

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России

Д.В. ДЕККЕРТ

**ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Тюмень
2019

УДК 351.74:174(075.8)

ББК 87715я73

Д 28

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России

Рецензенты:

начальник кафедры управления персоналом и воспитательной работы
Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат педагогических наук,
доцент *А.Д. Косолапов*;

доцент кафедры административного права, административной деятельности
и управления ОВД Казанского юридического института МВД России,
кандидат педагогических наук, доцент *В.С. Романюк*

Деккерт Д.В.

Д 28 Деонтологические основы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2019. 92 с.

ISBN 978-5-93160-286-8

В учебно-методическом пособии дается анализ историографии проблемы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников и ее деонтологических основ, рассматриваются особенности служебно-учебной среды образовательной организации дополнительного профессионального образования системы МВД России, предлагается сконструированная педагогическая модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, определяется комплекс педагогических условий ее реализации на основе методики преподавания основ деонтологии, описаны методические и практические приемы формирования у обучающихся понятий о служебном долге и профессиональной чести.

Издание адресовано профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций системы МВД России, адъюнктам, а также слушателям, обучающимся по дополнительным профессиональным программам.

УДК 351.74:174(075.8)

ББК 87715я73

ISBN 978-5-93160-286-8

© ФГКУ ДПО «ТИПК МВД России», 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА I. Теоретические основы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел и ее деонтологических основ в организации дополнительного профессионального образования	5
§ 1. Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел и ее деонтологических основ в организации дополнительного профессионального образования: теория и практика	5
§ 2. Модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования	22
ГЛАВА II. Практика реализации модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в педагогических условиях	32
§ 1. Педагогические условия эффективного функционирования модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования	32
§ 2. Реализация модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	89
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	90

ВВЕДЕНИЕ

Современная эпоха развития Российской Федерации характеризуется постоянной динамикой возрастающих задач по обеспечению общественной безопасности, охране общественного порядка, защите прав граждан. От того, насколько быстро, оперативно и компетентно будут выполняться данные задачи, насколько слаженно будет осуществляться работа всех подразделений органов внутренних дел, а также насколько хорошо отлажен межведомственный механизм взаимодействия, зависят жизнь и здоровье многих тысяч граждан, обеспечение их прав и свобод, защита их собственности и имущества. Необходимые для выполнения данных функций профессиональные компетенции могут успешно формироваться в базовых компонентах современной ведомственной системы профессионального образования. При этом подготовка сотрудников органов внутренних дел в вузах МВД России будет более качественной, если профессиональное образование будет эффективно решать вопрос формирования профессиональной культуры обучающихся.

В отличие от профессиональных компетенций, профессиональная культура подразумевает наличие ценностного компонента. В качестве ценностей выступают нравственно-этические аспекты поведения сотрудников ОВД как в бытовой, так и в профессиональной сферах. Целью любой образовательной организации является воспитание гармонично развитой личности, а применительно к подготовке кадров для органов внутренних дел, чья деятельность всецело социализирована, данная задача является главенствующей. Следовательно, особую актуальность приобретает вопрос формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, в особенности ее движущей силы – деонтологических основ.

Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД – достаточно длительный процесс и его не всегда можно качественно осуществлять только лишь в базовых компонентах профессионального образования. Поэтому реальная возможность такого процесса появляется в организации дополнительного профессионального образования. В связи с этим необходимо уделять особое внимание вопросам повышения эффективности процесса обучения сотрудников органов внутренних дел в ведомственных образовательных организациях. Это может быть достигнуто благодаря внедрению новых педагогических подходов, поиску новых методов, технологий, направленных как на совершенствование образовательного процесса в целом, так и на модернизацию системы педагогического руководства.

Деятельность органов внутренних дел имеет ярко выраженную социальную направленность, что в свою очередь подразумевает формирование у сотрудника определенных нравственных ценностей, имеющих деонтологическое начало и реализуемых как в повседневной деятельности, так и в системе профессиональных отношений.

ГЛАВА I. Теоретические основы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел и ее деонтологических основ в организации дополнительного профессионального образования

§ 1. Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел и ее деонтологических основ в организации дополнительного профессионального образования: теория и практика

Процесс обучения в образовательных организациях системы МВД России направлен на гармоничное, всестороннее развитие личности сотрудника. Процесс морально-нравственного становления – его неотъемлемая часть. Воспитание и обучение являются составляющими образования в целом. Тема, касающаяся формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, не отражена напрямую в тех или иных программах обучения, но вместе с тем является своего рода «сопровождающей», причем не только в учебном процессе, но и в различных воспитательных мероприятиях.

В рамках профессионального обучения, когда сроки ограничены, а сама программа является насыщенной, особую роль играет мастерство педагога в донесении определенных знаний до обучающегося и формировании ценностных позиций. Это требует от преподавателя дополнительной подготовки, в связи с этим необходимо понимание осуществляемого процесса.

В данном пособии представлен метод моделирования и определяются педагогические условия как необходимый элемент формирования ценностного отношения обучающегося к служебным и жизненным ситуациям. В работе на основе дисциплины «Морально-психологическая подготовка», в которой рассматриваются, например, такие темы, как «Нравственные основы службы в ОВД», «Принципы и нормы профессиональной этики», «Правила служебного общения и служебного этикета сотрудников ОВД» и др., представлены теоретические (первая глава) и методические (вторая глава) особенности по привитию обучающимся таких знаний и ценностей.

С целью понимания преподавателем механизма осуществления данного процесса необходимо изучить историю вопроса. В развитии системы органов внутренних дел в целом и формировании профессионально-нравственной культуры ее сотрудников в частности выделяется несколько этапов. В данной работе рассматривается период с октября 1917 года и по настоящее время. Более ранние периоды не анализируются, поскольку тогда еще не были выделены отдельным вопросом проблемы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел.

I этап. Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в условиях дополнительного профессионального образования (с 1917 по 1991 год).

В указанный исторический период тема формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников милиции не получает широкого анализа в науке. За рубежом большой импульс к научному осмыслению этого вопроса дает применение аксиологического подхода (М. Вебер, В. Виндельбальд, Г. Риккерт и др.). В работах данных авторов культура рассматривается как конкретная философски-ценностная категория в совокупности с определенными явлениями и процессами. В европейской педагогике такая тематика изучается достаточно содержательно. В СССР педагогическая аксиология начинает активно развиваться в конце 80-х годов (Б.С. Гершунский, А.В. Кирьякова).

Вопросы изучения аксиологии в СССР приобретают особую актуальность, однако за рамками такого подхода остается изучение профессиональной культуры специалистов.

Данный исторический этап является своеобразной отправной точкой в системном становлении ведомственного профессионального образования в целом и дополнительного профессионального образования в частности. Для милиционеров обучение становится обязательным элементом, в ведомственных образовательных организациях происходит набор профессиональных преподавателей, а также преподавателей, имеющих большой практический стаж работы в милиции, создаются первые учебные программы по краткосрочным курсам подготовки специалистов. Вопросы профессиональной подготовки сотрудников милиции становятся приоритетными, поскольку советское общество заинтересовано в необходимой компетенции специалистов, в том числе и сотрудников милиции.

Таким образом, на данном этапе «формирование профессионально-нравственной культуры» сотрудников милиции в качестве научной категории еще не рассматривается, но при этом создаются определенные и в первую очередь научные предпосылки развития этого направления. Иными словами, в СССР закладываются основы для изучения проблемы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников милиции, а также зарождается система дополнительного профессионального образования МВД России.

II этап. Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в условиях ведомственного образования (с 1991 по 2011 год).

Данный этап характеризуется сменой политического курса страны, становлением Российской Федерации как самостоятельного суверенного государства. Такая обновленная общественно-экономическая формация требует определенной «перезагрузки» в плане подходов и методов по выполнению поставленных задач. Также в данный период в ряде регионов происходит реорганизация учебных пунктов в учебные центры, на смену школам милиции приходят юридические вузы МВД России. Дополнительное профессиональ-

ное образование не только меняет структуру, но переходит на более высокий уровень развития.

В рассматриваемый период появляется достаточное количество работ по проблемам формирования профессиональной культуры специалистов (В.В. Кожевников (1992), И.Л. Головин (1993), Л.В. Иванова (1993), а также исследований, посвященных специфике дополнительного профессионального образования (В.П. Галенко (1996), И.П. Кузьмин (1997), А.В. Поминов (1997)). Однако, несмотря на такой «научный прорыв» в области формирования профессиональной культуры специалистов и в деятельности учреждений образования, вопросам, направленным на улучшение системы учебного процесса в системе МВД России, по-прежнему уделяется недостаточное внимание.

Проблемы формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников милиции в условиях дополнительного профессионального образования осознаются, но решаются во многом на интуитивном уровне.

III этап. Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в системе дополнительного профессионального образования (с 2011 года по настоящее время).

В этот период в системе дополнительного профессионального образования МВД России вопросы профессиональной подготовки обучающихся выходят на качественно новый уровень. Милиция переименовывается в полицию, пересматривается нормативная база, происходят изменения в ведомственном образовании. Программы обучения становятся более практикоориентированными. Наблюдается тенденция к сближению образовательных организаций дополнительного профессионального образования с образовательными организациями высшего образования системы МВД России. К вузам МВД России присоединяют центры профессиональной подготовки и преобразуют их в факультеты профессиональной подготовки и переподготовки. Намечается тенденция по формированию на базе центров профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел филиалов институтов повышения квалификации сотрудников МВД России.

В данный период появляются работы, посвященные проблемам формирования профессионально-нравственной культуры и ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел (Мазур М.А. (2013), Тимофеева О.А. (2013), Баева Е.В. (2017), Турская Е.Р. (2018)).

Вопросам повышения профессионального уровня сотрудников органов внутренних дел посредством повышения качества ведомственного образования уделяется достаточное внимание. Система высшего и дополнительного профессионального образования МВД России приобретает более разветвленную структуру. Усиливается профильность подготовки как в ведомственных организациях высшего образования, так и в организациях дополнительного профессионального образования. Проводится определенная работа по усилению контроля за уровнем знаний и дисциплинированности обучающихся, за соблюдением прав и свобод человека и гражданина.

С этой целью особое внимание обращается на проблему соотношения теоретических и практических занятий на всех уровнях образовательного процесса.

Таким образом, на данном этапе в системе МВД России создаются новые подходы и методики обучения, разрабатываются более высокие требования к сотрудникам органов внутренних дел. Но при этом, несмотря на то, что система ведомственного образования работает стабильно, она не всегда успевает за структурно-содержательными изменениями в ведомстве.

Существуют четко определенные контуры обеспечения нормативной базой в области нравственных основ (например, Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹, должностные регламенты и инструкции, в которые включены основные морально-нравственные требования к сотрудникам). При этом не имеется достаточного количества работ по формированию различных аспектов профессиональной культуры сотрудников МВД России. Отсутствуют исследования по формированию деонтологических основ профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, в которых должен быть прописан алгоритм передачи основных положений морали и нравственности, должного служебного поведения. Основным показателем в этом процессе является сформированный ценностный компонент сотрудника и его ценностные ориентации в конкретных служебных ситуациях.

Поскольку специфика подготовки в системе дополнительного профессионального образования МВД России, насыщенность и праксиологическое начало всего обучения характеризуются необходимой «эластичностью», наличием достаточного времени для формирования ценностного компонента деятельности сотрудника органов внутренних дел и – благодаря практикоориентированности процесса обучения – возможностью проявить ценностные ориентации в конкретных ситуациях, образовательные организации данного профиля могут обеспечить качественную подготовку специалистов.

В ходе разработки материала, необходимого для проведения занятий по дисциплине «Морально-психологическая подготовка», преподавателю следует проанализировать соответствующую терминологию.

Понятие «культура» является сложным и междисциплинарным. В *философии* «культура» – это совокупность материальных и духовных ценностей, которые создает человек в ракурсе общественно-исторической практики². *Культурология* рассматривает ее как «принцип взаимосвязи человека и предмета, способ его вхождения в общественную жизнь, меха-

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21). URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 17.10.2019).

² Философский словарь / сост. А.И. Абрамов и др.; под ред. И.Т. Фролова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Республика, 2001. 719 с.

низм самосознания, осмысливание своей неотделимости от других и собственной автономности, уникальности, это характеристика ментальности, это не только различные области действительности, но и сама действительность человека в этих областях»¹.

В психологии культура – это умение ясно и определенно мыслить, контролировать свое поведение, говорить, владеть чувствами, эмоциями, организованность, собранность, вежливость, самодисциплина. *Педагогика трактует культуру* как опыт материальной и духовной деятельности, выработанный человечеством, который может быть усвоен личностью и стать ее достоянием². Культура в узком смысле понимается как духовная жизнь человека.

В процессе анализа данного вопроса преподавателю необходимо рассматривать понятие культуры в качестве личностной характеристики, на основе признания приоритетных ценностей, а именно как отношение человека к самому себе, окружающим, этим отношений, условий их развития и саморазвития³.

При обобщении междисциплинарных взглядов на понятие культуры необходимо выделить две особенности:

1) в субъективном смысле культура характеризуется как воспитанность, образованность и мировоззрение человека;

2) в объективном смысле культура характеризуется как совокупность достижений человеческого общества в духовной, социальной и производственной сферах жизни общества.

При рассмотрении различных определений термина «культура» можно выделить обобщающую дефиницию В.И. Даля, подразумевающего под культурой «образование умственное и нравственное»⁴, поскольку формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел происходит в условиях образовательной организации, в которой наряду с обучением ключевую роль играет воспитание: именно умственное (образование) и нравственное (воспитание) образуют ядро процесса подготовки сотрудника ОВД.

Понятие «профессиональная культура» получило широкое распространение в советской педагогике 80-х годов XX века, поскольку в этот период всесторонне разрабатывался культурологический подход и многие процессы и явления анализировались с позиций данного подхода. В общем виде профессиональная культура представлена как интегративное качество личности специалиста, условие и предпосылка качественного выполнения профессиональных функций, обобщенная характеристика профессиональ-

¹ Культурология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 3-е изд. Ростов н/Д.: Феникс, 2001. 608 с.

² Педагогика: учебник для студентов средних педагогических учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. М.: Изд. центр «Академия», 2008. 576 с.

³ Присяжная А.Ф. Реализация акмеологического подхода в формировании прогностической компетентности будущих педагогов: монография. М.: МПГУ, 2006. 153 с.

⁴ Даль В.И. Словарь живого великорусского языка. М.: Русский язык, 2003. 2721 с.

ной компетентности, а также в виде цели профессионального самосовершенствования. Индивидуально-личностный аспект характеризует профессиональную культуру как сущностную характеристику личности в сфере профессиональной деятельности.

Являясь частным проявлением культуры, профессиональная культура представляет систему, состоящую из ряда основополагающих элементов: знаний, символов, ценностей, норм, регулирующих поведение и деятельность в процессе выполнения профессиональных функций. Согласно мнению И.М. Моделя¹, профессиональная культура выступает неким атрибутивным свойством профессиональной группы людей и является результатом разделения труда, который в свою очередь обособляет виды специальной деятельности.

В работах И.Ф. Исаева под профессиональной культурой понимается категория, характеризующая личность человека и «степень овладения приемами и способами решения специальных профессиональных задач»². С точки зрения П.Е. Видта, профессиональная культура – это часть общей культуры человека, которая заключается в нормативных требованиях к деятельности специалиста³. Поэтому общее количество видов культур тождественно равно видам профессиональной деятельности.

В исследованиях Л.П. Буевой под профессиональной культурой понимается совокупность правил, норм и моделей поведения субъекта, представляющих замкнутую область в совокупности со спецификой деятельности на основе разделения труда⁴. Анализируя ее как отдельную отрасль культуры следует признать, что в ней функционирует две основы – консервативная, направленная на учет исторического аспекта и преемственности, и творческая, направленная на создание новых ценностей и обращенная к будущему.

Многие авторы рассматривают культуру специалиста в виде итога присвоения субъектом профессиональных ценностей, их дальнейшего совершенствования в рамках тех или иных профессиональных направленностей. В то же время профессиональная культура – это продукт общей культуры человека и результат его каждодневного труда. Одной из главных особенностей профессиональной культуры является взаимосвязь между профессиональным образованием как начальным организационным звеном профессиональной культуры и дальнейшей реализацией полученного образовательного опыта в профессиональной деятельности. Культура пове-

¹ Модель И.М. Профессиональная культура муниципального депутата. Екатеринбург, 1993. 190 с.

² Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессиональной педагогической культуры преподавателей высшей школы. М.; Белгород: МПГУ, 2001. 219 с.

³ Видт П.Е. Педагогическая культура: становление, содержание и смыслы // Педагогика. 2002. № 3. С. 3-7.

⁴ Бueva Л.П. Культура, культурология и образование // Вопросы философии. 1994. № 2. С. 25-27.

дения каждой отдельной личности формируется в процессе участия в различных формах социальной деятельности. Ее формирование находится в прямой зависимости как от социальных условий, существующих норм и правил, так и от способов самореализации, адекватных статусу профессионала.

Таким образом, под понятием «профессиональная культура» следует понимать компонент общей культуры, проявляющийся в результате взаимодействия людей в сфере профессиональной деятельности, имеющей интеллектуальное и моральное начало, закрепленное в моделях поведения сотрудников.

Еще одной важной составляющей рассматриваемого понятийного аппарата является понимание сущности определения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Служебная деятельность сотрудников ОВД находится под пристальным общественным вниманием, поскольку в той или иной мере она касается интересов всех людей, а ее показатели непосредственным образом сказываются на обеспечении безопасности личности, общества и государства. О серьезности и важности полицейской службы свидетельствует придание ей особой статусности в федеральном законодательстве (Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»¹, Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»²).

Служба в органах внутренних дел характеризуется высоким уровнем опасности, стрессогенности, риска, большой степенью ответственности, действиями в ситуациях неопределенности, дефицита времени, неочевидности и в условиях ограниченного пространства.

При описании профессиональной составляющей модели сотрудника органов внутренних дел наряду с общими квалификационными требованиями, закрепленными в законодательных актах, многие исследователи подчеркивают актуальность таких элементов характеристики служащего, как самоорганизация, инициативность и саморегуляция. При анализе личностной составляющей образа сотрудника органов внутренних дел выявляются значительные отличия в трудах различных научных школ. Причиной этого можно считать специфику выполняемых функциональных обязанностей, а также мировоззренческие установки, ориентирующие сотрудников органов внутренних дел на выполнение определенной социальной роли.

Выделяются важные нравственные принципы, применимые к личности сотрудника органов внутренних дел. Я.Л. Алиев³ определяет такие

¹ О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. №3-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

³ Алиев Я.Л. Нравственное значение профессии современного сотрудника полиции // «Черные дыры» в Российском законодательстве. 2012. № 4. С. 89-91.

принципы, как гуманизм, законность, толерантность, коллективизм и товарищество, подчеркивая их сравнительную устойчивость и конкретизацию в нравственных нормах, которые в деятельности полицейского носят деонтологический характер и должны быть возведены (несмотря на их сугубо моральную природу) к обязательному исполнению в различных ситуациях.

Служба сотрудников органов внутренних дел, полагает А.Д. Кузнецова, должна быть основана на нравственном воспитании и моральном сознании¹. Нравственное воспитание сотрудника ОВД заключается в сознательном, систематическом и целенаправленном воздействии на личность. Стержнем нравственного воспитания выступает процесс интериоризации, т.е. процесс перевода моральных требований во внутренние убеждения личности. Это во многом способствует развитию профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел. С другой стороны, на формирование морального сознания оказывают влияние социальная среда, желание к самосовершенствованию, знания, умения, навыки и осознанное их применение в конкретных ситуациях.

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников ОВД характеризуется следующими особенностями:

- высоким уровнем опасности;
- влиянием значительного числа стрессогенных факторов;
- действиями в условиях ограниченного пространства и дефицита времени;
- действиями, опирающимися на нравственные принципы и нормы, носящими деонтологический характер;
- профессиональные действия сотрудника должны быть основаны на моральном сознании.

Для понимания профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел и ее деонтологических особенностей необходимо четко представлять, что вопросы нравственности и деонтологии в профессиональной деятельности сотрудников ОВД тесно связаны. Должное поведение и мораль – звенья одной цепи. Мораль – это деонтология в действии.

Понятие «деонтология» происходит от греческих слов «деон» (deon, deontos – долг, должное) и «логос» (logos – учение, наука). Впервые данный термин в начале XIX века употребил И. Бентам, обозначая науку о морально оправданном поведении человека².

Формирование профессионально-нравственной культуры требует систематического подхода. Именно поэтому, рассматривая деонтологические

¹ Кузнецова А.Д. Нравственное становление личности сотрудника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2011. № 1(49). С. 232-241.

