и правила поведения, принятые в обществе, выступают как его собственные взгляды и убеждения, как глубоко осмысленные, привычные ориентиры поведения. В этом смысле А. С. Макаренко придавал большое значение «поступку наедине с собой», то есть тому, как ведет себя человек, когда не подвержен контролю со стороны других людей и какие совершает поступки, находясь один на один со своей совестью. О высоком уровне нравственной воспитанности человека можно судить только тогда, когда он достойно ведет себя в силу внутренних потребностей, нравственного побуждения, когда в качестве контроля выступают его собственные устоявшиеся взгляды и убеждения.

---

[1] Этика деловых отношений : учебник / под. ред. В. К. Борисова, М. И. Панова. — М.: ФОРУМ, ИНФРА-М, 2006. С. 5.

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

Выработка твердых морально-этических взглядов и убеждений, соответствующих им привычек поведения составляет глубинную сущность нравственного воспитания личности. В этом смысле нравственность личности органически связана с ее моральными чувствами, совестью, с постоянной оценкой своего поведения и стремлением к искреннему раскаянию в тех случаях, когда допущены нарушения моральных принципов. В этой связи необходимо отметить, что нравственное воспитание будет эффективным только тогда, когда оно основано на нравственном самовоспитании и самосовершенствовании.

Источником нравственно-этического воспитания являются и этические нормы. «Этика» (от греч. ethos — обычай, нрав) — учение о морали, нравственности. Впервые это понятие употребил Аристотель для обозначения практической философии, которая должна дать ответ на вопрос, что мы должны делать, чтобы совершать правильные нравственные поступки»[1].

В свою очередь, «этикет» — совокупность правил поведения (обхождения с людьми), касающихся внешнего проявления отношения к людям. Этикет — составная часть внешней культуры общества. Выражается в сложной системе детально разработанных правил учтивости, четко классифицирует правила обхождения с представителями разных категорий граждан, с должностными лицами в соответствии с их рангом, правила поведения в разных социальных кругах[2].

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации определяет этические нормы, правила и требования к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время, применяемые, наряду с нормативными предписаниями, определяющими государственно-правовой статус сотрудника органов внутренних дел, ограничения, требования к нему, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел Российской Федерации[3].

---

[1] Психология и этика делового общения : учебник / под. ред. В. Н. Лавриненко. С. 308.

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

[3] Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 26.06.2020 № 460. (Документ опубликован не был).

Основные этические требования предписывают сотруднику органов внутренних дел[1]:

1. Рассматривать защиту жизни, здоровья, прав, свобод, чести, личного достоинства и законных интересов граждан как высшую нравственную цель служебной деятельности.

2. Признавать приоритет государственных и служебных интересов над личными, быть готовым к выполнению служебных обязанностей в особых условиях, перемещению в интересах службы, в том числе в другую местность.

3. Служить примером исполнения законов, неукоснительного соблюдения требований служебной дисциплины.

4. Быть мужественным и решительным перед лицом опасности при пресечении правонарушений, защите граждан от преступных посягательств, проявлять готовность к оказанию помощи пострадавшим.

5. Учитывать национальные обычаи и традиции, религиозные чувства граждан, культурные и иные особенности разных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать согласию между ними.

6. Вести себя достойно и вежливо, вызывая доверие и уважение граждан к органам внутренних дел, готовность оказывать им содействие.

7. Быть нетерпимым к проявлениям коррупции.

В современных условиях нельзя рассматривать изолированно друг от друга вопросы профессионального и нравственно-этического воспитания сотрудников в силу их теснейшего взаимодействия и взаимопроникновения. Представляется, что деление процесса воспитания на «части» — патриотическое, профессиональное, нравственно-этическое, правовое и т. д. — возможно лишь условно, для «удобства» исследования; в реальной жизни нельзя оторвать эти аспекты воспитания один от другого. Воспитание по своей природе является интегральным, выступая как результат взаимодействия людей, как совокупность воздействия макросреды, микросреды и самовоспитания. Любое воспитание — трудовое, патриотическое, политическое и пр. — не может не быть в то же время и нравственно-этическим воспитанием[2].

---

[1] Там же.

[2] Олейников В. С., Душкин А. С., Трипутин С. Н. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: теория и практика : монография. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 156 с.

5. Эстетическое воспитание. Эстетическая культура личности — это процесс и результат творческого освоения эстетических ценностей общества, а также способов деятельности, направленных на их создание. Эстетическая культура человека является выражением его духовного развития, его способностей преобразовывать мир по законам красоты. По своей структуре эстетическая культура личности представляет собой сложную систему. Можно выделить следующие ее основные элементы.

Во-первых, это определенные знания в области духовной культуры. К ним относятся знания общекультурного, общеобразовательного порядка, в том числе искусствоведческие, философские, исторические и иные знания об эстетических объектах. Кроме того, к таким знаниям относятся знания непосредственно эстетические, которые предполагают понимание по крайней мере основных эстетических категорий, особенностей эстетических и художественных закономерностей.

Эстетические знания являются базой эстетического развития личности. Сейчас, в эпоху научно-технической революции, в связи с возрастанием роли научного мышления вопрос об эстетической образованности личности становится особенно актуальным. Однако эстетическое сознание по своей природе является оценочным, поэтому эстетические знания — необходимый, но не единственный элемент эстетической культуры.

Во-вторых, эстетическая культура включает в себя эстетическую деятельность.

Формируется эстетическая культура в процессе эстетического воспитания. Эстетическое воспитание — целенаправленный процесс формирования у человека эстетического отношения к действительности. Это отношение с возникновением общества развивалось вместе с ним, воплощаясь в сфере материальной и духовной деятельности людей. Оно связано с восприятием и пониманием ими прекрасного в действительности, эстетическим наслаждением им, эстетическим творчеством человека.

Так, эстетическое воспитание в органах внутренних дел призвано способствовать формированию эстетической культуры личности сотрудника. Значимой формой эстетического воспитания сотрудни-

ков органов внутренних дел является приобщение к ценностям мировой художественной культуры[1].

Полноценно сформированная эстетическая культура сотрудника органов внутренних дел способствует не только пониманию мировоззренческих, социальных и личностных проблем человека, но и анализу ценностно-мотивационной ориентации человека с точки зрения гуманистических ценностей человечества. Эстетическая культура сотрудника органов внутренних дел вырабатывает потребность уважительно и бережно относиться к историческому наследию Российской Федерации, позволяет толерантно воспринимать социально-культурные различия, ориентироваться в политических, социальных и экономических процессах, культурных традициях, к примеру, этнокультурных и конфессиональных[2].

Базовые элементы эстетической культуры личности сотрудника органов внутренних дел выявляют уровень способности анализировать собственные возможности, потенциал самосовершенствования и адаптации к меняющимся социокультурным условиям, а также формируют стремление повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, публично представлять результаты своей деятельности, вести полемику и дискуссии. Понимание и прочувствованное отношение к цели и смыслу государственной службы позволяет сотруднику полиции осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры.

Эстетическое воспитание подчинено всестороннему развитию личности. Прекрасное в жизни — и средство, и результат эстетического воспитания. Оно концентрируется в искусстве, художественной литературе, неразрывно связано с природой, общественной и профессиональной деятельностью, бытом людей, их взаимоотношениями. Система эстетического воспитания в целом использует все эстетические явления действительности. Особое значение при этом придается восприятию и пониманию прекрасного в профессиональной деятельности, развитию у человека способности вносить красоту в процесс и результаты труда.

---

[1] Меняйло Л. Н. Эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. — Белгород: БелЮИ МВД России, 2009. — 76 с.

[2] Пенионжек Е. В. Эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. — М.: РУСАЙНС, 2017. С. 3.

Важнейшей частью эстетического воспитания является художественное воспитание, использующее в качестве воспитательного воздействия средства искусства, формирующие специальные способности и развивающие дарования в определенных его видах — изобразительном, музыкальном, вокальном, хореографическом, театральном, декоративно-прикладном и т. д. По мере развития общества возрастает роль эстетического воспитания в формировании духовной культуры человека. Художественно-творческое начало становится могучим фактором эстетического воздействия на человека. В этих условиях эстетическое воспитание действуют как единая система обогащения духовной культуры человека. Эстетическое воспитание должно происходить целенаправленно, планомерно, быть тесно связанным с идейно-нравственным становлением личности, формированием ее активной жизненной позиции.

Любая профессиональная деятельность предъявляет к человеку определенные требования и накладывает своеобразный отпечаток на его личность и весь образ жизни. И для того, чтобы определить, какими эстетическими качествами, обусловливающими эффективность профессиональной деятельности, должен обладать сотрудник органов внутренних дел, необходимо проанализировать саму эту деятельность, выявить ее специфические особенности, раскрыть ее структуру.

Умение использовать взаимосвязанные принципы эстетического знания при разрешении конкретных социокультурных ситуаций способствует правильному с точки зрения вежливости и культуры поведения общению сотрудника органов внутренних дел в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями разных социальных групп, национальностей и конфессий, демонстрирующему владение не только основами анализа социально и профессионально значимого, но и навыками позитивного общения в процессе профессиональной деятельности.

Разработка проблемы эстетического воспитания сотрудников органов внутренних дел должна осуществляться как в плане анализа эстетики в структуре профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, так и в плане характеристики присущего ей комплекса психологических особенностей.

Таким образом, специфика воспитательной работы в органах внутренних дел определяется теми же факторами, но требования

к нему — иные, определяемые сутью воспитания как развития мотивационной сферы сотрудника.

В чем заключаются эти требования?

1. Профессиональная направленность воспитания определяет его высокую нормативность, подчиненность мотивации соблюдения и утверждения законности.

2. Учет мотивации взрослых людей со сформировавшимися мотивами, ценностями особенно требует, чтобы воспитательное взаимодействие соответствовало потребностям и ценностям сотрудника.

3. Включенность воспитательного взаимодействия в профессиональную деятельность также определяет своеобразие методов и содержания воспитания сотрудников органов внутренних дел. Во-первых, воспитание осуществляет руководитель (начальник), который наделен большими правами и полномочиями. Во-вторых, воспитание осуществляется в коллективе, имеющем особую организацию, уставные взаимоотношения, традиции.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под содержанием воспитания? Чем оно отличается от понятия «содержание образования»?
2. Раскройте основные идеи и направления содержания воспитания.
3. Дайте обоснование факторов, влияющих на характер определения содержания воспитания сотрудников органов внутренних дел.
4. Назовите общие принципы воспитательной работы в органах внутренних дел.
5. Каковы задачи воспитательной работы в органах внутренних дел?
6. Какие виды включает воспитательная работа в органах внутренних дел?
7. Назовите цели, задачи, содержание и особенности организации правового воспитания в органах внутренних дел.

ГЛАВА 5
ФОРМЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ И МЕТОДЫ ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

5.1. Формы воспитательной работы в органах внутренних дел: понятие и характеристика.
5.2. Формы индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел.
5.3. Методы воспитания сотрудников органов внутренних дел.

5.1. Формы воспитательной работы в органах внутренних дел: понятие и характеристика

В предыдущих главах мы рассмотрели сущность, принципы, направления, содержание воспитания сотрудников органов внутренних дел, отмечали их взаимосвязь и влияние друг на друга. В данной главе обсудим ответы на вопросы: как достигаются поставленные воспитательные цели, как реализуется соответствующее им содержание воспитательной работы. На практике ответ на эти вопросы связан с важнейшими педагогическими понятиями — формы и методы воспитания. Мы встречались с этими терминами, когда знакомились с формами и методами обучения.

Одним из элементов педагогической системы являются организационные формы воспитания. Эта категория обозначает внешнюю сторону организации процесса воспитания, определяющую, когда, где, кто и как воспитывается. Если принципы воспитания говорят, почему надо так воспитывать, то формы определяют, как в реальных условиях организовать воспитание. Формы воспитания — это варианты организации конкретного воспитательного процесса и композиционное построение воспитательного мероприятия. Они всегда взаимосвязаны с содержанием. «Толковый словарь живого великорусского языка» дает такое определение понятия «форма», как образ, установленный порядок[1].

Формы и методы воспитательной деятельности основательно прописаны и в большинстве современных отечественных вузовских

[1] Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. — М.: Русский язык, 1991. — 537 с.

учебников и учебных пособий по педагогике. Формы воспитательной работы — это варианты организации воспитательного процесса, композиционное построение воспитательного дела[1].

Если применить философскую диалектику содержания и формы к анализу форм воспитательной работы в педагогике, то можно сказать, что форма воспитательной работы — это организационная структура, педагогическое действие, мероприятие, в котором реализуются задачи, содержание и методы конкретного воспитательного процесса. Формы определяют организационную сторону: кто, где, как, когда и в каких условиях ведет конкретную воспитательную работу.

Практика свидетельствует, что воспитатели наибольшие трудности испытывают при определении и выборе форм воспитания. Это, прежде всего, связано с недостаточно разработанной теорией форм и методики воспитательной работы, а также отсутствием педагогических умений планирования и организации этой работы.

Каждая из форм воспитательной работы решает вполне определенные воспитательные задачи в целях развития личности, интересов и потребностей сотрудников органов внутренних дел, способствует формированию на этой основе тех или иных качеств личности. Формы воспитательной работы должны обеспечивать достижение единой цели. При этом каждая из форм воспитания представляет собой единство общего, особенного и единичного. Все они строятся на основе уважения личности сотрудника, признания его индивидуальности, прав и свобод; опираются на потенциальные личностные возможности, внутреннюю активность сотрудника.

Видимо, подобная научно-образовательная ситуация привела к тому, что в методическом плане используемые в конкретной педагогической практике формы и методы воспитания, в том числе применительно к системе МВД России, приводятся в соответствующих нормативных правовых актах и документах систематически и довольно подробно.

При этом наиболее широкий и обоснованный набор основных форм и методов воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел представлен в приказе МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

[1] Педагогика : учебник / под общ. ред. Н. Ф. Гейжан. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. С. 277.

В воспитательной работе, проводимой с группами и коллективами сотрудников, используются следующие основные формы[1]:

1. Лекция.
2. Доклад.
3. Беседа.
4. Общее собрание сотрудников по категориям.
5. Митинг.
6. Служебное совещание.
7. Инструктивное занятие (инструктаж).
8. Служебный ритуал (церемония).
9. Чествование лучших сотрудников.
10. Встреча с деятелями культуры и искусства, представителями органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений.
11. Диспут.
12. Дискуссия.
13. Викторина.
14. Экскурсия.
15. Научно-практическая конференция.

Давая характеристику форме воспитательной работы, прежде всего, мы имеем в виду выражение содержания воспитательной работы через определенную структуру отношений в служебных коллективах.

Рассмотрим особенности основных форм воспитательной работы в органах внутренних дел.

Лекция. Понятие лекции и особенности ее проведения рассмотрены в главе, посвященной подготовке кадров для органов внутренних дел. По своей сути, лекция выполняет не только организационную и методологическую функции, но и воспитательную и информационную. Поэтому от качества передачи информации зависят не только результаты работы на следующих этапах воспитания и обучения, но и то, какой след она оставит в сознании сотрудника, станет ли тема, затрагиваемая в лекции, частью его мировоззрения.

Главная целевая установка лекции — раскрыть теорию обозначенной проблемы. Поэтому лекция рассчитана на аудиторию с высоким уровнем подготовленности и информированности.

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

Доклад — информативное краткое сообщение о событии, лице, явлении, результатах проделанной работы или проведенного исследования. Общей особенностью подготовки доклада является глубокое и всестороннее изучение не только необходимой литературы, но и состояния дел в подразделении, анализ фактического материала.

В практике воспитательной работы, в зависимости от целей и состава аудитории, доклады делаются на собраниях личного состава подразделения. Здесь должностные лица, выполняющие задачи организации работы с личным составом, ставят практические, деловые вопросы, объединенные в общую тему, анализируют итоги служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел за определенный период, обобщают передовой опыт отдельных сотрудников и в целом коллективов, отмечают общие недостатки и вскрывают их причины, ставят конкретные задачи по их устранению.

Среди многообразных форм воспитательной работы наиболее распространенной формой является *беседа*.

Беседа — это активная форма общения руководителя (начальника), сотрудника подразделения по работе с личным составом с сотрудниками органов внутренних дел. Характерное ее отличие от других форм воспитательной работы в том, что в ней активную роль играют сотрудники.

Беседа — это метод вовлечения сотрудников в процесс формирования у них моральных оценок и суждений. В воспитательной работе используют плановые и неплановые беседы. Плановые беседы решают также профилактические задачи социального и личностного развития и работают на перспективу, а неплановые связаны с анализом свершившегося события; они выполняют скорее коррекционную функцию.

В ходе подготовки к плановой беседе участникам заранее сообщаются ее тема, вопросы для обсуждения, рекомендуемая литература. Мастерство руководителя, воспитателя, ведущего беседу, проявляется в способности организовать активное обсуждение поставленных вопросов, вызвать эмоциональный отклик, показать связь моральных правил и норм с реальными жизненными ситуациями. Ведение этической беседы требует от руководителя, воспитателя сразу нескольких базовых педагогических способностей (коммуникативных, организационных, речевых, перцептивных и дидактических). Особого профессионализма и педагогического такта требуют индивидуальные беседы с теми, кто нарушает этические нормы. Классический сценарий беседы выглядит таким образом: сообщение конкретных фактов, объяснение этих фактов и их анализ с активным участием всех собе-

седников, обсуждение конкретных аналогичных ситуаций, обобщение наиболее существенных признаков конкретных моральных качеств и сопоставление их с ранее усвоенными знаниями, формулировка морального правила, мотивация на его применение при построении и оценке своего поведения и поведения других.

Существует ряд общих требований к беседе[1]*:*

— беседа будет продуктивной, если ведущий ее четко и конкретно представляет то, что он хочет узнать о психологических особенностях изучаемого собеседника;

— вопросы, которые будут поставлены в ходе беседы, должны быть заранее продуманы, изложены в форме, доступной и допустимой для собеседника;

— в ходе беседы необходимо расположить к себе человека, вызвать у него доверительное отношение;

— нужно не только спрашивать собеседника о чем-то, но и делиться своими мыслями, чтобы вызвать у него доверие, расположить к откровенности;

— в процессе беседы не стоит поучать человека, морализировать, а тем более грубо указывать ему на его недостатки, из-за чего он может замкнуться в себе.

Беседа является очень важной формой взаимодействия. В процессе беседы может быть донесена не просто информация, но и отношение, эмоция, то есть возможно установление доверительных отношений, которые служат необходимым условием формирования личных убеждений человека.

Во время беседы ведется двусторонний разговор, в ходе которого воспитуемые отвечают на вопросы, задают их руководителю, высказывают свои мнения. Конечно, непринужденная беседа не должна проводиться вообще, без всякой целевой установки. Беседа лишь тогда приносит результат, когда она целенаправленна и подводит собеседников к определенному выводу. Важно при этом, чтобы люди ничем не были «связаны», спрашивали обо всем, что их интересует, и не чувствовали, что цель групповой беседы довлеет над ними.

Стоит согласиться, что беседа чаще дает положительные результаты, если она проводится индивидуально. Однако, в зависимости от потребностей, целесообразно проводить и групповые беседы с несколькими воспитуемыми или целым коллективом. Это позво-

[1] Педагогика : учебник / под общ. ред. Н. Ф. Гейжан. С. 265–266.

ляет ответы одного человека сопоставить с совокупностью мнений изучаемой группы.

Митинг личного состава — массовое собрание сотрудников органов внутренних дел для обсуждения актуальных вопросов служебной и внеслужебной деятельности, одна из эффективных форм воспитательной работы по мобилизации сотрудников на решение конкретных задач.

Являясь формой массовой работы, митинги не потеряли своего значения и в настоящее время. Они проводятся в тех случаях, когда необходимо оперативно информировать весь личный состав о выдающихся событиях внутренней и международной жизни, мобилизовать сотрудников на решение важных оперативно-служебных задач.

Общее собрание сотрудников по категориям. Собрание — это коллективное обсуждение актуальной проблемы, вставшей перед подразделением (организацией) органов внутренних дел, и принятие конструктивного решения. Собрания проводятся в подразделениях органов внутренних дел по мере необходимости. На собраниях обсуждаются задачи подразделения (организации), вытекающие из сложившейся обстановки, мероприятия по выполнению приказов МВД России, состояние служебной дисциплины и законности и др.

Собрание формирует у сотрудников чувство сопричастности к делам коллектива, личную ответственность за результаты работы, вырабатывает единое мнение по обсуждаемым вопросам, повышает активность в служебной деятельности.

Служебный ритуал (церемония) — установленный порядок, последовательность совершения торжественных церемониальных действий, основанных на профессиональных традициях органов внутренних дел.

Служебные ритуалы направлены на формирование у личного состава профессионально значимых моральных качеств, прежде всего, любви к Отечеству, гордости за принадлежность к профессии, служат улучшению имиджа сотрудника органов внутренних дел, укреплению авторитета полиции в обществе, доверия к ней граждан.

Воспитание сотрудников органов внутренних дел на примерах истории и будней настоящего времени предполагает влияние не только на их мысли, но и на чувства. Важная роль в повышении эффективности такого воздействия принадлежит служебным торжественным ритуалам.

Ритуалы активно приобщают сотрудников к героическому прошлому, воспитывают чувство патриотизма, формируют высокие мо-

ральные качества, вдохновляют на выполнение своего долга по охране общественного порядка и противодействию преступности. Воспитательное значение ритуалов в настоящее время возросло. Участвуя в торжественном ритуале, сотрудники органов внутренних дел демонстрируют подлинную любовь к Родине, укрепление сплоченности, готовность бдительно стоять на страже Закона.

В числе ритуалов, регулярно проводимых в органах внутренних дел, — ритуал вручения служебного удостоверения (жетона), погон; ритуал вручения государственных наград, нагрудных знаков, наградного оружия, объявления поощрений; ритуал возложения венков (цветов) к мемориальным сооружениям, установленным в память о погибших сотрудниках; ритуал проводов сотрудников, командируемых для выполнения задач в особых условиях и др.

Служебные ритуалы, связанные с вручением знамени органу, организации, подразделению МВД России, вносом знамени, а также приведением к Присяге, осуществляются в соответствии с нормативными правовыми актами МВД России.

Каждому ритуалу присущи торжественная приподнятость, красота, величественность: чем выразительнее форма ритуала, тем сильнее его влияние на чувства и сознание сотрудников. Первое требование к форме ритуала — эмоциональность, целостность, точность в выражении содержания и выполнения. Особого внимания требуют молодые сотрудники органов внутренних дел. Большинству из них присущи высокие моральные качества. В то же время многие из них не лишены недостатков, объясняющихся их возрастными и психологическими особенностями, отсутствием жизненного опыта. Этого нельзя не учитывать. Ритуал, обращенный к личности сотрудника, способен побудить к осуществлению нравственных требований общества, коллектива, уставов, инструкций, осознанию их выполнения. Важную роль в процессе подготовки играет введение в ритуал. Оно предполагает краткое информирование участников об исключительном характере события. Краткость, ясность, точность речи обеспечат ее эффективность. Ценностное содержание ритуала может быть выражено силой авторитета ветерана органов внутренних дел, ветерана коллектива, подразделения, сотрудника, проявившего мужество и героизм при исполнении служебного долга. Бессмертные подвиги старшего поколения служат делу патриотического воспитания личного состава органов внутренних дел. Необходимо использовать знамена, боевые реликвии подразделений.

Долг руководителей (начальников), сотрудников подразделений по работе с личным составом — постоянно повышать эстетический уровень ритуалов и качество организации их проведения, усиливать их эмоциональное влияние на личный состав органов внутренних дел. Внешняя красота ритуалов, ритм строевого шага, гармония и четкость движения строевого подразделения, согласованность при выполнении команд, стройность каждого сотрудника и строя, качество исполнения ритуальной музыки — необходимые условия для выполнения ритуалов.

Чествование лучших сотрудников. Чествование лучших сотрудников позволяет эффективно использовать все имеющиеся в распоряжении сотрудников подразделений по работе с личным составом средства воспитательного и эмоционального воздействия.

Специфическая особенность чествования лучших сотрудников заключается в сюжетно-организационном единстве, при котором в целостной последовательности действий устных выступлений, оценок поступков сотрудников, зрительных образов, сценических эффектов и приемов обеспечивается сравнимость результатов положительных достижений, следовательно, и возможность повторить лучшее.