² Философский словарь / сост. А.И. Абрамов и др.; под ред. И. Т. Фролова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Республика, 2001. 719 с.

основы данного процесса, необходимо уяснить, что процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД основывается на понятиях деонтологической подготовки и деонтологической готовности.

Деонтологическая подготовка и деятельность сотрудников органов внутренних дел охватывает и такие аспекты, как действия в условиях неочевидности, постоянного риска, стресса, знание и умение применять положения Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих в профессиональной деятельности, моральная надежность сотрудника и его нравственные качества.

Деонтологическая подготовка направлена на обеспечение деонтологической готовности сотрудников. В содержание деонтологической готовности включают:

1. Систему усвоенных личностью знаний о сущности прав и обязанностей, нормах и правилах поведения человека в обществе, способах регулирования отношений между людьми, с институтами общества, активно формирующуюся в процессе образования и участия в социальной практике.

2. Совокупность мотивационных элементов социально ответственного поведения, складывающегося в процессе общественно полезной деятельности, а также социального взаимодействия.

3. Систему побудительных действий, направленных на саморегулирование собственной деятельности.

4. Способность и готовность человека к осуществлению осознанного выбора определенной линии поведения, к принятию решений, оценке их последствий, определению необходимых ограничений в поведении на основе сформированной личностной позиции.

Поскольку в работе рассматривается педагогическое содержание формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, следует акцентировать внимание на первом и четвертом элементах деонтологической готовности.

Под содержанием деонтологической готовности понимаются структурные компоненты профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

В контексте рассматриваемого вопроса преподавателем определяется, что в различных исследованиях, направленных на изучение феномена профессиональной культуры, выделяются разнообразные виды компонентов, характеризующих ее содержание. Раскрывая сущность понятия клиентообразующей культуры менеджеров, А.П. Мирзоян выделялись следующие: когнитивный, операционный, личностный и аксиологический компоненты¹. В.Н. Гусынин, говоря о формировании профессиональной культуры преподавателей основ безопасности жизнедеятельности в учебно-методическом центре МЧС России, выделяет мотивационно-личностный,

¹ Мирзоян А.П. Формирование клиентоориентированной культуры будущих менеджеров: дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2013. 208 с.

когнитивно-деятельностный и оценочно-креативный¹. М.А. Мазур, рассматривая проблематику формирования патриотической культуры сотрудников ОВД, определяет когнитивный, деятельностный и личностный компоненты². Следовательно, использование тех или иных компонентов при характеристике определенного вида профессиональной культуры является сугубо индивидуальным. Связано это непосредственно со спецификой той сферы, в которой трудится специалист. Анализ различных точек зрения свидетельствует, что в структуре профессиональной культуры сотрудника ОВД выделяются три компонента: *когнитивный, ценностный, служебно-субъектный*.

Когнитивный компонент включает в себя деонтологические знания и умения. В состав *ценностного компонента* входят ценностные ориентации. В состав *служебно-субъектного* – профессионально важные личностные качества.

Ключевой особенностью когнитивности является проведение различных исследований с учетом аспектов, актуальных в ракурсе рассмотрения ментальных процессов, а именно: мышления, памяти, внимания, воображения. В педагогической науке когнитивная деятельность рассматривается в совокупности с познавательными (когнитивными) способностями обучающегося.

В структуре профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел когнитивный компонент подразумевает под собой высокий уровень социального восприятия профессиональных норм, полноту, осознанность и прочность знаний в области психологии человека, эрудированность, системность, логичность, критичность, профессиональное мышление, освоение многоаспектного комплекса профессиональных знаний, применяемых в повседневной деятельности.

Выделение ценностного компонента обусловлено следующими моментами: в связи с увеличением количества предъявляемых требований к сотрудникам органов внутренних дел, повышением интенсивности деятельности актуализируется вопрос значимости как профессиональной, так и морально-психологической подготовки сотрудников ОВД. К сотруднику, защищающему права и свободы человека и гражданина, охраняющему общественный порядок, осуществляющему борьбу с преступностью, все активнее предъявляются требования не только высокой квалификации, но и знания и соблюдения этических норм и принципов, характерных для данного рода деятельности.

В 2010 году вступил в силу Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Данный Кодекс был одобрен решением президиума

¹ Гусынин В.Н. Совершенствование специально-технической подготовки будущих учителей безопасности жизнедеятельности в региональном учебно-методическом центре МЧС: дис. ... канд. пед. наук. М., 2010. 200 с.

² Мазур М.А. Формирование патриотической культуры у сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2013. 233 с.

Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года. В качестве цели в нем подчеркивается установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

При подготовке к проведению занятий преподавателю также необходимо уделить внимание значению этических и моральных канонов поведения сотрудников органов внутренних дел. О таких традиционных, не подлежащих пересмотру нормах и правилах говорил на коллегии МВД России в 2016 году Президент Российской Федерации В.В. Путин. Упомянув о советском кинематографе, посвященном сотрудникам органов внутренних дел, Президент отметил данный вид искусства как важное средство нравственного воспитания¹. Использование таких положительных примеров в ходе проведения занятий позволит преподавателю более эффективно представлять обучающимся учебный материал (например, при изучении темы «Исторические традиции службы в ОВД»).

Таким образом, ценностный компонент профессиональной культуры, формирующийся в процессе обучения и дальнейшей служебной деятельности, охватывает сферу нравственно-этической регламентации защиты прав и законных интересов граждан и включает: этические аспекты; механизмы, обеспечивающие моральную надежность сотрудника органов внутренних дел как представителя власти и субъекта, деятельность которого направлена на оказание помощи гражданам, оказавшимся в ситуациях, требующих не только защиты, но и помощи, в том числе моральной.

Преподавателю при рассмотрении профессионально-нравственной культуры сотрудника необходимо проанализировать два вида ценностей: *ценности общечеловеческие и ценности специфические для данной профессии*. Специфические служебные ценности могут быть следующими: спасение жизни, здоровья людей, приоритет чужой жизни, а не своей, скорость действий сотрудника в опасных ситуациях. Кроме того, на наличие специфических ценностей указывает существование в человеке высокого чувства эмпатии, выдержки и способности проецировать чужую беду на себя. Такие ценности проявляются как специфические в следующих обстоятельствах.

1. В экстремальной ситуации (например, спасение жизни человека и защита его здоровья, а не материальных ценностей; интенсивность действий).

2. В обычной ситуации (например, оказание помощи сотруднику, недавно пришедшему на службу, своеобразное служебное «шефство»).

¹ На Коллегии МВД России. Полный текст выступлений Президента России В.В. Путина и Министра внутренних дел России В.А. Колокольцева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1(69). С. 6-11.

Служебно-субъектный компонент подразумевает наличие и совершенствование профессионально важных личностных качеств, необходимых сотруднику в процессе повседневной службы. Специфичность данного компонента профессионально-нравственной культуры характеризует раскрытие тех или иных профессионально важных личностных качеств в условиях служебной деятельности. Указанный компонент не является шаблонным, так как спецификой службы в ОВД является то, что ежедневно, ежеминутно нужно быть готовым продемонстрировать эти качества, но при этом никогда заранее не известны ни обстоятельства, ни время, ни условия. Природа служебно-субъектного компонента имеет прикладной характер и выявляет свою суть только в определенных ситуациях. В центре данного компонента находится личность сотрудника. Вместе с ценностным компонентом определяющей является сущность профессионально-нравственной культуры, отражающая ее специфические особенности и проявляющая деонтологическую природу данного вида профессиональной культуры.

После рассмотрения специфики профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и разъяснения ее деонтологических особенностей формулируется определение термина «профессионально-нравственная культура сотрудников ОВД».

Профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел выступает как компонент профессиональной культуры, обеспечивающий морально оправданное выполнение профессионального долга в условиях повышенной опасности, стрессов, дефицита времени и пространства.

Под формированием профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел, обучающихся в образовательных организациях системы МВД России, следует понимать процесс освоения и усвоения сотрудником профессиональных и нравственных основ в период обучения, их дальнейшее совершенствование и развитие при выполнении служебно-оперативных задач.

Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в условиях профессионального образования должно основываться на конкретной, четко определенной методологии, использование которой позволит преподавателю создать условия для развития и совершенствования необходимых качеств личности сотрудника ОВД.

В педагогике уровень профессиональной культуры сотрудника оценивают с позиций разных подходов. Значительное количество ученых использует так называемые «дефисные» и взаимодополняющие подходы. Например, системный, интегративно-деятельностный, культурологический (М.А. Мазур), системно-деятельностный и компетентностно-культурологический (К.С. Цеунов). Данные авторские концепции основаны на изучении профессиональной культуры с позиции специфики деятельности и касаются вопросов, связанных с формированием как профессиональной культуры в целом, так и профессиональных компетенций в

частности. При этом в них учитываются особенности деятельности различных специалистов, но не затрагивается специфика деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Для понимания методологии формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД необходимо рассмотреть системно-субъектный, культурологический и средовой подходы.

Системно-субъектный подход в данном случае используется как общенаучная основа рассматриваемой темы. Системный аспект поможет проанализировать феномен комплексно, позволит построить модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, обучающихся в вузах МВД России, и в частности в организациях дополнительного профессионального образования, влияющую на субъект учебной деятельности.

Использование культурологического подхода выявляет, какой должна быть профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел и ее структура, из каких элементов должна состоять модель ее формирования и на каких деонтологических основах базироваться.

Средовой подход определяет, из каких элементов складывается среда, в которой будет эффективно функционировать модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Системно-субъектный подход предполагает познание объекта как целого, как системы, концептуальные основы которой имеют субъектную (личностную) природу. Ведущими дефинициями, характеризующими функционирование и реализацию данного подхода, являются понятия «система» и «субъект». Под системой подразумевается набор взаимосвязанных элементов, которые характеризуются следующими чертами: 1) наличием взаимодействия; 2) совокупностью, образующей единое целое, которое в свою очередь имеет определенную «обособленность» от внешних условий; 3) функционированием целого, при этом абсолютно не означающим того, что каждый элемент в отдельности будет реализовываться.

Субъект в данной ситуации находится в центре организации бытия и субъектности, проявляющейся через потребность и способность человека самосовершенствоваться.

Вследствие использования *культурологического подхода* появляется возможность проанализировать структуру профессионально-нравственной культуры сотрудника органов внутренних дел. Целью данного подхода выступает познание объекта как культуры, выявление его структуры через изучение явления с точки зрения формирования у субъекта такого нового качества, как профессиональная культура. Суть культурологического подхода заключается в построении образовательного процесса с учетом культурного наследия, норм, ценностей, повышении эффективности культурно значимого взаимодействия между субъектами образовательного процесса¹.

¹ Гальперин П.Я. Введение в психологию: учеб. пособие для вузов. М.: Книжный дом «Университет», 2000. 332 с.

Применение культурологического подхода в учебном процессе обеспечивает реализацию следующих принципов:

– развитие у обучающихся способности самостоятельно решать поставленные задачи в различных сферах деятельности, осмысление субъектом культурных ценностей на основе социального и личного опыта. Данный принцип можно использовать, например, в рамках курса «Морально-психологическая подготовка» или правовых дисциплин при моделировании тех или иных служебных ситуаций;

– отбор содержания образовательных программ на основе дидактически адаптированного опыта решения профессиональных, познавательных, мировоззренческих, нравственно-деонтологических и иных проблем;

– развитие рефлексивной культуры личности на основе самоконтроля.

Структуру профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД можно представить в виде следующей таблицы.

Таблица 1

Структура профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел

Компоненты культуры	Содержание, выявленное на основе подхода
Когнитивный	<i>Деонтологические знания:</i> знания нормативных документов; деонтологических основ деятельности, знания о профессиональном долге, о моральных ценностях
	<i>Деонтологические умения:</i> умение с ценностных позиций выполнять свои функциональные обязанности, учитывая приоритет чужой жизни, а не своей; защита жизни и здоровья человека, его прав и свобод, помощь гражданам, оказавшимся в экстремальных ситуациях, умение планировать свои действия исходя из профессионального долга
Ценностный	<i>Ценностные ориентации:</i> отношение к человеческой жизни как непреходящей ценности, ее защита, уважение прав и свобод личности, отношение к чужой беде как к своей
Служебно-субъектный	<i>Профессионально важные личностные качества:</i> 1) корректность и толерантность к проявлению стресса у граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, выдержка в условиях работы сверх установленного графика, в условиях неочевидности и дефицита времени; 2) моральные качества – добросовестность и ответственность; 3) волевые качества – смелость, выдержка, самообладание)

Средовой подход представляет собой теорию процесса, реализуемого через специально организуемую среду управления, формирования и развития личности обучающегося¹.

¹ Шек Г.Г. Средовой подход как педагогическая инновация и условия его освоения: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Елец, 2001. 28 с.

Использование данного подхода предполагает учет определенных особенностей образовательной среды системы МВД России. Поступая на службу, сотрудник получает первоначальные знания непосредственно на месте службы. За ним закрепляется наставник, отрабатываются определенные служебные нормативы, приобретаются основные теоретические знания, практические умения. Особое значение приобретает деятельность непосредственного руководителя сотрудника и системная работа психологов подразделения. Затем сотрудник направляется на обучение в образовательную организацию дополнительного профессионального образования системы МВД России, в которой осуществляется комплексная подготовка, по завершении которой проводится производственная практика в органах внутренних дел.

Средовой подход определяет условия, в которых будет эффективно функционировать модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования.

На основе положений данного подхода можно выделить характеристики такой среды.

1. *Наличие служебно-учебной среды.* Если у обучающихся в гражданских вузах образовательная среда является во многом в чистом виде учебной, то у сотрудников ОВД, обучающихся в ведомственных образовательных организациях дополнительного профессионального образования, процесс учебы пересекается со служебной деятельностью. Например, несение службы в наряде по институту совмещается с учебными занятиями, либо – в рамках практической деятельности – выполнение определенных должностных обязанностей в период производственной практики.

2. *Обучение и служба в составе коллектива.* Важной особенностью данной характерной черты среды является воспитание «чувства локтя» при оказании помощи сослуживцам. С одной стороны, на основе результатов обучения в коллективе устанавливается определенная иерархия. С другой стороны, настоящий коллектив должен всегда поддерживать своих товарищей, помогать им лучше осваивать учебные дисциплины и специфику структуры в целом.

3. *Жизнь, служба и учеба согласно строго регламентированным документам.* Структура МВД России является силовой и, следовательно, функционирует в соответствии с регламентирующими документами – приказами, распоряжениями и уставами, а также на основе методов жесткой субординации, иерархичности, включающих:

- систему дисциплинарных наказаний за неудовлетворительные показатели в учебе и несоответствующее поведение;
- наличие Типового кодекса этики государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, регламентирующего поведение сотрудника не только на службе, но и в быту;

– наличие понятия «служебная необходимость» ввиду сложной оперативной обстановки (деятельность как в составе подразделений образовательной организации, так и в составе комплектующих органов (по официальному письму руководителя).

4. *Обучение в ситуации морального выбора и соблюдения субординации.* Несмотря на то, что система МВД России является силовой и имеет жесткую субординацию, внутри служебных коллективов отношения опираются не только на нее. В ряде случаев руководителю, преподавателю необходимо создавать ситуации «морального выбора».

5. *Наличие контролируемой самостоятельной работы.* По сравнению с самостоятельной работой студентов гражданских вузов, самостоятельная работа слушателей образовательных организаций системы МВД России находится под контролем преподавателей и организуется совместно с кураторами групп, курсовыми офицерами и учебным отделом.

6. *Выполнение дополнительных функций,* которые могут осуществляться в различных сферах – хозяйственной, служебной, бытовой и т.д.: оказывать помощь товарищам, подразделению путем выполнения трудовых функций, не связанных с прямыми обязанностями по специальности. В данном случае можно использовать элемент соревновательности в вопросах «добрых дел» и различных «бытовых талантов».

7. *Требования постоянного повышения квалификации и получения специальных допусков для выполнения ряда служебных функций.*

На основании характеристик служебно-учебной среды во второй главе пособия будут даны методические рекомендации по рассмотрению условий эффективного функционирования модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД на базе образовательной организации дополнительного профессионального образования системы МВД России. Выявленные особенности среды классифицируются по двум группам, характеризующимся тем, что:

– реализация модели поддерживается в условиях служебно-учебной среды, предполагающей ситуацию «морального выбора» и соревновательность в вопросах «добрых дел»;

– во внимание берется момент, касающийся совместной деятельности обучающихся в составе учебной группы (взвода) в условиях работы по строго регламентированным документам и контролируемой самоподготовки.

В контексте рассматриваемого вопроса преподавателю необходимо проанализировать имеющиеся точки зрения ряда авторов на проблему формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в условиях образовательной организации дополнительного профессионального образования. Наиболее часто разрабатывались педагогические модели (А.Ф. Григорьев, В.Н. Гусынин, Т.С. Ковалева, А.Ф. Кузнецов, О.А. Ланге, И.В. Медведев, К.К. Пашаян, В.С. Романюк), менее часто – педагогические системы (К.М. Курнев, М.А. Мазур, К.С. Цеунов), а также педагогические

технологии (О.А. Горбачева). Их наполнение определяется во многом условиями реализации, этапами, компонентами и принципами.

Компоненты, наполняющие модель или систему, весьма разнообразны. Например, при построении системы применяются такие компоненты, как мотивационно-целевой, содержательно-деятельностный, диагностико-корректирующий (М.А. Мазур), являющиеся ядром системы, ее определяющим звеном. Вместе с тем при построении модели формирования профессиональной культуры наличие таких компонентов, как когнитивный, эмоционально-мотивационный и поведенческий (Т.С. Ковалева), а также – когнитивный, коммуникативно-деятельностный и личностно-эмоциональный (К.С. Цеунов), является своего рода дополняющим элементом.

Формирование различных аспектов профессиональной культуры требует создания комплекса педагогических условий. В зависимости от направления и рассматриваемой среды они могут быть весьма разнообразными. Например, К.К. Пашаян в качестве педагогических условий к модели формирования деонтологической компетентности сотрудников МЧС России относит следующие: наличие в вузе МЧС системы воспитательной работы, направленной на формирование у курсантов ценностных ориентаций, профессионально важных личностных качеств сотрудника МЧС, способного и готового к оказанию помощи людям; включение в содержание профессиональной подготовки сотрудников МЧС деонтологической составляющей, формирующей систему знаний о деонтологии, этике, профессиональной корпоративной культуре сотрудников МЧС и умений их реализовать в процессе служебной деятельности¹.

По мнению В.С. Романюка, на формирование коммуникативной культуры курсантов образовательных учреждений МВД России могут влиять следующие условия:

- создание ситуаций профессионального общения на лекционных и семинарских занятиях;
- организация коммуникативной деятельности курсантов образовательных учреждений МВД России во время внеаудиторных занятий².

Однако все перечисленные авторы рассматривали отдельные аспекты формирования профессиональной культуры специалистов и не затрагивали вопросы формирования профессиональной культуры обучающихся в образовательных организациях дополнительного профессионального образования. В связи с этим рассмотрим как теоретическую составляющую данной темы, так и непосредственно практическую реализацию ее в учебном процессе (методическая часть).

¹ Пашаян К.К. Педагогические условия формирования деонтологической компетентности сотрудников МЧС России в процессе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2012. 150 с.

² Романюк В.С. Формирование коммуникативной культуры курсантов образовательных учреждений МВД России: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2007. 167 с.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите исторические этапы процесса формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.
2. Сформулируйте понятие профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД и определите этапы ее формирования, осуществляемые в организации дополнительного профессионального образования.
3. Назовите основные элементы профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.
4. Раскройте сущность когнитивного, ценностного и служебно-субъектного компонентов профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

§ 2. Модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования

В данном параграфе представлена педагогическая модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, обучающихся в образовательной организации дополнительного профессионального образования. Кроме того, особое внимание уделено выявлению принципов реализации данной модели, что имеет большое значение в методическом плане.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел является сложной и многофункциональной. Соответственно сложным можно назвать процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в ходе их профессиональной подготовки. Поэтому, разрабатывая модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в условиях дополнительного профессионального образования, следует принять во внимание имеющийся опыт и сложившиеся подходы к профессиональной подготовке личного состава и сделать акцент на ее деонтологической составляющей, т.е. на ценностном и моральном аспектах.

Основные тенденции в профессиональной подготовке сотрудников ОВД указывают на то, что для формирования профессионально важных качеств большое внимание должно уделяться индивидуализации учебного процесса; переходу от усвоения теоретических знаний к их практической направленности; использованию методов создания проектов, анализа конкретных ситуаций.