Встреча с деятелями культуры и искусства, представителями органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений. Организация встреч служит примером и стимулом в патриотическом, профессиональном, нравственно-этическом и эстетическом воспитании сотрудников органов внутренних дел.

Диспут — активное обсуждение проблем, живо интересующих его участников; спор, вызванный желанием как можно глубже и обстоятельнее разобраться в обсуждаемых вопросах. Диспуты получили широкое распространение в практике воспитательной работы. Они способствуют формированию убежденности и осознанности в выполнении своего служебного долга, помогают сотрудникам расширять свой кругозор, лучше узнать друг друга. Диспуты проводятся в форме публичного спора по актуальным общественным или нравственным и эстетическим проблемам под руководством опытного воспитателя или специалиста по данному вопросу.

Свободный обмен мнениями помогает участникам диспута критически осмыслить свои взгляды и убеждения, учит доказательно опровергать ошибочность выводов оппонентов.

Опыт показывает, что диспуты тогда проходят живо и интересно, когда они посвящены акутальным вопросам и хорошо подготовлены. Важным в период подготовки является определение темы дис-

пута. Выбор ее связан с выявлением таких вопросов, которые интересуют сотрудников и по которым имеются разные точки зрения. Очень хорошо, когда тема диспута увязана с конкретными фактами, примерами из жизни сотрудников и целых коллективов.

Дискуссия. В процессе организации дискуссии важно найти интересный предмет спора, то есть выбрать тему. Выбирая тему, необходимо учитывать, чтобы она была актуальна, социально значима. Следующим вопросом, возникающим в процессе подготовки дискуссии по выбранной теме, является разработка вопросов для обсуждения. От того, как будут поставлены эти вопросы, во многом зависит успех предстоящего разговора. В формулировках вопросов могут содержаться мнения, которые не являются бесспорными, могут приводиться положения, противоречащие фактам действительности, отличные от общепринятой трактовки, и т. п. Подобные вопросы заставляют мыслить, способствуют активному обмену мнениями. Иначе говоря, сама формулировка вопроса должна включать в себя возможность становления различных точек зрения, быть поводом для размышления. Это необходимое условие для проведения публичного спора.

В процессе подготовки разрабатывается сценарий дискуссии. Он, как правило, включает вводное слово руководителя (обоснование выбора данной темы, указание на ее актуальность); вопросы, вынесенные на обсуждение; приемы активизации сотрудников. В нем также определяются задачи, стоящие перед участниками обсуждения; уточняются условия спора; формулируются отдельные положения, которые необходимо обосновать коллективными усилиями; указывается, какие технические средства (слайды, диафильмы и т. п.), наглядные пособия (презентации и т. д.) будут использованы в ходе дискуссии.

Для успешного проведения дискуссии необходима значительная подготовительная работа. Полемисты должны знать заранее тему спора, предложенные для обсуждения вопросы, чтобы изучить проблему, прочитать необходимую литературу, проконсультироваться со специалистами, проанализировать разные точки зрения, сопоставить их, определить собственную позицию. Всем участникам следует обязательно ознакомиться с основными требованиями культуры спора.

Викторина — это игра, включающая ответы на вопросы в устной или письменной форме, обычно объединенные какой-либо темой. Это своеобразная форма состязания сотрудников органов внутренних дел или подразделений в профессиональных знаниях.

Цель викторины — способствовать углублению профессиональных знаний и расширению общего кругозора сотрудников органов

внутренних дел, повышению уровня их профессиональной служебной и морально-психологической подготовки.

Экскурсия — посещение достопримечательных и историко-героических объектов (памятников культуры, музеев и т. п.); является формой воспитательной работы. Проводится, как правило, коллективно под руководством специалиста-экскурсовода. Экскурсии различаются:

— по целям: учебные, культурно-просветительные, научные;

— по тематике: в соответствии с содержанием объектов;

— по месту расположения объектов: натурные, музейные.

Экскурсии играют важную роль в воспитании сотрудников органов внутренних дел, организуются в составе подразделений и проводятся по мере необходимости в музеи, картинные галереи, на выставки, в образовательные и научные организации, по историческим местам и т. д.

Сложный и многогранный процесс воспитания осуществляется при помощи разнообразных форм. Они весьма подвижны и динамичны. Выбор их зависит от содержания воспитательной работы, возраста сотрудников, мастерства воспитателей, особенностей служебных коллективов и других условий, в которых протекает процесс воспитания.

Научно-практическая конференция имеет целью закрепить и совершенствовать знания сотрудников органов внутренних дел по наиболее сложным вопросам правоохранительной деятельности. Подобные конференции проводятся в тесном контакте с практическими и научными коллективами, как правило, в образовательной или научной организации системы МВД России, но по отдельным темам они могут быть проведены и в подразделениях территориальных органов МВД России. Успех и результативность этого мероприятия зависит от его тщательной подготовки.

Таким образом, форма как часть процесса воспитания зависит от целей, содержания, методов и одновременно обусловливает их осуществление, воплощение в конкретном деле, поэтому формы воспитательной работы зависят от конкретных педагогических ситуаций и поэтому они так разнообразны, носят творческий характер и порой индивидуально неповторимы.

5.2. Формы индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел

Индивидуальная воспитательная работа является важнейшей составной частью многогранного процесса воспитания сотрудников орга-

нов внутренних дел. Под индивидуальной воспитательной работой принято понимать систему мер индивидуального воспитательного воздействия на сотрудника органов внутренних дел, осуществляемых с учетом его особенностей и направленных на формирование у него всего комплекса профессионально значимых и нравственно необходимых качеств в интересах образцового выполнения служебных задач[1].

Индивидуальный подход к каждому сотруднику органов внутренних дел является важнейшим принципом воспитания и важной задачей, стоящей перед руководителями (начальниками) в системе МВД России. Необходимость индивидуально-воспитательной работы диктуется индивидуальным своеобразием темперамента и характера каждого сотрудника, особенностями его общего и нравственного развития, различиями в восприятии и осмыслении событий.

Методике индивидуально-воспитательной работы посвящено множество публикаций, научно-практических рекомендаций. Однако на практике любой руководитель, особенно начинающий, сталкивается с множеством вопросов при изучении и воспитании подчиненных.

Индивидуальный подход к подчиненному имеет много граней. Он заслуживает серьезного внимания руководителя, так как путь к успешному решению воспитательных задач пролегает через человека, его знания, убеждения, гражданскую позицию. Доходить до каждого человека в служебном коллективе, оказывать помощь в нравственном и профессиональном становлении — это правило должно стать внутренней потребностью каждого руководителя, так как оно пронизывает всю его деятельность по управлению службой, по поддержанию в коллективе служебной дисциплины и морально-психологического состояния подчиненных[2].

Умение правильно строить отношения с подчиненными не приходит к руководителю одновременно с получением должности или назначения на должность. Умение индивидуально работать с каждым — это искусство. Таким искусством овладевают не сразу. Для этого необходимы внутреннее убеждение в важности индивидуально-

[1] Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. С. 115.
[2] Гейжан Н. Ф. Индивидуальный подход в воспитательной работе с сотрудниками органов внутренних дел // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития : материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 14.12.2022. СПб.: СПбУ МВД России, 2022. С. 36–39.

го подхода, знания психологических основ, форм и методов индивидуальной воспитательной работы.

Индивидуальная работа с людьми — дело ответственное. Практика и опыт показывают, что изучение людей, как и их воспитание — одна из наиболее трудных проблем. Особое значение индивидуальная воспитательная работа, ее совершенствование приобретает в современных условиях, и вот почему. Процессы, вызванные демократизацией жизни общества, политизацией отношений между людьми, привели к поляризации взглядов и суждений в сфере общения и взаимодействия. Утверждение прав человека, расширение свобод и возможностей в обществе повышают чувство собственного достоинства и самоуважение людей. Это требует от руководителя умения вести диалог, в ходе которого не нужно навязывать подчиненным готовые стереотипы, а следует убеждать логикой и разумом, находить наиболее эффективные формы и средства, мобилизующие сотрудников на совершенствование личностных качеств и способностей.

Служебные коллективы органов внутренних дел пополняются молодежью, значительно отличающейся от своих старших товарищей, прежде всего, прагматизмом и рационализмом. Для некоторых характерны потребительское отношение к профессии, скептицизм или равнодушие к гражданским обязанностям. Воспитывать профессионализм и ответственность у молодых сотрудников можно, лишь опираясь на понимание их психологии и знание индивидуальных особенностей.

«Личный состав подразделения органов внутренних дел представляет собой сложную социальную общность, состоящую из неповторимых в своем богатстве индивидуальностей. В нем служат рядовой и начальствующий состав, специалисты разных профессий, представители многих национальностей, имеющие различный уровень подготовки, служебный опыт, разные способности, интересы, характеры и привычки»[1].

[1] Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : учебник / под общ. ред. д-ра пед. наук, д-ра юрид. наук, проф. В. Я. Кикотя. — М.: ЦОКР МВД России, 2009. — 480 с.

Индивидуальная воспитательная работа в органах внутренних дел организуется на основе принципа «старший воспитывает младшего, начальник — подчиненного» и направлена на[1]:

1) оптимизацию воспитательной работы посредством всестороннего и глубокого изучения интересов, потребностей, способностей и индивидуальных особенностей сотрудников;

2) обеспечение оптимальной расстановки и эффективного использования сотрудников в интересах служебной деятельности;

3) содействие сотрудникам в адаптации к условиям служебной деятельности, а также в решении проблем профессионального становления;

4) выявление сотрудников, оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, оказание им помощи;

5) подготовку сотрудников к самостоятельной оперативно-служебной деятельности;

6) стимулирование профессионального роста сотрудников, развития их личностных качеств;

7) оказание корректирующего воспитательного воздействия, пропаганду здорового образа жизни.

Предпосылки индивидуального подхода обусловлены объективно существующим разнообразием индивидуальностей, социальными, образовательными, национальными, профессиональными различиями людей, неодинаковостью жизненного опыта и интересов.

Сущность индивидуальной воспитательной работы состоит в том, чтобы на основе глубокого и всестороннего изучения личных качеств сотрудников, их особенностей, интересов, потребностей, способностей, характера, темперамента наилучшим образом осуществлять расстановку кадров в интересах службы, развивать и формировать у сотрудников необходимые профессионально значимые качества для успешного выполнения служебных задач, соблюдения дисциплины и законности, способствовать всестороннему развитию личности.

Для индивидуального подхода изучение человека является и основой, и условием эффективности работы специалиста. О необходимости глубокого изучения людей говорится во многих нормативных правовых актах МВД России.

---

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

В. И. Михайлов справедливо отмечает, что «основная цель изучения заключается в том, чтобы познать сотрудника как личность. Однако эта задача непростая и требует творческого подхода, ибо человек сам по себе многообразен, многие его качества непрерывно изменяются: одни появляются, другие развиваются, третьи исчезают. Поэтому изучать сотрудника необходимо всесторонне, выделяя нравственные и деловые качества, а также существенные психологические особенности, их обусловливающие»[1].

Среди общих требований необходимо назвать категорию «отношение». Именно отношение является предметом воспитания, в том числе индивидуального. На основе отношения строятся ценности, убеждения, идеологические и духовные смыслы. Среди них важнейшими являются отношение сотрудника к делу (службе, специальности) и работе в команде; основной показатель — ответственность. Отношение к окружающим (подчиненным, руководству, сослуживцам, гражданам (в том числе потерпевшим, подозреваемым и т. д.)); основной показатель — справедливость, доброжелательность. Отношение к себе — самооценка своих способностей и возможностей (адекватная, завышенная, заниженная), чувство собственного достоинства.

Следует подчеркнуть, что важно опираться не на отдельные качества и свойства личности, даже и рассмотренные в комплексе. Важнее при организации индивидуально-воспитательной работы понять проблему, с которой сталкивается сотрудник, которую он не может самостоятельно разрешить, в результате чего у него развиваются разнообразные неадекватные реакции, защитные формы поведения, устойчивые деформации личности.

Например, говоря об индивидуализации воспитания в образовательной организации МВД России, руководству факультета (курса), ответственному за воспитание курсантов и слушателей, необходимо учитывать множество факторов, влияющих на развитие будущего специалиста. На начальном этапе курсанты по-разному адаптируются к новым для них условиям обучения в образовательной организации МВД России и требованиям службы, к новому учебному коллективу. Позже проявляются разные способности к учебным дисциплинам и служебным обязанностям, по-разному складываются взаимоотношения с младшими командирами и товарищами по группе. С выхо-

[1] Михайлов В. И. Некоторые вопросы организации индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 9. С. 226–230.

дом на практику курсанты и слушатели по-разному включаются в реальные условия службы. И дело здесь не в отдельных качествах — дисциплинированности, ответственности или особенностях темперамента. Комплекс внутренних и внешних условий создает некоторую проблему для молодого человека — адаптироваться, утвердиться, показать себя, определиться в профессии и т. д.

Одни и те же условия разные люди воспринимают по-разному, в зависимости от того, как они оценивают свои способности, возможности, каковы их притязания, как они видят себя в сравнении с другими. Опираясь не на отдельные качества, а на понимание целостной ситуации, которую по-разному может оценивать сам сотрудник, его начальник, товарищи по группе, можно менять взгляды и суждения подчиненных. Любое качество (тем более свойство личности) изменить очень сложно. Изменить же конкретные оценки, видение ситуации, перспективы, своих возможностей — это задача посильная. Она и составляет суть воспитания. А личностные качества будут результатом долговременного взаимодействия в процессе решения жизненных ситуаций и профессиональной (или учебной) деятельности.

Точно так же, когда речь идет об изучении личности сотрудников в подразделениях органов внутренних дел с целью индивидуализации воспитательной работы, важно не столько многостороннее изучение, сколько понимание того, как и почему воспринимает и оценивает какую-то ситуацию сотрудник.

Руководитель (начальник) органа, организации, подразделения МВД России организует индивидуальную воспитательную работу, учитывает ее результаты при выработке управленческих, организационных и кадровых решений.

Заместитель начальника образовательной организации МВД России по работе с личным составом, начальник подразделения по работе с личным составом (помощник по работе с личным составом) органа, организации, подразделения МВД России:

1. Организует проведение методических занятий с лицами, осуществляющими индивидуальную воспитательную работу.

2. Обеспечивает своевременное выявление сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

3. Анализирует состояние и результативность индивидуальной воспитательной работы, оказывает помощь в ее проведении.

4. Обеспечивает обобщение и распространение положительного опыта индивидуальной воспитательной работы.

5. Докладывает не реже одного раза в полугодие руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России о ходе и результатах индивидуальной воспитательной работы со следующими категориями сотрудников:

— впервые принятыми на службу в органы внутренних дел — в течение первого года службы;

— нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании — постоянно, до исключения сотрудника из указанной категории.

Учет результатов индивидуальной воспитательной работы с данными категориями сотрудников органов внутренних дел ведется осуществляющими ее лицами в карте индивидуальной воспитательной работы.

В карте учета индивидуальной воспитательной работы указываются сведения, необходимые для проведения индивидуальной воспитательной работы, а также данные о проведенных мероприятиях и их результатах.

Основными формами индивидуальной воспитательной работы являются[1]:

1. Индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие).

2. Психолого-педагогическое наблюдение.

3. Изучение документов, характеризующих сотрудника.

4. Обобщение независимых характеристик.

5. Анализ результатов служебной деятельности, соблюдения сотрудником служебной дисциплины и законности.

6. Индивидуальные задания и поручения.

7. Адресная помощь.

8. Критика действий (поступков).

9. Поздравление (чествование) сотрудников в связи со знаменательными датами в служебной деятельности и личной жизни.

При выборе форм и методов индивидуальной воспитательной работы учитываются результаты служебной деятельности сотрудника, соблюдение им требований служебной дисциплины и законности, рекомендации психологов, данные исследований социально-психологического климата служебного коллектива.

[1] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

Рассмотрим особенности каждой формы индивидуальной воспитательной работы.

1. Индивидуальные беседы (ознакомительные, поддерживающие или корректирующие).

Распространенной на практике и действенной формой индивидуальной воспитательной работы является индивидуальная беседа, обладающая значительным воспитательным потенциалом. Здесь в качестве средства личного общения, воспитательного воздействия выступают живая речь руководителя, умение вести доверительный, откровенный разговор. Беседы могут носить разный характер, преследовать разные цели, затрагивать многообразные вопросы служебной и личной жизни. Они могут иметь информационную, побуждающую или ориентирующую направленность. Без индивидуальной беседы, откровенного разговора немыслимо познание внутренних движущих сил поведения сотрудника, источников его активности или причин пассивности в службе, особенностей восприятия мира и оценки окружающего.

Руководитель при проведении:

— *ознакомительной беседы* — лично знакомится с сотрудником, разъясняет ему варианты должного поведения в служебном коллективе в разных ситуациях, раскрывает основные ценностные ориентиры коллектива, пропагандирует позитивные примеры служебной деятельности;

— *поддерживающей беседы* — развивает у сотрудника профессионально значимые качества путем совместного обсуждения возможных перспектив дальнейшего личностного и профессионального роста с использованием методов поощрения и стимулирования деятельности;

— *корректирующей беседы* — предлагает сотруднику возможные варианты преодоления сложностей, мешающих ему в повседневной жизнедеятельности, а также раскрывает его возможности по исправлению своего поведения с использованием методов убеждения, критики действий (поступков).

2. Психолого-педагогическое наблюдение — это целенаправленное и систематическое восприятие поведения, деятельности и отношений к действительности сотрудника органов внутренних дел. Цель наблюдения — определить индивидуальные психологические особенности сотрудника, чтобы наиболее правильно определить пути и методы педагогического воздействия на него.

3. Изучение документов, характеризующих сотрудника. Данная форма предусматривает анализ личных (персональных) данных, служебных характеристик, отзывов на сотрудника органов внутренних дел, отраженных в документах.

4. Обобщение независимых характеристик. Это метод сбора и последующего обобщения всех устных и письменных показаний разных лиц об изучаемой личности. При применении этого метода важно учитывать полноту отдельных характеристик, охват данными характеристиками различных сторон жизни изучаемой личности сотрудника органов внутренних дел (при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время) и т. д.

Конечно, надо иметь в виду одно важное обстоятельство: отдельные имеющиеся характеристики могут быть неполны, односторонни, в значительной степени субъективны. Все это обязывает с исключительной осторожностью использовать каждую характеристику, подвергая ее предварительному тщательному анализу.

5. Анализ результатов служебной деятельности, соблюдения сотрудником служебной дисциплины и законности.

Наиболее правильным критерием суждения о сотруднике являются его конкретные повседневные дела, результаты служебной деятельности, поэтому основу изучения индивидуальных особенностей подчиненного составляет систематический анализ его службы, служебного поведения, а также соблюдения служебной дисциплины и законности. Только таким путем можно оценить поступки сотрудника, определить мотивы его поведения, повлиять на его отношение к служебным обязанностям.

6. Индивидуальные задания и поручения. Большое значение в индивидуальной воспитательной работе имеют индивидуальные задания и поручения. Цель их — в первую очередь, повышение профессионального мастерства, развитие профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел.

Практика свидетельствует, что воспитательный результат индивидуальных заданий и поручений повышается при соблюдении ряда требований:

— целесообразность задания или поручения, их соответствие целям воспитания;

— конкретность задания или поручения;

— учет особенностей личности сотрудника, его способностей, подготовленности, опора на положительные качества;

— систематический контроль за выполнением задания или поручения, помощь в их выполнении;

— обязательность оценки выполнения задания или поручения, поощрение за инициативу и активность.

Воспитательная работа предполагает индивидуальный систематический контроль за деятельностью сотрудников органов внутренних дел. Основное его назначение заключается в повышении ответственности каждого сотрудника, его сознательности, добросовестности и дисциплинированности.

7. Адресная помощь. Она должна оказываться сотруднику органов внутренних дел при решении разных вопросов служебной и общественной деятельности, личной жизни, в изучении нормативных документов и должностных обязанностей, в овладении техникой, огнестрельным оружием, передовыми приемами выполнения служебных обязанностей, в освоении программы профессиональной служебной и морально-психологической подготовки, улучшении жилищно-бытовых условий, обеспечении социальных гарантий и т. п.

При оказании индивидуальной помощи подчиненным руководителю необходимо соблюдать ряд основных требований:

— конкретность помощи, применение разных ее видов (советы, разъяснения, пожелания, совместное выполнение отдельных поручений, обязанностей, дополнительные занятия и пр.);

— тактичность, уважение к сотруднику, вера в его способности и силы;

— учет особенностей личности подчиненного, уровня его подготовки, образования.

8. Критика действий (поступков). Данная форма индивидуальной воспитательной работы — довольно сильное средство влияния, требующее от субъекта воспитания не только твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и известного такта, педагогической мудрости.

При применении *метода критики действий (поступков)* важно помнить, что критика должна быть конструктивной.

Руководителю при использовании данного метода рекомендуется:

— вести разговор наедине;

— сохранять ровный тон, следить за своей интонацией;

— не начинать с упреков, выяснить все обстоятельства дела, выслушать объяснения, не выносить поспешных обвинений;

— критиковать поступки, а не способности подчиненного;

— помочь найти решение по выходу из сложившейся ситуации.

В соответствии с приказом МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» такая форма индивидуальной воспитательной работы, как критика действий (поступков) также относится и к методам воспитания сотрудников органов внутренних дел. Более подробно данный метод будет рассмотрен в следующем параграфе.

9. Поздравление (чествование) сотрудников в связи со знаменательными датами в служебной деятельности и личной жизни. Воспитательная роль данной формы очень значима для поддержания мотивации сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, сущность и основные черты индивидуальной воспитательной работы обусловливают ее значение во всей системе воспитательной работы. Её значение проявляется в том, что в ней заложены наиболее широкие возможности для воспитания у каждого сотрудника органов внутренних дел высоких нравственных и профессионально значимых качеств; она является наиболее эффективным средством формирования его личной убежденности.

5.3. Методы воспитания сотрудников органов внутренних дел

Методы воспитания являются важным инструментом в решении воспитательных задач. С их помощью непосредственно реализуются цели, задачи и содержание воспитания. Сложность воспитательной работы требует применения разнообразных методов педагогического воздействия на личный состав в системе МВД России.

В самом общем значении понятие «метод» означает способ достижения определенной цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций какого-либо действия. В педагогическом смысле под методами воспитания понимают совокупность способов решения воспитательных задач и осуществления воспитательных взаимодействий[1].

Каждый метод может включать в себя целую группу приемов: метод убеждения — объяснение, изложение, разъяснение, поучение, наставление, пример, иронию, шутку; метод упражнения — показ, инструктаж, требование, объяснение, личный пример; метод поощре-

[1] Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; ред. кол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. — М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. С. 141.

ния — одобрение, похвалу, доверие, показ перспектив; метод критики действий (поступков) — осуждение, порицание, предупреждение, наказание и т. д.

В системе методов воспитания не следует рассматривать каждый конкретный метод как универсальный отдельно от других. Ни один метод воспитания, взятый изолированно, не может решить всех задач воспитания. Всякая универсализация этих методов неизбежно ведет к шаблону в воспитательной работе.

А. С. Макаренко писал: «Никакое средство педагогическое, даже общепринятое, каким обычно у нас является и внушение, и объяснение, и беседа, и общественное воздействие, не может быть признано всегда абсолютно полезным. Самое хорошее средство в некоторых случаях обязательно будет самым плохим. Никакое средство нельзя рассматривать с точки зрения полезности или вредности, взятое уединенно от всей системы средств. И, наконец, никакая система средств не может быть рекомендована как система постоянная»[1].

Известный русский педагог Н. Ф. Бунаков так оценивал важность умелого использования средств педагогического воздействия с учетом индивидуальных особенностей человека: «Это все равно, что уход садовника за растениями. Для всех цветов и деревьев необходима поливка одной и той же водою, для всех необходим свет одного и того же солнца, но одно растение требует обильной, другое умеренной, третье совсем незначительной поливки; одному полезно стоять на солнечной стороне, другому нужна тень и т. п.»[2].

Методы воспитания взаимно дополняют друг друга, и никогда какой-то метод не действует изолированно.