Проблемным аспектам разработки педагогических моделей посвящено много работ. Наряду с созданием самих моделей, рассматриваются закономерности их реализации. В рамках учебно-методического пособия данный аспект имеет важное значение, поскольку модель выступает теоретической базой для методики формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников с учетом деонтологических основ.

Рассматривая теоретические аспекты процесса педагогического моделирования, возьмем за основу дефиницию, предложенную В.А. Штоффом. Ученым под педагогической моделью понимается «мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте»¹.

При построении модели учитываются особенности образовательного процесса в организациях дополнительного профессионального образования МВД России. Например, различаются сроки обучения – от двух недель до шести месяцев. В данном случае, конструируя модель, за основу принимается именно процесс профессиональной подготовки, рассчитанный на полгода.

Отличительной особенностью обучения в организациях дополнительного профессионального образования системы МВД России является то, что данные учреждения не являются первой ступенью в процессе обучения. Специфика службы подразумевает то, что человек, поступая на службу в ОВД, проходит индивидуальное обучение, получая первичные минимальные знания и навыки. А обучение в образовательной организации дополнительного профессионального образования МВД России является своего рода курсом повышения квалификации. Именно поэтому перед командным и профессорско-преподавательским составом организации дополнительного профессионального образования системы МВД России стоит задача активного привития профессиональных ценностей, моральных основ профессионального воспитания, в связи с этим вопросы деонтологии в контексте формирования профессионально-нравственной культуры являются всецело и органично связанными с профессиональным обучением.

Особенностью процесса педагогического моделирования является то, что сотрудник ОВД, приходя на обучение, уже имеет некоторую образовательную базу, а значительная часть обучающихся еще и гражданскую специальность. Следующей особенностью предлагаемой модели является использование ее в отношении слушателей, обучающихся по программам профессиональной подготовки. Отсутствие в этом перечне курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки объясняется тем, что данные категории обучающихся, как правило, – уже сформировавшиеся профессионалы, прослужившие в органах внутренних дел пять и более лет.

Таким образом, чтобы представить рассматриваемый процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД и ее деонтологических основ была сконструирована модель, позволяющая не только отобразить специфические черты данного процесса, выраженные в целях, задачах, содержании и оценке, но и описать функции модели на различных этапах ее реализации в рамках как учебного, так и воспитательного этапов.

¹ Штофф В.А. Роль моделей в познании. Л.: Изд-во Ленинградск. ун-та, 1963. 128 с.

Основопологающим моментом, обеспечивающим эффективность функционирования модели процесса формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, является связь служебной деятельности в период обучения в организации дополнительного профессионального образования и итогов данной деятельности. Сотруднику органов внутренних дел, обучающемуся в организации дополнительного профессионального образования МВД России, необходимо осознать значимость, а также полезность профессиональных знаний и норм этики, получаемых в процессе обучения, для дальнейшей служебной деятельности. А также понять то, что воспитание деонтологических и совершенствование профессиональных качеств не заканчивается в момент вручения свидетельства о специальности.

Проанализированные аспекты позволяют вплотную подойти к моделированию процесса формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в контексте их профессиональной подготовки в организации дополнительного профессионального образования. При конструировании модели анализировались различные подходы, рассматриваемые в педагогических источниках. Представленная модель является структурно-функциональной. Учитывая точку зрения Е.В. Яковлева и Н.О. Яковлевой¹, в пособии при создании модели выделим ее структурные элементы – блоки.

Целью данной педагогической модели является формирование профессионально-нравственной культуры (ПНК) сотрудников ОВД. Ее общий вид представлен схемой 1.

Принимая во внимание тот факт, что рассматриваемый процесс касается ведомственных организаций дополнительного профессионального образования, в которых обучаются уже действующие сотрудники, необходимо указать на некоторые условия. Например, наличие определенного уровня образования, общей культуры и минимальных профессиональных знаний, приобретенных в процессе служебной стажировки при участии наставника. Данные моменты в самом начале службы помогают осознать сотруднику правильность выбора профессии, готовность и возможность стать настоящим профессионалом.

Подготовка сотрудника ОВД к служебной деятельности в условиях дополнительного профессионального образования в системе МВД России, особенно ее деонтологической составляющей, является основной задачей в решении вопроса о «социальном заказе» и «требованиях государства в лице уполномоченных органов». Именно общество и государственные структуры выступают ведущими и особыми «цензорами» деятельности сотрудников ОВД, поэтому важным условием является обращение к требованиям, предъявляемым к сотруднику ОВД. Такого рода требования помогают гораздо лучше понять, на что должна быть направлена работа педагогического и командного состава, воспитательного отдела организаций данного профиля.

¹ Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения. М.: ВЛАДОС, 2006. 239 с.

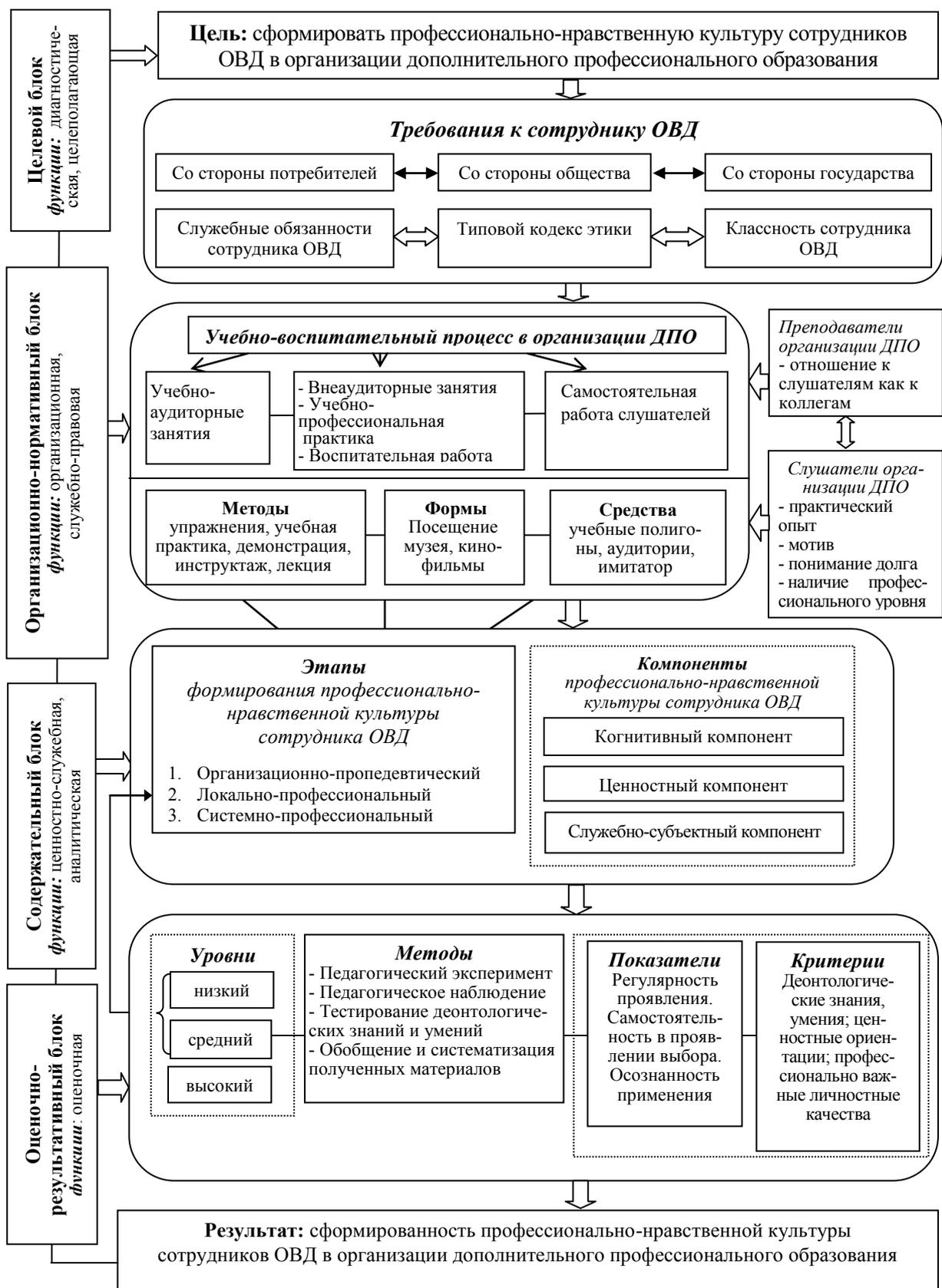


Схема 1. Модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в организации дополнительного профессионального образования

Целевой блок представленной модели выполняет диагностическую и целеполагающую функции. Первая из них выполняется при поступлении сотрудников на обучение в форме входного контроля. Вместе с оценкой профессиональных компетенций осуществляется мониторинг уровня развития профессионально-нравственной культуры в процессе индивидуальной беседы через знание и понимание морально-этических ценностей, основ деонтологии. По итогам такого мониторинга определяется цель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудника и пути ее дальнейшего развития.

Первой частью организационно-нормативного блока выступают предъявляемые к сотруднику ОВД требования со стороны как отдельных граждан (потребителей), так общества и государства в целом. Введение четких уставных требований в виде служебных обязанностей, наличия и соблюдения норм Типового кодекса этики (деонтологический аспект) и классности специалиста (профессиональный аспект) всецело влияют на процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Уровень классности специалиста – сотрудника ОВД определяется юридическим и фактическим основанием. Юридическое основание подразумевает стаж службы (до трех лет в должности), сдачу определенных нормативов, оценку знаний, входящих в состав профессионально-нравственной культуры.

Под фактическим основанием подразумевается наличие у сотрудника ОВД определенной квалификации, необходимой для выполнения служебных обязанностей (в квалификационные требования государства к сотруднику входят и элементы профессионально-нравственной культуры).

Пункт 7 Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих предусматривает кроме нравственного аспекта, направленного на регулирование поведения на службе и вне его, задачу повышения эффективности выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей. Пункт 9 Кодекса, закрепляющий положение о том, что «знание и соблюдение государственными (муниципальными) служащими положений Типового кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения», свидетельствует о наличии деонтологической линии и нравственного аспекта, необходимых при выполнении служебных обязанностей сотрудником.

Таким образом, первая часть организационно-нормативного блока, характеризующая юридические аспекты, определяет профессионально-нравственную направленность через деонтологические начала, проявление которых выражается в направленности на личность потребителя (конкретного человека, нуждающегося в защите своих интересов), общество (в виде потребности обеспечения безопасности и правопорядка в целом) и госу-

дарство (в виде работодателя, требующего добросовестного и четкого выполнения поставленных задач).

Вторая часть данного блока модели направлена на раскрытие организационных аспектов учебно-воспитательного процесса в рамках дополнительного профессионального образования в системе МВД России. Отличительной чертой таких образовательных организаций является их практико-ориентированная направленность, а учебный процесс состоит из следующих структурных элементов:

- аудиторная работа (лекция, практическое занятие, консультация, самоподготовка, тренинги);
- учебно-профессиональная практика;
- воспитательная работа, осуществляемая в ходе всего процесса подготовки сотрудников ОВД и являющаяся основополагающей.

Воспитательная работа в системе ведомственного дополнительного профессионального образования основывается не только на соблюдении норм дисциплинарного устава (соблюдение распорядка дня, внутреннего порядка, правил ношения форменной одежды, субординация), но и непосредственно и целенаправленно на формировании профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД. Этот момент можно рассматривать с позиции «служебного воспитания». Главными субъектами в данном блоке являются обучающиеся и преподаватели.

В рамках рассматриваемого этапа, исходя из выявленных содержания и специфики процесса формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, необходимо проводить аудиторную работу, являющуюся одной из форм обучения. Данная работа заключается в овладении обучающимися теоретических знаний в области профессионального поведения, а по реализации модели – в применении преподавателями необходимых форм, методов и приемов организации учебного процесса.

Организуя процесс обучения, преподаватель определяет формы обучения (просмотр кинофильмов, посещение музея и др.), методы (упражнения, учебная практика, демонстрация, инструктаж, лекция) и средства (учебные полигоны, электронный имитатор). Следовательно, учебный процесс как организационная составляющая блока, имеющая деонтологическую направленность, представляет собой четко выраженную, логически и последовательно выстроенную деятельность, направленную на подготовку компетентного сотрудника со сформированной профессионально-нравственной культурой для дальнейшей службы в ОВД.

Организационно-нормативный блок представляемой педагогической модели направлен на выполнение таких функций, как организационная и служебно-правовая. Последняя функция заключается в ознакомлении обучающихся с нормативно-правовыми документами, отражающими требования общества к профессионально-нравственным качествам сотрудника ОВД. Организационная функция заключается в построении учебно-воспитательного процесса таким образом, чтобы были созданы обучающе-

муся условия для формирования своей профессионально-нравственную культуру.

Ядром, центральным контуром представляемой педагогической модели (основные части содержательного блока) выступают этапы становления профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД: организационно-пропедевтический, локально-профессиональный и системно-профессиональный. На основе дифференциации процесса формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД по этапам достигается цель придания ему структурированности, точности, результативности и последовательности.

Первый этап – организационно-пропедевтический¹ – является подготовительным, основу которого составляет выполнение следующих задач: 1) осознание слушателями сущности и роли профессионально-нравственной культуры в профессиональной деятельности сотрудников; 2) пропедевтика когнитивного компонента профессионально-нравственной культуры обучающегося деонтологических знаний (выраженных в нормативной базе) и умений (спасение человеческой жизни, оказание помощи пострадавшим в условиях повышенной опасности).

В связи с этим в рамках данного этапа задается более четкий вектор для формирования профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД.

Отличительной чертой этапа является то, что большая его часть проходит во время внеаудиторной работы, включающей в себя:

– участие в различных формах взаимодействия на бесконфликтной (конструктивной) базе;

– проектирование и последующая реализация новых форм взаимодействия с точки зрения деонтологических основ профессионально-нравственной культуры.

Формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел начинается с их знакомства с историей ОВД, посещения музея УМВД России и получения информации из уст ветеранов органов внутренних дел. Наравне с этим в рамках учебного процесса проходят аудиторные занятия по теме «Исторические традиции службы в органах внутренних дел Российской Федерации». При проведении внеаудиторных мероприятий закрепление полученной информации является достаточно важным содержательным этапом. Деятельность кураторов и курсовых офицеров по данному направлению должна быть направлена на создание положительной атмосферы, сотрудники совместно с обучающимися оформляют тематические стенгазеты, боевые листки, приуроченные к определенным значимым датам. При реализации данной модели указанное позволяет заинтересовать обучающихся в профессиональном росте и вызвать чувство гордости за выбранную профессию.

¹ Пропедевтика – введение в какую-либо науку, предварительный вводный курс, систематически изложенный в сжатой и элементарной форме.

Второй этап – локально-профессиональный – основан на реализации следующих задач:

- 1) развитие высокой нравственной позиции по отношению к выполнению профессиональных обязанностей;
- 2) развитие качеств нравственного поведения в ситуациях защиты прав, законных интересов и здоровья граждан, способности принимать решения в различных ситуациях;
- 3) определение ценностного содержания профессиональной деятельности сотрудника ОВД в зависимости от ситуации, заинтересованность во внешней оценке принятых решений в условиях как реальных, так и учебных ситуаций, отношение к защите прав, свобод, здоровья и жизни человека как к высшей нравственной ценности.

На данном этапе вводятся общие и специальные задания. Задания общего плана реализуются в рамках различных учебных дисциплин (разделов), например, задания, заключающиеся в анализе и планировании ситуации, рассмотрении нравственно-этического поступка, сравнительный анализ категорий «хочу» и «должен».

Третий этап – системно-профессиональный. На данном этапе решаются следующие задачи:

- 1) мотивирование обучающихся на поиск и принятие эффективного и самостоятельного решения;
- 2) формирование умений анализировать принимаемые решения, а также давать объективную оценку результатам своей профессиональной деятельности.

На данном этапе в процессе обучения используются ролевые игры. Каждому субъекту учебного процесса отводится та или иная роль в конкретной ситуации, что позволяет проявлять деонтологическое начало. Например, оказание первой помощи пострадавшему или организация процесса эвакуации людей из здания в случае объявления тревоги и т.д.

Рассматриваемый этап педагогической модели относительно автономен и помогает создавать условия для формирования у обучающихся сотрудников ОВД профессионально-нравственной культуры. На данном этапе реализуются следующие функции:

- ценностно-служебная (соответствующие должностным требованиям и этическим нормам ценностные ориентации);
- аналитическая (умение осуществлять анализ принимаемых ответственных, этико-нравственных решений).

Данные этапы рассматриваемой модели являются поступательными направлениями по формированию профессионально-нравственной культуры в рамках учебного процесса. Содержательная составляющая профессионально-нравственной культуры без соответствующих компонентов имела бы достаточно усеченный вид.

Когнитивный компонент. Направлен на формирование и развитие знаний и умений (знание нормативных документов, деонтологических основ деятельности; умение с ценностных позиций выполнять служебные

обязанности, оказание помощи пострадавшим в условиях экстремальных ситуаций).

Ценностный компонент (отношение к человеческой жизни как к непреходящей ценности, отношение к чужой беде как к своей; качества: корректность и толерантность к проявлению стресса у людей, выдержка в различных ситуациях, связанных с тяжелыми условиями службы, в условиях неочевидности, постоянной опасности).

Служебно-субъектный компонент включает в себя: а) моральные качества – добросовестность и ответственность; б) волевые качества – выдержка, самообладание, смелость.

Оценочно-результативный блок модели состоит из таких элементов, как критерии, показатели и методы оценки уровня сформированности профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД. Выбор критериев основан на рассмотренных компонентах профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД (профессиональные знания и умения, профессионально важные личностные качества и профессиональные ценностные ориентации). Элемент «показатели» подтверждается регулярностью проявления указанных критериев, осознанностью и самостоятельностью применения деонтологических знаний, умений, ценностных ориентаций и профессионально важных личностных качеств. Методами оценки уровней формирования профессионально-нравственной культуры являются следующие: педагогический эксперимент, педагогическое наблюдение, тестирование деонтологических знаний и умений, обобщение и систематизация полученной информации. Уровни подразделяются на низкий, средний и высокий.

Представленная педагогическая модель может корректироваться. Также в случае недостижения высокого уровня сформированности профессионально-нравственной культуры преподаватель в работе с обучающимися возвращается к содержательному блоку.

Данный блок выполняет оценочную функцию.

Рассмотренное моделирование отвечает «необходимым и достаточным условиям существования модели», выявленным и описанным В.А. Штоффом¹:

1. Модель отвечает условию отражения и уточненной аналогии – между построенной нами моделью и оригиналом.

2. Модель является репрезентативной, т.е. выступает «заместителем» изучаемого объекта в процессе научного познания.

3. Модель отвечает условию экстраполяции, т.е. ее изучение дает адекватную информацию об оригинале.

Организация процесса обучения, нацеленного на формирование профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, в большей степени зависит от деятельности педагогического состава. Цель, направленная на формирование профессионально-нравственной культуры, может

¹ Штофф В.А. Указ. соч.

быть достигнута при условии четкого функционирования всех этапов учебного процесса.

В основе реализации представленной модели лежат следующие принципы:

– адаптивности (адаптация к внутренним и внешним служебным условиям и особенностям построения образовательно-воспитательного процесса);

– координации (компромисс действий преподавателя и обучающегося помогает более четкому сопоставлению целей, ресурсов, форм и методов деятельности и достижению эффективного результата);

– интерактивности (направленность на субъект-субъектные отношения, взаимопонимание, эмоциональное восприятие друг друга и позитивные взаимоотношения, основанные на служебной субординации);

– социальной ориентированности (социальная цель обучения под девизом «Служение обществу»).

Вопросы для самоконтроля

1. Определите, что представляет собой педагогическая модель.
2. Укажите особенности структурно-функциональной модели.
3. Укажите, что выступает в качестве «ядра» модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.
4. Определите, что понимается под критериями, показателями, методами и уровнями сформированности профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

ГЛАВА II. Практика реализации модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в педагогических условиях

§ 1. Педагогические условия эффективного функционирования модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования

В первой главе пособия была сконструирована педагогическая модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в организации дополнительного профессионального образования МВД России. В целях ее успешного функционирования необходимо создание определенной среды, реализующей основные положения модели. Появление такой среды возможно благодаря комплексу педагогических условий. Проанализировав многие трактовки, мы опираемся на наиболее известную дефиницию категории «условие», связанную с отношением предмета к окружающим его явлениям, без которых его существование невозможно¹. Под педагогическими условиями будем понимать совокупность мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды.