На сегодняшний день в педагогике существует множество классификаций методов воспитания. Классификация методов — это выстроенная по определенному признаку их система. Классификация помогает обнаружить в методах общее и специфическое, существенное и случайное, теоретическое и практическое и тем самым способствует их осознанному выбору, наиболее эффективному применению. Опираясь на классификацию, руководитель-воспитатель не только ясно представляет себе систему методов, но и лучше понимает назначение, характерные признаки различных методов и модификаций.

Можно условно выделить группы методов прямого и косвенного педагогического влияния.

---

[1] Макаренко А. С. Сочинения. В 5 т. Т. 5. — М.: Изд-во АПН, 1958. С. 117.

[2] Бунаков Н. Ф. Школьное дело. — СПб.: Изд-во ГУТ ЗАС, 1886. С. 214.

Методы прямого педагогического влияния предполагают немедленную или отсроченную реакцию сотрудника и его соответствующие действия, направленные на самовоспитание.

Методы косвенного педагогического влияния предполагают создание ситуации, организацию деятельности, в которые включается сотрудник органов внутренних дел, при этом формируется соответствующая установка на самосовершенствование, на выработку определенной позиции в системе его отношений с руководителем и коллегами.

Для классификации методов воспитания можно взять совокупность разных сторон этого процесса и, прежде всего, его основные функции (формирующе-развивающую, мобилизующую, профилактическую). Классификация методов воспитания по этому основанию позволит руководителю при реализации той или иной функции использовать всю совокупность методов воспитания. Разумеется, на каком-то этапе воспитательного процесса тот или иной метод может использоваться в более или менее изолированном виде. Однако без соответствующего подкрепления другими методами, без взаимодействия с ними он утрачивает свое назначение, замедляет достижение воспитательной цели. Такой подход позволяет полнее учесть исторический опыт, охватить все сферы деятельности должностных лиц в воспитательной работе и быстрее реагировать на все изменения в теории и практике воспитания[1].

Методы воспитания применяются в постоянно изменяющихся условиях конкретной педагогической ситуации, которая определяется общественными потребностями и объективными требованиями воспитательного процесса. Всесторонняя подготовка сотрудников органов внутренних дел, выработка у них высоких профессиональных, нравственных, психологических и других качеств требуют использования таких методов воздействия, которые бы отвечали характеру общественных отношений, отражали специфику всех факторов жизнедеятельности, влияющих на воспитание.

В соответствии с приказом МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» в работе с сотрудниками органов внутренних дел используются следующие методы воспитания[2]:

---

[1] Педагогика: курс лекций. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011. С. 57–59.

[2] Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25.12.2020 № 900.

1. Убеждение.
2. Пример.
3. Соревнование.
4. Упражнение.
5. Поощрение.
6. Критика действий (поступков).

В практике воспитательной работы всегда стоит задача не просто применить один из методов, а выбрать наилучший, оптимальный. Выбор метода — это всегда поиск оптимального пути воспитания.

Все методы воспитания отличаются друг от друга тем, на какую сущностную сферу человека они оказывают доминирующее влияние.

Так, метод убеждения оказывает влияние на формирование всей личности, но его главное назначение состоит в развитии твердых убеждений и взглядов, лежащих в основе сознательного выполнения тех или иных действий. Метод упражнения преимущественно способствует выработке разнообразных полезных привычек поведения, развитию и совершенствованию волевых качеств, психологической устойчивости и т. д. Метод примера используется для оказания влияния на поведение сотрудников, на формирование их морального облика. Метод поощрения, объединяя приемы и средства морального и материального стимулирования, воспитывает у сотрудников положительное отношение к профессиональной деятельности, развивает у них усердие при выполнении оперативно-служебных задач. Метод критики действий (поступков) отражает оценку отрицательных действий и поступков.

Рассмотрим особенности каждого метода воспитания.

Одним из основных методов воспитания является *метод убеждения*, так как ему принадлежит определяющая роль в формировании важнейших качеств личности — мировоззрения, сознательности и убежденности. Этот метод наиболее предпочтителен в психолого-педагогическом плане. Успех его применения зависит от определенных условий, которые облегчают процесс превращения знаний в личные убеждения сотрудников. К основным условиям относятся:

— глубокая личная убежденность самого руководителя в справедливости, истинности того, в чем он убеждает подчиненных;

— безупречная логика обоснования высказываемых положений и принципов, соответствующая аргументация;

— правдивость, честность и искренность руководителя, его готовность и умение отвечать на острые и актуальные вопросы (искрен-

ний, откровенный разговор позволяет завоевать доверие подчиненных и обеспечить этим благожелательное отношение к словам, идеям);

— широкий кругозор, образованность и эрудиция руководителя, его жизненный и служебный опыт;

— тактичность;

— умение выслушать подчиненного, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, подначиваний и неуместных упреков;

— единство слова и дела, четкая организация повседневной жизни и деятельности личного состава, авторитет руководителя среди подчиненных и др.

Необходимым условием обеспечения успеха убеждения является дифференцированный подход к сотрудникам с учетом их индивидуальных психологических особенностей, жизненного и профессионального опыта, уровня знаний и культуры, а также связь этой деятельности с жизнью, служебной практикой. Конкретный материал, примеры, взятые из жизни, повышают доказательность, воспитательную силу убеждения.

Наиболее распространённые и эффективные формы убеждения: сообщение педагогических знаний, регулярное информирование личного состава о текущих событиях, разъяснение, доказательство или опровержение, организация практической деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Убеждение не должно ограничиваться информацией и разъяснением. Часто недостаточно разъяснить суть явления, понятия, требования. Необходимо доказать их правильность, логически обосновать, чтобы в сознании сотрудников не осталось неясностей, сомнений в их истинности.

Таким образом, убеждение является ведущим методом воспитания.

Метод примера представляет собой целеустремленное и планомерное влияние на сознание и поведение сотрудников органов внутренних дел системой положительных примеров, призванных служить образцом для подражания, средством самовоспитания.

По типу воздействия на сознание сотрудников примеры можно разделить на две большие группы: примеры непосредственного и опосредованного влияния. К примерам непосредственного влияния относятся личный пример руководителей (начальников); пример товарищей, сослуживцев; положительный пример людей, с которыми сотрудники находятся в постоянном контакте. Особое место принадлежит личному примеру руководителя. Его пример — решающее

условие воспитания, образец для подражания и средство вдохновения. Личный пример в значительной степени усиливает или ослабляет действие всех других методов воспитания.

Важны и примеры опосредованного воздействия — через устное слово, литературу, кинофильмы, театр, примеры жизни и деятельности исторических личностей, примеры индивидуального и массового героизма, подвигов при несении службы и т. п.

Вся система воспитания на положительном примере должна содействовать тому, чтобы в сознании сотрудников сложился четкий образ идеального специалиста МВД России, появилось стремление постоянно совершенствовать себя. В ходе применения метода примера в воспитании важно учитывать основные условия его действенности[1]:

— обеспечение высокой личной примерности руководителя в выполнении оперативно-служебных задач, своих функциональных обязанностей, соблюдение нравственных норм;

— знание особенностей воспитуемых;

— общественная ценность примера;

— реальность достижения образца;

— создание обстановки, способствующей достижению образца;

— широкая пропаганда опыта деятельности сотрудников органов внутренних дел;

— яркость, эмоциональность, заразительность примера и др.

Поведение сотрудника определяется не только сознанием, но и жизненным опытом, укоренившимися привычками. Ему необходимо не только разъяснить, показать на примере, как надо действовать, его надо еще и научить поступать правильно. Это достигается с помощью метода упражнения.

Соревнование. Соревнование — это метод направления естественной потребности сотрудников органов внутренних дел на эффективность служебной деятельности и приоритет овладения необходимыми знаниями, умениями и навыками. Метод соревнования в разных формах его реализации давно стал неотъемлемой частью воспитания.

В отечественной педагогике метод соревнования считается очень эффективным методом стимулирования деятельности и поведения.

При применении метода соревнования сотрудники стремятся максимально проявить себя и показать все имеющиеся у них знания

[1] Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. — М.: ДГСК МВД России, 2012. С. 42.

и умения. Соревнование развивает волевые качества, стимулирует развитие творческой активности, ответственности и инициативы.

Характер влияния соревнования на решение воспитательных задач зависит от того, как оно организовано. Соревнование как метод педагогического стимулирования реализует большие воспитательные возможности. Оно создает сильные эмоционально-ценностные стимулы, которые усиливают основные мотивы, например, в профессиональной деятельности сотрудников, особенно если деятельность длительная и уже снижается ее привлекательность; соревнование способно проявить совершенно неожиданные способности сотрудников, которые в повседневной деятельности не давали о себе знать; соревнование сплачивает сотрудников, развивает дух коллективизма. Соревнование делает жизнь коллективов более интересной, эмоционально насыщенной. Под его влиянием стимулируется формирование отношения взаимовыручки, сопереживание.

В воспитательной работе в органах внутренних дел применяется несколько разновидностей соревнований: само соревнование, смотр и конкурс. Смотр — более широкое понятие, чем соревнование, так как смотр — это комплексная форма, включающая оценку и сравнение по нескольким видам деятельности, то есть комплекс показателей для подведения итогов. Конкурс — это соревнование по конкретному виду служебной деятельности. Главное отличие конкурса от смотра: в соревновании сравниваются конкретные количественные результаты деятельности, где можно объективно в цифрах зафиксировать деятельность коллектива или сотрудника. В смотре или конкурсе могут учитываться количественные показатели, но при этом всегда, в отличие от соревнования, осуществляются оценка и сравнение качественных показателей.

Исключительно велико значение метода соревнования в воспитании моральных и волевых качеств: целеустремленности, инициативности, решительности, настойчивости, способности преодолевать трудности, самообладания, самоотверженности и др. Необходимо, однако, помнить, что фактор соперничества и связанные с ним отношения могут способствовать формированию не только положительных, но и отрицательных черт характера (эгоизма, чрезмерного честолюбия, тщеславия и т. п.), поэтому метод соревнования оправдывает свою роль в воспитании сотрудников органов внутренних дел лишь при условии сбалансированного применения с другими методами воспитания.

Под методом упражнения в воспитании понимают такую систему организации повседневной жизни, процесса обучения, служебной деятельности, которая позволяет сотрудникам органов внутренних дел накапливать опыт должного служебного поведения, самостоятельности в решении задач, развивать их нравственные чувства, волю, формировать положительные привычки, обеспечивать единство знаний, убеждения и поведения, слова и дела.

Метод упражнения в воспитании следует отличать от метода упражнения в обучении. Это не механическая тренировка. Упражнение в воспитании осуществляется в процессе сознательного преодоления трудностей при решении жизненно необходимых задач, в ходе выполнения общественных поручений, при общении с окружающими, несении службы.

Использование метода упражнения в воспитании обеспечивает:

— воспитание целеустремленности;

— выработку привычек инициативного выполнения своих обязанностей и высоконравственного поведения;

— совершенствование и развитие волевых качеств;

— развитие творческих способностей, внимания, памяти, мышления, речи и др.;

— развитие интеллектуальных и физических качеств.

Качества личности сотрудника формируются и совершенствуются в процессе многократного участия в тех видах деятельности, которые составляют содержание их профессиональных обязанностей. Чтобы выработать у сотрудников самообладание, сильную волю, решительность, смелость, инициативу, в процессе обучения необходимо ставить их в такие условия, создавать такие ситуации, действуя в которых они были бы вынуждены проявлять эти качества. А. С. Макаренко подчеркивал, что нужно создать такую цепь упражнений, цепь трудностей, которые надо преодолевать и благодаря которым выходит хороший человек[1].

Метод упражнения эффективен при соблюдении ряда условий:

— понимание сотрудниками социальной сути, практической значимости своего поведения в целом и его конкретных форм, которые затем превратятся в привычки;

— наличие системы в упражнениях (необходимо планировать первоочередность, последовательность и регулярность упражнений, объем нагрузок и т. д.);

[1] Макаренко А. С. Указ. соч. Т. 5. С. 373.

— всесторонний учет возрастных и индивидуальных особенностей подчиненных и требование от них выполнения напряженных, но посильных действий и др.

В методике формирования и развития личности сотрудника органов внутренних дел важнейшее место отводится *методу поощрения*. Метод поощрения универсален и особенно эффективен, если применяется публично — в ходе бесед, собраний, совещаний, подведения итогов и других групповых и массовых мероприятий. Является мощным средством формирования нравственной мотивации к добросовестному труду. С учетом принципа опоры на положительное практически не имеет ограничений.

Данный метод всегда несет в себе оценочную и стимулирующую функции. Оценочная сторона поощрения определяется общественным признанием поведения сотрудников, их деятельности в выполнении служебных обязанностей. Моральное и материальное поощрение активно помогает подчиненным осознать долю своего труда в достижении общей задачи. Поощрение окрыляет человека, помогает ему правильно оценивать свои силы и способности, вырабатывает чувство личного достоинства, повышает авторитет отличившегося в глазах сослуживцев.

Поощрение — очень сильное средство воспитания подчиненных, и его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Располагая целым арсеналом видов поощрений, руководитель всякий раз решает ряд педагогических проблем:

1) поощрять или воздержаться;

2) за что поощрять;

3) кто является объектом поощрения: отдельная личность или коллектив;

4) каков ритуал поощрения;

5) в каких видах выразить поощрение;

6) какие правила следует соблюдать при поощрении.

Неумелое использование поощрений руководителями может нанести вред воспитанию, поэтому выдающиеся педагоги требовали осторожности в применении поощрений, видя в них и «лекарство», и «яд». Воспитательная ценность поощрения значительно снижается, если оно недостаточно заслуженно, выносится за исполнение элементарных и второстепенных обязанностей. Важно поощрять подчиненных за разумную инициативу, усердие, подвиги и отличие в службе. Анализ практики показывает, что для вынесения решения о поощрении необходимо учитывать мотивы; усилия, затраченные для дости-

жения успеха; результаты поступка, действия; самооценку сотрудником своего поступка.

Для того чтобы поощрение оказывало необходимое влияние на сотрудника, при его применении следует соблюдать следующие педагогические условия. Любое поощрение должно[1]:

— быть педагогически обосновано и целесообразно, направлено на стимулирование успехов сотрудников в решении главных задач;

— быть заслуженным, так как незаслуженное или легко доставшееся поощрение порождает самоуспокоенность, снижает активность, отрицательно сказывается на воспитательном процессе;

— сочетать виды поощрений (моральные и материальные) и разнообразить их формы;

— быть своевременным и гласным.

Эффективность метода поощрения зависит и от правильного сочетания его видов. Важно разнообразить формы поощрения. Недопустимо превращать один и тот же вид поощрения в обыденное дело, да еще приуроченное к празднику, к очередному подведению итогов. Нельзя недооценивать и такой важный вид поощрения, как снятие ранее наложенного взыскания.

В воспитании сотрудников органов внутренних дел используется и *метод критики действий (поступков),* под которым понимается система средств и приемов взаимодействия с сотрудниками, нарушающими законы и нормы морали, с целью исправить их поведение и побудить добросовестно выполнять служебный долг.

Метод критики действий (поступков) осуществляется применением таких мер, как требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и др.

Метод критики действий (поступков) эффективен при соблюдении следующих условий[2]:

— применение метода лишь после того, как все другие методы и средства не дали положительного результата;

— применение на основе убеждения и в соответствии с требованиями принципов воспитания;

---

[1] Душкин А. С., Трипутин С. Н., Витольник Г. А., Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. С. 91.

[2] Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : учебник. С. 363.

— индивидуальный подход;

— справедливость наказания, обстоятельное выяснение причин проступка;

— своевременность;

— исключение элементов предвзятости, грубости.

Умелое использование метода критики действий (поступков) в сочетании с другими методами способствует эффективности воспитательной работы в органах внутренних дел.

Таким образом, формы и методы воспитания варьируются руководителем в зависимости от целей, содержания и реализуемых функций. Высокого уровня педагогического мастерства в результатах воспитания добивается только тот руководитель, который ищет и находит оптимальное соответствие методов закономерностям воспитания.

Незнание специфики методов воспитания, отступление от их требований или неполное, частичное, выборочное претворение в жизнь неизбежно приводит к недостаткам в воспитательной работе, разрушает ее логику, снижает ее действенность и эффективность. Поэтому осмысление этих вопросов, согласование их с личным опытом, размышлениями, служебной практикой полезно как для профессионального становления, так и для развития личности сотрудников органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. В чем принципиальное отличие методов воспитательного воздействия и воспитания?

2. Назовите основные факторы, обусловливающие выбор методов воспитания.

3. Какая из известных вам классификаций методов воспитания кажется наиболее удачной? Обоснуйте свой выбор.

4. Перечислите формы индивидуальной воспитательной работы в органах внутренних дел.

5. Дайте характеристику основных форм воспитания сотрудников органов внутренних дел.

6. Как взаимосвязаны между собой формы и методы воспитания?

7. В чем заключается специфика метода «критика действий (поступков)»?

Глава 6
Педагогическое управление воспитательной работой в органах внутренних дел

6.1. Понятие и особенности педагогического управления воспитательной работой в органах внутренних дел.
6.2. Педагогические требования к организации воспитательной работы в органах внутренних дел.

6.1. Понятие и особенности педагогического управления воспитательной работой в органах внутренних дел

Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел является важнейшей частью управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел всех уровней.

Важная и ответственная роль в управлении принадлежит руководящим кадрам, поэтому к ним предъявляются повышенные требования. Прежде всего, каждый руководитель должен в полном объеме отвечать общим требованиям, предъявляемым ко всем сотрудникам органов внутренних дел. Однако для руководителя этого явно недостаточно. Для того чтобы успешно справляться со своими должностными обязанностями, он должен обладать дополнительными знаниями, навыками и умениями управленческой деятельности.

Умение является более сложным субъектным новообразованием, по сравнению с освоенным знанием. Оно представляет собой *возможность* выполнять функции руководителя на основе ранее приобретенных знаний. Умение, объединяя знания с действиями по их реализации, выражается в правильном использовании знаний для решения практических управленческих задач. Привычное, автоматическое умение переходит в навык.

Особые умения руководителя (начальника) органов внутренних дел образуют существенную часть его деятельности. Их можно разделить на три группы[1]:

1. Организаторские умения, необходимые для реализации управленческих функций руководителя.

[1] Организация работы с личным составом органов внутренних дел : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. С. 16–17.

2. Командные умения, необходимые для эффективного руководства личным составом.

3. Педагогические умения, необходимые для реализации воспитательных функций.

Организаторские умения связаны с реализацией управленческого цикла (перспективного и текущего планирования, сбора, обработки и анализа информации, принятия управленческих решений, организации исполнения принятых решений, оценки оперативной обстановки, обеспечения обратной связи, мобилизации личного состава на выполнение поставленных задач, правильного применения мер поощрений и наказаний).

Организаторские умения руководителя связаны также с организацией коллективных форм работы: правильное распределение обязанностей между сотрудниками, планирование совместной работы, осуществление взаимодействия между подразделениями органов внутренних дел, индивидуальная работа с людьми. Последнее, в свою очередь, включает в себя ряд специальных умений: познавать людей, сплачивать коллектив сотрудников и создавать в нем благоприятный социально-психологический климат, предупреждать и разрешить конфликты, работать с ближайшими помощниками и активом; выбирать оптимальный стиль работы в зависимости от ситуации и уровня развития коллектива, применять адекватные методы руководства, управлять общественным мнением.

Очевидно, что этот комплекс умений, помимо опыта и жизненной мудрости, требует обширных знаний в области педагогики и психологии управления.

Следующий комплекс умений рассматриваемой группы связан с *организацией личной работы руководителя*. Нацеливая подчиненных на эффективную работу, руководитель, в первую очередь, сам должен проявлять образец организованности и деловитости, собранности, культуры труда. В силу своего должностного положения ему необходимо уметь делать одновременно несколько дел, самокритично оценивать свою работу, постоянно стремиться к ее совершенствованию, ценить время, поддерживать высокую трудоспособность, правильно реагировать на критику.

Командные умения руководителя (начальника) органов внутренних дел характеризуют его как тактика и стратега. Они включают

умение тактически грамотно и эффективно использовать вверенные силы и средства для выполнения поставленных перед органами внутренних дел задач; способность проявлять волю и принимать оптимальные решения в критических ситуациях, а также мотивировать подчиненных в сложных ситуациях.

Общепризнанно, что любая управленческая деятельность также содержит педагогический аспект. С одной стороны, содружество педагогики и теории управления дает возможность решать проблемы управления на уровне государства, общества и отдельного подразделения в системе МВД России. С другой — руководители (начальники) органов внутренних дел призваны участвовать в проведении занятий с подчиненными, влиять на их профессионализм, обученность, воспитанность; учитывать педагогическую эффективность стиля своей работы, общения, поступков, решений, оценок. Их управленческий профессионализм и успех в работе с подчиненными неразрывно связан с педагогической подготовленностью.

Педагогические умения руководителя органов внутренних дел — это действия в области обучения и воспитания подчиненных, организации воспитательной работы. Успешность этих действий невозможна без высоких нравственных качеств руководителя, его авторитета. Замещение должности руководителя (начальника) автоматически лидерства не подразумевает. Эти умения базируются на знаниях в области педагогики и психологии, знаниях принципов, форм и методов воспитательной работы с личным составом. Они предполагают наличие у руководителя педагогического такта, коммуникабельности, стремления опираться на воспитательную силу коллектива, находить индивидуальный подход к конкретной личности, владеть устной речью, уметь убеждать подчиненных в своей правоте.

Успех в воспитательной работе в органах внутренних дел обеспечивается глубоким знанием методологических и психолого-педагогических основ процесса воспитания, умением вникать в сущность происходящих явлений и событий, учитывать возрастные и психологические особенности людей, их запросы и настроения, методически правильно и творчески использовать методы, приемы и средства педагогического воздействия на ум, чувства и волю сотрудников органов внутренних дел. Вот почему систематическое и глубокое изучение теории и практики воспитательной работы в ор-

ганах внутренних дел является служебной обязанностью каждого сотрудника и руководителя (начальника), непременным условием успеха в работе с личным составом.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел почти всегда — это деятельность коллективная. Управленческая деятельность — процесс сложный, растянутый во времени, включающий в себя взаимодействие многих людей. Действия сотрудников должны быть спланированы, скоординированы, согласованы, распределены по возможностям и способностям каждого в общей задаче. Коллектив сотрудников должен работать как единый слаженный организм (если смотреть объективно, то как сложная система).

По закону существования сложных социальных систем для их структурирования, стабилизации всегда требуется большая энергия, усилия. Без них система стремится к распаду, хаосу, поскольку на нее действует множество внешних и внутренних разрушающих факторов. Такой силой в системе является управление.

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

Упорядочивание и оптимизация процессов и состояний в сложных динамических системах есть управление.

В классической теории понятие «управление» представлено процессом реализации определенного набора управленческих функций. В этом аспекте управление понимается как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации.

Для того чтобы понять, разъяснить сущность управления, исследователи определяют следующие его признаки: какова структура управления, как выстроен порядок среди элементов этих структур, а также каковы ожидаемые результаты. Выявляется, каким образом происходит упорядочение системы, обеспечение ее целостности, взаимосвязь компонентов организационных систем; каковы условия, ка-

сающиеся качества субъекта управления (опыт, сознание, способности, образование, компетентность)[1].

В литературе встречаются и другие формулировки. Управление понимается:

— как организация или процесс целенаправленных воздействий;

— как целенаправленное взаимодействие субъекта и объекта;

— как способ регулирования многоуровневой иерархии взаимодействующих элементов системы.

Если проанализировать суть этих формулировок, то специфика именно управления отражена лишь в третьей из них. Какое ключевое слово отражает эту специфику? Это многоуровневая иерархия. Именно ее наличие отличает управление от обучения и воспитания, которые тоже являются целенаправленным влиянием в процессе взаимодействия.

Чем еще различаются между собой процессы воспитания и управления? И целями, и содержанием, и используемыми средствами.

Воспитание своей основной целью имеет сознательное изменение мотивации человека. Оно обращается, прежде всего, к чувствам, сознанию и самосознанию человека, его потребностям, ценностям, мотивам деятельности, смыслам, идеалам. Воспитание направляет энергию, активность сотрудника в социально важное русло.

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

Мотивация и деятельность очень тесно взаимосвязаны, но это не одно и то же. Когда вы в литературе встретите утверждение, что воспитание и есть управление, помните об этом различии. Близость этих

[1] Душкин А. С. Психология управления : учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2007. — 232 с.; Педагогика управления : учебное пособие. — М.: Академия управления МВД России, 2020. — 144 с.