Комплекс педагогических условий учитывает не только особенности среды, в которой реализуется модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, но и такие составляющие, как:

- педагогический опыт преподавателя в рамках служебной деятельности в организациях дополнительного профессионального образования системы МВД России;
- влияние условий на совершенствование элементов культуры (знаний, умений, качеств, ценностей) и компонентов профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД (когнитивного, ценностного и служебно-личностного);
- выявление социального заказа общества к действиям сотрудников органов внутренних дел по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан;
- поиск новых методических приемов в организации занятий с целью повышения качества учебного процесса и, как следствие, формирования высокого уровня профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Как было отмечено в первой главе, педагогические условия эффективного функционирования модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД в организации дополнительного

¹ Философский словарь / сост. А. И. Абрамов и др.; под ред. И. Т. Фролова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Республика, 2001. 719 с.

профессионального образования должны включать как минимум две группы, которые имеют следующие особенности:

– реализация модели будет осуществляться через служебно-учебную среду, характеризующуюся возникшими ситуациями морального выбора и соревновательностью в вопросах «добрых дел». Это будет происходить в рамках учебных занятий и при выполнении служебных обязанностей;

– совместная деятельность обучающихся должна проходить в команде (в составе в целом учебной группы либо подгрупп) в условиях службы по строго регламентированным документам и наличия контролируемой самоподготовки (схема 2).

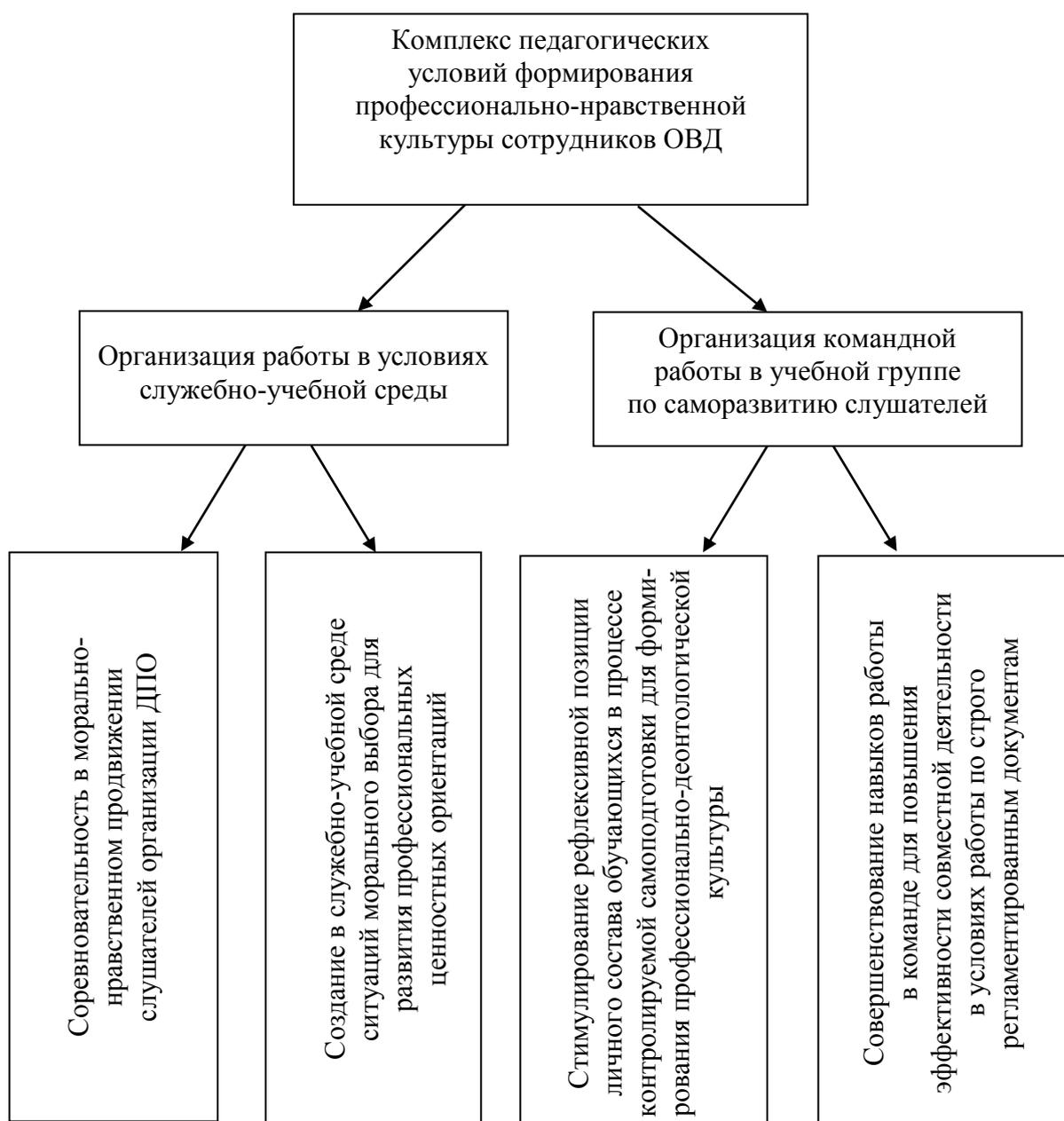


Схема 2. Группы педагогических условий

1. Организация работы в условиях служебно-учебной среды:

- соревновательность в морально-нравственном продвижении слушателей организации дополнительного профессионального образования;
- создание в служебно-учебной среде ситуаций морального выбора для развития профессиональных ценностных ориентаций.

2. Организация командной работы в учебной группе по саморазвитию слушателей:

- стимулирование рефлексивной позиции обучающихся в процессе *контролируемой самоподготовки* для формирования установки на саморазвитие профессионально-нравственной культуры;
- совершенствование навыков работы в команде для повышения эффективности совместной деятельности в условиях работы по строго регламентированным документам.

ГРУППА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ:

1. Организация работы в условиях служебно-учебной среды.

1.1. Соревновательность в морально-нравственном продвижении слушателей организации дополнительного профессионального образования.

Понимание всех аспектов данного педагогического условия должно происходить посредством последовательного анализа таких понятий, как «соревновательность» и «служебно-учебная среда». Термин «среда» является достаточно обширным, многозначным, обозначающим понятие окружения.

1. Соревновательность подразумевает под собой форму деятельности, при которой каждый обучающийся стремится быть лучше коллег.

2. Служебно-учебная среда – это окружающая действительность ведомственного учебного заведения, характеризующаяся уставным порядком взаимоотношений, четкой субординацией, имеющая творческий характер учебного процесса и обязательную практическую направленность изучаемых дисциплин.

Выполнение дополнительных функций (хозяйственных, служебных, бытовых), оказание практической помощи сослуживцам, подразделению в целом характеризует обучающегося как настоящего товарища, готового прийти на помощь в любую минуту. Это является одним из важных положительных критериев соревновательности при формировании профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД.

Кроме того, элемент соревновательности присутствует в ходе подведения итогов обучения за определенный период времени, которые заносятся в таблицу успеваемости (учебный аспект). Соревновательность как служебный элемент проявляется, например, при выпуске боевых листков, стенгазет и т.п.

Эти элементы данного педагогического условия пересекаются, поскольку соревновательность осуществляется в определенной среде.

Деятельность сотрудников ОВД достаточно разнообразна. Если ты полицейский, то круг твоих обязанностей распространяется не только на период службы, но и вне его. Причем понятие «обязанность» весьма условно. Условия неочевидности, дефицита пространства и времени трансформируют понятие служебной обязанности в категорию служебного долга. Для большинства сотрудников девиз присяги сотрудника «Служу России, Служу закону» во многом понимается как главная обязанность, но все-таки в этой обязанности заложено гораздо большее, она является долгом. Ведь долг – это всецело ценностная ориентация, являющаяся гораздо большим, чем указанные в должностных регламентах функции. Именно поэтому в условиях образовательной организации дополнительного профессионального образования через выполнение данных функций осуществляется адаптация начинающих сотрудников к дальнейшим тяготам и лишениям, возникающим в служебной деятельности, в том числе через соревновательность. Анализ деятельности того или иного обучающегося осуществляется на основе учебного и служебного критериев. Главными показателями учебного критерия выступают итоговые показатели, полученные в ходе проведения зачетов и экзаменов.

Служебный критерий состоит из таких признаков, как добросовестность при несении службы, уровень исполнительности, оперативность мышления при возникновении каких-либо экстремальных ситуаций, умение мыслить самостоятельно и принимать решения, оказывать первую помощь товарищам, проявлять сочувствие, поддерживать психологически. И в целом, не считаясь с личным временем, ввиду служебной надобности выполнять должностные обязанности сверх установленного рабочего времени.

Другим неотъемлемым механизмом поддержания мотивации обучающихся является система поощрений в период учебы. Наиболее ярким примером этого служит поощрение сотрудника благодарственным письмом или приказом начальника образовательной организации. В вопросах соревновательности данный аспект играет очень большую роль. Кроме того, можно подготовить благодарственное письмо на имя руководителя подразделения, из которого прибыл на учебу сотрудник. В данной ситуации немаловажно то, что, окончив обучение, сотрудник начинает свою служебную деятельность позитивно настроенным и уже имеющим соответствующее отношение к себе руководства.

Положительным примером создания служебно-учебной среды и наличия мотивации обучающихся к соревновательности могло бы стать получение лучшими слушателями писем из организации дополнительного профессионального образования для поступления в вузы МВД России. В связи с этим последние предложения акцентируют содержание данных педагогических условий в вопросах деонтологических основ формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Внедряя данные педагогические условия в образовательный процесс, необходимо учитывать, что в системе отношений служебно-учебной среды и соревновательности обучающиеся сотрудники органов внутренних дел

являются не только объектами педагогического воздействия, но и прежде всего активными субъектами, способными к самостоятельному принятию решений в той или иной ситуации.

1.2. Организация работы в условиях служебно-учебной среды.

Данное направление реализуется посредством создания в служебно-учебной среде ситуаций морального выбора для развития профессиональных ценностных ориентаций.

Рассматриваемое педагогическое условие предполагает на занятиях обсуждение профессиональных ситуаций, которые требуют определенного детального анализа, и выбор вариантов решения. Служебная деятельность сотрудников ОВД связана с работой в экстремальных ситуациях, в условиях неочевидности, дефицита времени и пространства, а также с постоянным выбором той или иной линии поведения, различных действий и их последовательности. В связи с этим в ходе практических занятий, семинаров, круглых столов необходимо создавать условия, при которых обучающиеся могли бы проанализировать как свои действия, так и действия товарищей в ситуациях профессиональной деятельности, а также научиться умению быстро решать профессиональные задачи и умению сделать выбор в условиях ограниченного времени.

Как было отмечено, на занятиях обучающиеся проводят анализ конкретного случая из профессиональной деятельности. Для разрешения проблемной ситуации существует необходимость актуализации имеющихся знаний и умений в области не только специальных дисциплин, но в первую очередь дисциплин гуманитарных, нравственно-этического профиля. Основой каждого принятого решения должно быть ценностное восприятие реальности. Вместе с тем решения проблем (предлагаемых в конкретных ситуациях) не являются однозначными, т.е. в данном случае проявляется вариативность ситуации, возможность провести анализ нескольких линий поведения. В ходе обсуждения вопросы этики, морали и деонтологии в целом должны выступать в качестве основополагающих.

Методическими рекомендациями применения данных педагогических условий могут выступать следующие положения:

1) преподавателем предлагаются для рассмотрения определенные ситуативные задания, а обучающиеся, предварительно разделившись на подгруппы, разрабатывают свои варианты решения и предполагаемые действия. В процессе обсуждения приобретаются важные коммуникативные навыки, необходимые в служебной деятельности¹. Причем вариативность заданий должна исходить из принципа «начальник – подчиненный», «начальник – коллега», «собрат по оружию»;

¹ Ростовецкая Л.А. Самостоятельность личности в познании и общении (Опыт теоретического и экспериментального исследования): пособие по спецкурсу. Ростов н/Д.: РГПИ, 1975. 297 с.

2) обучающиеся анализируют имеющийся учебный материал, рассматривают различные точки зрения, предлагают различные варианты решения предложенной для рассмотрения ситуации профессиональной деятельности.

Выполнение ситуативных заданий вызывает положительные эмоции и позитивное отношение у большинства обучающихся, поскольку при выполнении такого задания существует возможность проявить инициативу, креативность мышления (ввиду отсутствия тех или иных догм), почувствовать самостоятельность как в освоении теории, так и в овладении практическими навыками, а также высказать и обосновать с позиции морали и жизненных ценностей то или иное решение. Не менее важно и то, что такой ситуативный анализ помогает сильнее воздействовать на профессионализацию обучающихся, формирует необходимый интерес и положительную мотивацию к учебе, способствует их взрослению, а также развивает чувство «гуманности» и «чувство локтя».

Источником формирования заданий выступают профессиональные ситуации, имеющие или создающие «действующую» практическую модель, отражающую те моменты, с которыми сотруднику ОВД часто придется сталкиваться в служебной деятельности.

Задания, используемые в процессе занятий по различным дисциплинам для формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, должны иметь определенную структуру, включающую в себя:

- случай;
- проблему;
- историю из повседневной жизни (ее контекст);
- комментарий, представленный автором;
- вопросы или задания, необходимые для решения задания.

Организуя работу с учетом данного условия, преподаватель преследует цель – развить у обучающихся определенные ценностные ориентации, необходимые для профессиональной деятельности. Для того чтобы представить различие между профессиональным и ценностным либо показать общее между ними, следует использовать на занятиях два вида заданий, направленных на развитие профессиональных качеств в целом (например, в рамках преподавания дисциплины «Криминалистика») и на развитие именно профессиональных ценностных ориентаций в ситуации морального выбора (например, в рамках преподавания дисциплины «Охрана общественного порядка»). Акцентируя внимание на различиях, преподавателю необходимо показать обучающимся значимость для полицейского ценностного аспекта и значимость такого взаимодействия с обществом. Профессиональные вопросы должны рассматриваться в основном для более четкого понимания ценностного аспекта деятельности. Организация занятия может осуществляться следующим образом.

Например, ситуационные задания используются на занятиях по дисциплине «Криминалистика» при изучении темы «Следственные версии».

Обучающимся предлагается аргументированно доказать свою версию о причинах преступления, подготовив при этом фото- либо видеоотчеты и «примерные экспертизы» с условием «если».

Также преподаватель в качестве наблюдателя может принимать участие в решении обучающимися задач по дисциплине «Охрана общественного порядка». На занятии предлагается для рассмотрения фабула правонарушения, указываются его детали. В основу каждого из заданий должен быть положен моральный выбор. В результате коллективных дискуссий обучающиеся должны аргументированно представить варианты своих решений. Задачей преподавателя является придание ответу любого слушателя своеобразной интриги. Например: «Вы мыслите сейчас, как рядовой сотрудник! А если Вы оказались бы на месте старшего патруля, какое и на чем основанное решение приняли бы?»

Ситуативные задания не просто способствуют приобретению и отработке навыков взаимодействия и формированию уверенности в себе, но и имеют в основе своей воспитательное воздействие. При условии осуществления видеозаписи таких занятий обучающимся предлагается «увидеть себя со стороны», провести самоанализ и сделать соответствующие выводы. Этот прием обучения формирует у обучающихся такую составляющую личностного роста, как самокритичность, и в отношении роста профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД является в достаточной мере определяющей.

Создаваемая в образовательных организациях служебно-учебная среда позволяет более основательно подготовить обучающегося сотрудника ОВД к ситуациям морального выбора и умению проявлять профессиональные ценностные ориентации.

Таким образом, учет и использование преподавателем данных условий в учебном процессе при развитии профессионально-нравственной культуры формирует у обучающихся:

- определенное поведение, основанное на «моральном выборе»;
- умение анализировать ситуации, понимание вариативности их решения;
- чувство ответственности, самостоятельности, а также умение находить компромисс при принятии решений;
- коммуникативные качества.

2. Организация командной работы в учебной группе по саморазвитию обучающихся.

2.1. Стимулирование рефлексивной позиции обучающихся в процессе контролируемой самоподготовки с целью формирования установки на саморазвитие профессиональной культуры.

Данный аспект подготовки обучающихся предполагает владение такими терминами, как «установка», «саморазвитие», «профессиональная культура», «рефлексивная позиция» и «самостоятельная подготовка»:

1) «установка» выступает в качестве конкретного случая более общего явления, понимающегося как универсальное состояние готовности к активной деятельности¹. Также ее можно рассматривать как готовность к осуществлению профессиональной деятельности параллельно с «отдельными» психологическими феноменами ее проявления². В пособии установка рассматривается в качестве готовности к саморазвитию;

2) «саморазвитие». Основываясь на научных источниках, в ходе сравнительного анализа понятий «развитие» и «саморазвитие» следует констатировать, что, когда речь идет о «личностном развитии», структурный анализ данного понятия осуществляется через такой признак, как «изменение», причем прогрессивное качественное и количественное изменение личности (интеллектуальной сферы, эстетической, нравственной, а также мотивации и т.д.). Данный процесс с учетом разности во времени и пространстве проходит либо медленнее, либо быстрее (меняющаяся интенсивность) и, как правило, под воздействием внешних факторов, тем самым оставаясь для личности часто незамеченным.

Рассматривая саморазвитие как процесс, специалисты выделяют особенности, аналогичные процессу развития. Исследователи указывают на два важнейших признака саморазвития: 1) изменения в субъективной сфере детерминированы не извне, а под целенаправленным воздействием личности на саму себя; 2) изменения происходят не только в структурных компонентах сознания (мотивах, интеллектуальной и эмоционально-волевой сферах и т.д.), но и в процессах «самости»: самореализации, самосовершенствования, самоопределения, самопознания, самоуправления и т.д.

Саморазвитие личности – это разновидность творческой деятельности личностно-субъектной направленности, в основе которой лежат интенсификация и повышение эффективности процессов «самости»;

3) «рефлексивная позиция». С научной точки зрения под рефлексивной позицией понимается процесс оценки внутренних психических актов и состояний, предполагающий достаточную зрелость личности; механизм взаимопонимания, т.е. осознание субъектом того, как понимаются ее личностные особенности, эмоциональные реакции, когнитивные представления; процесс познания собственных психологических особенностей и адекватное восприятие явлений окружающего мира.

Таким образом, рефлексивная позиция – это сложное образование, предполагающее определенный уровень личностной зрелости субъекта, обуславливающей необходимость организации целенаправленной деятельности и способствующей развитию рефлексивных качеств обучающихся;

¹ Узнадзе Д.Н. Общая психология / отв. ред. И.В. Имедадзе. М.; СПб.: Смысл; Питер, 2004. 412 с.

² Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционные концепции. 2-е изд., расш. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

4) «самостоятельная подготовка» – это деятельность в специально выделенное время, утвержденное в расписании занятий, направленная на самостоятельную работу обучающихся с целью закрепления полученных на учебных занятиях знаний. Самостоятельная подготовка является разновидностью самостоятельной работы обучающихся.

Самостоятельная подготовка является видом учебных занятий, наряду с лекционным, практическим и семинарским занятиями. Проведение такого вида занятия официально заносится в расписание занятий и включается в методические разработки в виде специально оформленного задания, а также отражается в журнале учебной группы в отдельном разделе.

По сравнению с лекционными, практическими и семинарскими занятиями самостоятельная подготовка имеет своеобразную партисипативную природу. Преподаватель на таком занятии не присутствует, а контроль со стороны куратора либо курсового офицера осуществляется в основном эпизодически. В каждой группе есть командир, отвечающий за состояние дисциплины и организацию самоподготовки. Командир группы является своеобразным помощником, доверенным лицом куратора, «связующим звеном» между преподавателем и членами группы. Организация такого вида занятия на основе соуправления является одним из механизмов, воздействующих на обучающихся с целью выхода их на рефлексивную позицию.

Важнейшим компонентом профессионально-нравственной культуры личности является ее ориентация на саморазвитие. В сфере профессиональной деятельности эффективность профессионального творчества положительно и значимо коррелирует с установками субъекта на саморазвитие и самосовершенствование.

Направленность на саморазвитие достаточно серьезный аспект, имеющий влияние на процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД. Данный вектор может получить свое развитие в процессе самоподготовки, организуемой с помощью куратора учебной группы. Таким образом, важнейшим механизмом формирования у обучающихся сотрудников ОВД установки на саморазвитие профессионально-нравственной культуры выступает процесс стимулирования выхода на рефлексивную позицию.