понятий определяется еще и тем, что воспитание требует создания определенных условий. Главным из этих условий является социально организованная деятельность, в которой развиваются новые мотивы.

Итак, воспитание расширяет потребностно-мотивационную и ценностно-смысловую сферу человека, управление регулирует деятельность, взаимодействие, взаимоотношения между людьми. Говоря об управлении и воспитании, педагогическом управлении воспитательной работой в органах внутренних дел, будем учитывать эти различия.

В отечественной литературе научная организация труда руководителя, стиль управления всегда требовали именно ориентации на социально-психологический климат коллектива, демократизации отношений. Здесь действует тесная взаимосвязь управления и воспитания.

Педагогическое управление — это вид управления воспитательной работой в органах внутренних дел; оно являет собой практическую реализацию специальной управленческой компетенции руководителя (начальника), выраженной в осуществлении цикла управления; реализуется в процессе управления подразделением органов внутренних дел и через функции управления служебным коллективом.

Понятие «управленческая деятельность» шире понятия «педагогическое управление». Следовательно, педагогическое управление является составляющей содержания управленческой деятельности руководителя (начальника) органов внутренних дел. Словосочетание «педагогическое управление» говорит о том, что данное управление — это управление с педагогическими свойствами. Другими словами, педагогическое управление как разновидность социального управления имеет особенности, определенные управленческой деятельностью, и характеризуется особенностями организации воспитательной работы с личным составом.

Природа педагогического управления характеризуется двойственностью, которая выражается функциональными обязанностями, связанными с управленческой деятельностью в целом и воспитательной работой с личным составом органов внутренних дел. Педагогическое управление нацелено на функционирование и развитие служебного коллектива.

Реализация педагогической функции управления направлена на достижение педагогической цели управления, которая выступает как частная, обеспечивающая осуществление основных социальных

и правоохранительных целей, стоящих перед руководством и личным составом органов внутренних дел. Этой целью является создание в процессе функционирования органов внутренних дел социально и профессионально ориентированной педагогической системы, повышающей и использующей педагогический (образовательного и развивающего свойства) потенциал сотрудников и коллектива в целом, оптимизирующей педагогические процессы и механизмы самоорганизации и обеспечивающей более успешное решение социальных и профессиональных задач.

Достижение цели обеспечивается решением комплекса педагогических задач управления, к которым относятся[1]:

— педагогизация управления, то есть обеспечение постоянной и полной реализации педагогической функции во всех составляющих практики управления;

— обеспечение первостепенного внимания в воспитании не к словесным, а деятельностным методам в целях профессионально обучающего и развивающего влияния на сотрудников повседневной организации их деятельности по решению стоящих перед ними задач;

— использование в профессиональном психологическом отборе граждан на службу в органы внутренних дел показателей их воспитанности, образованности; те же качества учитываются при расстановке кадров и формировании кадровых резервов в системе МВД России;

— организация жизни и деятельности органа внутренних дел с задачей создания в нем условий, которые оказывают позитивное социально-педагогическое действие на сотрудников и способствуют совершенствованию и полному проявлению в процессе службы и вне ее лучших качеств человека, а также служат удовлетворению жизненных личных интересов и потребностей.

Педагогической задачей управления является также работа по сплочению личного состава органов внутренних дел в настоящий служебный коллектив с благоприятным социально-психологическим климатом, взаимопониманием, нравственно безупречными товарищескими и деловыми взаимоотношениями, требовательностью друг к другу и взаимной помощью, оказывающий на каждого сотрудника

[1] Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел : учебник. — М.: Академия управления МВД России, 2013. С. 18–19.

воспитывающие, обучающие, развивающие влияния и предупреждающий их от нарушений служебной дисциплины на службе и в быту.

Формирование коллектива способствует функционированию в органах внутренних дел педагогически эффективных систем воспитания, обучения и развития всех категорий сотрудников. При этом эффективнее решаются задачи патриотического, профессионального, правового, нравственно-этического и эстетического воспитания, поскольку все они опираются на отношение к людям, адекватную самооценку и удовлетворенность результатами своего труда.

В систему педагогических задач управления входит также:

— обеспечение достойного научно-педагогического уровня морально-психологической, профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников;

— формирование и совершенствование педагогической компетентности и мастерства всех категорий личного состава на основе организации дифференцированной морально-психологической подготовки;

— стимулирование самосовершенствования личного состава (самовоспитания, самообучения, саморазвития), оказание помощи в его организации и разработке методики, поощрение повышения сотрудниками уровня своей образованности;

— обеспечение активного участия сотрудников в укреплении законности и правопорядка через противодействие преступности, профилактику правонарушений и правовое воспитание граждан, формирование их правосознания, правового поведения, уважения к органам внутренних дел.

Педагогической задачей управления является также помощь руководителям (начальникам) в самовоспитании, самообразовании и повышении личной профессионально-педагогической подготовленности, а также в повседневном решении управленческо-педагогических задач при управлении деятельностью подчиненных. Педагогическую составляющую имеет организация подготовки всех категорий начальствующего состава по вопросам реализации педагогической функции управления.

Особая роль в организации воспитательной работы с личным составом принадлежит руководителям (начальникам) органов, организаций, подразделений МВД России. Важнейшей составляющей их педагогической функции является управление процессом воспитания.

Управление процессом воспитания предусматривает ряд основных направлений деятельности руководителя. Рассмотрим их более подробно[1].

1. *Анализ комплекса внешних факторов* (вне данного коллектива или организации), которые могут оказать влияние на процесс профессионального воспитания личности сотрудника и коллектива сотрудников. К таким факторам относятся следующие:

— социально-экономическая и демографическая обстановка в регионе;

— влияние микросреды, в которой осуществляется правоохранительная деятельность, в том числе уровень криминальной «зараженности» и социальной деформированности отдельных групп населения, степень их влияния на общественное мнение и общественные настроения;

— отношение населения к органам внутренних дел в целом и представителям конкретных служб, в том числе степень доверия полиции, а также авторитет сотрудника полиции среди населения;

— состояние преступности и характер воздействия на правоохранительные органы криминальной среды;

— характер взаимоотношений органов внутренних дел с общественными организациями и объединениями (в частности, правозащитными) и средствами массовой информации;

— влияние на сотрудников состояния системы МВД России в целом.

Естественно, далеко не все эти факторы поддаются «педагогическому управлению» со стороны конкретного руководителя (начальника), но их анализ помогает уяснить причины того или иного состояния коллектива, организации, отдельных групп сотрудников, конкретизировать задачи воспитательной работы.

2. *Анализ внутренних факторов,* связанных непосредственно с состоянием воспитательной работы с личным составом. В их числе:

— личные проблемы сотрудников, оказывающие влияние на их профессиональную деятельность (обеспеченность жильем, уровень материального благосостояния, собственное здоровье и здоровье близких и т. д.);

---

[1] Педагогика управления : учебное пособие. — М.: Академия управления МВД России, 2020. С. 109–111.

— личные профессиональные проблемы сотрудников (профессиональная компетентность, удовлетворенность службой, ее соответствие личным способностям, перспективы роста и т. п.);

— влияние особенностей профессиональной деятельности на сотрудников (режим работы, нагрузки, экстремальность и пр.);

— степень сплоченности коллектива, наличие позитивного общественного мнения, внутриколлективных ценностей, норм, традиций, поддерживающих законность и дисциплину;

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

— состояние социальной, профессиональной и психологической защищенности сотрудников в коллективе;

— характер деловых и межличностных отношений в коллективе;

— психологическая атмосфера в коллективе;

— уровень организованности и компетентности коллектива, то есть его способности к совместному решению профессиональных задач;

— соответствие стиля руководства коллективом уровню развития последнего, решаемым профессиональным задачам и условиям профессиональной деятельности;

— характер взаимоотношений и взаимодействия отдельных структурных подразделений коллектива, деловых и межличностных контактов между их руководителями;

— характер деловых и межличностных отношений руководителя всего коллектива, его заместителей и руководителей подчиненных структурных подразделений.

3. *Анализ ресурсов, сил, средств обеспечения* воспитательной работы, в том числе:

— состояния имеющихся материально-технических средств обеспечения решения воспитательных задач и потребности в них;

— объективных возможностей для того, чтобы заниматься воспитанием сотрудников (перегруженность работой, сложности, связанные с графиком работы, расположением отдельных подразделений и т. д.);

— педагогической компетентности сотрудников, решающих задачи воспитания личного состава;

— педагогического потенциала сотрудников, то есть из имеющихся, но неиспользованных личных возможностей в решении педагогических задач;

— педагогического потенциала служебного коллектива;

— педагогического потенциала самого руководителя;

— педагогического потенциала сторонних лиц, групп и организаций, которые могут быть привлечены к воспитанию сотрудников (семьи, ветеранские организации, общественные организации и объединения, образовательные организации, деятели культуры и искусства и т. д.).

4. *Конкретизация охарактеризованных ранее 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, решающих воспитательные задачи, методике и приемам этой работы.

7. *Управленческое обеспечение разработки программ и планов* воспитания сотрудников, в том числе программ и планов работы по профилактике и преодолению профессиональной деформации сотрудников.

8. *Управленческое обеспечение и контроль за исполнением* программ и планов, их корректировка и текущая оценка исполнения.

9. *Итоговая оценка* исполнения программ и планов воспитания сотрудников по критериям достижения «цели — модели результата».

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

Таким образом, особенности педагогического управления воспитательной работы в органах внутренних дел заключаются в следующем:

1. Педагогическое управление является составляющей управленческой деятельности. Педагогическое управление можно рассматривать с точки зрения управления подразделением органов внутренних дел и с точки зрения управленческой деятельности. Это обусловливает двойственность природы педагогического управления.

2. Логика педагогического управления не противоречит управленческой логике. Здесь реализуется классическая «управленческая цепочка»: от постановки цели, анализа обстановки, сил, средств до оценки сделанного и постановки новых целей и задач.

3. Понятие «педагогическое управление» подчеркивает две характеристики целостного управленческого процесса:

— во-первых, руководитель по мере необходимости и по должностным обязанностям обучает и воспитывает своих подчиненных;

— во-вторых, организуя профессиональную деятельность подчиненных, руководитель работает с коллективом, являющимся сложной социальной системой, развивающейся по собственным законам, которые нужно учитывать, иначе управление будет неэффективным.

4. Сущность педагогического управления определяется функционированием служебного коллектива, с одной стороны, а с другой — понятием «механизм педагогического управления», смысл которого заключается в системной реализации управленческой функции посредством определения эффективности цикла управления воспитательной работой на каждом уровне развития служебного коллектива и/или личности сотрудника органов внутренних дел.

5. Педагогическое управление находится «на стыке» воспитания (как практики развития мотивации и активности подчиненных) и управления (как практики регулирования взаимодействия в процессе решения профессиональных задач, стоящих перед подразделениями органов внутренних дел).

6.2. Педагогические требования к организации воспитательной работы в органах внутренних дел

Педагогические требования к такому сложному процессу, как организация воспитательной работы в органах внутренних дел, весьма сложны и многообразны. Мы остановимся лишь на тех из них, которые влияют на эффективность управления и воспитания в наибольшей мере.

Руководитель (начальник), организуя воспитательную работу с личным составом, выполняет целый ряд требований. Рассмотрим эти требования.

Речь идет о соблюдении принципов управления; о комплексном и адекватном ситуации выборе методов управления; об адекватном выборе стиля управления.

Первая группа требований включает шесть принципов, соблюдение которых повышает эффективность педагогического управления.

1. Принцип конкретного целеполагания как основа планирования, организации и контроля, то есть основа всей управленческой деятельности.

2. Принцип целенаправленности управления отражает требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности в конкретных условиях. Ориентация на социальную значимость и перспективность при постановке целей позволяет коллективу развиваться.

3. Принцип кооперации и разделения управленческого труда. Руководитель работает тем успешнее, чем лучше он формирует управленческую команду.

4. Принцип функциональности в управлении означает, что разного рода решения, инструкции, требования должны меняться в соответствии с изменением условий. Они должны помогать в управлении, а не заменять его. Функциональность есть гибкость решений в соответствии с условиями.

5. Принцип комплексности предполагает сочетание целевого, функционального управления и линейного руководства.

6. Принцип самосовершенствования требует постоянного личностно-профессионального роста руководителя, знания им новых достижений в теории и практике управления, достижений современной педагогики и психологии, знакомства с положительным опытом коллег.

Вторая группа педагогических требований относится к методам. Методы управления во многом совпадают с известными нам методами воспитания. Рассмотрим их с позиций педагогического менеджмента[1]. Менеджмент — это управление, учитывающее обратную связь, эффективность деятельности руководителя.

1. *Экономические методы или методы материального стимулирования*. Главное требование к их применению — справедливость. При этом следует учитывать, что каждым сотрудником справедливость понимается по-своему, ибо исполняющий ценит свои усилия, переживания, а проверяющий — результат. Однако опора только на эти методы ведет к безыдейности, бездуховности, бедности отношений в коллективе, а поэтому рождает зависть и склоки.

2. *Организационно-распорядительские или административные методы*. Это регламентирование деятельности подчиненных, ее нор-

[1] Шарипов В. Ф. Педагогический менеджмент : учебное пособие. — М.: Университетская книга, 2020. — 480 с.

мирование, инструктирование в форме указания, распоряжения, приказа, требования. С помощью этих методов осуществляются подбор, расстановка и воспитание кадров, разрабатываются и внедряются должностные инструкции.

Опора только на эти методы ведет к автократическому стилю управления (о стилях — ниже).

3. *Психолого-педагогические методы*: совет, просьба, пожелание, требовательное (но без жесткости) распоряжение, поощрение, благодарность и т. п. С помощью этих методов осуществляется планирование социального развития служебного коллектива, устанавливается благоприятный социально-психологический климат, повышается творческая активность и инициативность сотрудников, воспитывается групповое самосознание (чувство «Мы», наша команда, наш отдел и пр.), формируются социально значимые (нравственно-правовые) мотивы деятельности.

4. *Методы общественного воздействия*. Эффективны только на этапе сплоченного общественного мнения, когда коллектив объединен общей целью, идеей, интересом к делу. Тогда сотрудники вовлекаются в управление на всех его этапах. Широко и гласно обсуждаются проблемы, назревающие конфликты, субъективные оценки справедливости распределения, поощрений.

На этом этапе можно говорить о самоуправлении в коллективе.

Оценка результатов деятельности должна осуществляться руководителем постоянно, а не только по этапам. Этим менеджмент отличается от традиционно понимаемого управления. Менеджмент строится как постоянная коррекция деятельности управляющего на основе обратной связи.

Третья группа связана с педагогическими требованиями к руководителю (начальнику) органов внутренних дел, прежде всего, к стилю руководства (или управления).

С точки зрения педагогического профессионализма от руководителя (начальника) органов внутренних дел требуются следующие качества:

— концептуальные (организационные ценности, убеждения, представления, приоритеты, отношение к существующей системе управления органами внутренних дел);

— познавательные (знание и понимание сущности своих обязанностей, прав и ответственности);

— мотивационные (управленческие цели, деловые мотивы, критерии оценок, удовлетворенность организацией работы и существующими контактами);

— профессионально-творческие (уровень профессиональной и организационной подготовленности, деловой самостоятельности, инициативы, самоорганизации).

Другими словами, в любой деятельности есть три элемента: мотивационный — операциональный — волевой. Они и определяют систему требований к сотруднику.

Эффективность педагогического управления процессом воспитания личного состава и самого этого процесса находится в прямой и неразрывной связи с личной позицией руководителя в служебном 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 приобретает признаваемое подчиненными моральное и интеллектуальное право руководителя управлять, обучать и воспитывать, его моральный авторитет[1].

К основным управленческо-воспитательным функциям руководителя, если он намерен реализовать себя как успешного воспитателя, относятся[2]:

— обеспечение понимания и принятия членами подчиненного ему коллектива своего социального статуса;

— понимание роли, места, круга полифункциональных задач, ответственности и обязанностей;

— активное влияние на процесс развития культуры делового (профессионального) общения и толерантности внутри и вне коллектива;

— создание единых социокультурных, социально-психологических и психолого-педагогических условий, побуждающих субъектов к продуктивной деятельности;

---

[1] Педагогика управления : учебное пособие. С. 113.

[2] Мустафаев М. Б., Мустафаева З. С., Раджабова Р. В. О некоторых элементах педагогики и психологии воспитательно-управленческой деятельности руководителя в многонациональном профессионально-трудовом коллективе // Экономические и гуманитарные исследования регионов. — 2016. — № 3. — С. 46–47.

— прогнозирование, предупреждение и ликвидация девиантных, негативных проявлений в поведении сотрудников, оказание помощи в преодолении предвзятых качеств и черт, проявляющихся, прежде всего, в межличностных отношениях;

— формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, атмосферы взаимопомощи и сотрудничества.

Педагогическая функция руководителя органа внутренних дел конкретизируется в следующих направлениях его деятельности[1]:

— как аналитика, определяющего реальные цели и возможности профессионального обучения и воспитания сотрудников;

— как эксперта, оценивающего ход и результаты такого обучения и воспитания;

— как менеджера, выступающего организатором данного процесса;

— как непосредственного участника процесса профессионального обучения и воспитания сотрудников.

Формирование и изменение личности сотрудника органов внутренних дел 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[2]:

— является примером личной дисциплинированности и уважения к закону;

— выступает как гарант социальной, правовой, нравственной, психологической защищенности подчиненных;

— реализует четкую, стабильную и последовательную систему требований по вопросам служебной дисциплины и соблюдения законности;

---

[1] Педагогика управления : учебное пособие. С. 32.

[2] Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел : учебник. С. 29–30.

— 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 служебной дисциплины и соблюдению законности;

— обеспечивает сотрудникам условия для эффективной профессиональной деятельности.

Специфическим требованием именно для педагогического управления является стиль деятельности руководителя, или стиль управления. Его важность вытекает из сущности и содержания управленческой деятельности, которая упорядочивает и организует деятельность служебного коллектива.

Слово «стиль» имеет греческое происхождение. Первоначальное его значение — «стержень для писания на восковой доске», а позднее оно употреблялось в значении «почерк».

Стиль управления— это определенная система предпочитаемых руководителями методов и приемов управленческой деятельности.

Также стиль руководства можно представить как индивидуально-типологический профиль приемов и методов влияния руководителя на подчиненных в процессе реализации им управленческих функций.

Авторами выделяются различные основания для описания стилей руководства:

— комплекс систематически используемых методов принятия решения (И. П. Волков (1973); А. А. Русалинова (1980); А. Л. Журавлев (1983));

— совокупность типичных, относительно устойчивых методов и приемов воздействия и личностные качества руководителей, обуславливающие их выбор (Д. П. Кайдалов, Е. И. Сулименко (1979));

— совокупность норм и правил, которых придерживается руководитель по отношению к подчиненным (Дж. Перселл (1987));

— диагностически определяемые типы и индивидуально-стилевые особенности управления служебным коллективом (В. Е. Петров (2001)).

Выбор того или иного стиля руководства детерминирован множеством взаимодействующих объективных и субъективных факторов.

К объективным факторам можно отнести такие, как содержание выполняемой деятельности (например, правоохранительной), мера трудности решаемых задач, сложность условий, в которых осуществляется их решение (например, в экстремальных ситуациях), иерархическая структура руководства и подчинения, социально-политическая ситуация и др.

К субъективным факторам следует отнести типологические свойства нервной системы (темперамент), свойства характера, направленность, способности человека, привычные способы деятельности, общения, принятия решений.

Большое влияние на развитие современных представлений о стилях руководства оказали исследования К. Левина, выполненные им совместно с его исследовательской командой в конце 1930-х — начале 1940-х годов. В результате были описаны три классических стиля руководства (управления): авторитарный, демократический и либеральный[1].

Они различаются порядком распределения обязанностей, методами разработки и выполнения решений, формами контактов руководителей с исполнителями, контроля за их деятельностью.

Рассмотрим специфику проявления каждого из стилей руководства.

1. *Авторитарный (автократический) стиль руководства* характеризуется чрезмерной концентрацией власти в одних руках. Руководитель-автократ сам принимает решения и волевым порядком проводит их в жизнь. Он сам подбирает себе помощников, но использует их не как советчиков, а только как исполнителей своей воли. Он держит всю власть в своих руках; требует дисциплины и идеального порядка; берет на себя всю ответственность за результаты деятельности; держится отчужденно от рядовых исполнителей. Такой руководитель желателен для деятельности, связанной с высшей социальной ответственностью, с решениями сложных задач в экстремальных условиях

[1] Психология управления : учебник / под ред. В. В. Вахниной. — М.: Академия управления МВД России, 2020. — 284 с.

правоохранительной и воинской деятельности. Руководитель такого типа оптимален там, где необходимо принимать быстрые решения, где нет времени на совещания и обсуждения ситуации, где необходимо проявить волю и решительность, взять на себя всю ответственность за последствия принятых решений.

2.*Демократический (коллегиальный) стиль руководства* строится на двойной основе: делового и личного авторитета. Руководитель-демократ умеет использовать свою власть, не апеллируя к ней. Он предпочитает активное участие своих помощников (инициативной группы) в принятии решений, однако право окончательного выбора оставляет за собой. Действует он по принципу свободы мнений, заботится о развитии личной деловой инициативы подчиненных; контактен с ними, тактичен, терпелив, оптимистичен.

Такой стиль бывает оптимален в управлении образовательными и научными организациями, творческими коллективами, порождая более благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

3. Либеральный (попустительский) стиль руководства строится на полном доверии к исполнителям. Руководитель-либерал допускает полную свободу действий своих подчиненных в пределах их функциональных обязанностей.

Такой стиль допустим в творческих коллективах, где руководитель может выступать опытным консультантом, поощряя творчество подчиненных. Дисциплина в таком коллективе поддерживается в основном за счет сознательности и самоорганизации сотрудников, ценящих его как лидера — «генератора идей». Он тактичен, застенчив, не самоуверен, доверчив, неконфликтен; умеет создать теплый эмоциональный климат в группе; иногда идет на поводу у подчиненных, нетребователен к ним. Если руководитель-либерал лишен творческих способностей, то он стремится соблюдать только формальности, содержать в порядке бумаги, избегать конфликтов, действовать по указанию сверху, не проявлять инициативы. Такой стиль управления неэффективен в сложных экстремальных ситуациях.

В настоящее время достоверно установлено, что эффективность того или иного стиля руководства во многом предопределяется спецификой деятельности, особенностями выполняемых задач, а также социально-психологическими характеристиками коллектива. В частности, было установлено, что работники таких профессий, как поли-

цейские, пожарные, административные помощники и т. п. отдают предпочтение авторитарному руководству с четкой постановкой задач и прописыванием инструкций, которые они могли бы использовать в своей деятельности.

Ограничением модели стилей руководства К. Левина является то, что на практике не так часто встречаются так называемые «чистые» стили, а чаще проявляются смешанные стили. Акцент делается также на мысль о том, что эффективное руководство предполагает смешение стилей или поочередное их проявление в зависимости от управленческой ситуации. Гибкость является необходимой предпосылкой умения руководителя менять стиль своего поведения в соответствии с меняющимися условиями функционирования управляемой системы.

Позже А. Л. Журавлев расширил классификацию стилей К. Левина и описал семь стилей руководства, добавив к трем основным стилям (директивному, коллегиальному (демократическому) и пассивному (либеральному)) дополнительные промежуточные стили: директивно-коллегиальный, директивно-пассивный, коллегиально-пассивный, а также смешанный стиль.

Модель стилей лидерства А. Л. Журавлева легла в основу многих отечественных исследований, в результате которых было выявлено, что стилевые особенности эффективного руководства могут претерпевать значительные изменения в зависимости от условий профессиональной деятельности, специфики решаемых задач и социально-психологических характеристик коллектива. Исследователями описаны следующие эмпирически установленные взаимосвязи эффективности стиля руководства и ситуационных факторов[1]. Например, в напряженных, сложных, нестереотипных ситуациях чаще встречается и оказывается более эффективным авторитарный стиль руководства. В случае, когда эффективность деятельности организации во многом зависит от творческой активности людей, а в управлении значительное место отводится работе с людьми, наиболее эффективными оказываются смешанные стили, характеризующиеся рациональной совокупностью директивного, коллегиального и пассивного компонентов. Если же деятельность руководителя связана в основном со

[1] Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. В. Шорохова. — М.: Социум: Институт психологии РАН, 2001. С. 153–154.

структурами организации, то более эффективны так называемые «чистые» стили руководства (с явным доминированием одного из компонентов (директивного, коллегиального или пассивного)). При руководстве деятельностью группы низкого социально-психологического развития, а также при недостаточной квалификации подчиненных наиболее эффективным оказывается авторитарный стиль руководства.

В то же время при высокой квалификации подчиненных или высоком уровне их социально-психологического развития наиболее эффективным оказывается коллегиальный стиль руководства. При руководстве группами, работающими в условиях длительной социальной изоляции (например, на основе вахтенного метода и т. п.) отмечается большая продуктивность коллегиального стиля в решении как социально-бытовых и социально-производственных, так и чисто производственных вопросов.

Стиль управления — это не только совокупность определенных методов, избираемых руководителем, но это еще и влияние его индивидуальности, поэтому стиль управления всегда субъективен, хотя проявляется объективно в определенных формах деятельности.

Наибольший эффект от коллективной деятельности обеспечивает не принуждающая, а побуждающая деятельность руководителя, которая сочетает в себе ориентацию на цели подразделения и собственные проблемы, а также сотрудничество с подчиненными. Исходя из этого, выделяют стили руководства, которые характеризуют личность руководителя и его организационные принципы работы с людьми:

— *дистанционный* (сближения с подчиненными нет, влияние на них осуществляется с высоты официального поста);

— *контактный* (тесное сближение с подчиненными с целью создания эмоционального контакта и сплочения коллектива);

— *целеполагающий* (в качестве мобилизующего средства применяется постановка перед подчиненными сложных задач, направленных на достижение личных и коллективных целей);

— *делегирующий* (сотрудникам предоставляется широкая инициатива и самостоятельность в работе);

— *проблемно-организующий* (постановка ответственных задач сочетается с постоянной настройкой эмоционального контакта с под-

чиненными с целью обеспечения перспективы, деловой ориентации и сплоченности сотрудников).

В настоящее время в характеристике стилей руководства возобладал *ситуационный подход*: нет управленческих решений, годных на все случаи жизни; все зависит от конкретной ситуации, определяемой, в свою очередь, множеством разнообразных факторов (в их числе условия деятельности группы (коллектива), характер решаемых задач, квалификация исполнителей, продолжительность совместной работы и т. д.). Набор такого рода факторов и создает неповторимую ситуацию деятельности группы, которая задает, востребует определенный черты стиля руководства.

Ситуативный стиль управления гибко учитывает уровень психологического развития подчиненных и коллектива (П. Херси, К. Бландэд). Суть заключается в том, что степень руководства сотрудником и его эмоциональной поддержки самым тесным образом связана с уровнем профессиональной зрелости сотрудника, то есть по мере роста его профессионализма руководитель все меньше управляет и все больше поддерживает сотрудника, вселяя в него уверенность в своих силах.

Итак, завершая рассмотрение второго вопроса, подчеркнем, что педагогические требования к организации воспитательной работы с личным составом определяются тремя факторами:

— необходимостью учитывать интересы и личностные особенности как отдельных сотрудников, так и служебного коллектива в целом;

— необходимостью воспринимать каждодневную ситуацию как целостное явление, которое складывается из взаимовлияния множества разнонаправленных сил;

— необходимостью учета стиля руководства в органах внутренних дел, что в определенной степени зависит от способности руководителя диалектически сочетать основные методы руководства и учитывать конкретные условия деятельности служебного коллектива.

Контрольные вопросы:

1. Назовите группы особых умений руководителя (начальника) органов внутренних дел.

2. Раскройте понятие «педагогическое управление».

3. Назовите комплекс педагогических задач управления.

4. Перечислите основные направления деятельности руководителя в управлении процессом воспитания.

5. Назовите принципы, соблюдение которых повышает эффективность педагогического управления.

6. Раскройте содержание основных управленческо-воспитательных функций руководителя.

7. Назовите стили руководства, которые характеризуют личность руководителя и его принципы работы с людьми.

Раздел III
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С ГРАЖДАНАМИ

Глава 7
Педагогическая составляющая профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

7.1. Понятие и особенности профессионально-педагогических задач сотрудников органов внутренних дел.
7.2. Особенности педагогической составляющей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

7.1. Понятие и особенности профессионально-педагогических задач сотрудников органов внутренних дел

В структуре органов внутренних дел административно-правовые, организационные, воспитательные и иные профилактические меры воздействия применяют, прежде всего, участковые уполномоченные полиции, сотрудники подразделений по делам несовершеннолетних, сотрудники Государственной инспекции безопасности дорожного движения; строевые подразделения патрульно-постовой службы полиции и др.

Компетенция сотрудников данных подразделений и служб определена в федеральном законе «О полиции»[1], Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях[2] и ряде других законодательных и ведомственных нормативных правовых актов. В за-

[1] О полиции : федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ.
[2] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.

висимости от степени опасности и характера антиобщественного поведения граждан применяются определенные меры реагирования (предупреждение, пресечение, взыскание и т. п.). Неумение пользоваться властными полномочиями и воспитывать граждан психолого-педагогическими методами часто приводит к конфликтам, непониманию требований сотрудника полиции, негативной оценке деятельности этих служб населением[1]. Но для того чтобы выполнить любое служебное требование в этой работе, нужно знать, как это сделать, сотрудничая с разными категориями граждан и в разных условиях, а также уметь это сделать эффективно. Этому помогает опыт, накопленный столетиями человеческой истории, его обобщение, осмысление, выявление закономерностей, принципиальных положений, без знания которых работать с людьми можно только «методом проб и ошибок». Личный опыт много значит для формирования профессионального мастерства. Однако при работе с людьми опора только на личный опыт малоэффективна. Полезнее осмысливать его, опираясь на достижения в области обучения и воспитания.

Важным резервом совершенствования административно-правовой и профилактической деятельности органов внутренних дел выступает профессионально-педагогическая подготовленность сотрудников полиции к несению службы. Она выражается в умении поддерживать социальные контакты, предупреждать и разрешать конфликты, убеждать и призывать граждан к участию в охране общественного порядка.

Рассмотрение понятийного аппарата педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел в первой главе выдвинуло на первый план понятие профессионально-педагогической задачи, которая позволяет конкретизировать положения прикладной юридической педагогики, связать требования теории с практикой.

Исследования признаков педагогической задачи в общей педагогике ведутся давно. Раскрывая суть такого вида задач, Н. В. Кузьмина отмечала, что они возникают всякий раз, когда нужно перевести объект воспитательного воздействия из одного состояния в другое, когда возможно несколько решений и требуется нахождение предпочтительного способа достижения желаемого результата[2].

---

[1] Аминов И. И. Основы юридической педагогики : учебник для аспирантов. — М.: Проспект, 2017. С. 171–172.

[2] Кузьмина Н. В. Формирование педагогических способностей. — Л.: ЛГУ, 1961. — 62 с.

Говорить о наличии педагогической задачи можно при следующих обстоятельствах:

Во-первых, если в процессе педагогической деятельности возникает затруднение, преодолеть которое можно несколькими способами (когда нет различных способов достижения требуемого результата, то нет и педагогической задачи).

Во-вторых, если требуется нахождение предпочтительного способа достижения желаемого результата (основной признак, по которому одно решение выбирается из множества возможных, называется критерием).

В-третьих, если имеет место система ограничений при переходе из состояния «А» в состояние «Б» (например, применение определенных средств, определенных педагогических правил, следование плану работы педагогической системы, традициям, обстоятельствам и т. д.)[1].

В свою очередь, каждый из типов задач также может подразделяться на разные виды. Например, воспитательные задачи подразделяются в зависимости от содержания (задачи нравственного, умственного, эстетического, трудового, физического воспитания); по степени сложности (задачи простые — частные, ситуативные и сложные, более общего типа); по характеру обращенности (обращенные к коллективу и отдельной личности); по степени напряженности (задачи, требующие решения в обычных и экстремальных условиях)[2].

Термин «профессионально-педагогическая задача» введен в литературу значительно позже и был связан первоначально с педагогическим образованием, а затем и со специально-профессиональным (например, в инженерной педагогике)[3]. Профессиональная задача является интегральной, объединяя не только теорию и практику. Она отражает профессиональную деятельность как целостность, межпредметную по своей сущности и требующую от исполнителя одновременно и мотивации, и умений.

---

[1] Кузьмина Н. В., Реан А. А. Профессионализм педагогической деятельности : методическое пособие. — Рыбинск: НИЦ развития творчества молодежи. 1993. С. 20.

[2] Акимова А.П. Формирование у студентов творческих умений решать педагогические задачи в области воспитания : автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Л., 1972. — 23 с.

[3] Спирин Л. Ф., Степинский М. А., Фрумкин М. Л. Решение педагогических задач на основе проблемной ситуации : методические рекомендации для преподавателей и студентов. — Кострома: КГПИ, 1973. — 34 с.; Приходько В. М., Сазонова З. С. Инженерная педагогика: становление, развитие, перспективы // Высшее образование в России. — 2007. — № 1. — С. 10–25.

В образовательном процессе в качестве такой типовой задачи выступает субъективная проблемная ситуация, возникающая и решаемая личностью в процессе ее социально-профессионального становления. Именно с такими — типичными для личности или ситуативными — проблемами имеет дело педагог-воспитатель. Особые проблемы возникают и у коллектива как субъекта самоорганизации.

В правоохранительной деятельности, непосредственно или опосредованно связанной с педагогическими явлениями, можно выделить ситуации, совокупность условий и обстоятельств, которые требуют от сотрудника полиции быстрого принятия решения. Способность принимать правильное решение в профессионально-педагогической ситуации считается признаком профессионального мастерства. В содержании ситуаций отражены обстоятельства и условия типичные для сотрудников органов внутренних дел.

Педагогическая наука не может дать точного рецепта для принятия решения в той или иной ситуации. Теория развивает способность у обучающихся анализировать факты и явления, собственную деятельность, видеть диалектические противоречия в развитии личности и разрешать их. Но чтобы педагогические знания трансформировались в профессиональные умения, необходимо постепенное накопление и осмысление опыта практических действий.

Сложность и многообразие признаков, по которым рассматриваются и классифицируются педагогические задачи в работах разных авторов по юридической педагогике, обусловлены многообразием и сложностью педагогических явлений, которые они отражают[1].

Предметом педагогической задачи является выбор целей и средств педагогического воздействия с учетом внешних условий (ситуации) и внутренних условий (мотивации и возможностей) субъектов воспитания и обучения. Соотношение понятий «педагогическая ситуация», «педагогическая проблема» и «педагогическая задача» определяется уровнем противоречивости внутренних и внешних условий, в которых взаимодействуют субъекты, включенные в педагогический процесс.

Продуктивность рассмотрения профессионально-педагогической деятельности с точки зрения «задачного» подхода определяется тем,

[1] Дмитриев Ю. А. Юридическая педагогика : курс лекций. — М.: Деловой двор, 2008. — 272 с.; Аминов И. И. Основы юридической педагогики : учебник для аспирантов. — М.: Проспект, 2017. — 272 с.; Долматов А. В., Долматова Л. А. Юридическая педагогика : учебное пособие. — СПб.: АНО ВО «СЮА», 2019. — 236 с.

что решение задач позволяет соединять, «сплавлять» теоретические положения и требования практики на этапе обучения.

Сводная система признаков, по которым описывается учебная и профессионально-педагогическая задача, представлена в табл. 2.

Анализ таблицы показывает, что многие признаки свойственны и учебным, и воспитательным ситуациям, в которых возникают педагогические задачи и педагогические проблемы. Разделение дидактических и воспитательных задач в реальном педагогическом процессе достаточно условно. Выделяется специальный класс учебно-воспитательных задач. Одновременно каждая дидактическая ситуация и задача может быть эмоционально окрашена отношением педагога к сообщаемой информации и характеру задания. Также и воспитательные ситуации нередко требуют обращения к сознанию человека, его интеллекту, умению анализировать и прогнозировать события.

Таблица 2

Сводная система признаков, описывающих педагогические ситуации и педагогические задачи

Признаки, определяющие педагогическую ситуацию и задачу	**По сущности педагогического процесса**	
	Дидактические задачи	**Воспитательные задачи**
По содержанию	— формирование знаний; — формирование умений, навыков, опыта, способов деятельности; — развитие мышления, способностей, компетенций	— нравственное, умственное, эстетическое, трудовое, физическое, правовое воспитание; — формирование самооценки, воли, характера, профессионального самосознания
По месту возникновения и протекания	— аудитория; — внеучебные организации; — самостоятельные занятия; — информационные средства	— образовательная организация; — семья; — внеучебные организации; — окружающая среда
По временному основанию	стратегические, тактические, оперативные	стратегические, тактические, оперативные
По степени сложности	— частные, ситуативные; — сложные, долговременные	— ситуативные, поведенческие; — сложные, общеличностные
По характеру обращенности	— обучение в группе; — дифференцированные; — индивидуальные	обращенные к коллективу и отдельной личности
По степени напряженности	в зависимости от обучаемости и мотивации обучающегося	требующие решения в повседневных и особых условиях
По субъектам взаимодействия	педагог — обучающийся	воспитатель — воспитуемый

Под типовой профессионально-педагогической задачей понимается результат осознания преподавателем в проблемной ситуации

необходимости выполнения профессиональных действий, требующих целенаправленного изменения сознания или отношений другого субъекта (сотрудника, гражданина, подчиненного). При этом предполагается, что в ее наполнение (в частности, в профессиональной деятельности сотрудника полиции) входят информационные элементы различных областей знаний.

Профессиональная служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел не строится из отдельных отличных друг от друга задач. Практика показывает, что проблемная ситуация, возникающая в работе сотрудника, требует решения сразу целого комплекса задач. При этом они могут включать в себя еще и промежуточные задачи.

Наиболее общая классификация выделяет базовые основания для систематизации задач, а последующие деления конкретизируют и более подробно раскрывают общие позиции[1]. Таким образом, можно говорить не только о «дереве» педагогических задач в деятельности сотрудников органов внутренних дел, но и об их объемной модели. Итак, общими основаниями для первичного деления задач служат следующие позиции.

1. По объектам юридической педагогики: работа с сотрудниками органов внутренних дел; с курсантами и слушателями образовательных организаций МВД России; работа с гражданами; научно-методическое обеспечение образовательного процесса во всех его формах и видах.

2. По функциональным обязанностям (обучение, воспитание, профилактика, коррекция, правовое просвещение и пропаганда, научно-исследовательская и методическая работа).

3. По степени педагогического воздействия (непосредственные; опосредованные; потенциальные).

4. По должностным категориям (руководители, сотрудники подразделений по работе с личным составом и педагогические работники).

5. По взаимодействующим субъектам воспитания (руководитель — подчиненный; командир — курсант; преподаватель — курсант; дознаватель — потерпевший, дознаватель — подозреваемый, сотрудник подразделения по делам несовершеннолетних или участковый уполномоченный полиции — несовершеннолетний, взрослый, семья группы риска; инспектор ГИБДД — правонарушитель и др.).

---

[1] Косолапов А. Д. Подготовка курсантов юридических вузов к решению педагогических задач в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов : дис. … канд. пед. наук. — СПб., 2002. — 156 с.

6. По месту возникновения и протекания педагогической деятельности (образовательные организации, внеучебные объединения и общественные организации; служебное подразделение; обслуживаемая территория; семья, средства массовой информации).

7. По заложенным в ситуации воспитательным перспективам (стратегические — общее развитие и профессиональная подготовка курсантов и сотрудников подразделений, снижение преступности и повышение законопослушности граждан; тактические — организация условий для достижения педагогических целей; оперативные — влияние на сознание, чувства, деятельность с целью совершенствования или коррекции их поступков и отношений).

8. По целям педагогического воздействия в различных условиях:

— в обучении (формирование знаний, умений, навыков и компетенций; развитие мышления, профессиональных способностей, опыта у курсантов, слушателей образовательной организации; у сотрудников подразделений полиции);

— в воспитании (формирование нравственно-правовых и духовных ценностей; формирование воли, профессиональной направленности, характера; формирование самооценки, психологической устойчивости, профессионального самосознания на всех этапах профессионального становления сотрудников полиции);

— в профилактике правонарушений профессиональных деформаций и суицидов среди сотрудников органов внутренних дел (психолого-педагогическая поддержка, индивидуальная работа с курсантами и сотрудниками);

— в управлении подразделением полиции (организация профессиональной деятельности; объединение усилий коллектива на достижении общих текущих и перспективных целей; формирование социально-психологического климата и общественного мнения; профилактика конфликтов; создание условий для повышения квалификации, самосовершенствования и самообразования);

— в профилактике правонарушений граждан (правовое просвещение и пропаганда в общеобразовательных организациях и организациях начального и среднего профессионального образования, а также среди населения; индивидуальная работа в семьях и с гражданами группы риска; работа со средствами массовой информации);

— в социально-педагогической работе: задачи социальной защиты и влияния на граждан посредством личной правовой культуры сотрудника.

9. По обеспечению условий для обучения, воспитания и выполнения службы (диагностика; подготовка учебных, методических и программных документов; составление планов и текстов выступлений воспитательного характера).

10. По развитию педагогической науки в системе МВД России (научно-исследовательская работа, подготовка научно-педагогических кадров).

По мнению А. С. Петровой и М. А. Шелеповой, нравственная сущность служения обществу и государству сотрудников правоохранительных органов — один из важнейших факторов воспитания у людей уважительного отношения к закону[1]. Следовательно, деятельность правоохранительных органов, каждого сотрудника обладает социально-педагогическим влиянием на население. Это должно вызвать изменение общей культуры, правовой культуры, уровня воспитанности, обученности, что ведет, несомненно, к изменению ценностно-смысловой сферы человека, системы отношений и ориентации, следовательно, поступков и деятельности, культуры взглядов на общество, власть, справедливость, нравственность[2].

В органах внутренних дел сфера применения возможностей педагогики широка, поскольку высока ценность воспитания, образования, обучения и развития личного состава, грамотности и адекватности педагогических воздействий сотрудников органов внутренних дел на граждан.

В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел приоритетное место отводится социально-педагогической функции.

Выделим задачи, при решении которых сотрудники органов внутренних дел сталкиваются с вопросами педагогики:

— формирование у населения позитивного отношения к системе МВД России в целом, к ее отдельным службам, подразделениям и сотрудникам;

— правовое просвещение и правовое информирование населения;

— педагогические аспекты общей профилактики правонарушений;

---

[1] Петрова А. С., Шелепова М. А. Нравственно-эстетическое воспитание сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие. — Тюмень: ТИПК МВД России, 2010. С. 11.

[2] Курбатова О. В. Служебно-педагогическая деятельность сотрудников органов внутренних дел: общая характеристика и особенности // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2016. — № 2 (65). — С. 3–6.

— профессиональная ориентация разных возрастных групп населения на службу в органах внутренних дел;

— взаимодействие с представителями государственных и негосударственных организаций;

— взаимодействие с работниками СМИ;

— привлечение граждан к охране правопорядка;

— работа с отдельными категориями населения, представляющими повышенную криминальную опасность;

— работа с населением в условиях обострения социальной напряженности, национальных конфликтов, чрезвычайных ситуаций и др.;

— работа с заявлениями граждан;

— профилактическая работа с правонарушителями, не подпадающими под уголовную ответственность;

— работа со свидетелями, потерпевшими и иными лицами;

— работа должностных лиц органов внутренних дел с разными категориями сотрудников и др.

Решение указанных задач зависит и от собственных педагогических способностей, понимания сотрудником тех или иных явлений педагогической реальности. Деятельность органов внутренних дел объективно предъявляет требования к профессионально-педагогической подготовленности сотрудников.

Для каждой категории сотрудников органов внутренних дел (в зависимости от поставленных передними задач) необходим разный уровень педагогической подготовки.

Как видно, перечисленные группы задач требуют от сотрудников, работающих в разных подразделениях системы МВД России, комплексных знаний и умений из области как гуманитарных (педагогики, психологии, культурологии), так и юридических наук.

Таким образом, большинство из перечисленных типов задач, в зависимости от особенностей выполняемых сотрудником служебных обязанностей, непосредственно или опосредовано присутствуют в работе сотрудника органов внутренних дел.

7.2. Особенности педагогической составляющей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Изучение педагогической составляющей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел является крайне важ-

ным, поскольку любой вид профессиональной деятельности в значительной мере определяется ее психолого-педагогическим содержанием.

Анализ профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает, что среди их функциональных обязанностей существует множество таких, которые напрямую являются педагогическими либо содержат решение педагогических задач опосредованно. Когда речь идет об опосредованных профессионально-педагогических задачах, то подразумевается, что их можно решать только в рамках правового поля, и цели воспитания, социализации здесь являются сопутствующими, зависят от личности сотрудника, его мотивации, опыта, степени загруженности, уровня профессионального мастерства (предупреждение правонарушений; особенности профилактической работы с несовершеннолетними; формы и методы предупреждения наркомании; организационно-правовые и психолого-педагогические средства индивидуально-психологического воздействия).

Сотрудники подразделений, осуществляющих профилактическую деятельность на всех этапах развития российского государства, занимали важное место в системе органов внутренних дел.

В настоящее время самой многочисленной службой в системе МВД России является служба участковых уполномоченных полиции и подразделений по делам несовершеннолетних. Принимая во внимание многофункциональность деятельности данной службы в вопросах охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, мы видим, что от ее эффективности и качества в значительной степени зависят успехи всей правоохранительной системы в профилактике преступности.

Общим видом деятельности (непосредственно педагогическим) является профилактика противоправного поведения граждан (как несовершеннолетних, так и взрослых). Федеральный закон от 23.06.2016 № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» определяет профилактику правонарушений как совокупность мер социального, правового, организационного, информационного и иного характера, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений, а также на оказание воспитательного воз-

действия на лиц в целях недопущения совершения правонарушений или антиобщественного поведения[1].

В статье 17 данного федерального закона представлены следующие формы профилактического воздействия:

1) правовое просвещение и правовое информирование;

2) профилактическая беседа;

3) объявление официального предостережения (предостережения) о недопустимости действий, создающих условия для совершения правонарушений, либо недопустимости продолжения антиобщественного поведения;

4) профилактический учет;

5) внесение представления об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушения;

6) профилактический надзор;

7) социальная адаптация;

8) ресоциализация;

9) социальная реабилитация;

10) помощь лицам, пострадавшим от правонарушений или подверженным риску стать таковыми[2].

Для изучения особенностей работы сотрудников полиции, осуществляющих профилактическую деятельность, представляется важным выделить, прежде всего, ее основные аспекты, стороны, то есть обобщенные характеристики основных обязанностей, выполняемых в соответствии с требованиями профессии, а также описать ее в каких-то стандартных единицах для возможного сравнения с другими видами деятельности. Однако в литературе нет единого подхода к выделению основных составляющих правоохранительной деятельности: разные авторы предлагают свои подструктуры.

Так, В. Л. Васильев, изучая профессиональные функции сотрудников органов внутренних дел (участкового уполномоченного полиции, инспектора по делам несовершеннолетних, следователя и др.), называет следующие стороны деятельности в этих профессиях[3]:

---

[1] Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации : федеральный закон от 23.06.2016 № 182-ФЗ.

[2] Там же.

[3] Васильев В. Л. Юридическая психология : учебник. — М.: Юстиция, 2019. С. 206–207.

— социальную (организация правовой пропаганды и других мероприятий по предупреждению правонарушений, создание условий для исправления лиц, склонных к недопустимым отклонениям в поведении);

— организационную (проявляется в волевой самоорганизации, в организации действий других людей, когда для решения профессиональной задачи нужны поддержка и помощь населения, общественности и других лиц; в области профилактики преступности она раскрывается в функциях учета и контроля);

— удостоверительную (выражение всей полученной сотрудником полиции информации от граждан в специальной предусмотренной законом форме);

— коммуникативную (установление и поддержание контактов с людьми в процессе осуществления деятельности; она является основной для всех профессий «человек — человек»; заключается она в получении необходимой информации в ходе общения с гражданами и применении методов психолого-педагогического воздействия в профилактической деятельности);

— поисковую (сбор информации, выявление нарушений законности и правопорядка для решения профессиональных задач; в данном случае значительную роль играет создание доверительных отношений с населением на обслуживаемом участке).