В образовательной организации системы МВД России, в т.ч. и организации дополнительного профессионального образования, для реализации такого педагогического условия в процессе обучения применяются рефлексивные приемы, приемы эмпатии, элементы тренинга. К рефлексивным приемам относятся приемы самопознания и самоанализа.

Самоанализ заключается в оценке собственного поведения в различных ситуациях, проявлений личностных особенностей, системы ценностей и т.д., а также в разработке индивидуальной системы критериев анализа собственного поведения.

Преподаватель, организуя работу и опираясь на данное условие, должен учитывать, что программами обучения не предусмотрено целенаправленной работы по выработке рефлексивной позиции обучающихся для

формирования профессионально-нравственной культуры, поэтому данный вопрос целесообразно рассматривать именно во время самоподготовки. При этом также достигается эффект определенной психологической релаксации обучающихся путем переключения их внимания на саморазвитие и обмена опытом.

Стимулирование рефлексивной позиции подразумевает использование ряда приемов.

Приемы эмпатии. Данные приемы заключаются не только в ответе на эмоциональные переживания человека, но и в первую очередь в понимании сути такого эмоционального переживания, его содержания, смысла и причин. Осознание при этом очень тесно связано с оценкой.

Функционирование и дальнейшее развитие эмпатии основывается в основном на внутренней установке глубокого понимания собеседника. Данный процесс осуществляется через последовательные стадии, начинающиеся от концентрации внимания на собеседнике, а продолжающиеся через ответную эмоциональную реакцию посредством такого способа, выделяемого в социальной психологии, как заражение, т.е. путем сопереживания и сочувствия. Вследствие этого эмпатия является одним из главных механизмов взаимопонимания и эффективным способом формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Формирование и развитие у обучающихся чувства сострадания и сочувствия может быть достигнуто посредством выполнения определенных заданий. Например, одному из обучающихся предлагается рассказать другому в частной беседе о непростой ситуации, возникшей в жизни. Задача собеседника – внимательно выслушать, постараться дать собственную оценку и предложить коллеге выход из создавшейся ситуации. При этом допускается ссылаться на собственный опыт. Преподаватель наблюдает ход беседы, по окончании которой отвечающему нужно провести анализ происходящего и описать свои чувства и эмоции на стадии «ознакомления» с проблемой. Одним из условий выполнения задания является то, что обучающиеся должны быть примерно одного возраста для исключения эффекта «научения старшего товарища». Цель данного задания – вызвать у собеседника сочувствие к обратившемуся за помощью и сопереживание чужим трудностям. Такого рода упражнения целесообразнее проводить в рамках дисциплины «Морально-психологическая подготовка». Использование данных заданий способствует сближению членов учебной группы, формированию ее как отдельной команды и повышению уровня самосознания обучающихся как на учебных занятиях, так и во время самостоятельной подготовки.

Элементы тренинга. О положительном влиянии тренингов в плане обучения и развития можно утверждать, проанализировав точки зрения отечественных и зарубежных специалистов, которые говорят о преимуществах данного метода по сравнению с традиционными видами заданий (М.В. Кларин, Т.В. Зайцева и др.).

Цель тренинга заключается в передаче знаний и развитии определенных умений. Тренинг в процессе формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД учит обучающихся владеть своим собственным богатым эмоциональным миром, «подключать» в нужное время воображение и интуицию, а также учит ставить себя на место коллеги, оппонента или просто собеседника, умению не допускать преобладания отрицательных эмоций над элементами сознания (умение сдерживать недовольство, гнев) или же, наоборот, учит умению проявлять положительные эмоции (любовь, нежность, понимание).

Такие упражнения позволяют обучающимся формировать и развивать способности к самоанализу, приобретению умений и навыков поведения в различных ситуациях, пониманию как простых граждан, так и коллег, мотивации к определенной здоровой конкуренции для профессионального роста, а также корректировке отношения к окружающей действительности.

2.2. Совершенствование навыков работы в команде с целью повышения эффективности совместной деятельности в условиях работы по строго регламентированным документам.

В контексте данного вопроса преподавателю необходимо проанализировать точку зрения ряда специалистов (Г.В. Борисова, Т.Ю. Аветова, Л.И. Косова). Под совместной работой в составе группы понимается деятельность по развитию личных социальных и коммуникативных способностей: умение слушать и слышать собеседника, аргументированно дискутировать, корректно и убедительно отстаивать свое мнение, делать выбор, принимать коллегиальные решения и нести за них персональную ответственность. Вместе с тем Е.С. Полат акцентирует внимание на том, что обучение в составе группы (команды) в мировой педагогике является традиционной, в достаточной степени вариативной альтернативой классическим методам преподавания¹.

Совместная работа в составе команды (группы) направлена на развитие определенных качеств, которые необходимы обучающемуся для работы с коллегами, поскольку во многом от эффективного взаимодействия достаточно часто зависит успех в службе. Важным моментом в процессе обучения является то, что многие механизмы работы в составе учебной группы имеют не только психолого-педагогический характер, но и прежде всего нормативный. Выполнение служебных обязанностей по приказу командира учебной группы, четкое распределение функциональных обязанностей в коллективе являются едва ли не ключевыми элементами развития умений по взаимодействию и работе в команде.

Первые навыки этой работы сотрудник приобретает в условиях образовательной организации системы МВД России. При этом мотивация чле-

¹ Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. пособие для вузов / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е. Петров; под ред. Е. С. Полат. 3-е изд., испр. и доп. М.: Изд. центр «Академия», 2008. 272 с.

на учебной группы к скрытой конкуренции, стремление улучшить свои результаты параллельно с равнением на лучших в группе заставляет его совершенствовать свои умения. Выделяется ряд особенностей данного условия (работы в команде) применительно к ведомственной системе дополнительного профессионального образования:

– работа в группе обозначает общую картину всего процесса обучения более четко; жизнедеятельность в новом учебном коллективе, а также учебная практика позволяют оценить степень адаптированности обучающегося в группе и демонстрируемые им показатели службы и обучения;

– в процессе командной деятельности каждый из субъектов со временем осознает, что является частью команды и что от его деятельности зависят общие успехи учебной группы. Данный факт важен в вопросах выработки навыков взаимодействия сотрудника как с коллегами по служебному коллективу, так и с коллегами из других подразделений;

– работа в группе повышает степень ответственности обучающихся, мотивирует их быть в большей степени активными и самостоятельными при принятии решений;

– учеба и служба в коллективе развивает у начинающего сотрудника ОВД чувство «локтя», выражающееся во взаимопомощи и взаимной поддержке коллег, а это в свою очередь определяет деонтологическое начало в структуре профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Однако для преподавателя главной и самой определяющей целью внедрения данного педагогического условия является не формирование и развитие знаний, умений и навыков, направленных на анализ личностно-ориентированных составляющих, а готовность сотрудника к ситуации морального выбора и влиянию этого фактора на дальнейшую карьеру.

Организуя работу по совершенствованию навыков работы в составе учебной группы преподавателю необходимо использовать аудиторные занятия (урок, семинар, круглый стол), итоговые мероприятия (зачеты, экзамены, итоговые аттестации), вводя в оборот такой механизм, как «коллективная ответственность» за результат. Наиболее перспективным в этом отношении является проведение практических занятий через конкурсы либо интеллектуальные состязания в рамках рассматриваемой темы. При этом надо учитывать, что данное педагогическое условие носит комплексный характер, выражающийся в проявлении элементов служебно-учебной среды (конкуренция между подгруппами за лучший ответ), коллективной работы (выделение лидера в каждом учебном коллективе), самопознания и самоанализа (осознание обучающимися вопроса «Что и сколько я сделал для успеха своей команды (подгруппы)?»). С целью наиболее эффективного использования педагогического условия в учебной деятельности преподавателю рекомендуется разделить данный процесс на несколько этапов.

1. Погружение в совместную работу. Задачей данного этапа является формирование мотивации обучающихся к совместной работе, а также их инициативность в плане службы и учебы. В начале занятия необходимо

вызвать интерес у обучающихся к предстоящим заданиям и дискуссии. Выделяются основные вопросы, соответствующие определенным темам изучаемого курса.

2. Организация коллективной работы. Основной целью данного этапа является именно сама организация работы для решения поставленной задачи силами учебной группы, которую преподаватель делит на подгруппы. В каждой подгруппе обучающиеся проводят анализ своих вариантов ответов, затем вырабатывается единая позиция, которую должен озвучить выбранный подгруппой лидер. Он также должен ответить на вопросы либо принять один из ответов, поступивших от своей команды. Цель преподавателя в данном случае заключается в организации и направлении работы «в нужное русло». Педагогу необходимо нацелить обучающихся на решение проблемы посредством правильной организации и применения творческого подхода. Анализируя выполнение задания и ответы выступающих по разрешению конкретной ситуации, преподаватель выбирает из состава группы «спикера» для последующего решения задачи.

3. Анализ и рефлексия совместной работы. На данном этапе демонстрируется умение членов группы владеть знаниями, проявлять находчивость и сплоченность. Подводя итоги по выполнению заданий, можно не использовать оценочную шкалу, «правильно – неправильно», «плохо – хорошо». Для преподавателя более важно проявление заинтересованности и стремления обучающихся «погрузиться» в совместную деятельность и решить поставленную задачу. Это может быть достигнуто путем формирования культуры доверия между педагогом и обучающимся¹.

Работа в команде играет важную роль в организации учебного процесса, поскольку в современных условиях от деятельности сотрудника органов внутренних дел, обладающего высоким уровнем профессионально-нравственной культуры, требуется не только умение быстрого реагирования на экстремальную ситуацию, но и умение принять правильное решение.

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте понятие педагогических условий и определите их сущность.
2. Определите, что понимается под установкой на саморазвитие.
3. Сформулируйте понятие эмпатии. Приведите приемы эмпатии.
4. Определите, в чем заключается сущность работы в команде в качестве условия повышения эффективности подготовки сотрудников органов внутренних дел.

¹ Матушак А.Ф. Прогнозирование культуры доверия участников образовательного процесса в высшем профессиональном образовании // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Сер.: Филология, педагогика, психология. 2015. № 5. С. 120-125.

§ 2. Реализация модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел в организации дополнительного профессионального образования

В данном параграфе представлена модель развития профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел с указанием методических приемов организации и проведения учебных занятий со слушателями, обучающимися в организации дополнительного профессионального образования системы МВД России. Тема формирования деонтологических основ профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД имеет комплексный характер, поскольку в этом процессе задействованы не только преподаватели, но и курсовые офицеры, сотрудники воспитательных отделов, психологи. Поэтому ряд блоков демонстрируемой педагогической модели будет отражать их род деятельности.

Реализуя **целевой блок** модели, необходимо основываться на диагностической и целеполагающей функции. На этом этапе большую роль играют психологи, курсовые офицеры и кураторы групп. Организуется входной контроль, в процессе которого проводится также собеседование с обучающимися с целью получения сведений о наличии ценностных ориентаций человека. Например, посредством вопроса «Чем для Вас является служба в ОВД: призванием или просто работой?» и анализа ответа преподаватель может спланировать дальнейшие мероприятия, в том числе проведение бесед на профессионально-деонтологические темы.

Организационно-нормативный блок модели. На данном этапе реализуются организационная и служебно-правовая функции. С этой целью проводятся следующие мероприятия:

- инструктажи о требованиях к сотруднику ОВД и правилах его поведения (о положениях Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, о соблюдении правил ношения форменной одежды как в расположении ведомственной образовательной организации, так и вне ее, о служебных обязанностях, о классности сотрудников и т.д.);
- правовое информирование о статусе сотрудников ОВД – обучающихся в организации дополнительного профессионального образования МВД России.

На данном этапе организуются аудиторные занятия, имеющие своей целью сформировать определенные знания, умения и навыки с позиции деонтологии как таковой и профессионально-нравственной культуры в частности. Эти составляющие реализуются через практические занятия, а также в рамках учебной практики, на мероприятиях по усиленному варианту несения службы совместно с подразделениями ОВД. Такие составляющие процесса реализации полученных знаний в конкретных ситуациях способствуют реальному осознанию обучающимися как профессиональных, так и общечеловеческих ценностей.

Представим реализацию **содержательного блока** модели в рамках процесса обучения в образовательной организации дополнительного профессионального образования системы МВД России.

Моделируя в данном блоке процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, будем брать во внимание то, что формирование любой культуры, в том числе и профессиональной, происходит поэтапно. В результате выделим в данном блоке модели три этапа формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД: организационно-пропедевтический, локально-профессиональный и системно-профессиональный.

На подготовительном, организационно-пропедевтическом этапе необходимо создание объективных предпосылок для формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД и ее структурных элементов.

Основная цель данного этапа заключается в том, чтобы «задать вектор», подготовить обучающегося к дальнейшей работе по формированию профессионально-нравственной культуры в условиях ведомственной образовательной организации. Для достижения цели необходимо проведение следующих мероприятий.

В процессе обучения наибольшее внимание следует уделять дисциплине «Морально-психологическая подготовка». В ее рамках особый акцент необходимо сделать на изучении таких тем, как «Нравственно-этические основы службы в ОВД» и «Исторические традиции службы в ОВД». Данные темы содержат теоретическую часть, освещаемую преподавателем, и практическую часть, а именно посещение музея УМВД по субъекту либо музея или методического кабинета (музейной комнаты) гуманитарной кафедры образовательной организации, где на наглядных примерах изучение истории становится более эффективным и повышает интерес обучающихся к предмету и профессии (рис. 1, 2).



Рис. 1. Знакомство обучающихся с историческими экспозициями



Рис. 2. Знакомство обучающихся с историческими экспозициями

В рамках *локально-профессионального этапа* содержательного блока модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД можно проводить занятия по выполнению обучающимися заданий, направленных на развитие личностных качеств, умений и навыков профессионального поведения.

Применяемые в процессе обучения задания можно условно разделить на общие и специальные. Общие задания реализуются на занятиях по разным учебным дисциплинам, а специальные – по данному конкретному учебному предмету.

Активная форма проведения занятия предполагает работу в подгруппах по 6-8 человек по следующим направлениям.

1. Планирование профессиональной ситуации – умение понимать и анализировать общение различными социальными партнерами в различных типах профессиональной коммуникации.

2. Формирование представлений о социуме, его структуре, законах, об общественных отношениях и об основах взаимодействия обучающихся в различных ситуациях. В данном случае можно использовать моделирование разных форм общения: спор, полемика или дискуссия.

3. Управление ситуацией – способность к концентрации внимания, а также к пониманию мыслительной деятельности оппонента. В рамках профессионального общения необходимо умение обобщать речевое поведение и выстраивать свою тактику общения.

4. Ориентация на социального партнера заключается в моделировании преподавателем речевого поведения обучающегося на занятиях как со своими коллегами (одногоруппниками), так и с предполагаемыми пострадавшими, свидетелями либо правонарушителями.

Рассмотрим несколько заданий по вышеприведенным направлениям.

Задача 1. Планирование профессиональной ситуации.

Рассмотреть ряд суждений, дающих деонтологическую оценку конкретным действиям сотрудников: «защита жизни, здоровья, имущества,

прав и свобод граждан являются примером доблести и героизма», «деятельность сотрудников ОВД направлена на благо общества», «исполняющий свой долг с честью, не радуясь и не печальясь, и принимая любые последствия, поистине велик душою».

Задача 2. Формирование представления об обществе.

Рассмотрим сущность «нравственного поступка». Известный древний мыслитель Аристотель стал первым человеком, который проанализировал нравственный поступок с точки зрения его структуры. В современной литературе по этике под понятием «поступок» понимается «клеточка нравственной деятельности; действие, рассматриваемое с позиции единства мотива и последствий, намерений и дел, целей и средств». В.Г. Иванов, один из ведущих ученых науки этики, показывает на конкретном примере, что является действительно нравственным поступком. Автор представляет свой анализ и объясняет, что такое поступок следующим образом: «Например, человек забивает гвоздь. Как это можно оценить: положительно или отрицательно? При такой формулировке вопроса никак нельзя получить точный ответ. Необходимо знать цель и мотив. Возможно, данное действие выполняется при строительстве своего дома. В этом случае нравственная составляющая объясняется конструктивной целью данного действия. Но, допустим, забивая гвоздь и восстанавливая сгоревшее жильё своего соседа, нравственный «градус» такого поступка намного выше, по принципу «альтруист, помогает ближнему». Однако, когда этот человек забивает гвоздь, распиная Христа, как оценить действие? Естественно, отрицательно. В последнем случае его действия преступны, а цель и их мотив вредоносны, поскольку направлены на причинение боли и смерти другого человека.

Разберем предложенную ситуацию. Во-первых, необходимо проводить четкую грань между действием и поступком. Забивание гвоздя является действием и никак не может быть оценено с нравственной точки зрения. Для того чтобы данное действие стало поступком, оно должно иметь цель и смысл. Во-вторых, поступок является способом реализации ясной цели, а реальное действие (в данном случае – забивание гвоздя) выступает средством реализации поставленной задачи. Именно поэтому (в-третьих) происходящее в сознании (цель, выбор средств и, наконец, решение) предшествует переходу в действительность.

Таким образом, на примере одного поступка охватывается достаточно большой объем проблем, составляющих содержание этики как науки о морали. Характеризуя нравственный поступок человека, можно обратиться и к другому «вектору», а именно к исследованию поведения человека, к характеристике сопутствующих обстоятельств. Все это помогает выделить целый круг проблем нравственной жизни общества. Другой вариант – это анализ глубин нравственного сознания человека, содержания мотивов, истоков морального сознания, его форм (или типов). Возможны и иные пути анализа нравственного поступка и различных действий и т.д.».

Исходя из вышесказанного, приведите свой пример нравственного поступка, а также примеры таких поступков, совершаемых членами Вашей группы, коллегами по работе в подразделении ОВД. Проанализируйте поведение людей, совершивших нравственный поступок. Рассмотрите эти примеры через призму таких составляющих, как:

- а) цель поступка – средства достижения цели;
- б) мотив поступка – результат поступка;
- в) прогнозирование как ближайших, так и отдаленных последствий;
- г) соответствие мотива и итога;
- д) взаимоотношение личностной и групповой морали в вопросе оценивания конкретного поступка.

Задача 3. Деонтология.

Управление ситуацией

1. Проанализируйте понятия «хочу» и «должен». Заложено ли изначально между ними противоречие? Письменно обоснуйте ответ.

2. Социум не накладывает прямых обязательств на человека жертвовать своей жизнью, помогая людям. Почему же в таком случае человек способен идти на подвиги ценой своей жизни и здоровья?

Отвечая на данный вопрос, необходимо подготовить устное выступление.

3. Сформулируйте перечень обязанностей человека перед обществом. Оформите письменно.

4. Прочтите высказывания: «Высокое достоинство долга не имеет ничего общего с наслаждением жизнью» (И. Кант); «Не того можно назвать человеком истинно нравственным, кто только терпит над собой веления долга как какое-то тяжелое иго, как «нравственные вериги», а именно того, кто заботится слить требования долга с требованиями внутреннего существа своего, кто старается переработать их в свою кровь и плоть внутренним процессом самосознания и саморазвития. Так, чтобы не только сделать инстинктивно необходимым, но и доставляемым внутреннее наслаждение» (Н. Добролюбов).

Какая из приведенных точек зрения Вам ближе и почему?

Ориентирование на социального партнера

5. Найдите в приведенном перечне верное понятие морального долга:

- 1) принуждение человека к совершению поступка;
- 2) обязанность субъекта перед социумом;
- 3) осознание гражданином необходимости определенных действий;
- 4) поступок, совершенный только лишь из «сухого» чувства долга, без какого-либо нравственного содержания и удовольствия.

6. Британский философ И. Бентли считал, что «осознание должного в поведении и связанное с его обязанностями является сознанием высшего интереса, одерживающим первенство перед интересами низшего порядка». Иная точка зрения принадлежит французскому писателю В. Гюго, полагавшему, что «умение понимать и осознавать необходимость выполнения долга проходит через забвение личностных интересов».

Что Вы думаете по этому поводу? Должен ли человек, опираясь на чувство долга, принимать во внимание личные интересы? Ответ аргументируйте.

Выполнение этих и подобных заданий на занятиях по дисциплинам гуманитарного профиля (например, по дисциплине «Морально-психологическая подготовка») помогает поэтапно «включать» обучающихся в деятельность на определенных уровнях (репродуктивном, продуктивном и творческом).

Рассмотрим пример одного из упражнений.

Проведите анализ с этических позиций положений ст. 2 «Основные направления деятельности ОВД», ст. 5 «Соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина», ст. 6 «Законность», ст. 7 «Беспристрастность» Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»¹.