Например, в функциональные обязанности участкового уполномоченного полиции входит работа с населением обслуживаемого участка по профилактике правонарушений и воспитанию законопослушности граждан, придание гласности работе с населением; проведение индивидуальной профилактической работы с правонарушителями[1].

Н. К. Нарозников, анализируя профилактическую деятельность сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел, выделяет в ней следующие подструктуры: социальную, правовую, психологическую, педагогическую, оперативно-разыскную. Они отражают, по его мнению, специфику основных должностных обязанностей данной службы органов внутренних дел[2].

---

[1] Ермаков А. Г. Педагогические и правовые аспекты осуществления профилактической работы органами внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2009. — № 3 (43). — С. 207–210.

[2] Нарозников Н. К. Мировоззренческие и нравственные ценности в обеспечении индивидуальной профилактики правонарушений среди молодежи (по материалам органов внутренних дел) : дис. … канд. юрид. наук. — М., 1990. — 234 с.

Перечисленные выше характеристики деятельности достаточно полно отражают своеобразие труда сотрудников правоохранительных органов, заключающееся в работе с людьми, профилактике преступности и применении норм права. Деятельности инспекторов подразделений по делам несовершеннолетних, являющихся представителями юридической профессии, присущи все названные выше особенности, однако ее отличает профилактическая работа с детьми асоциального поведения, недаром инспекторов подразделений по делам несовершеннолетних называют «юристами и педагогами одновременно»[1].

В настоящее время работа сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних регламентируется соответствующей Инструкцией[2], устанавливающей, что сотрудники проводят индивидуальную профилактическую работу с несовершеннолетними, которые совершают определенные правонарушения. К ним отнесены двенадцать видов правонарушений. Помимо работы с несовершеннолетними, индивидуально-профилактическая работа проводится и с их родителями (иными законными представителями), если они не исполняют своих обязанностей по воспитанию, обучению, содержанию и (или) отрицательно влияют на поведение детей, либо жестоко обращаются с ними[3].

На основании анализа нормативных документов были выявлены цель, задачи и функции деятельности; предмет деятельности; характер и условия деятельности; ориентирующие результаты; нормы поведения и ценности сотрудников полиции, осуществляющих профилактическую деятельность[4] (табл. 3).

---

[1] Душкин А. С. Психологическое сопровождение профилактической деятельности сотрудников органов внутренних дел подразделений по делам несовершеннолетних : дис. … канд. психол. наук. — СПб., 2010. — 205 с.

[2] Об утверждении Инструкции по организации деятельности подразделений по делам несовершеннолетних органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 15.10.2013 № 845.

[3] Простакишина Ю. А. Формирование у курсантов образовательных организаций высшего образования МВД России компетенций по предупреждению правонарушений несовершеннолетних : дис. … канд. пед. наук. — М., 2019. — 304 с.

[4] Душкин А. С., Зуева Е. Г. Психологическое сопровождение профилактической деятельности сотрудников органов внутренних дел : монография. — М.: ДГСК МВД России, 2014. — 120 с.

Таблица 3

Предмет и характер профилактической деятельности сотрудников полиции

Составляющие	**Характеристики деятельности**
Цель, задачи и функции деятельности	Анализ и прогноз состояния охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, выработка на их основе мер по укреплению правопорядка; разработка и принятие в пределах своей компетенции мер по предупреждению преступлений и административных правонарушений; обеспечение в пределах своей компетенции участия в мероприятиях по противодействию терроризму; в пределах своей компетенции осуществление своевременного и полного рассмотрения обращений граждан, государственных органов и юридических лиц, принятие по ним решений
Предмет деятельности	Активное общение с разными категориями граждан и выявление потенциально опасных ситуаций; устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений и преступлений; осуществление контроля за лицами, в отношении которых установлены ограничения; осуществление общих профилактических мероприятий по укреплению правопорядка и предупреждению преступлений
Характер деятельности и условия несения службы	Ненормированный рабочий день; отсутствие регулярных дней отдыха; ночные дежурства; выполнение многочисленных поручений; значительные перемещения в пространстве, особенно в сельской местности при отсутствии служебного транспорта; чрезмерное количество контактов с людьми; частая смена объекта деятельности, определенная разобщенность и непоследовательность деятельности в связи с большим количеством не связанных друг с другом поручений и указаний. Характер деятельности может быть коллективным или индивидуальным
Ориентирующие результаты, которых необходимо достичь в процессе служебной деятельности	Осуществление защиты безопасности личности, общественного порядка и общественной безопасности. Оказание первой помощи лицам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев
Необходимый уровень культуры, нормы поведения и ценности	Чуткое и внимательное отношение к гражданам, неподкупность и преданность служебному долгу, гласность в работе, строгое соблюдение законности

На примере должностных обязанностей участкового уполномоченного полиции можно рассмотреть классификацию педагогических задач по приведенным выше типам.

Обучающая: обучать сотрудников во время несения службы на своем участке формам и методам профилактической работы.

Профилактическая: проводить индивидуальную профилактическую работу с разными категориями граждан.

Пропагандистская: поддерживать постоянную связь с гражданами по вопросам предупреждения преступлений и административных правонарушений.

Социально-педагогическая: осуществлять постоянную связь с населением обслуживаемого участка, чутко и внимательно относиться к гражданам, свои действия сочетать со строгим соблюдением законности.

В системе МВД России педагогические задачи сотрудников, осуществляющих уголовно-процессуальную деятельность, в наибольшей мере опосредованы, не носят прямого характера. Непосредственно и дознаватель, и следователь сосредоточены на выполнении сложных функциональных обязанностей, которые определены соответствующими законодательными и нормативными документами.

На основании анализа нормативных документов установлено, что для сотрудников, осуществляющих уголовно-процессуальную деятельность, характерны цель, задачи и функции деятельности; предмет деятельности; характер и условия деятельности; ориентирующие результаты; нормы поведения и ценности (табл. 4).

Таблица 4

Предмет и характер уголовно-процессуальной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Составляющие	**Характеристики деятельности**
Цель, задачи и функции деятельности	Защита прав потерпевших и свидетелей, соблюдение правовых основ ограничения прав человека в деятельности правоохранительных органов
Предмет деятельности	Юридически правильное квалифицирование фактов и обстоятельств, оценивание полноты, качества и обоснованности собранных материалов, выдвинутых версий; принятие предусмотренных законом мер по охране потерпевших, свидетелей и других участников уголовного процесса; возбуждение уголовных дел; производство дознания; осуществление неотложных следственных действий и т. д.
Характер деятельности и условия несения службы	Ненормированный рабочий день; отсутствие регулярных дней отдыха; ночные дежурства; чрезмерное количество контактов с людьми. Характер деятельности индивидуальный

Составляющие	Характеристики деятельности
Ориентирующие результаты, которых необходимо достичь в процессе служебной деятельности	Способность работать с базами данных, консультироваться у экспертов, применять законы и другие нормативные правовые акты. Оказание первой помощи лицам, пострадавшим от преступлений, административных правонарушений и несчастных случаев
Необходимый уровень культуры, нормы поведения и ценности	Чуткое и внимательное отношение к гражданам, неподкупность и преданность служебному долгу, гласность в работе, антикоррупционная устойчивость, строгое соблюдение законности

Анализ содержания профессиональной деятельности дознавателей и следователей позволяет выявить определенную закономерность. Чем менее социально опасно расследуемое правонарушение, тем в большей степени в работе сотрудников могут быть представлены педагогические задачи при взаимодействии с гражданами (как субъектами правонарушений, так и свидетелями, гражданами, вовлеченными в сферу противоправного деяния).

Педагогический (социально-педагогический) эффект от контакта гражданина с сотрудником органов внутренних дел имеется всегда, предстает как побочный результат профессиональных действий. Он выражается в:

— возникновении у граждан новых или измененных правовых и нравственных знаний, взглядов, убеждений, привычек поведения;

— воспитании у граждан дисциплинированного поведения в общественных местах и в быту;

— побуждении к отказу граждан от ряда вредных поведенческих и бытовых привычек и повышению правовой требовательности к себе, к самодисциплинированности и правовому самовоспитанию;

— воспитании граждан в духе уважения к закону, понимания ими закона как высшей государственной нормы справедливости и добра;

— понимании правонарушителем необходимости уважения прав, свобод и достоинства других граждан;

— побуждении правопослушных граждан к активному правовоспитательному влиянию на других людей, к содействию правоохранительным органам и др.[1]

Сотрудник органов внутренних дел, занимающий любую должность, должен понимать, что в своей деятельности он осуществляет педагогические меры, имеющие социально-педагогическое, управленческое, воспитательное и обучающее назначение в работе с гражданами. Педагогические меры связаны с правовым просвещением, правовым воспитанием граждан, что характеризует работу с гражданами по разъяснению их законных прав и прав сотрудников органов внутренних дел в процессе взаимодействия. Важно сформировать у граждан объективно-понимающее отношение к деятельности правоохранительных органов.

В широком смысле правовое воспитание — это весь многогранный процесс формирования правовой культуры и правосознания под влиянием различных факторов. Более узкое понимание — целенаправленный, управляемый и преднамеренный процесс воздействия на сознание людей в целях формирования высокого уровня правосознания и правовой культуры[2].

Выделим задачи правового воспитания по формированию:

— знаний о системе основных правовых предписаний, о правильном понимании и уяснении их содержания и значения;

— глубокого внутреннего уважения к праву;

— умения самостоятельно применять правовые знания на практике;

— привычки поведения в соответствии с полученными правовыми знаниями;

— прочного и устойчивого духовного правового иммунитета к совершению любых нарушений правовых норм.

Решение данных задач возлагается на государство в лице его представителей — сотрудников правоохранительных органов, в том числе органов внутренних дел. Считаем важным использование каждым сотрудником органов внутренних дел в своей деятельности педагогических компетенций в области правового воспитания для предупреждения правовых конфликтов.

---

[1] Курбатова О. В. Указ. соч. С. 4–5.

[2] Чернова Э. Р. Теоретические проблемы правового воспитания сотрудников органов внутренних дел // Политика, государство и право. — 2013. — № 11 (23). — С. 7.

Педагогическим потенциалом обладает правовоспитательная работа, осуществляемая в ходе предварительного расследования, где эффективность правовоспитательного воздействия следователя, дознавателя на лиц, участвующих в производстве по делу, зависит не только от правильного использования положений процессуально-правового влияния, но и от педагогического воздействия, реализуемого через самовоспитание. Принципами такого воспитательного воздействия являются строгое соблюдение законности и объективность; нравственная допустимость воспитательного воздействия; индивидуальный подход при осуществлении правовоспитательного воздействия; корректность, справедливость, внимательность, ситуативная гибкость и чуткость, эмоциональная устойчивость. Основным методом педагогического воздействия правовоспитательной работы следователя или дознавателя является убеждение, которое требует активной мыслительной деятельности. Следователь должен создать условия, при которых граждане стремятся понять и осознать правовые характеристики, размышляют, осуждают отрицательное в себе и в других[1].

Правовоспитательная работа с гражданами на стадии предварительного расследования характеризуется правовым просвещением участников уголовного процесса, которые, имея процессуальные права, нуждаются в разъяснении того, как ими воспользоваться, каково их содержание и правовые последствия. Практическими средствами такой работы являются формы убеждения, разъяснения, уведомления, предостережения от возможных ошибок при знакомстве с документами.

Социально-педагогическое влияние сотрудников органов внутренних дел не должно быть стихийным. Сотрудник должен осуществлять свою деятельность целесообразно правовоспитательной работе с гражданами:

— осознавать и самостоятельно ставить правовоспитательные цели и задачи;

— осмысливать содержательные этапы правовоспитательной работы, избирая обоснованные педагогические формы, методы.

Контакты сотрудника не должны иметь деформирующий или негативный характер. Необходимо помнить, что правовоспитательное влияние сотрудника на гражданина должно завершаться правовым самовоспитанием гражданина.

---

[1] Пенионжек Е. В. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. — М.: Юстиция, 2018. С. 161.

Педагогическая подготовленность, высокий уровень воспитанности, профессионального мастерства и образованности сотрудников органов внутренних дел позволят внести в жизнь общества правовую составляющую.

Каждый сотрудник органов внутренних дел должен выстраивать свою деятельность на основании принципов правовоспитательной работы.

Принцип поступательности связан с укреплением законности и правопорядка в духе предупреждения.

Принцип всеохватности и непрерывности выражается в необходимости охватывать правовоспитательной работой по возможности все факторы, влияющие на ее эффективность, и проводить такую работу постоянно, а не время от времени.

Принцип государственно-правового подхода характеризуется не просто трансляцией правовых знаний гражданам, но стремлением помочь им стать достойными гражданами правового общества. Например, в своей повседневной деятельности при общении с гражданами сотрудник органов внутренних дел может использовать речевые формулы регулирующего правовоспитательного воздействия: «право морально», «право обеспечивает справедливость людям и защищает их», «право — благо, а не насилие», «без соблюдения законности жить невозможно», «сила права — в его поддержке населением, в слиянии усилий государства, правоохранительных органов и граждан», «судить имеет право только суд», «никто не может быть признан виновным без решения суда»[1].

Принцип единства нравственного и правового воспитания связан с формированием у граждан правовых норм как моральных ценностей, как ориентиров для действий, регулирующих общественные отношения.

Воспитание, обучение, самовоспитание сотрудников органов внутренних дел неразрывно связаны с задачами управления, организации профессиональной деятельности, формального и неформального общения и часто с трудом вычленяются как самостоятельные профессионально-педагогические задачи.

---

[1] Пенионжек Е. В. Роль криминологической педагогики в правовоспитательной работе с населением // Вестник Уральского юридического института МВД России. — 2014. — № 2. — С. 62–66.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел включает большой объем решаемых задач. Условно их можно разделить на задачи, выполняемые в процессе взаимоотношений по схеме:

— сотрудник — сотрудник;

— сотрудник — начальник (руководитель);

— внеслужебные взаимоотношения;

— сотрудник — гражданин (взрослое население);

— сотрудник — правонарушитель (взрослый или несовершеннолетний).

Столь широкий спектр взаимоотношений включает в себя, наряду с другими формами, профессионально-педагогическое общение между субъектами или группой субъектов. Такое взаимодействие, в сущности, приобретает характер разрешения постоянно возникающих профессионально-педагогических задач.

С учетом данной классификации было определено общее, особенное и единичное, присущее педагогической составляющей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Общее для педагогической деятельности всех групп — влияние на личность, профессиональное общение, осуществление самовоспитания. Особенным выступает педагогическая составляющая профессиональной деятельности (обучение, воспитание, правовая пропаганда и др.), а единичным — педагогическая составляющая при решении специфических профессиональных задач (индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними, организация и проведение различных форм учебных занятий с сотрудниками органов внутренних дел).

Таким образом, в образовательной и профессиональной практике выделены три основных направления, которые требуют педагогических знаний:

— учебная и воспитательная работа, проводимая непосредственно с сотрудниками в образовательной организации и в подразделениях полиции;

— профилактическая и коррекционная работа с гражданами (правовое просвещение, связь со СМИ, предупреждение правонарушений и т. д.);

— методическое и научное обеспечение образовательного процесса в системе подготовки кадров МВД России.

Подводя итог, следует подчеркнуть следующее. Здесь рассмотрен лишь профессионально-педагогический аспект в деятельности сотрудников полиции. Но для понимания условий эффективности, например, профилактической работы, необходимо соотносить ее со всем спектром должностных обязанностей, присущих сотрудникам органов внутренних дел в каждом подразделении. Лишь при том условии, что сотрудник может связать все разнообразные направления своей деятельности единым смыслом и целью, увидеть социальное, профессиональное, личностную ценность своей деятельности, сложность многообразных задач в его сознании будет преодолена.

Таким образом, педагогические знания и умения позволяют сотрудникам и руководителям коллективов в органах внутренних дел опираться на научные достижения, опыт предшествующих поколений в области обучения и воспитания подчиненных. Все это избавляет от действий методом «проб и ошибок», от напрасных усилий в поиске давно открытых и апробированных, проверенных на практике положений.

Контрольные вопросы:

1. Что является предметом педагогической задачи?
2. Приведите сводную систему признаков, описывающих педагогические ситуации и педагогические задачи.
3. Что понимается под типовой профессионально-педагогической задачей?
4. Перечислите задачи, при решении которых сотрудники органов внутренних дел сталкиваются с вопросами педагогики.
5. Перечислите основные стороны деятельности юридических профессий.
6. В чем выражается педагогический (социально-педагогический) эффект от контакта гражданина с сотрудником органов внутренних дел.
7. Приведите особенности правовоспитательной работы сотрудников органов внутренних дел с гражданами.

Глава 8. Педагогическое общение в деятельности сотрудников органов внутренних дел

8.1. Понятие и структура педагогического общения сотрудников органов внутренних дел.
8.2. Психолого-педагогические аспекты взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан.
8.3. Эффективность педагогического общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

8.1. Понятие и структура педагогического общения сотрудников органов внутренних дел

Анализируя деятельность сотрудников органов внутренних дел, можно видеть, что взаимодействие с людьми занимает в ней одно из главных мест. В психологической науке такой вид деятельности относится к социальной. Это предполагает, что взаимодействие между людьми является целью деятельности, а также выступает условием, от которого зависят действия и результаты деятельности сотрудника. Способность сотрудника органов внутренних дел взаимодействовать с гражданами, в первую очередь, организовать общение, является важным навыком.

Социально ориентированные стандарты деятельности полиции предполагают наличие у сотрудников органов внутренних дел высокоразвитых навыков эффективного взаимодействия с гражданами в целях достижения отношений сотрудничества в области охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности.

Практически все функции сотрудниками органов внутренних дел реализуются в повседневном взаимоотношении и взаимодействии с людьми. Сотруднику органов внутренних дел приходиться иметь дело с наиболее трудным в социальном отношении контингентом, для которого характерно наличие асоциальных установок, неуправляемость, агрессивность, скрытный характер противоправной деятельности, противоборство и враждебное отношение к представителям власти. При подготовке к работе с людьми важно научиться предвидеть возможные поступки человека, ориентироваться в свойствах его личности, владеть приемами установления контакта и бесконфликтного общения, доверительных отношений, воспитательного воздействия.

Основу коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел составляет знание общих и особенных закономерностей общения и умение их использовать в служебной деятельности. Осознание психолого-педагогических трудностей общения, определение их причин позволяют развить качества личности, необходимые для успешного общения. Профессиональная коммуникативная компетентность представляет собой систему внутренних потенциалов регуляции коммуникативных действий, необходимых для эффективного процесса общения[1].

Коммуникативная компетентность, то есть совокупность знаний, умений и навыков эффективного общения, — это то, чему необходимо специально обучать, используя при этом психолого-педагогические технологии в условиях интерактивного взаимодействия. Исследования по проблемам коммуникации свидетельствуют, что умение общаться является важнейшей, а иногда и профилирующей составляющей для большинства профессий в системе человеческих отношений.

При выполнении своих должностных обязанностей, вступая в коммуникативные взаимоотношения с гражданами, сотрудник органов внутренних дел формирует мнение о своей роли в обществе, отношение к правоохранительным органам. В этом случае коммуникативная компетентность не только помогает ему реализовать свою профессиональную роль, но и сформировать позитивное мнение о деятельности органов внутренних дел.

В психолого-педагогическом смысле сотруднику органов внутренних дел целесообразно взаимодействовать с гражданами так, чтобы их значительное число осталось после общения с ним «агентами» позитивного социального влияния органов внутренних дел, то есть позитивное мнение о сотруднике (и его коллегах) должно распространиться и утвердиться в сознании граждан как создающее отношение доверия между населением и полицией.

Обобщая результаты изучения психолого-педагогических проблем профессионального общения, можно утверждать, что знание психологических закономерностей общения, обмена информацией и взаимодействия людей представляет собой важное условие оптими-

[1] Душкин А. С., Юренкова В. А., Кораблев С. Е. Психологические особенности профессионального общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан : учебно-практическое пособие. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. — 87 с.

зации профессионального общения в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Успешность любой профессии, в которой специалист взаимодействует с людьми, в большой мере зависит от умения установить контакт, наладить взаимоотношения, грамотно выслушать, «услышать» человека, это именно те вопросы, которые являются предметом исследования психологии общения. Создается впечатление, что данный вопрос существовал вечно, а потому ответ на него, несомненно, уже дан. И да, и нет. С одной стороны, знаний накоплено действительно достаточно, чтобы делать важные выводы, но попыток их обобщения сравнительно немного. С другой стороны, психология общения как наука сложилась совсем недавно.

Существование принципа единства общения и деятельности раскрывает третью проблематичную область психологии общения — разноплановость и многозначность определений понятия «общение». С точки зрения деятельностного подхода верно следующее определение: общение — это многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности.

Профессиональное общение представляет собой такую разновидность взаимодействия между людьми, которое осуществляется на основе определенного вида деятельности и нацеливается на достижение конкретного результата. Его цель задана потребностями конкретных субъектов труда и вида организации, состоит в выработке и реализации ими эмоциональной стратегии взаимодействия и построения отношений, приводящих к успешному осуществлению профессиональной деятельности.

Профессиональное общение, в отличие от повседневного бытового, межличностного взаимодействия людей, часто носит вынужденный характер и более жестко нормативно и символически — организационно и культурно регламентировано.

Сущностью профессионального общения является изменение взглядов, оценок, установок, намерений, психических состояний, поведения его участников путем обмена познавательной и эмоционально-оценочной информацией в интересах достижения конкретного эффекта.

В исследованиях, посвященных профессиональному общению сотрудников правоохранительных органов, выделяются коммуникативные знания, умения, навыки, личностные качества, так как общение —

не только структурный компонент профессиональной деятельности, но и особый самостоятельный вид профессиональной деятельности[1].

Таким образом, профессиональное общение имеет деятельностную природу, оно обусловлено спецификой профессиональной деятельности, ее структурой, целями, задачами. Профессиональное общение влияет на качество деятельности, а профессиональная деятельность предъявляет все более высокие требования к подготовленности к профессиональному общению[2].

Эффективность выполнения должностных обязанностей сотрудником органов внутренних дел, достигаемая посредством грамотно организованного коммуникативного процесса, является не просто популярным, модным веянием современности, а целью концептуально нового подхода к организации деятельности органов внутренних дел. В соответствии с этим подходом наблюдается смещение акцента в деятельности сотрудников от преимущественной реализации административной функции в сторону профилактики правонарушений. Профилактический характер деятельности органов внутренних дел усиливает значимость коммуникативной компетентности сотрудника как способности к эффективному использованию общения (коммуникации) в достижении профессиональной цели.

Проблема формирования и развития этой способности является актуальной для сотрудников большинства служб и подразделений органов внутренних дел, особенно тех, чья работа предполагает активные и многочисленные контакты с населением и требует высокого профессионализма, умения использовать в своей работе не только арсенал сугубо административных, «полицейских», но и социально-психологических, коммуникативных средств и методов.

Профессиональное общение в качестве отдельной научной категории появилось в педагогике и психологии служебной деятельности сравнительно недавно, а актуальность его изучения обусловлена значимостью выстраивания доверительных отношений с гражданами.

Под профессиональным общением сотрудника органов внутренних дел понимается феномен межличностного общения, включенный

---

[1] Романов В. В. Юридическая психология. — М.: Юрист, 2015. С. 374.

[2] Пряхина М. В., Душкин А. С. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России : учебно-методическое пособие. — М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 44.

в состав профессиональной деятельности и являющийся условием и средством ее осуществления (решения оперативно-служебных задач).

В. А. Носков выделяет следующие характеристики профессионального общения сотрудника органов внутренних дел[1]:

1. Нормативная регламентация.
2. Временные ограничения.
3. Властный характер профессиональных полномочий.
4. Вынужденный характер общения.
5. Ролевой характер общения.
6. Повышенная стрессогенность.

Е. Ю. Агзамова, Д. Н. Арзикулов выделили особые черты педагогического общения сотрудников органов внутренних дел[2]:

— профессиональный, целенаправленный характер — это всегда обучающее, воспитывающее, развивающее личность общение;

— личностно-деловой характер общения;

— многообразие, взаимосвязанность и переплетенность разных форм общения в деятельности сотрудника органов внутренних дел.

Сопровождая сотрудника органов внутренних дел в процессе осуществления профессиональной деятельности, общение обеспечивает развитие его личности. Как частный вид профессионального общения выделяется педагогическое общение, обладающее и общими чертами коммуникативного взаимодействия, и специфическими чертами профессиональной деятельности.

Согласно Л. Д. Столяренко, «педагогическое общение — это специфическая форма общения, имеющая свои особенности и в то же время подчиняющаяся общим психологическим закономерностям, присущим общению как форме взаимодействия человека с другими людьми, включающей коммуникативный, интерактивный и перцептивный компоненты»[3].

Вступая в общение, люди обычно преследуют цели: обмен или передача информации; формирование профессиональных умений и навыков, развитие личностных и деловых качеств; формирование

---

[1] Носков В. А. Психотехника общения. — М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2001. С. 13–16.

[2] Агзамова Е. Ю., Арзикулов Д. Н. Педагогика : учебное пособие. — Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2014. С. 80.

[3] Столяренко Л. Д. Педагогическое общение. — Ростов н/Д.: Феникс, 2004. С. 238–247

отношения к себе, к другим людям, к обществу в целом; обмен деятельностью, инновационными приемами и техниками, средствами и технологиями; осуществление коррекции, изменение мотивации поведения; обмен эмоциональными состояниями и чувствами.

Педагогическое общение сотрудника органов внутренних дел — специфическая форма профессионального общения, направленная на достижение воспитательно-профилактических задач в процессе коммуникативного взаимодействия с гражданами.

Этапы профессионально-педагогического общения выделены В. А. Кан-Каликом на примере педагогического общения педагога и обучающегося[1], однако, на наш взгляд, и они прослеживаются и в педагогическом общении сотрудников органов внутренних дел:

I. Моделирование. Моделирование общения осуществляется на основе планирования коммуникативной структуры:

— прогнозирование результатов общения;

— определение педагогических целей и задач общения;

— анализ общей педагогической и нравственно-психологической ситуации;

— учет творческой индивидуальности;

— учет индивидуальных особенностей участников общения;

— определение предлагаемой системы методов и приемов общения.

II. Организационный. Это начальный период общения, организация непосредственного взаимодействия с участниками, начало контакта, во многом определяющего успешность дальнейшего развития содержательного и социально-психологического аспектов педагогического общения.

Важнейшими элементами этого этапа являются:

— конкретизация спланированной модели общения;

— уточнение условий и структуры предстоящего общения;

— осуществление изначальной стадии непосредственного общения.

III. Управление развивающимся процессом общения. Методы обучения, воспитания и система общения должны быть адекватны.

IV. Анализ осуществленной системы общения и моделирование общения в предстоящей деятельности.

---

[1] Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении : книга для учителя. — М.: Просвещение, 1987.— 190 с.

Педагогическое общение сотрудников органов внутренних дел может происходить в разных условиях и принимать разнообразные *формы*:

I. Повседневное педагогическое общение: беседы, встречи, переговоры; прием посетителей; совещания, собрания, заседания, конференции; посещение организаций, учреждений; посещение граждан по месту жительства; дежурство, патрулирование.

II. Специфические формы: общение в служебном коллективе; общение преподавателей со слушателями в процессе обучения; общение с иностранными гражданами.

III. Экстремальные формы: общение в условиях конфликтной ситуации; общение с участниками митингов, демонстраций, публичных демаршей; общение с задержанными, во время обыска; общение со спецконтингентом.

IV. Невербальные и неспецифические формы общения: публичные контакты с журналистами, интервью; выступления по радио, телевидению, в печати; телефон, телетайп, радиосвязь; деловая переписка, резолюции.

На основании классификаций педагогического общения А. А. Леонтьева[1] и Н. И. Леонова, выделим виды педагогического общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел (в зависимости от субъектов воздействия):

— социально ориентированное — предполагает представление информации для большого социального коллектива или общества в целом, реализуется преимущественно в монологических формах (лекции, доклады, выступления, презентации, пресс-конференции);

— групповое предметно ориентированное — реализует воспитательно-профилактические мероприятия в небольших социальных группах, преимущественно в ходе профилактической работы в трудовых и учебных коллективах;

— личностно ориентированное — осуществляется в ходе индивидуальной профилактической работы в форме беседы, наставления и т. д.

Педагогическое общение сотрудника органов внутренних дел не ограничивается исключительно воспитательно-профилактической направленностью, перечень его задач гораздо шире.

[1] Леонтьев А. А. Психология общения : учебное пособие для вузов. 3-е изд. — М.: Смысл, 1999. С. 249–253.

Педагогическое общение всегда характеризуется установлением сотрудничества между участниками процесса взаимодействия; обменом информацией и обогащением знаниями общающихся сторон; сопереживанием, эмпатией участников взаимодействия; системой отношений между людьми, ее регуляции.

Педагогическое общение в деятельности сотрудника органов внутренних дел обладает тройственной направленностью:

— на формирование конструктивного взаимодействия с гражданами (с возможностью его продолжения в ходе дальнейшего осуществления служебных задач);

— на состояние объекта общения (обеспечение его вовлеченности и заинтересованности);

— на достижение целей педагогического общения (преимущественно воспитательно-профилактического характера).

Направленность педагогического общения сотрудника органов внутренних дел актуализирует необходимость применения глубоких знаний, умений, наличие высокого уровня коммуникативных и организаторских способностей, социальной направленности мотивов, ценностных ориентаций и смыслов. В педагогическом общении сотрудника органов внутренних дел с гражданами отражаются его профессиональный опыт, характер, психоэмоциональное состояние.

К специальным факторам, обуславливающим характер педагогического общения сотрудников органов внутренних дел, относятся[1]:

1. Лимит времени, отведенного на общение (в силу подверженности сотрудника органов внутренних дел влиянию ряда внешних, объективных обстоятельств, среди которых можно назвать: многообразие функциональных задач, короткие сроки выполнения оперативно-служебных задач, обилие «бумажной работы», обязанность формального документирования своей деятельности).

2. Наличие множественности целей общения, обусловленное универсальным положением сотрудника органов внутренних дел как специалиста, аккумулирующего в своей деятельности правоохранительные функции.

3. Основная направленность деятельности сотрудника органов внутренних дел — профилактическая работа с населением в целях

[1] Кораблев С. Е. Тренинг развития коммуникативной компетентности сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2007. С. 10–11.

предотвращения правонарушений, преступлений и других чрезвычайных происшествий. Именно через коммуникацию осуществляется ведущая функция — профилактическая работа среди населения обслуживаемого участка. Так, в ходе коммуникации сотрудник в целях предупреждения правонарушений обязан осуществлять коррекцию поведения или образа жизни, правосознания того или иного гражданина.

Вышеуказанные особенности педагогического общения сотрудника органов внутренних дел подтверждают его многоплановый характер.

Таким образом, современная ситуация нацеливает сотрудника органов внутренних дел на решение профессиональных вопросов не столько административными, правоприменительными методами, сколько использованием разнообразных методов общения (коммуникативных методов). Использование коммуникации в качестве средства достижения целей в профилактической и правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел обуславливает необходимость развития профессиональной коммуникативной компетентности. Ее отсутствие приводит к неэффективности решения служебных задач, выбору административных, силовых способов воздействия со стороны сотрудника. Как следствие, возникают конфликтные отношения с гражданами, вызывающие негативное отношение к правоохранительным органам и отсутствие готовности содействовать им в решении задач охраны правопорядка, что противоречит современным требованиям нормативных документов, регламентирующих деятельность сотрудников органов внутренних дел.

8.2. Психолого-педагогические аспекты взаимодействия сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан

В процессе службы многие сотрудники органов внутренних дел неосознанно вырабатывают свою собственную психолого-педагогическую схему общения и воздействия на людей. Не всегда, однако, опытным путем выработанные навыки являются оптимальными, так как опыт каждого отдельного человека в чем-то ограничен, а восприятие несовершенно. Существуют и привычные ошибки поведения, которые человеком просто не осознаются, хотя он в состоянии прогнозировать, что в определенных ситуациях общения может привести к ошибкам в коммуникации. В связи с этим сотруднику органов

внутренних дел в своей работе нужно руководствоваться не только инструкцией и опытом общения, но и изучать психологию человека, с тем чтобы в затруднительных (конфликтных) ситуациях использовать психолого-педагогические рекомендации для организации взаимодействия с разными категориями граждан[1].

В процессе взамодействия с гражданами необходимо учитывать индивидуальные особенности человека: его возраст, образование и уровень психоэмоционального развития, нравственно-ценностные ориентиры, мотивационную направленность личности, особенности взаимоотношений с окружающими, наличие планов и устремлений и т. д. (например, при определении направленности и содержания профилактической беседы, выработке стиля ее проведения)[2]. Исходя из направленности беседы и ее значения в решении задачи сознательного недопущения гражданами правонарушений, ее необходимо проводить с соблюдением основных педагогических требований, к которым относятся приоритет метода убеждения перед методом принуждения, использование в воспитательных целях положительных примеров, стимулирование и одобрение правопослушного поведения и др.

Особенности общения с потерпевшими. Грамотное обращение с потерпевшим может значительно улучшить отношение населения к сотрудникам органов внутренних дел.

Для сотрудника важно понимать, что существует разнообразие состояний и реакций, переживаемых индивидом после того, как он стал жертвой нападения. Некоторые общие реакции на любой вид нападения могут быть представлены вместе или частично: шок, замешательство, смущение, регрессия на детский уровень функционирования и гнев, раздражение в свой собственный адрес, в адрес преступника, а также в адрес сотрудника. Исследования показали, что, с одной стороны, окружающие, кроме выражения сочувствия, склонны обвинять потерпевшего в том, что с ним случилось. С другой стороны, сам потерпевший склонен чувствовать себя виноватым и заслуживающим обвинения, даже если он не имел возможности предотвратить происшедшее с ним. Чем глубже нападение затрагива-

[1] Душкин А. С., Юренкова В. А., Кораблев С. Е. Указ.соч. С. 14–27.

[2] Кириллов С. И., Уткин В. А., Шмарион П. В. Содержание и методика проведения профилактических бесед с лицами, состоящими на учете в органах внутренних дел // Вестник Воронежского института МВД России. — 2019. — № 3. — С. 155–160.

ет личность, тем более обостренными становятся чувства. Так, например, кража со взломом является нарушением символического телесного пространства. Угроза физическим насилием переживается еще более остро. Изнасилование как наиболее личное нападение порождает разрушительное чувство самообвинения. Психологи придерживаются мнения, что сотрудники должны научиться оценивать переживания потерпевших. Несколько умений, приведенных ниже, считаются наиболее полезными для управления состоянием потерпевшего.

Сотрудники должны уметь убедить потерпевшего в том, что он в безопасности в их присутствии. Кроме того, они должны знать о том, что непродуктивно для сохранения отношений сотрудничества с потерпевшим предполагать его вину (даже если при некоторых обстоятельствах она вероятна). Это особенно часто имеет место в практике взаимодействия сотрудника с потерпевшим по фактам изнасилования, разбоя (виктимное поведение — «поведение жертвы»). Знание вербального и невербального этикета, навыки активного слушания полезны для установления взаимопонимания и доверия, а также помощи потерпевшему в выражении его/ее чувств. В ответ на гнев и состояние фрустрации, которые испытывают и демонстрируют потерпевшие, сотрудник должен избегать оборонительной реакции.

Анализ поведения потерпевших позволил сформулировать ряд общих рекомендаций. Потерпевшие иногда прячут свой страх и расстройство под маской уверенности. Задача — определить эмоциональное состояние потерпевшего; избегать предположения, что внешнее спокойствие отражает действительное внутреннее состояние.

Потерпевшие часто продолжают испытывать страх после появления сотрудника органов внутренних дел. Задача — убедить потерпевшего в его/ее безопасности в присутствии сотрудников, показать, что в дальнейшем будет оказана необходимая помощь со стороны органов внутренних дел.

Часто потерпевшие ожидают обвинений в свой адрес за то, что случилось. Задача — воздерживаться от замечаний, которые могли бы интерпретироваться как обвинения.

Потерпевшие часто считают, что сотрудникам органов внутренних дел некогда, соответственно, становятся зажатыми, смущенными. Задача — выразить терпение и готовность потратить любое необходимое время для оказания помощи.

Потерпевшим нужна помощь для восстановления чувства безопасности. Задача — познакомить потерпевшего с вашим планом действий, дабы могли возникнуть отношения сотрудничества; избегать ставить потерпевшего в пассивную роль; обеспечивать ему/ей выбор, где это возможно.

Потерпевшие переживают происшедшее с ними как очень важное и ищут симпатии и понимания. Задача — выразить понимание значительности, которую потерпевший придает происшедшему событию; избегать обращаться с кем бы то ни было как с «обычным случаем».

Потерпевшие часто расстроены и нуждаются в утешении. Задача — быть терпеливым; когда возможно, потерпевшему следует давать прямые инструкции, которые помогли бы ему восстановить контроль; воздерживаться от нетерпеливости и требований «немедленно взять себя в руки».

Иногда потерпевшие обвиняют полицию в том, что она не защищает их и, с другой стороны, часто бывают раздражительны в отношении сотрудников, которые пытаются помочь им. Задача — признать право потерпевшего быть раздражительным; воздерживаться от оборонительной, аргументирующей позиции.

Потерпевшие часто боятся повторения случившегося с ними. Задача — рассказать потерпевшему о мерах безопасности, когда он сможет слушать и планировать свое будущее.

Разработаны частные методики поведения сотрудника при проведении бесед с потерпевшими.

Вот одна из них:

1. Представьтесь (фамилия, имя, отчество, должность).
2. Объясните вашу роль и цели.
3. Выразите понимание того сурового испытания, через которое прошел потерпевший.
4. Заверьте его в полной безопасности в настоящий момент.
5. Определите, получил ли потерпевший какое-либо физическое повреждение.
6. Обеспечьте доверительный характер беседы.
7. Определите то, что вам необходимо сделать и почему, прежде чем это сделать. Это включает описание процедуры, обсуждение причин, качества и количества задаваемых вопросов, а также информирование потерпевшего о том, как будут использованы сведения, полученные от него.
8. Стремитесь передать услышанное своими словами.

9. По ходу рассказа представляйте себе общую линию событий. Следуйте этой линии, задавая вопросы для детализации происшедшего.

10. Обратите внимание потерпевшего на то, что его чувства, реакции являются нормальным, обычным ответом на происшедшее.

11. Давайте потерпевшему выбор. Позволяйте ему принимать решения.

Особенности общения с нарушителями общественного порядка. Разговор с нарушителем, как и с любым другим гражданином, ведут спокойно, по-деловому. Неуместно допускать шутливые, иронические и двусмысленные выражения. Они могут быть неправильно поняты, вызвать нежелательную реакцию, а иногда и послужить поводом для инцидента. Недопустимы высокомерие и грубость, употребление слов и осуществление действий, оскорбляющих честь и достоинство граждан. Что касается интонации, то если слова будут произнесены робким, неуверенным голосом, они утратят свое психологическое влияние. Тон разговора должен быть уверенным, но корректным. Обращаться к нарушителю полагается только на «вы», иначе он может воспользоваться данной оплошностью и ответит вам на людях на «ты».

Если нарушитель на сделанные ему замечания реагирует возбужденно, необходимо дать ему время успокоиться. Разъясняя неправильность его действий, следует ссылаться на соответствующие нормативные правовые акты.

Не следует вступать с гражданином в споры, терять выдержку и самообладание, отвечать грубостью на грубость, в своих действиях руководствоваться личными неприязненными чувствами к нему.

Нарушителю должна быть предоставлена возможность дать объяснения по поводу противоправных действий. Только после этого может быть принято решение о применении воздействия, мер принуждения или о возможности ограничиться предупреждением.

Старайтесь отличать, когда то или иное нарушение произошло необдуманно и когда оно является сознательным, злостным, а то и провокационным. В первом случае следует отнестись к нарушителю доброжелательно, помочь и объяснить, во втором необходимо, проявляя выдержку и такт, решительно пресечь нарушение.

Особенности общения с группой лиц. Чаще всего при охране общественного порядка приходится иметь дело не с отдельными лицами, а с группой лиц. Данные статистики свидетельствуют о росте групповых преступлений (особенно это характерно для подростковой

и молодежной преступности). Из анализа конфликтных ситуаций, возникающих между гражданами и сотрудниками полиции, видно, что более 70 % всех конфликтов происходит, когда в них участвуют три и более человек.

Дело в том, что в этих случаях действуют особые механизмы общения и поведения. В зависимости от характера взаимодействия членов группы, ее устойчивости и сплоченности, могут иметь место различные социально-психологические явления, о которых сотрудники полиции обязаны знать. Например, психологическое заражение — непроизвольное стремление следовать поведению других, подражание — сознательное повторение, копирование действий и поведения других, самоутверждение — стремление занять и удержать в группе определенную роль. Особо надо выделить массовидные психологические явления, присущие толпе: настроения, слухи, панику и др.

Толпа — это временная, большей частью неорганизованная группа людей, связанных между собой сходством чувств и общим объектом внимания. Почему, несмотря на различные причины и поводы скопления людей и размеры этих скоплений, все они несут в себе большие потенциальные возможности насильственных действий? Почему управление кризисными ситуациями, связанными с массовыми нарушениями общественного порядка, является наиболее сложным, сопровождающимся наиболее тяжелыми последствиями мероприятием в деятельности правоохранительных органов всех стран мира?

Чтобы найти ответы на эти вопросы, будем исходить из того, что любое скопление людей (стихийный митинг на площади; экстатическая аудитория рок-концерта) — все это среда, где начинают действовать другие законы межличностных и межгрупповых взаимоотношений — законы толпы, как правило, незнакомые тем, кто их обязан учитывать. Эти законы изучает социальная психология, а их знание позволяет во многих случаях прогнозировать поведение толпы, предсказывать ее действия.

Человек, оказываясь в окружении большой массы людей, попадает в ту среду, где создаются условия для запуска тех механизмов психики человека, которые, вероятно, были свойственны нашим предкам и выполняли защитные функции, обеспечивая выживаемость в суровой борьбе с природой, и которые с эволюцией человеческого общества утратили свое первоначальное значение.

Приемы психологического воздействия на толпу на разных этапах ее развития должны быть в активном запасе профессиональных знаний

и навыков сотрудника органов внутренних дел. Он одним из первых может столкнуться с агрессивными действиями участников толпы.

Опыт правоохранительной деятельности как за рубежом, так и в нашей стране показывает, что на любом этапе развития массовых мероприятий одним из наиболее эффективных способов воздействия на толпу является концентрация сил правопорядка в непосредственной близости к скоплению людей и демонстрация силы. Тактические действия осуществляются по плану, который строится, исходя из специфики той или иной ситуации (оцепление толпы, сопровождение ее, расчленение и т. п.). В данном случае рассматривается психологический аспект управления массами людей, поэтому речь идет только о приемах психологического воздействия. Указанные выше действия направлены на снижение уровня агрессивности, внушение собравшимся того, что ситуация находится под контролем правоохранительных органов и любые противоправные действия будут решительно пресечены.

Особенности общения с ранее судимыми лицами. Исключительное значение в работе с ранее судимыми лицами, особенно в начальный период, имеет правильное понимание эмоциональных состояний, которые они испытывают и которые определяют их поведение при освобождении из исправительных учреждений (напряженность, тревожность, своеобразная «защитная агрессивность», некоторая демонстративность, чувство потерянности и одиночества). Нередко это усугубляется неправильным отношением окружающих к ним, что ведет к чрезмерному возбуждению или торможению нервных процессов у этих лиц и к нервным срывам. Данные лица начинают неверно оценивать свое поведение и поступки других людей и, как следствие, неправильно действовать.

В отношениях с сотрудником органов внутренних дел ранее судимые лица стремятся сохранить некоторую дистанцию, воспринимают его как абстрактное лицо, стремятся обезличить его, видя в нем лишь определенную социальную роль, а не живого человека. Поэтому в беседах, которые являются основной формой контакта участкового уполномоченного органов внутренних дел с ранее судимыми лицами, посвященных темам ресоциализации и реадаптации, выполнения требований нормативных правовых актов, регламентирующих их поведение, необходимо, прежде всего, серьезно относиться к проблемам данных лиц.

Как показывает статистика, основная масса новых преступлений, совершаемых лицами, которые отбывали наказание в виде лишения

свободы (рецидив) приходится на период до трех лет с момента освобождения. Самое трудное время для адаптации — первые 3–6 месяцев. Именно в это время требуются наиболее интенсивная работа по управлению процессом ресоциализации осужденных, строгий контроль за их поведением в быту, в общественных местах, за сферой их общения.

Особенности общения с лицами с алкогольной зависимостью. Такой часто встречающийся вид девиантного поведения, как алкоголизм, характеризуется тем, что возникает привыкание, а в дальнейшем психическая и физиологическая зависимость от этилового алкоголя, употребляемого в виде водки, коньяка, виски, вин, пива и др. По определению экспертов Всемирной организации здравоохранения, алкоголиками являются неумеренно пьющие лица, чья зависимость от алкоголя достигает такой степени, что она вызывает нарушения соматического и психического здоровья, вызывает конфликты с другими людьми, ухудшение социального и экономического положения и требует лечения.

Различают алкоголизм бытовой, при котором имеется привыкание к алкоголю, но пьющий человек способен контролировать количество напитка и даже временно прекратить его употребление в неподходящих для выпивки ситуациях, и алкоголизм хронический, при котором отмеченные выше возможности утрачиваются. В этих случаях меняется устойчивость к алкоголю. На начальных этапах выносливость еще сильна и для достижения желаемого эффекта постепенно приходится повышать количество алкоголя. В дальнейшем выносливость снижается, и опьянение возникает от сравнительно небольшого количества алкоголя.

Психическая зависимость, возникающая от приема алкоголя, в связи с прекращением его приема выражается угнетенным настроением, тревогой, беспокойством и страхами, а физически — в слабости, разбитости, болях в мышцах, головокружении, общей потливости, дрожании пальцев рук и т. д.

Девиантное поведение, обусловленное употреблением алкоголя, нравственно не менее ущербно, чем самоубийство. Известный американский психолог Э. Берн пишет, что хронический алкоголизм есть самоубийство даже в том случае, если пьющий считает свое стремление к смерти «подсознательным».

Сотрудник органов внутренних дел должен быть выдержан при общении с гражданином, находящимся в состоянии опьянения. Вначале громко, чтобы слышали окружающие, потребуйте от такого

гражданина прекратить нарушать общественный порядок. Если это не помогает, кратко разъясните, какую ответственность влечет за собой его поведение. При этом не вступайте с пьяным в пререкания, не провоцируйте его на «дискуссию» или агрессию. После этого принимайте решительные меры.

Особенности общения с лицами с наркотической зависимостью. В последние годы в нашей стране в числе девиантных отклонений в поведении людей нарастает трагическое увлечение и последующее болезненное пристрастие к наркомании. Прежде всего, для сотрудника органов внутренних дел важно разобраться, какие же отличительные признаки появляются у лиц, употребляющих наркотики.

О том, что человек употребляет наркотики, неопровержимо свидетельствуют три основных признака:

— наличие сильного влечения к наркосодержащим препаратам;

— состояние наркотического опьянения;

— абстинентный синдром.

Сотрудник органов внутренних дел в работе по решению проблем, связанных с наркоманией, должен обращать внимание на самые малозаметные детали. О многом могут сказать результаты наблюдений, в том числе наблюдения за особенностями общения. Ярко выраженную причастность человека к кругу наркоманов заметно даже по стилю его разговорной речи. Он часто употребляет те слова, которые не знает тот, кто не вращается в таком кругу.

Разговор с ними необходимо вести спокойно и корректно. Для того чтобы контакт был успешным, постарайтесь подавить в себе чувство раздражения, отрицательные эмоции по отношению к лицу с наркотической зависимостью.

Особенности общения с несовершеннолетними. При контакте с несовершеннолетними сотрудники органов внутренних дел должны обходиться так же вежливо, как и со взрослыми. Наставления и замечания подросткам делаются с учетом их психологии. В разговоре с подростком не следует переходить на назидательный тон. Сотрудник органов внутренних дел не должен оставлять без внимания шалости и другие необдуманные действия подростков. Необходимо остановить их и сделать замечание, объяснить, как следует себя вести в общественных местах.