Выполнение специальных заданий относится к нескольким направлениям деятельности сотрудника ОВД: охрана общественного порядка, дознание, работа по профилактике правонарушений, оказание первой помощи. Использование данных заданий будет обособленным, поскольку осуществляется в рамках иных (негуманитарных) дисциплин специализированного профиля.

Примеры заданий.

1. Проанализируйте свои действия при осуществлении охраны общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в случае обнаружения взрывчатых веществ в местах массового скопления людей (на занятиях по дисциплине «Актуальные вопросы деятельности подразделений ОВД РФ, участвующих в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности и исполнении административного законодательства»).

2. Проведите осмотр места происшествия, сбор вещественных доказательств и допрос потерпевшего (данное задание отражает межпредметное взаимодействие дисциплин «Криминалистика» и «Морально-психологическая подготовка»).

3. Окажите первую помощь пострадавшим в различных ситуациях (при нападении, падении, пожаре и т.д.). Представьте умение вывести пострадавшего из стрессового состояния, проявить сочувствие к пострадавшему (данное задание отражает межпредметное взаимодействие дисциплин «Первая помощь» и «Морально-психологическая подготовка»).

4. Окажите первую помощь пострадавшим при ДТП. Представьте умение проявить выдержку и самообладание (данное задание отражает межпредметное взаимодействие дисциплин «Первая помощь» и «Морально-психологическая подготовка»).

¹ О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Проведите эвакуацию людей из помещения по сигналу террористической опасности либо пожара (данное задание отражает межпредметное взаимодействие дисциплин «Актуальные вопросы деятельности подразделений ОВД РФ, участвующих в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности и исполнении административного законодательства» и «Морально-психологическая подготовка»).

Использование такой примерной системы заданий по разным дисциплинам позволяет формировать профессионально-нравственную культуру сотрудников ОВД более целенаправленно. Данный вариативный комплекс заданий может не столько способствовать приобретению новых фундаментальных знаний, умений, качеств и ценностей, сколько переносить их в новые условия. Одним из ярких примеров такого «переноса» является проведение занятий по оказанию первой помощи пострадавшим, когда обучающиеся с использованием манекенов могут проявить не только навыки, умения, а также качества и ценности.

Системно-профессиональный этап.

При внедрении в учебный процесс определенных инноваций возможно использование активных методов обучения. В этом плане очень важно создание на занятиях атмосферы эмоциональной комфортности. Например, ролевая игра, суть которой заключается в распределении ролей между обучающимися при рассмотрении предложенной для обсуждения проблемной ситуации, возникающей в служебной деятельности, и моделировании профессионального поведения сотрудников. В данном случае одновременно решаются задачи по формированию социокультурных ориентаций, профессиональной и социально значимой мотивации.

Также в процессе распределения тех или иных ролей особый акцент необходимо делать на установку поведения согласно моральным нормам. В предлагаемых ролевых играх обучающиеся сталкиваются с ситуациями, не имеющими «правильного» решения. При любом ответе преподаватель может предложить дополнительные условия либо задать уточняющие вопросы, базирующиеся на деонтологические аспектах.

Использование ролевых игр в ходе формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД осуществляется по следующим направлениям.

Целевое. В основе данного направления – формирование навыков проведения определенной работы (например, на занятиях по оказанию первой помощи отрабатываются навыки остановки кровотечения, наложения различных повязок на раны с использованием имитатора повреждений «Максим» (рис. 3), «Тюффкелле»; на электронном имитаторе с соответствующими светодиодными оповещателями результата – «Амбумен» – навыки проведения искусственного дыхания и непрямого массажа сердца).



Рис. 3. Выполнение практического задания по оказанию первой помощи

Ситуационное и эвристическое. Цель данного направления заключается в формировании умений и навыков по осуществлению взаимодействия при организации эвакуации, обеспечении общественного порядка и охраны материальных ценностей, а также навыков осуществления совместных неотложных действий как в подразделениях, так и совместно с сотрудниками МЧС России на месте произошедших экстремальных ситуаций (спасение людей, оказание им первой помощи при авариях, катастрофах, пожарах и стихийных бедствиях), например: организация пожарно-тактических занятий (ПТЗ) по эвакуации людей из здания при объявлении пожарной тревоги; участие обучающихся в проведении пожарно-тактических учений (ПТУ) по отработке действий при массовых чрезвычайных ситуациях, наводнениях, радиационных катастрофах и т.д.).

Коммуникативное и позиционное. Данные направления имеют своей целью совершенствование умений анализировать и выявлять причины и условия, способствующие совершению правонарушений гражданами, (например, задания по тактике осмотра места происшествия и сбора первичной процессуальной информации, работа со свидетелями (на занятиях по дисциплине «Уголовный процесс»). Также в рамках данного направления необходимо обращать особое внимание на профилактическую работу сотрудников с населением. В связи с этим особую значимость приобретает такая тематика занятий, как «Культура речи и правила профессионального общения», проводимых по дисциплинам «Русский язык в деловой документации» и «Морально-психологическая подготовка».

Оценочно-результативный блок модели. С помощью таких методов, как наблюдение, обобщение, тестирование и систематизация, на основе выделенных критериев и показателей можно определять уровни сформированности профессионально-нравственной культуры обучающихся. Дальнейшую работу следует выстраивать в том числе через педагогическое прогнозирование.

В рамках учебного процесса образовательной организации дополнительного профессионального образования системы МВД России с целью повышения его эффективности при формировании профессионально-нравственной культуры и ее деонтологических основ рассмотрим две группы педагогических условий. Они имеют инновационное начало и могут способствовать повышению качества педагогического процесса.

Первая группа – *Организация работы в условиях служебно-учебной среды:*

1. *Соревновательность в морально-нравственном продвижении обучающихся.*

Организуя служебно-учебную среду, побуждающую обучающихся совершенствовать профессиональные знания и умения, преследуется цель обеспечить практико-ориентированный характер процесса формирования профессионально-нравственной культуры в качестве дополнительной возможности реализовать субъективные профессиональные потребности, а также корректировать профессионально значимые качества обучающегося. Служебно-учебная среда предоставляет возможность сотруднику ОВД, обучающемуся в образовательной организации дополнительного профессионального образования МВД России, развивать навыки профессиональной деятельности, а также возможность самостоятельного совершенствования своих умений. При этом личностная ориентированность и социально преобразовательная направленность профессиональной деятельности имеет особое значение. Важнейшей составляющей является моральный аспект, заключающийся в эффективных профессиональных действиях на фоне нравственных поступков. В условиях образовательной организации такую эффективность можно увидеть, вводя в процесс организации занятий элементы соревновательности.

В рассматриваемой среде можно выделить два направления: *образовательное и корпоративное*. В том случае, если направить процесс обучения сотрудников на повышение в первую очередь эффективности собственного труда, но направленного при этом на благо другого гражданина или общества в целом, то формирование профессионально-нравственной культуры обучающихся станет выше. Если научить слушателей работать в составе команды для достижения общего блага либо результата, то окончательный итог сформированности профессионально-нравственной культуры может стать еще выше.

Образовательное направление. Цель образовательного направления – научить работать эффективно, ставить перед собой ясные, адекватные и достижимые цели; раскрыть внутренний потенциал личности; способствовать развитию профессиональных качеств у обучающихся (например, через выделение базовых тем по дисциплине «Морально-психологическая подготовка»).

Задачей морально-психологической подготовки является формирование на основе культурологического, системно-субъектного и средового подходов необходимых компетенций и повышение эффективности про-

фессиональной деятельности сотрудника ОВД путем развития его профессионально-нравственной культуры. Особенностью применения метода современности является то, что уже на ранней стадии обучения при рассмотрении отдельных тем преподавателю следует обращать особое внимание на деонтологическую составляющую при ответах обучающихся, подготовке сообщений и во время дискуссий. Содержание курса позволяет рассматриваемые вопросы анализировать, начиная последовательно с теоретико-методологической основы и завершая конечным результатом в виде модели ее решения, проекта (исследовательской работы), направленных на разрешение конкретной профессиональной задачи. Целесообразно для достижения цели применять три вида задач:

1) квалификационные – разрабатываются на основе требований образовательного стандарта к основным видам направления деятельности специалиста, охватывают содержание одного или нескольких профессиональных модулей и служат для разработки функциональных и операционных профессиональных задач;

2) функциональные – разрабатываются на основе содержания учебных дисциплин (модулей), задействованных в формировании профессионально-нравственной культуры на функциональном уровне подготовки специалиста;

3) операционные задачи – разрабатываются на основе содержания учебных дисциплин (модулей), задействованных в формировании профессионально-нравственной культуры специалиста на уровне производственной практики.

Форма проведения занятий должна быть основана на принципе целесообразности, но обязательным при этом является развитие диалогового пространства. Данный принцип может раскрываться через сочетание традиционных (лекция, рассказ, семинар, беседа и др.) и иных (проблемная лекция, лекция-пресс-конференция, групповая дискуссия и др.) методов проведения занятий. В процессе организации учебной деятельности обучающиеся включаются в самостоятельную работу по поиску информации, требующей анализа, синтеза, обобщения, противопоставления и коллективного обсуждения. Такой сценарий занятия предполагает нацеливание обучающихся на заданный алгоритм действий, а именно: знакомство с информацией, ее анализ, «наложение» теоретических положений на реальную практику служебной деятельности сотрудника ОВД, формулирование выводов о целесообразности тех или иных подходов к решению проблемы и их обоснование. Отличительной чертой данных заданий является тесная взаимосвязь как нравственного, так и профессионального элементов. Более высокие оценки в такой ситуации должны получать те обучающиеся, которые не просто определяют свою нравственную позицию, но и могут обосновать ее аргументированно.

Вводная часть занятий по морально-психологической подготовке подразумевает формирование умения обучающихся проявлять свои деон-

тологические качества. Условие соревновательности помогает системно совершенствоваться в морально-нравственном направлении.

Корпоративное направление позволяет обучающимся работать в составе группы, принимать компромиссные решения, находить наиболее подходящий вариант решения поставленной задачи. Под корпоративным направлением понимается формирование служебной составляющей общей служебно-учебной среды.

Особенностью данного направления является работа в составе учебной группы, и не только в рамках учебного процесса. Как уже отмечалось ранее, процесс формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД является системным. Активное участие в нем принимают не только преподаватели, но и сотрудники воспитательного подразделения, курсовые офицеры. Такое взаимодействие может осуществляться посредством, например, такого элемента соревновательности, как выпуск боевых листков, стенгазет, посвященных определенным датам в истории нашей страны либо событиям в служебной деятельности.

Другим важным моментом является деятельность обучающихся по решению бытовых вопросов. Сотрудники сами проводят данную работу, и здесь очень важным является эмоциональный аспект, а именно взаимодействие друг с другом, взаимопомощь.

Период учебы в образовательной организации дополнительного профессионального образования системы МВД России является «школой», дающей сотруднику путевку в жизнь. Поэтому вопросы добрых дел, а также решение бытовых проблем являются неотъемлемой частью служебно-учебной среды.

2. Создание в служебно-учебной среде ситуаций морального выбора для развития профессиональных ценностных ориентаций.

Учебные ситуации, используемые для формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, подразумевают определенную структуру. Приведем пример использования метода кейсов в рамках преподавания дисциплины «Актуальные вопросы деятельности подразделений ОВД РФ, участвующих в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности и исполнении административного законодательства».

Для рассмотрения предлагается, например, ситуация «эвакуация людей из общественного места при сообщении о минировании объекта».

1. Преподавателем и экспертами (в качестве экспертов выступают преподаватели специальных дисциплин, которые могут профессионально оценить решения слушателей) эта ситуация ставится в конкретную проблемную плоскость. Обозначается степень опасности и сложности данной ситуации, а также демонстрируются архивные фото- и видеоматериалы.

2. Проводится совместный анализ хронологии событий.

3. Ключевой момент сценария. Преподаватель предоставляет слово экспертам, выдвигающим и обосновывающим свои версии произошедшего и дальнейшие тактические действия. Здесь наступает один из важных мо-

ментов в обсуждении события. Преподаватель, искусственно моделируя ситуацию, «катализирует» процесс обсуждения и аргументированного ответа. Итогом обсуждения должно быть выдвижение собственных, отличных от мнений экспертов, решений. Основным аспектом, на котором преподаватель акцентирует внимание, является проблема морального выбора. Привнося нравственно-ценностный элемент в ответы, педагогом совместно с экспертами искусственно создается конкуренция между подгруппами, выделяются лучшие. Причем выделение лучших происходит не только за счет знаний и умений, но и за счет профессионально важных личностных качеств и ценностных ориентаций, проявляемых обучающимися.

Далее проанализируем пример образовательного направления, рассмотрев методические особенности применения определенных заданий по дисциплине «Морально-психологическая подготовка». Тематический план дисциплины предполагает изучение ряда тем (таблица 2).

Таблица 2

Тематический план
дисциплины «Морально-психологическая подготовка»

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	в том числе		Форма контроля
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
1.	Нравственные основы службы в ОВД	-	-	-	-
2.	Исторические традиции службы в ОВД	-	-	-	-
3.	Принципы и нормы профессиональной этики сотрудников ОВД	-	-	-	-
4.	Правила служебного общения и служебного этикета сотрудников ОВД	-	-	-	-
5.	Нравственные основы антикоррупционного поведения сотрудников ОВД	-	-	-	-
6.	Национально-культурные и религиозные традиции народов Российской Федерации, принципы межнационального и межрелигиозного мира	-	-	-	-
7.	Взаимодействие сотрудников ОВД РФ с представителями СМИ	-	-	-	-
ИТОГО:		-	-	-	-

Для формирования профессионально-нравственной культуры обучающихся на основе деонтологии преподаватель при проведении занятий может использовать следующие виды заданий:

- 1) проблемные задания;
- 2) анализ высказываний (групповая дискуссия);

- 3) дополнительные вопросы о деонтологических аспектах рассматриваемой проблематики;
- 4) темы сообщений и докладов (деонтологический аспект).

Тема 1. Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. На вопрос о причинах и мотивах поступления на службу далеко не всегда удается услышать однозначные ответы. Как правило, все они подразделяются на две категории: моральное основание и материальное основание. Кто-то идет служить потому, что хочет приносить пользу обществу, исходя из личных моральных убеждений, чувства долга. Для кого-то это пример родных и близких – здесь можно говорить о династии. А для кого-то – это может быть просто работой.

Дайте нравственную характеристику таким позициям. Какого мнения придерживаетесь Вы?

1.2. Представим структуру нравственности в виде трех категорий:

А) Категория нравственного сознания (идеал и нормы).

Б) Категория нравственной практики (поступки).

В) Категория нравственного отношения (конфликт либо авторитет).

Согласны ли Вы с такой классификацией нравственности? Можете ли выделить в данных структурных элементах деонтологические аспекты поведения сотрудников органов внутренних дел?

2. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

Определите, в какой степени каждое из высказываний имеет отношение к профессионально-нравственной культуре сотрудников органов внутренних дел:

А) «Выберите себе работу по душе, и Вам не придется работать ни одного дня в своей жизни» (Конфуций).

Б) Мораль – удел слабых.

В) «Не надо оваций, – это ворует время. Лучше я Вам больше спою!» (В.С. Высоцкий).

Г) «Не жди максимум, если делаешь минимум» (Брюс Ли).

Д) «Нравственность должна выступать в роли красоты. Нравственность – это разум воли» (Г. Гегель).

Е) «Признавшись в своей слабости, человек становится сильнее» (Оноре де Бальзак).

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ О ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ РАССМАТРИВАЕМОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

А) Назовите основополагающие нравственные ценности должного поведения сотрудников ОВД.

Б) Что такое ценностные ориентации сотрудников ОВД и какова их деонтологическая природа?

В) Существует ли деонтологическая мораль для сотрудников ОВД?

Г) Деонтологический кодекс служебного поведения сотрудников ОВД: миф, реальность либо острая необходимость.

4. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Профессионально-нравственная культура сотрудников ОВД: понятие и пути формирования.

Б) Полицейская деонтология – учебная дисциплина или направление воспитательной работы в органах внутренних дел.

В) Мораль как основа профессионализма полицейского.

Г) Профессиональный долг как ключевая категория полицейской деонтологии.

Тема 2. Исторические традиции службы в органах внутренних дел

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. В настоящее время понятие «полицейская (милицейская) династия» не так часто встречается в обиходе. Вместе с тем это уникальный и высоконравственный аспект формирования ценностного отношения к службе. Сегодня при упоминании о семье в рамках службы больше слышится другое – возможный «конфликт интересов» и т.д. Выскажите свое мнение по этому поводу. Знаете ли Вы какие-либо известные полицейские династии, или сами являетесь их представителем?

1.2. В органах внутренних дел особое внимание уделяется исторически сложившимся ритуалам. Они несут в себе огромный воспитательный эффект, являются своеобразной демонстрацией учета и уважения к годами, десятилетиями и веками складывающимся традициям. Выделяют ряд признаков, присущих ритуалам:

- эмоциональность и торжественность;
- устойчивость;
- социальная широта;
- преемственность.

1.3. Рассмотрите любой из ритуалов, осуществляемых в органах внутренних дел, и дайте ему морально-нравственную оценку на основании вышеупомянутых признаков.

2. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

Перед Вами отдельные фрагменты текстов присяги полицейского разных эпох в истории нашей страны. Проведите историческую параллель и выделите нравственные и деонтологические начала в данных текстах. Определите, в какой степени каждый из фрагментов имеет отношение к профессионально-нравственной культуре сотрудников органов внутренних дел:

А) «...клянусь быть «верным, добрым и послушным рабом» царю, царице и их наследникам, их права и прерогативы «по крайнему разумению, силе и возможности предостерегать и оборонять и в том живота своего в потребном случае не щадить», способствовать полезным для царя де-

лам, предотвращать от него беду и убыток, строго соблюдать тайну, исполнять законы и предписания начальства».

Б) «...клянусь при осуществлении полномочий сотрудника органов внутренних дел: уважать и защищать права и свободы человека и гражданина, свято соблюдать Конституцию Российской Федерации и федеральные законы; быть мужественным, честным и бдительным, не щадить своих сил в борьбе с преступностью; достойно исполнять свой служебный долг и возложенные на меня обязанности по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, хранить государственную и служебную тайну. Служу России, служу Закону!»

В) «...клянусь до конца оставаться преданным своему народу, социалистической Родине и делу коммунистического строительства, быть честным, мужественным, дисциплинированным, бдительным работником, образцово нести службу, строго соблюдать социалистическую законность, хранить государственную и служебную тайну. Я клянусь добросовестно и беспрекословно выполнять все возложенные на меня обязанности, требования уставов и приказов, не щадить своих сил, а в случае необходимости и самой жизни, при охране советского общественного и государственного строя, социалистической собственности, личности и прав граждан и социалистического правопорядка. Если же я нарушу эту мою торжественную Присягу, то пусть меня постигнет наказание по всей строгости советского закона».

Г) «... клянусь «служить и повиноваться не щадя живота своего», выполняя служебные обязанности, вести себя «благопристойно», по совести».

2.2. Охарактеризуйте с нравственных позиций высказывание Петра I: «Полиция есть душа гражданства и всех добрых порядков и фундаментальный подпор человеческой безопасности и удобства».

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) Определите деонтологические основы обычаев, традиций и служебных ритуалов в органах внутренних дел.

Б) Выделите нравственные ценности, устанавливаемые служебными ритуалами.

В) Какая нравственная составляющая заложена в символах? Как символически могут выражаться культурные, нравственные, духовные ценности?

Г) Функция служебных ритуалов в органах внутренних дел.

Д) Можно ли не использовать такую форму, как церемония?

Е) В каких делах отсутствие церемоний является оправданным, а в каких оно необходимо?

4. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Историческое письмо основателю полиции Петру I.

Б) Табель о рангах и его историческое значение.

В) Долг – традиция или обязанность?

Г) Ритуал принятия присяги и его нравственная составляющая для молодого сотрудника.

Д) Ритуал вручения знамени как элемент воспитания чувства гордости за выбранную профессию.

Е) Ритуал отдания почести при погребении погибших (умерших) сотрудников как священный долг перед своими товарищами.

Тема 3. Принципы и нормы профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. Проанализируйте, какое из двух слов в словосочетании «профессиональная этика» является главным, а какое зависимым. Обоснуйте свою позицию.

1.2. По утверждению известного психолога Д. Карнеги, успех человека в профессиональной деятельности зависит на 15 % от его профессиональных качеств и на 85 % от морально-нравственных. Можете ли Вы согласиться с такой точкой зрения? Является ли такая статистика точно характеризующей сформированность профессионально-нравственной культуры сотрудников органов внутренних дел?