Надо помнить, что в поле зрения органов внутренних дел попадают несовершеннолетние, как правило, из неблагополучных семей. В связи с этим по отношению к ним необходимо проявлять милосер-

дие и гуманизм. Следует терпимо относиться к агрессивности подростка, которая зачастую является лишь стремлением к самоутверждению, однако противоправные действия несовершеннолетних должны решительно пресекаться.

Особенности общения с иностранными гражданами. Во время несения службы во взаимоотношения с иностранцами сотруднику органов внутренних дел рекомендуется вступать только в пределах осуществления своих полномочий. При обращении с вопросами, не относящимися к компетенции полиции, порекомендуйте ему обратиться в соответствующие учреждения.

При обращении иностранцев, плохо владеющих русским языком, необходимо внимательно выслушать их, понять смысл вопроса, разъяснить, как нужно поступать.

В обращении с иностранцами следует постоянно помнить о высокой ответственности за выполнение своего долга, быть безупречно корректным и вежливым.

Как известно, все иностранцы обязаны подчиняться законам страны пребывания. При незначительном нарушении иностранцем общественного порядка следует ограничиться разъяснением и предупреждением о недопустимости подобных нарушений впредь. Задержание иностранцев и их доставление в дежурную часть может иметь место лишь в крайних случаях, когда после неоднократных предупреждений они продолжают злостно нарушать общественный порядок и не подчиняются законным требованиям. Иностранцы, имеющие дипломатические или консульские карточки, задержанию не подлежат. В случае совершения ими преступлений или грубого нарушения общественного порядка следует записать их фамилию и номер дипломатической (консульской) карточки и немедленно доложить о происшествии рапортом на имя начальника органа внутренних дел.

Если иностранец заявляет о краже или ином преступлении, то необходимо назвать ему адрес органа внутренних дел и указать, как ближе и лучше туда дойти или доехать, чтобы заявить о случившемся или, в зависимости от обстоятельств, проводить в орган внутренних дел.

Особенности общения с душевнобольными. Иногда сотруднику органов внутренних дел приходится при реализации своих профессиональных обязанностей сталкиваться с душевнобольными людьми. Он должен обеспечивать свою профессиональную безопасность и жизненное благополучие других людей в ситуации кризисного общения с душевнобольным человеком, следуя определенным рекомендациям.

Во-первых, сотрудник должен уметь выделить данную категорию лиц из социального окружения. Люди с психическими отклонениями отличаются необычностью поведения, странностью в эмоциональных реакциях, внешнем виде. Примеры «нетипичного» поведения могут быть самые разнообразными (разговор с самим собой, настойчивые обращения к окружающим с высказываниями, явно несоответствующими данной ситуации, частая смена настроений (когда одни эмоции уступают место другим, совершенно противоположным по своей модальности и т. д.)).

Во-вторых, общаясь с душевнобольными индивидами, сотрудник часто испытывает трудности, связанные с их нетипичными реакциями. Иногда они чувствуют необходимость действовать, чтобы сохранить контроль над незнакомой фрустрирующей ситуацией. Соответственно, требуются умения противостоять импульсивности и использовать время для обретения уверенности и контроля над душевнобольным человеком. Попытки управлять с помощью умений активного слушания, описанных ранее, в большинстве случаев считаются неэффективными. Предпочтительно структурирование и направление поведения лица с помощью ненавязчивых указаний и команд. Эта стратегия более эффективна, чем подчинение индивида повышением голоса, психологическим давлением. Последние тактики могут повлечь эскалацию риска, присущего ситуациям с участием душевнобольных лиц.

В-третьих, сотруднику рекомендуется осуществлять следующие действия:

1. Сдерживать больного до прибытия медицинской помощи. В данном случае важно спокойное поведение, оказывающее положительное влияние на больного.

2. Удалить посторонних людей и постараться самому занять его внимание, отвлекая его, таким образом, от раздражающих факторов. В этих случаях целесообразно перевести разговор на нейтральные темы. Не рекомендуется оспаривать его «бред», но и не следует идти «на поводу» у больного, так как можно оказаться в сложной ситуации (можно выбрать промежуточный вариант ответа, типа: «Да, это есть, но это твои ощущения»).

3. Предупреждать обо всех своих движениях, действиях («Я буду сейчас делать то-то и то-то»).

4. Не поворачиваться к больному спиной.

5. Не выпускать больного из поля зрения.

Особенности общения с лицами, имеющими суицидальные наклонности. Количество самоубийств (суицидов) во многих странах мира имеет тенденцию к неуклонному росту во всех категориях населения. Специалисты видят причину этого в нарушении социально-психологической адаптации личности в условиях, как правило, внутриличностного конфликта.

При общении с этими лицами нужно быть особенно осмотрительными и корректными, так как они очень чувствительны к каждому слову. Эффект беседы заключается в том, что, когда человек «выговаривает» свои неприятности, высказывается вслух, нередко «отходит», облегчается и переживание.

Разговор нужно вести спокойным, уверенным голосом, но в то же время участливым тоном. Нельзя поддаваться раздражительности и чувству антипатии к суициденту.

Нужно постараться убедить его, что любую проблему можно решить, только не надо замыкаться на своей боли, уходить в одиночество. Надо дать выговориться человеку и внимательно его выслушать. Даже если ничем помочь человеку в его проблемах нельзя, уже само по себе это может облегчить его состояние.

Рекомендации по проведению беседы.

1. Разговаривать в спокойном месте, чтобы избежать возможности быть прерванным в беседе.

2. Уделять все внимание собеседнику, смотреть прямо на него, удобно, без напряжения расположившись напротив, но не через стол.

3. Пересказать то, что собеседник рассказал вам, чтобы он убедился, что вы действительно поняли суть услышанного и ничего не пропустили.

4. Дать возможность собеседнику высказаться, не перебивая его, и говорить только тогда, когда перестанет говорить он.

5. Говорить без осуждения и пристрастия, что способствует усилению у собеседника чувства собственного достоинства.

Произносите только позитивно-конструктивные фразы.

1. Если вы слышите: «Ненавижу работу, дом и т. п.», спросите: «Что происходит, из-за чего ты себя так чувствуешь?». Не говорите: «Когда я был в твоем возрасте...», «Да ты просто лентяй!».

2. Если вы слышите: «Все кажется таким безнадежным...», скажите: «Иногда все мы чувствуем себя подавленными. Давай подумаем, какие у тебя проблемы и какую из них надо решить в первую очередь». Не говорите: «Подумай лучше о тех, кому еще хуже, чем тебе».

3. Если вы слышите: «Всем было бы лучше без меня!», скажите: «Ты очень много значишь для нас, и меня беспокоит твое настроение. Скажи мне, что происходит». Не говорите: «Не говори глупостей. Давай поговорим о чем-нибудь другом».

4. Если вы слышите: «Вы не понимаете меня!», скажите: «Расскажи мне, как ты себя чувствуешь. Я действительно хочу это знать». Не говорите: «Кто же может понять молодежь в наши дни?».

5. Если вы слышите: «Я совершил ужасный поступок...», скажите: «Давай сядем и поговорим об этом». Не говорите: «Что посеешь, то и пожнешь!».

6. Если вы слышите: «А если у меня не получится?», скажите: «Если не получится, я буду знать, что ты сделал все возможное». Не говорите: «Если не получится — значит, ты недостаточно постарался!».

Необходимо подчеркнуть общие моменты, характеризующие стратегию и тактику взаимодействия сотрудника с суицидентом.

Существуют три основных метода оказания психологической помощи человеку, думающему о суициде:

1. Своевременная диагностика и соответствующее лечение суицидента.

2. Активная эмоциональная поддержка человека, находящегося в состоянии депрессии.

3. Поощрение его положительных устремлений для облегчения ситуации.

Стремясь оказать человеку первичную психологическую помощь, важно соблюдать следующие правила:

1. Будьте уверены, что вы в состоянии помочь.

2. Набирайтесь опыта у тех, кто уже был в такой ситуации.

3. Будьте терпеливы.

4. Не старайтесь шокировать человека, говоря: «Пойди и сделай это».

5. Не анализируйте его поведенческие мотивы, говоря: «Вы так чувствуете себя потому, что...».

6. Не спорьте и не старайтесь образумить человека, говоря: «Вы не можете убить себя потому, что...».

Риск возможного повторения попытки самоубийства (суицида) значительно уменьшится, если у данного лица появляются хотя бы первые признаки уверенности в преодолении трудностей и начнут формироваться планы на будущее.

Таким образом, воздействующий эффект на разные категории граждан может быть достигнут при грамотном управлении ситуациями профессионального общения, в частности, ходом коммуникативного контакта с ними.

8.3. Эффективность педагогического общения в деятельности сотрудника органов внутренних дел

Условия эффективности педагогического общения сформулированы А. А. Бодалевым:

— соответствие гуманистическим принципам;

— воспитание отношения к высшей ценности;

— должный уровень психолого-педагогических знаний, умений, навыков познания других людей[1].

М.В. Фалей конкретизировал условия эффективности профессионально-педагогического общения:

— знание основ педагогического общения;

— умение организовать общение и управлять им и собственным психическим состоянием;

— умение устанавливать положительные взаимоотношения;

— сформированность определенных нравственно-личностных качеств;

— речевое развитие и интуиция;

— самопознание и самооценка; педагогическая рефлексия[2].

Эффективность педагогического общения в деятельности сотрудника органов внутренних дел обеспечивается его *педагогическими способностями*, под которыми понимается совокупность индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника органов внутренних дел, определяющих эффективность осуществления профессионально-педагогической деятельности.

Педагогические способности сотрудника органов внутренних дел обеспечиваются выработкой и совершенствованием педагогических умений и навыков, применение которых в различных ситуациях и обеспечивает становление педагогических способностей как целостных личностных образований.

---

[1] Бодалев А. А. Личность и общение. — М.: Педагогика, 1983. С. 96–98

[2] Фалей М. В. Педагогическое общение : учебное пособие. — Южно-Сахалинск: Изд-во СахГУ, 2014. — 116 с.

Структура педагогических способностей сотрудника органов внутренних дел представлена компонентами:

— педагогическая интуиция (умение правильно подбирать методы и способы педагогического общения в зависимости от объекта воздействия);

— педагогическая наблюдательность (умение распознавать изменения в поведении объекта педагогического воздействия);

— педагогическое планирование (умение организовать ситуацию педагогического общения для обеспечения его эффективности);

— педагогическое прогнозирование (умение проектировать последствия, оценивать перспективы и предполагаемые результаты педагогического общения);

— педагогический такт (умение поддерживать конструктивные отношения в общении со всеми категориями граждан, соблюдая их права и свободы в ходе выполнения служебных задач).

Следующим элементом педагогического общения является *педагогический контакт*.

По мнению Е. Ю. Агзамовой, Д. Н. Арзикулова, «педагогический контакт — это оптимальное для решения воспитательно-профилактических задач состояние взаимоотношений между сотрудником и воспитуемым, характеризующееся эмоционально положительным отношением друг к другу, взаимной заинтересованностью, взаимопониманием, взаимным доверием, отсутствием барьеров в общении, наличием духовной связи, предполагающей возможность влиять друг на друга»[1].

Установление педагогического контакта между сотрудником органов внутренних дел и гражданами возможно посредством применения следующих приемов:

— педагогической самоподачи сотрудника;

— вовлечения в педагогическое общение;

— мотивирования (заинтересования);

— формирования эмоционально положительной связи;

— активизации взаимопонимания.

Управление педагогическим общением представляет собой создание условий, обеспечивающих достижение цели и задач педагогического общения.

[1] Агзамова Е. Ю., Арзикулов Д. Н. Указ. соч. С. 60.

Педагогическое общение сотрудника органов внутренних дел осуществляет при помощи следующих приемов:

— поддержания и корректирования установленных рамок общения;

— перестройки способов педагогического общения;

— позиционно-ролевого влияния сотрудника.

При управлении педагогическим общением в деятельности органов внутренних дел следует учитывать его *специфические особенности*.

Профессиональный характер педагогического общения предусматривает его направленность на достижение результата воспитательно-профилактической деятельности в целях реализации задач, возложенных на органы внутренних дел в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законом «О полиции», иными нормативными правовыми актами.

Сложные условия осуществления педагогического общения определяются его реализацией при исполнении служебных обязанностей. Требования, предъявляемые к сотруднику органов внутренних дел, обязательны к соблюдению вне зависимости от условий и обстоятельств, при которых осуществляется педагогическое общение.

Открытый характер педагогического общения предусматривает постоянный контроль со стороны населения, общественности, СМИ, что обуславливает формирование у сотрудника органов внутренних дел глубокого понимания служебного долга и личной ответственности при решении оперативно-служебных задач.

Специфика объектов педагогического общения обеспечивает выработку у сотрудника органов внутренних дел профессионально-педагогических компетенций в работе с гражданами, различающимися по возрасту, полу, социальному статусу, национальным особенностям, материальному положению и т. д. Каждая из групп объектов педагогического общения требует от сотрудника органов внутренних дел правильного подбора форм и методов профилактической работы, что будет определять результативность педагогического общения.

Правильное выстраивание педагогического общения определяет успешность выполнения сотрудниками органов внутренних дел оперативно-служебных задач. Успешность педагогического общения, в свою очередь, определяется педагогической подготовкой сотрудника, уровнем его психолого-педагогических знаний, а также умением

находить конструктивные выходы из нестандартных ситуаций взаимодействия с гражданами.

Мы выделяем две группы трудностей в осуществлении эффективного педагогического общения сотрудников органов внутренних дел.

1. Объективные трудности (как существующие вне зависимости от воли сотрудника органов внутренних дел):

— дефицит времени в условиях выполнения первоочередных задач полиции;

— малый охват сотрудников, проходящих повышение квалификации или переподготовку по программам «Педагогика» и «Психология»;

— разноплановость субъектов педагогического общения;

— сниженный уровень доверия правоохранительным органам.

2. Субъективные трудности (определяющиеся личностными и профессиональными особенностями сотрудника):

— низкая педагогическая подготовка и недостаточный уровень педагогических компетенций;

— неверный подбор форм и методов общения;

— отсутствие осознания важности реализации педагогического общения.

В предыдущем параграфе мы рассмотрели, что специфика профессионально-педагогического общения сотрудников органов внутренних дел определяется, в том числе, вовлечением в него лиц с юридическим статусом (обвиняемый, задержанный, подозреваемый, правонарушитель, подучетный, потерпевший и т. д.). Нередко с указанными лицами используется манипулятивный уровень общения, однако, наиболее желательным для самочувствия обоих участников взаимодействия (сотрудник органов внутренних дел — объект общения) является личностный уровень.

Данное противоречие лежит в основе требований, предъявляемых к анализу каждой ситуации общения и подбору методов и форм педагогического общения в зависимости от объекта, уровня общения, подбираемой дистанции и т. д.

Данные требования обеспечиваются наличием соответствующих психолого-педагогических знаний, например, о разрешении конфликтных ситуаций.

Современная ситуация нацеливает сотрудника органов внутренних дел на кардинальное изменение отношения к особенностям собственной профессиональной коммуникации, а также месту и роли в ней конфликтного взаимодействия. Прежде всего, профессиональ-

ное общение должно рассматриваться как одно из универсальных средств достижения результата деятельности органов внутренних дел. Конфликты, неизменно возникающие (в силу специфики деятельности) в рамках профессионального взаимодействия с различными категориями граждан, должны приобрести статус социального феномена, в рамках которого сотруднику органов внутренних дел необходимо эффективно функционировать. Поэтому, если у сотрудника доминирует обыденное (негативное) понимание конфликта и его последствий, то его следует корректировать в сторону научно обоснованных, педагогически грамотных ориентиров.

Согласно проведенным исследованиям, в 85 % случаев использования сотрудником органов внутренних дел своих прав возникают конфликтные ситуации, в том числе в 16 % — выражающиеся в открытом неповиновении[1].

Конфликт может и должен быть управляемым. Сотрудник органов внутренних дел в силах либо усилить его конструктивный выход, либо, напротив, уменьшить потенциальные неблагоприятные последствия. Сотруднику органов внутренних дел необходимо знать и использовать приемы для успешного разрешения конфликта.

Позиция субъекта в конфликтной ситуации определяется ее значимостью, а также стремлением удовлетворить собственные интересы[2].

Чаще всего продуктивной, конструктивной называют позицию сотрудничества в конфликте. Однако конструктивной любая стратегия становится лишь тогда, когда она соответствует целостной ситуации, адекватной оценке расстановки сил и целей, которые стремятся достичь участники конфликта. Сама по себе стратегия поведения в конфликтной ситуации не должна рассматриваться как более продуктивная или менее продуктивная.

Выявим ситуации, в которых эффективна та или иная стратегия действий в деловом общении, в конфликтной ситуации.

Например, стратегия конкуренции, соперничества, активного отстаивания своего решения эффективна в тех ситуациях, когда:

---

[1] Юренкова В. А., Душкин А. С. Возникновение и разрешение конфликтных ситуаций с гражданами при несении службы по охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности : методические рекомендации. — СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2015. — 72 с.

[2] Скотт Дж. Г. Конфликты. Пути их преодоления. — Киев: Внешторгиздат: Киев. отделение, 1991. С. 115–125.

— решение необходимо принять быстро, и вы имеете достаточно власти для этого;

— вы чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;

— вы находитесь в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования;

— исход очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы.

Стратегия уклонения эффективна в случаях, когда:

— напряженность слишком велика, и вы ощущаете необходимость ослабления накала;

— у вас трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности;

— вы знаете, что не можете или даже не хотите решать конфликт в свою пользу;

— вы хотите выиграть время;

— у вас мало власти для решения проблемы или для решения ее желательным для вас способом.

Стратегию приспособления полезно выбрать, если:

— вас не особенно волнует случившееся;

— вы хотите сохранить мир и добрые отношения с другими людьми;

— вы понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для вас;

— вы понимаете, что правда не на вашей стороне;

— у вас мало власти или мало шансов победить.

Стратегия сотрудничества наиболее эффективна, когда:

— решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет полностью от него устраниться:

— у вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной;

— у вас есть время поработать над возникшей проблемой (это хороший подход к разрешению конфликтов на основе перспективных планов);

— вы и другой человек осведомлены о проблеме и желаниях обеих сторон.

Стратегию компромисса лучше избрать, если:

— обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;

— вы хотите прийти к решению быстро, потому что у вас нет времени или потому что это более экономичный путь;

— вас может устроить временное решение;

— другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными.

Эффективность педагогического общения в деятельности сотрудника органов внутренних дел обеспечивается критериями: успешность решения профессиональных задач, самочувствие сотрудника органов внутренних дел, самочувствие (в последующем определяющее отношение к органам внутренних дел) объектов общения, авторитет органов внутренних дел в обществе, а также в отдельных социальных группах.

Таким образом, в целях обеспечения эффективности педагогического общения сотрудник органов внутренних дел должен тщательно и своевременно анализировать ситуацию общения, подбирать верные методы и формы взаимодействия с гражданами в зависимости от их особенностей, прогнозировать развитие общения, оценивать силы и возможности участников общения, что обеспечивается должным уровнем психолого-педагогической подготовки.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятия «педагогическое общение сотрудника органов внутренних дел».
2. Приведите характеристику педагогического общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел.
3. Назовите формы педагогического общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел.
4. Чем обеспечивается управление педагогическим общением в деятельности сотрудников органов внутренних дел?
5. Выделите специфические особенности педагогического общения сотрудников органов внутренних дел.
6. Раскройте психологические барьеры и трудности педагогического общения сотрудника органов внутренних дел.
7. Назовите стратегии поведения в конфликте и особенности их применения в деятельности сотрудника органов внутренних дел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая рассмотрение сложных и многоплановых проблем, нашедших отражение в настоящем учебнике, отметим, что педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел сопровождает практически все направления деятельности сотрудника — нормотворческую, правоприменительную, правоохранительную, экспертно-консультационную, организационно-управленческую, научно-исследовательскую и собственно педагогическую. Будучи отраслью прикладных знаний, эта дисциплина ценна еще и потому, что постоянно обогащается благодаря взаимодействию со смежными отраслями научного знания, обобщая их в системе средств, форм и методов, необходимых сотрудникам органов внутренних дел для личностного и профессионального развития.

Разветвление педагогической науки на множество отраслей обусловлено усложнением социальных процессов, возрастанием роли среднего профессионального и высшего образования во всех областях технической и гуманитарной деятельности, повышением значимости непрерывного образования взрослых. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел как раздел (подотрасль) юридической педагогики в полной мере подчиняются законам развития общества и его жизнедеятельности.

Выделение педагогики в деятельности сотрудников органов внутренних дел в подотрасль юридической педагогики является закономерным и целесообразным процессом, вместе с тем достаточно сложным, требующим времени для своего становления, утверждения, развития.

Основная идея, которую авторы стремились пронести через все главы учебника, заключается в следующем: ответвления педагогической науки — это стремление приблизить теорию к практике; связать закономерности, принципы, технологии, формы и методы обучения, воспитания, социализации, профессионального общения

на всех этапах профессионального развития специалиста с реальными задачами, которые он решает в практической работе. Чем более дальним ответвлением от общей педагогики является ее отдельная отрасль, тем более конкретными, приближенными к реальным условиям деятельности должны быть содержание и методы профессиональной подготовки и переподготовки, в данном случае — сотрудников органов внутренних дел.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Основная литература:

1. Долматов А. В., Долматова Л. А. Юридическая педагогика : учебное пособие. — Санкт-Петербург: АНО ВО «СЮА», 2019. — 236 с.

2. Душкин А. С., Трипутин С. Н., Витольник Г. А. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. — 128 с.

3. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебник. — Санкт-Петербург: Р-КОПИ, 2020. — 172 с.

Дополнительная литература:

1. Аминов И. И. Основы юридической педагогики : учебник для аспирантов. — Москва: Проспект, 2017. — 272 с.

2. Борисова С. Е. Педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел : курс лекций. — Орел: ОрЮИ МВД России, 2011. — 160 с.

3. Гейжан Н. Ф. Социальная педагогика : учебное пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 227 с.

4. Душкин А. С., Юренкова В. А., Кораблев С. Е. Психологические особенности профессионального общения сотрудников органов внутренних дел с различными категориями граждан : учебно-практическое пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. — 87 с.

5. Кузнецов В. В. Превентивная педагогика: теория и практика : монография. — Москва: Эгвес, 2015. — 116 с.

6. Левитан К. М. Юридическая педагогика : учебник. — Москва: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. — 416 с.

7. Мельникова Л. А. Педагогика в деятельности сотрудников полиции. — Екатеринбург: Ур. юрид. ин-т МВД России, 2011. — 61 с.

8. Организация работы с личным составом органов внутренних дел : учебное пособие. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. — 352 с.

9. Педагогика в деятельности руководителя органа внутренних дел : учебник. — Москва: Академия управления МВД России, 2013. — 286 с.

10. Педагогика управления : учебное пособие. — Москва: Академия управления МВД России, 2020. — 144 с.

11. Педагогика : учебник / под общ. ред. Н. Ф. Гейжан. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. — 300 с.

12. Пенионжек Е. В. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. — Москва: Юстиция, 2018. — 228 с.

13. Полицейская педагогика: теория и практика : монография.— Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2019. — 168 с.

14. Столяренко А.М. Юридическая педагогика : курс лекций. — Москва: ТАНДЕМ; ЭКМОС, 2000. — 496 с.

15. Усманов В. В. Профессиональная педагогика : учебное пособие / В. В. Усманов, Ю. В. Слесарев, И. В. Марусева. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. — 295 с.

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Гейжан Наталия Федоровна,
доктор педагогических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;
Душкин Антон Сергеевич,
кандидат психологических наук, доцент;
Кочин Андрей Анатольевич,
доктор педагогических наук, профессор;
Бородавко Леонид Трофимович,
доктор педагогических наук, доцент;
заслуженный сотрудник органов внутренних Российской Федерации;
Злоказов Кирилл Витальевич,
кандидат психологических наук, доцент;
Юренкова Виталия Александровна,
кандидат психологических наук, доцент

ПЕДАГОГИКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебник

Редактор *Корчуганова И. А.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-678-2

Подписано в печать 17.02.2023. Формат 60×84 $^{1}/_{16}$
Печать цифровая. Объем 14,75 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 5/23

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1