1.3. Какое влияние на формирование профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел оказывают служебный коллектив, руководитель, наставник и поручитель. Проанализируйте роль каждого субъекта, выделите, на Ваш взгляд, положительные и отрицательные элементы их работы.

1.4. Одно из определений профессиональной этики гласит, что это понятие выражает моральное отношение к выполнению профессиональных обязанностей. В чем, на Ваш взгляд, проявляется мораль в ежедневной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел?

2. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

А) «Этика есть философия доброй воли, а не только доброго действия» (И. Кант).

Б) «Этика есть безграничная ответственность за все, что живет» (А. Швейцер).

В) «Не существует малого зла. Этику не измеришь арифметикой» (С. Лем).

Г) «Проповедовать мораль легко, обосновать трудно» (А. Шопенгауэр).

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) Каковы внутренние причины профессионально-нравственной деформации сотрудника органов внутренних дел? Как это связано с профессиональной этикой сотрудника?

Б) Каковы последствия профессионально-нравственной деформации сотрудников ОВД?

В) Как осуществляется профилактика негативных моральных явлений в правоохранительной деятельности?

Г) Значение воспитательной работы для повышения моральных качеств сотрудника ОВД.

4. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Деонтологические основы полицейской этики.

Б) Деонтология и этика в контексте развития профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел.

В) Профессиональная этика сотрудника ОВД: этапы становления, условия и принципы.

Г) Профессионально-нравственная культура сотрудников ОВД как показатель профессиональной этики.

Тема 4. Правила служебного общения и служебного этикета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. Перед Вами точки зрения на понятия «этикет», «такт» и «культура поведения». Проанализируйте каждую из них. Выберите наиболее близкую и понятную Вам, ответ обоснуйте.

I. Понятия «этикет» и «культура поведения» взаимосвязаны, а понятие «такт» является в этом ряду лишним. Этикет является внешней формой проявления культуры поведения.

II. Понятие «такт» является лишним в характеристике этикета и культуры поведения. Это понятие обозначает принцип, по которому строятся этикетные нормы. По соблюдению такта мы можем судить о культуре поведения. Развитое чувство такта позволяет человеку определить должную меру в выражениях и поступках.

III. Эти понятия взяты из разных наук: «этикет» – из эстетики, «такт» – из педагогики, «культура поведения» – из культурологии.

1.2. Перед Вами три подпункта, каждый из которых характеризует специфичность служебного этикета. Выберите наиболее содержательный, ответ обоснуйте.

I. Служебный этикет выделяет часть этикетных норм из общего этикета, которые относятся к поведению представителей той или иной профессии.

II. Служебный этикет конкретизирует все нормы из общего этикета применительно к профессии.

III. В общем этикете нормы поведения регулируются силой общественного мнения, а в служебном этикете нормы поведения строго расписаны в уставах, наставлениях, кодексах чести и санкционируются в служебном и дисциплинарном порядке.

Рассматривая в контексте формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников тему о служебном общении и этикете, необходимо особое внимание уделить степени воздействия коллектива на личность. Именно поэтому в рамках данной темы преподавателю следует обратить особое внимание на реализацию определенных методик по привитию профессионального этикета и развитию общения через коллектив. Поэтому можно предлагать для обсуждения вопросы, связанные с

функционированием служебного коллектива, а в особенности его морально-нравственных устоев и основ. Данная тема неслучайно изучается на занятиях, поскольку одно из дальнейших педагогических условий реализации модели предполагает совершенствование навыков работы в команде.

Цель, которую должен ставить перед собой преподаватель, – научить обучающихся применять теоретические знания о профессионально-нравственных характеристиках служебного коллектива, а также выделять нравственно-этические начала служебных отношений в практической деятельности.

Также в рамках дискуссий обязательным элементом является содержание таких понятий, как служебный коллектив, профессиональная культура, атрибутика, символика, субординация, ритуалы, традиции.

2. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) На каких нравственных основах должен создаваться и функционировать служебный коллектив?

Б) Есть ли какие-либо исторические традиции, обычаи, ритуалы, лежащие в основе целостности служебного коллектива?

В) Какую социальную функцию выполняет коллектив сотрудников органов внутренних дел?

3. ЗАДАЧИ И УПРАЖНЕНИЯ

1) Нравственные качества, которые должны быть присущи членам служебного коллектива:

а) гражданские – патриотизм, ...

б) трудовые – компетентность, ...

в) нравственные – скромность, ...

г) морально-служебные – преданность делу, ...

д) психолого-педагогические – воспитанность, ...

2) Оцените следующие мнения по отношению к коллегам и коллективу в случае «выносить сор из избы», дайте нравственное обоснование своей позиции:

I. Нравственно! Будет больше чистоты!

II. Здесь нет никакой морали! Таким образом подрывается авторитет всего коллектива.

III. Смотря какую информацию придавать огласке и в какой форме.

IV. С недостатками нужно бороться, и если нет другой возможности, то огласка проблем считается с точки зрения морали положительным и нужным процессом.

3) Примите участие в обсуждении. Один из членов группы видит, что абсолютное большинство в коллективе придерживается ошибочной точки зрения. Определите его поведение в такой ситуации с позиции профессиональной этики и морали в целом:

А) Добиваться, чтобы группа поменяла свое мнение и исправила ошибку.

Б) Подчиниться мнению большинства.

В) Поступить как считаешь правильным. А ложное мнение коллектива проигнорировать.

В целом структура и содержание дисциплины «Морально-психологическая подготовка» позволяет включить обучающегося в деятельностный контекст так называемых «живых профессиональных и нравственно-деонтологических знаний» путем самоопределения сферы интереса по определенной проблеме в соответствии с профессиональной деятельностью, вызвать необходимость анализа теоретических знаний по определенным дисциплинам и интегрировать их основные положения для решения практических задач, сориентировать обучающихся на самостоятельную работу, развивать умение аргументированно обосновывать решение.

Корректируя задачи изучаемой дисциплины в рамках рассматриваемой в пособии темы, преподавателю необходимо быть нацеленным на решение следующих задач:

- ознакомление обучающихся с основами профессионально-нравственной культуры, профессионально-нравственного поведения, деонтологии;

- формирование профессионально-нравственного мышления, профессионально-ценностных ориентаций, профессионально-нравственной компетентности;

- овладение основами профессиональной этики, нравственной и мировоззренческой культуры, деонтологической культуры, профессионального общения.

На занятиях можно применять такие методы, как кооперативное обучение, групповая дискуссия, мозговой штурм, публичные выступления. Например, обучающимся можно дать задание по подготовке выступления на следующие темы: «Профессиональная честь сотрудника ОВД», «Какое решение, принятое в экстремальной ситуации, считается правильным и успешным?». Учебную группу можно разделить на 3 подгруппы, ответы готовятся коллективно, но представляют их «спикеры» каждой из групп (по аналогии с кейс-методом). Для создания атмосферы дискуссии обязательным условием является наличие вопросов у каждой группы друг к другу. Используя такой метод, как мозговой штурм, необходимо на конкретных примерах рассказать о доблестных и смелых поступках коллег и, основываясь на этом, составить словесный портрет идеального полицейского (например, сотрудник органов внутренних дел – это сильный, грамотный, волевой, обладающий систематическими знаниями в области юриспруденции, медицины, психологии, гуманный и ответственный человек).

4. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

А) «Заговори, чтобы я тебя увидел» (Сократ).

Б) «Профессиональной деформации может противостоять только человек с развитым чувством долга, справедливости, подлинно гуманный» (А.С. Кобликов).

В) «Нравственное достоинство – это уважение человека к закону человечности в своем собственном лице» (И. Кант).

Г) «Вежливость – это условие и систематическое отрицание эгоизма в мелочах повседневного обихода» (А. Шопенгауэр).

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) Есть ли отличие в ошибочной моральной позиции и позиции аморальной?

Б) Профессионально-нравственные знания, носящие субъективный и коммуникативный характер, в культуре передаются преимущественно в виде поучений, назиданий, проповедей. Как Вы считаете, почему? Ответ обоснуйте.

В) Можно ли утверждать, что имеющиеся в воровском сообществе определенные нормы и правила поведения являются в определенной степени этикетом.

Г) Может ли нравственный закон быть только один (категорический императив) и достаточно ли его для всей моральной жизни.

6. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Профессиональная речь и служебный этикет.

Б) Трудности речи и коммуникативные барьеры в профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

В) Анекдот как жанр речи.

Г) Служебный этикет как показатель сформированности нравственных ценностей у сотрудника.

Тема 5. Нравственные основы антикоррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел

Данная тема является достаточно острой и актуальной. Коррупцию рассматривают как противоправное деяние. Вместе с тем основная ее опасность кроется в том, что она является социальным явлением, а именно частью сознания граждан. Поэтому необходима систематическая работа по воспитанию граждан, в том числе и сотрудников органов внутренних дел, направленная на профилактику данного социального явления.

В связи с этим в качестве методического материала для закрепления основных вопросов темы предлагается практикум «Антикоррупционный стандарт поведения сотрудников органов внутренних дел». Его можно предусмотреть как допуск к зачету по дисциплине, либо же использование заданий на практических занятиях по данной теме и по темам 1 и 3, либо выделить в качестве факультатива. Предлагается десять различных вариантов заданий. В каждом варианте представлено шесть заданий, направленных как на овладение теоретическим аппаратом, так и на проведение анализа конкретных ситуаций, творческое эссе, упражнения и контрольная работа.

Вариант 1

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Антикоррупционная профилактика. Взятничество. Добровольное сообщение о даче взятки. Монокоррупция. Покровительство по службе. Ротация кадров.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим органы внутренних дел.

Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением.

Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается:

– в глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту службы;

– изучении с руководителями всех уровней нравственных основ службы в органах внутренних дел профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

– воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненного личного состава.

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Сюзева Н.В. Культурно-исторические предпосылки формирования стереотипов коррупционного поведения // Онтология и аксиология права: тезисы докладов и сообщений Седьмой международной научной конференции (20-21 октября 2015 г.): сборник научных трудов / отв. за вып. Л.В. Денисова. – Омск: Омская академия МВД России, 2015. – С. 104-106.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Представители философии дают разные трактовки проблемы зла.

А) Добро и зло суть одно и то же, лишь рассмотренное с разных сторон.

Б) Все кажущееся злом – на деле только негативный момент, пружина диалектики.

В) Зло – противоположность свободы, ибо свободное деяние всегда направлено к благу.

Дайте оценку каждой позиции. Какого мнения Вы придерживаетесь? Аргументируйте свой выбор.

2. Обвиняемый не несет уголовной ответственности за заведомо ложные показания, в отличие от свидетелей и потерпевших. Имеет ли обвиняемый «право на ложь»? В каком смысле используется здесь слово «право»?

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Назовите основные формы участия граждан в противодействии коррупции?

2. Что такое профессиональная ответственность?

3. В чем заключается актуальность темы борьбы с коррупцией?

4. Какие основные меры предприняты государством для борьбы с коррупцией?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Коррупционно опасное поведение сотрудника органов внутренних дел».

Вариант 2

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарик.

Антикоррупционный стандарт. Злоупотребление полномочиями. Коррупция. Коррупциогенный фактор. Лихоимство. Лоббизм. Непотизм. Служебный подлог.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

«Проблема человека, его онтологического статуса, анализ его бытия в мире под тем или иным углом зрения составляет едва ли не центральное ядро любых философских построений. Человек действительно, а не только в собственном воображении представляет собою экстраординарное бытие – не только сам для себя, но и объективно. Отношение животных к человеку невозможно поставить в один ряд с отношениями животных между собой, как и деятельность человека нельзя адекватно понять по одной схеме с жизнедеятельностью животного. Не всегда это отличие бывает лестно для человечества, не всегда, может быть, оно так уж бросается в глаза, но, несмотря на эти печальные констатации, очевидно, что реальная жизнь любого человека не может во всей своей полноте быть сведена без остатка к естественной логике поведения животного.

Если иметь в виду кардинальное отличие человека от животного, то таким действительным основанием экстраординарности являются духовные способности человека. Чаще всего в этом смысле говорится о религиозной, нравственной, творческой способности. Это перечисление может быть дополнено познавательной способностью, имеющей у человека качественно иной характер, чем у животных, а также некой «философской способностью», которая неотъемлемо присуща человеку по аналогии с выше-

упомянутыми. Попытка свести человека к общеприродным свойствам, закономерностям и ритмам всегда оборачивается урезанием сущности человека. Человек не сводим к миру, он не просто обнаруживает в себе нечто необъяснимое логикой этого мира, но и в своем самоосуществлении постоянно *трансцендирует* себя, свободно и творчески относясь и к миру, и к самому себе.

Человека отличает от всех прочих существ наличие *духовных способностей*. Религиозная способность, нравственная способность, творческая способность, – вот то, что *есть у всех людей*, независимо от исторических, культурных, социальных условий, независимо от уровня интеллектуального развития личности и общества, и то, чего *нет ни у кого из животных*, независимо, опять-таки от степени их разумности, коммуникативности, богатства эмоциональной жизни и т.д. Духовные способности проявляются у человека по-разному, в разной степени и разной форме, эти различия зависят от перечисленных условий, но само их наличие есть общечеловеческий факт. Умственно отсталые люди, даже уступая по степени интеллектуального развития некоторым животным, демонстрируют, тем не менее, наличие религиозных и нравственных чувств, творческой способности. Их умственная неполноценность зачастую ограничивает их в *степени* проявления духовных способностей, но эти проявления *есть*, их можно ясно видеть. Более того, как показывает практика, обращение к этим духовным способностям, опора на них, культивирование их дает существенный прогресс и общеинтеллектуального уровня, позволяет в какой-то мере реабилитировать умственно неполноценного человека.

Человек трехсоставен, его природа представляет собой единство тела, души и духа. Человек есть полнота бытия единой телесно-душевно-духовной природы. Проблема заключается в том, что такая полнота есть не столько данность, сколько *задача*. Человек, конечно, имеет свою трехсоставную природу как данность. Однако *полнота* бытия требует разумного и волевого участия человека. Человек способен свободно относиться к собственной природе и призван к тому, чтобы выстраивать верную иерархию ее частей.

Правильное, – то есть соответствующее и объективному строю бытия, и призванию человека в бытии, – устройство человеческого существа предполагает главенство духа в человеке. Душевные силы и способности человека в этом случае обращены к онтологической высоте духа, душа сама одухотворяется и является проводником для действия духа и в теле. Главенство духа обеспечивает целостную полноту бытия человека. Одухотворение души и тела, совершающееся при этом, есть их преобразование и наделение смыслом. Это одухотворение не уничтожает собственного содержания душевности и телесности, а вводит это содержание в пространство духовного бытия, оно сообщает и душевной, и телесной жизни духовное измерение, *онтологическую вертикаль*.

Однако человек способен выстраивать свое существо и по-другому. Слово «бездуховность» является, конечно, выражением *образным*, – как и,

например, слова «бессовестный», «безголовый». Не следует понимать эти слова так, что совести у человека вовсе нет, просто он к ней не прислушивается, и голова у человека есть, но только такое впечатление, что он ею не пользуется. Всякий человек имеет причастность к духовному бытию, имеет духовные способности и потребности, но человек может игнорировать, – *ни во что вменять*, – свой собственный дух. Душа человека в этом случае обращена к телу, душа начинает жить телесными потребностями, желаниями и удовольствиями. Жизнь человека, оторванная от духа, становится в этом случае ущербной, и никакие попытки обрести полноту не способны увенчаться успехом.

Человек по своей природе может быть назван *духовным существом*. Конечно, не в том смысле, что дух есть единственная настоящая реальность человека, а в том смысле, что духом определяется его бытие. Человек есть духовное существо в том смысле, что его жизнь *всегда* соотнесена с законами духовного бытия, – хочет ли этого человек или не хочет. Эти законы вполне объективны, но обращены они к свободной воле человека, они действуют не помимо человека, а в сопряжении с его волей. Не человек решает, каковы эти законы, не во власти человека отменить их действие, эти законы могут быть причиной гибели человека, но при этом действуют они только в соотнесении со свободным волеизъявлением человека» (см.: Теоретическая экспозиция философии: учебное пособие / под ред. Н.В. Блажевича. – Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2012. – С. 60-64).

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Покровский О.В. Принципы противодействия коррупции в системе государственной службы // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2018. – № 1(45). – С. 145-149.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Отечественный философ М. Мамардашвили размышлял: «Свобода есть то, что делается по своей необходимости. Явление, называемое мною свободным, содержит основание самого себя в себе, является причиной самого себя. Или – самопричинным явлением. За примерами далеко ходить не надо. Что такое совесть? От голоса совести уйти нельзя, если он, конечно, есть. А если он есть, он есть целиком. Так ведь? Значит, совесть не делает никакого выбора. Нет выбора! А с другой стороны, совесть есть феномен, который сам в себе содержит причину: у нее нет внешней причины. Совесть есть причина самой себя. Поэтому поступок и называют совестливым, а не каким-либо другим. Слово «совесть» в данном случае есть конечная инстанция объяснения. Мы сказали: совесть ... и дальше этого не идем. Все ясно, хотя сама совесть не ясна».

Чем является, на Ваш взгляд, совесть, откуда она берет свои требования?

2. В чем различие между патриотизмом и национализмом? Может, это одно и то же?

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Какие нравственные ценности выделяются в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (2010)?

2. Что такое угрызение совести?

3. Что значит вести дело объективно и беспристрастно?

4. Насколько серьезна проблема коррупции? Коррупция – это излишнее администрирование или реальная угроза национальной безопасности?

5. Что такое «телефонное право» и в чем его опасность?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Ротация кадров как способ профилактики коррупции».

Вариант 3

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Антикоррупционная экспертиза. Антикоррупционное правосознание. Мздоимство. Беспристрастность решения. Коррупция. Фаворитизм. Посул.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

«Философия является теоретической основой мировоззрения. Иначе можно эту мысль выразить так: если вспомнить исходное значение слова «теория», то философию можно назвать «основой живого созерцания мира». Мировоззрение – это системообразующий элемент в структуре личности и общества в целом. Но мировоззрение и само является целостностью. Так, в мировоззрении соединяются и знания, и убеждения, и чувства, и настроения, и стремления, и надежды. Мировоззрение – образование интегральное, а в таком образовании существенна связь элементов. Различное сочетание элементов, их пропорции дают и разное мировоззрение. Систему мировоззрения образует взаимодействие таких трех основных его подсистем, как обобщенные знания, ценности и идеалы.

Обобщенные знания в мировоззрении представлены жизненно-практическими, профессиональными и научными убеждениями. Увеличение объема объективного обобщенного знания делает более адекватным мировоззрение и поведение человека. Обобщенные знания организуются в мировоззрении как различные картины мира. Картиной мира не исчерпывается все поле мировоззрения. Человек свою программу жизни, свои действия, поступки соотносит с обобщенными знаниями о мире, но поведение человека обуславливается и представлениями его о благе, добре, справедливом, прекрасном и т.п., то есть системой ценностей. Ценностное сознание воспроизводит особое отношение людей ко всему происходящему в соответствии с потребностями и интересами, тем или иным пониманием смысла жизни. В ценностном сознании оформляются нравственные и эсте-

тические идеалы. Через соотнесение с идеалами определяется ценность происходящего. Ценностное отношение человека к миру и к самому себе превращается в определенную иерархию ценностей, на вершину которой поднимаются абсолютные ценности, зафиксированные в общественных идеалах. Разумеется, в человеческом сознании и поведении должны согласовываться познавательный и ценностный способы освоения мира. Поэтому мировоззрение изначально дуально: это, с одной стороны, – общее видение, понимание мира, места в нем человека, а с другой стороны, это – жизненная позиция, программа поведения человека. Мировоззрение – это реальная готовность человека к определенному типу поведения в конкретных обстоятельствах. Даже если мировоззрение ориентирует человека не на участие в жизни, на созерцательную позицию, оно все равно стимулирует определенный тип поведения.

В различных формах мировоззрения по-разному представлены эмоциональный и интеллектуальный опыт людей. Коэффициент интеллектуальности и эмоциональной насыщенности позволяет выделять в сознании такие элементы, как мироощущение, мировосприятие и миропонимание. Это стороны мировоззрения. При этом эмоционально-психологическая сторона мировоззрения на уровне настроений, чувств представлена мироощущением. Опыт формирования наглядных представлений, образов мира относят к мировосприятию. Познавательно-интеллектуальная сторона мировоззрения составляет миропонимание.

Каково назначение философского мировоззрения? Познать самого себя человек может не иначе как через осмысление своей деятельности, своего пути в жизни народа и в истории человечества. Там, где происходит поиск человеком своего жизненного призвания, поиск смысла своего существования поверх всех частных целей в мире, там начинается философствование. Известно, что в драме своей жизни человек является одновременно и актером, и зрителем, и режиссером. Это значит, что он относится к миру практически, теоретически и духовно-практически. Три ипостаси человеческого бытия воспроизводятся в ядре духовного мира личности – в мировоззрении.

Практический уровень мировоззрения образуют мировоззренческие убеждения. Они определяют жизненную позицию личности, выступают как установки и стереотипы действия и характеризуют способность и умения человека реализовать свое отношение к миру в повседневной деятельности, осуществляя единую линию поведения. Практический уровень мировоззрения складывается стихийно и опирается на здравый смысл и повседневный опыт. Этот уровень мировоззрения неоднороден, т.к. неоднородны по образованию и воспитанию его носители. Практическое мировоззрение включает в себя житейские навыки, обычаи и традиции, передаваемые из поколения в поколение. Оно позволяет индивиду ориентироваться в жизненных обстоятельствах. Однако этот уровень мировоззрения не отличается глубокой продуманностью и обоснованностью, в нем встречаются противоречия и предрассудки. Эти недостатки могут быть преодо-

лены на теоретическом уровне мировоззрения. Теоретический уровень мировоззрения образован мировоззренческими принципами, которые определяют концепцию жизни человека, понимания природно-социального мира и его законов, служат построению идеалов деятельности и формированию убеждений личности. Духовно-практический уровень мировоззрения составляют мировоззренческие идеалы. Они обуславливают жизненную программу человека, воплощают предельные смыслы его жизнедеятельности, желаемый и должный образ жизни. Мировоззренческие убеждения, принципы и идеалы – координаты духовного мира личности. Являясь руководством к тому, как вести себя в отношении мира, как жить достойно и по-человечески, философия в той или иной форме (мировоззренческого учения, мировоззренческого учения, мировоззренческой медитации) участвует в мировоззренческом самоопределении личности, в развитии ее духовной свободы. Главное назначение философии состоит в призвании формировать мировоззренческий тип личности, ее ценностную ориентацию.

Таким образом, философия предназначена быть основой культуры поведения, а в этом качестве проявлять себя как мудрость и являться основой рациональных действий человека» (см.: Блажевич Н.В., Блажевич Т.А. Историческая экспозиция философии: курс лекций. – Тюмень: Тюменский юридический институт МВД России, 2002. – С. 8-10).

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Чернобродов Е.Р. Антикоррупционный стандарт поведения сотрудника органов внутренних дел: социально-психологический аспект // Актуальные проблемы борьбы с преступностью на современном этапе: сборник материалов Всерос. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию образования Дальневосточного юридического института МВД России (22-23 сентября 2011 г.). – 2011. – С. 251-254.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Отечественный юрист М.С. Строгович подчеркивал: «Судебные ошибки были, имеются сейчас и с их возможностью приходится считаться в будущем. Но права судей на ошибку, равно как право на ошибку следователей и прокуроров при расследовании и разрешении уголовных дел не существует, такого права не было раньше, нет сейчас и не будет в дальнейшем».

Можно ли согласиться с таким утверждением? Аргументируйте свой ответ.

2. Моральный долг – это:

А) Обязанность человека перед обществом.

Б) Осознание человеком необходимости некоторого действия.

В) Поступок, совершенный без удовольствия, из «чувства долга».

Г) Принуждение человека к совершению поступка.

Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой ответ.

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Что называют субъективным и объективным в ценности?

2. Что такое неправомерная просьба?
 3. Каковы нравственные основы службы в органах внутренних дел?
 4. Можно ли поставить знак равенства между такими явлениями, как коррупция и взяточничество?
 5. Какие воспитательные меры должен принять руководитель по вопросу антикоррупционной устойчивости сотрудников?
- VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Профессиональная честь».

Вариант 4

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Антикоррупционное правосознание. Антикоррупционное поведение. Ответственность. Достоинство. Мздоимство. Профессиональная честь. Деловая репутация. Конфликт интересов.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

Коррупционно опасным поведением считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение.

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации. Сотруднику ОВД независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.

Нравственные обязательства сотрудника органов внутренних дел не позволяют ему:

- заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации;

- выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;
- составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах;
- предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;
- создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
- проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом.

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Михайлов В.И. Некоторые направления теоретического обеспечения антикоррупционной политики Российской Федерации // Современные стандарты и технологии противодействия коррупции: материалы Третьего Евразийского антикоррупционного форума (Москва, 24-25 апреля 2014 г.) / ред. Е.С. Нарышкин. – М., 2015. – С. 63-81.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Каково соотношение правоохранительной деятельности с общечеловеческими нормами морали? Этот вопрос вызывает дискуссию. Одни авторы (М.С. Строгович, А.С. Кобликов и др.) считают, что правоохранительная деятельность при всей ее специфике не может не подчиняться единым для всего общества нравственным нормам. Другие авторы (А.Р. Ратинов, Д.П. Которов и др.) считают, что общие нравственные принципы в некоторых случаях правоохранительной деятельности не могут быть прямо применены. Включитесь в дискуссию, аргументируйте свою позицию.

2. Формы общественного сознания – мораль и право – имеют между собой много общего, т.к. выполняют схожие функции, например, регулируют поведение людей в обществе. Но между ними есть различия. Отметьте черты, не свойственные моральным нормам:

А) Поддерживаются благодаря общественному мнению или личной убежденности человека.

Б) При их нарушении в качестве санкции выступает осуждение как со стороны отдельных людей, так и общества в целом.

В) Их исполнение обеспечивается при необходимости мерами принуждения со стороны государственного аппарата.

Г) Однозначно и подробно зафиксированы в специальных документах.

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Как понимается абсолютность и относительность ценностей?
2. Что такое патриотизм?
3. Как переводится на русский язык латинский термин «коррупция»?

4. В каких формах проявляется коррупционно опасное поведение сотрудников ОВД?

5. Как должен относиться сотрудник к ненадлежащей выгоде, к подаркам?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Справедливость».

Вариант 5

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарик.

Антикоррупционный мониторинг. Профессиональная ответственность. Патриотизм. Профессиональный долг. Протекционизм. Профессиональная гордость. Нравственный конфликт. Функциональность коррупции.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

«Все века своей истории российская государственность строилась и крепла общим служением народа. Именно это понятие об общем служении всех обеспечивало единство народа, населяющего огромную территорию: «Где ни жить, одному царю служить», – говорит русский народ. Страна большая, разноплеменная, разноязыкая, а престол – один и служение – одно. Единством веры и единством служения обеспечивалось единство русской земли и русского народа. Государственная и особенно военная служба всегда имела в России самый высокий социальный статус. Это был не только официально насаждаемый статус, это было и искреннее чувство самого русского народа, недаром в русских сказках солдат – один из самых любимых героев, олицетворяющий и верность, и стойкость, и житейскую мудрость. «Служу Богу и великому Государю», – вот формула солдатской жизни, выраженная в поговорках русского народа, – «службу служи, а сам не тужи» и верь, что «за Богом молитва, за Царем служба не пропадает».

«Служить» – означает всю жизнь без остатка отдавать своему делу, это означает жить тем делом, которому служишь. В служении не может быть того расчета, каким сопровождается наемный труд. Служа Отечеству, человек отдает ему не часть своего времени и сил, а всю жизнь целиком.

В наше время большую популярность имеет идея предпринимательского устройства жизни, предполагающая опору на личную инициативу и расчет. В этом случае человек сам делается хозяином своей жизни, и, если действует в рамках законов, ни перед кем не в ответе за свои дела: что-то нажил – его прибыль, что-то потерял – его проблемы. Такой принцип жизни тоже может быть полезен, и преимущественно в экономической сфере, где, действительно, очень ценен момент частной инициативы. Предпринимательский принцип жизни является базовым для некоторого ряда стран и народов, однако, думается, что в России он не способен послужить основанием национального возрождения.

Россия подошла к тому историческому рубежу, когда заботы о выживании должны, наконец, смениться усилиями по достижению жизненных целей и задач. До тех пор, пока выживание было главным смыслом российской политики, первоначально важными для нас были экономические реформы. Нельзя сказать, что эти реформы были во всем удачны, нельзя сказать, что нынешняя Россия не имеет экономических проблем, однако центр тяжести государственной политики сегодня должен переместиться с «предпринимательства» на «служение». Поощрять здоровую экономическую инициативу, особенно малый и средний бизнес, конечно, необходимо, но гораздо важнее на нынешнем этапе российской истории радикально поднять престиж государственной службы.

Основой обретения настоящего гражданского и человеческого достоинства способно стать искреннее служение своей Родине. В этом служении все равны, – и маршал, и рядовой, этим же служением оправдана социальная и служебная иерархия, – у каждого свое место в этом служении, свое звание и должность, – происходящая от слова «должен». Верой и правдой исполняя свое служение, свой долг на своем месте – каким бы это место ни было – каждый человек возвышается в предельную меру своего человеческого достоинства. И только опора на служение как принцип выстраивания общественной и политической жизни способна обеспечить укрепление и развитие российской государственности» (см.: Анисин А.Л. Пути духовно-нравственного воспитания курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России: учебное пособие. – Тюмень: Тюменский юридический институт, 2009. – С. 42-43).

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Ревягин А.В. Нравственно-психологические стандарты антикоррупционного поведения сотрудников и работников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 1(68). – С. 24-27.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. На практическом занятии возник спор о соотношении целей и средств в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Слушатель Алиев: «Я считаю, что благая цель оправдывает любые средства. Так, следовательно, имитируя знание деталей преступления, может получить признание подследственного».

Слушатель Колесников: «Я считаю, что следует применять только такие средства, которые являются одновременно и нравственными, и целесообразными. В противном случае действия сотрудника будут безнравственными».

Слушатель Морев: «Я считаю, что цель определяет ценность средств. Нравственный характер цели делает нравственными и средства, которые соответствуют этой цели. Правильно выбранные средства позволяют цель реализовать, т.е. добиваться результата».

Примите участие в споре. Аргументируйте свою позицию.

2. Насколько нравственной является позиция в следующем высказывании: «Добро должно быть с кулаками»? Аргументируйте свой ответ.

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Какие федеральные органы государственной власти наделены дополнительными функциями в сфере противодействия коррупции?

2. Что такое злоупотребление властью?

3. Существовала ли коррупция в различные исторические эпохи или это феномен современного общества?

4. Что такое протекционизм, фаворитизм и nepотизм?

5. Какие нравственные нормы входят в антикоррупционный стандарт поведения?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Этический конфликт».

Вариант 6

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Антикоррупционное просвещение. Взятничество. Жертва коррупции. Конфликт интересов. Долг. Ответственность. Клептократия. Коррупированность.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

«Мировоззренческие вопросы многочисленны, но вряд ли будет преувеличением сказать, что все они в конечном счете сходятся в одном предельном вопросе: есть у нашей жизни хоть какой-то смысл, и если есть, то в чем он может заключаться? Этот вопрос задает напряженность всем другим проблемам философии. Проблема же смысла жизни как нельзя более принадлежит к тем вопросам, с которыми к философу могут обратиться «простые» люди и молодежь в первую очередь. Более того, эта проблема – как раз тот вопрос, к постановке которого философ должен настойчиво подводить людей, пробуждая и побуждая их к сознательному выстраиванию своего мировоззрения.

Смысл жизни, если он вообще есть, может заключаться единственно в том, чтобы понять свое призвание, внять призыву, обращенному к тебе, откликнуться на него и быть верным ему, обратив свою свободную волю на реализацию своего жизненного предназначения. Однако эти слова остаются лишь формальным определением до тех пор, пока мы не ответим на вопрос, а в чем же заключается предназначение человека в этой жизни. То есть, конечно, можно и нужно предполагать, что есть разница индивидуальных предназначений людей, разница призваний, но при этом явно должно быть некое вообще «предназначение человека на земле», некое единое призвание, обращенное к человеку, как именно человеку. Элементарный здравый смысл требует того, чтобы все индивидуальные призвания

были не более чем частными способами реализации общечеловеческого призвания.

Говоря об этом общем смысле жизни человека на земле, необходимо использовать еще одно часто употребляемое и поверхностно понимаемое слово. Только, разумеется, прежде чем его использовать, надо очистить его от обесмысливающей расплывчатости и понять во всей глубине его значения. Итак, всякий вообще человек на земле призван к самореализации. Мы настолько часто слышим это слово, что уже отвыкли видеть хоть что-то реальное в нем. А ведь «самореализация» означает не более и не менее как реализацию себя. Всякая реализация предполагает наличие некоего замысла, который реализуется, то есть воплощается. Идея самореализации должна в таком случае означать буквально то, что меня еще нет, есть только некий проект меня, замысел обо мне, реализовать и воплотить который я должен сам. Предназначение человека заключается в конечном счете в том, чтобы стать самим собой, самоопределиться в бытии, свободно реализуя (или свободно отказываясь реализовывать) замысел о себе» (см.: Теоретическая экспозиция философии: учебное пособие / под ред. Н.В. Блажевича. – Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2012. – С. 74-82).

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Сторчилова Н.В. Особенности личности коррупционного преступника // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2017. – № 2 (42). – С. 32-37.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Среди сотрудников органов внутренних дел встречается такое мнение, что сотрудник должен воздерживаться от обвинений против своего коллеги по службе. Насколько оправданна эта норма с профессионально-нравственной точки зрения? Аргументируйте свой ответ.

2. Проведите анализ моральной ситуации. Вспомним героя повести Э. Брагинского и Э. Рязанова, по которой был снят фильм «Берегись автомобиля», Юрия Деточкина. Начал он как Дон Кихот, бросившись с «копьем» на жуликов из торговой базы. И пострадал от их сплоченной компании – был изгнан как «не справившийся с работой». Нуждаясь в заработке, он взялся перегнать в другой город только что купленный каким-то гражданином автомобиль. По пути узнал, что машина приобретена на краденые деньги, решил изменить маршрут и доставил автомобиль к отделению милиции, прикрепив к ветровому стеклу подробную «объяснительную записку». Уверовав, что нашел универсальный, хотя и незаконный метод борьбы со злом, Юрий Деточкин оставил у отделения милиции машину, похищенную им у другого жулика. В связи с тем, что записке не поверили и вернули машину владельцу, Деточкин решил впредь воровать машины у жуликов и перепродавать их, а деньги переводить на счет детского дома.

Нам мил этот бескорыстный рыцарь справедливости – как антипод тех жуликов, с которыми он борется, и тех, кто, предпочитая «умеренность и аккуратность», не вмешивается в борьбу со злом. Мы готовы простить

добродушному и по-детски наивному современному Робин Гуду его чудачества. Он заставляет нас глубже заглянуть в самих себя – не покрылась ли ржавчиной наша гражданская совесть, не засосала ли нас тина обывательщины?!

Но логика борьбы Деточкина со злом выглядит не так уж по-детски невинно, а этика борьбы, ее средства выглядят совершенно неприглядно. И дело здесь не только в том, что от этого Робин Гуда страдают иногда и невинные, но особенно в том, что... Продолжите рассуждение. Постарайтесь понять, в чем прав и в чем не прав этот герой.

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Какие органы власти Российской Федерации являются субъектами антикоррупционной деятельности?

2. Назовите основные направления противодействия коррупции и антикоррупционной деятельности в Российской Федерации?

3. Какова, на Ваш взгляд, основная причина коррупции?

4. Каковы профилактические меры коррупционно опасного поведения сотрудников ОВД?

5. Какие нравственные ограничения и запреты предполагает антикоррупционный стандарт поведения полицейского?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Профессиональный долг».

Вариант 7

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Аномия. Волокита. Коррупционный риск. Моральный конфликт. Профессиональная гордость. Беспристрастность решения. Непотизм. Совесть. Нравственная неопределенность. Покровительство по службе.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определения.

«Особая актуальность проблем духовно-нравственного воспитания сотрудников МВД России обусловлена как общим нравственным состоянием нашего общества, так и теми конкретными задачами, которые стоят перед органами внутренних дел. В системе общества особое место занимают люди, чья профессия – служение Отечеству. Для того чтобы свое служение нести с честью и на совесть, человеку предельно необходимы крепкие духовные основы. Само понятие служения означает, что человек подчиняет свою жизнь чему-то более высокому и значимому, чем материальная обеспеченность и житейский комфорт, что человек должен зачастую жертвовать и своим спокойствием, и своим благополучием, а порою и жизнью, исполняя свой служебный долг. Все это немислимо основать на системе ценностей потребительского общества, опорой и ориентиром здесь могут быть только духовно-нравственные ценности.

Требования служебного долга мало довести до сведения, служебный долг – это не информация к размышлению, это требование, обращенное к человеку. Знать долг – это даже не полдела, это только подготовка к делу, которое заключается в том, что долг необходимо исполнять. Если рассматривать вопрос профессиональной пригодности сотрудника с этой – главной и определяющей – точки зрения, то ясно, что ее просто не может быть без здоровой мировоззренческой основы личности» (см.: Культурно-просветительская работа в образовательных учреждениях МВД России: учебное пособие / под ред. Н.В. Блажевича, А.Л. Анисина. – Тюмень: ТИПК МВД России, 2011. – С. 5).

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Кислый О.А. Причины совершения коррупционных преступлений сотрудниками ОВД и меры, направленные на их предупреждение // Оперативник (сыщик). – 2017. – № 4(53). – С. 38-41.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. На практическом занятии возник вопрос: «Насколько эффективны нравственные меры антикоррупционной защиты полицейского?». На этот вопрос слушатели ответили следующим образом:

Слушатель Орлов: «Я считаю, что каждое явление имеет причину. Коррупционное поведение как безнравственное явление также имеет причину. Если коррупционное поведение связано с получением корыстной выгоды посредством незаконного использования полицейским своего служебного положения, то причина коррупционного поведения полицейского в его нравственных качествах».

Слушатель Петров: «Я согласен с Орловым и добавлю, что честный, неподкупный, верный служебному долгу полицейский никогда не будет вступать в коррупционные отношения».

Слушатель Федоров: «Я считаю, что поведение полицейского обусловлено его моральным сознанием, теми моральными принципами, которыми он руководствуется, моральными обязательствами, которые им приняты. Поэтому высоконравственное самовоспитание является мерой антикоррупционной защиты полицейского».

Слушатель Яковлев: «Я считаю, что объективными условиями коррупции являются наличие должностных полномочий и изначальной греховности человеческой природы. Поэтому как только создается ситуация в служебной деятельности, позволяющая использовать должностные полномочия в корыстных интересах, то эта причина начинает действовать. Видимо, необходимо сделать деятельность чиновника “прозрачной”».

Примите участие в дискуссии. Аргументируйте свою позицию.

2. Нормы профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел не позволяют ему заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации. Почему существует такой запрет? Почему бы не разрешить получать помимо денежного содержания еще и доход от предпринимательства? Аргументируйте свою позицию.

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. В чем состоит противоположность добра и зла?
2. Что такое смысл жизни?
3. Каковы объективные и субъективные условия коррупционного поведения сотрудников ОВД?
4. Что такое нравственный конфликт и каковы условия его возникновения в правоохранительной деятельности?
5. Какова основа профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения полицейского?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Патриотизм».

Вариант 8

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Попустительство по службе. Клептократия. Корысть. Посул. Профессиональная ответственность. Патриотизм. Объективность ведения дела. Антикоррупционное поведение. Общественное мнение.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

Сотрудник органов внутренних дел в ходе выполнения своих служебных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

– соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами; отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты служебной деятельности; воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;

– просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

В ситуации этического конфликта или этической неопределенности сотруднику требуется:

– вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

– избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету органов внутренних дел;

– доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Сабына Е.Н., Капустян Л.А. Опыт борьбы с коррупцией в России (историко-правовой аспект) // Алтайский юридический вестник. – 2017. – № 1(17). – С. 21-25.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. На практическом занятии возник спор о соотношении целей и средств в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Слушатель Петров: «Я считаю, что благая цель оправдывает любые средства. Так, следователь, имитируя знание деталей преступления, может получить признание подсудимого».

Слушатель Иванов: «Я считаю, что следует применять только такие средства, которые являются одновременно и нравственными, и целесообразными. В противном случае действия сотрудника будут безнравственными».

Слушатель Чумаков: «Я считаю, что цель определяет ценность средств. Нравственный характер цели делает нравственными и средства, которые соответствуют этой цели. Правильно выбранные средства позволяют цель реализовать, т.е. добиваться результата».

Примите участие в споре. Аргументируйте свою позицию.

2. Объясните смысл следующего высказывания. Обоснуйте его. Какие выводы из него следуют?

«Нравственное достоинство – это уважение человека к закону человечности в своем собственном лице» (И. Кант).

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Что такое искушение человека?

2. Каков парадокс счастья?

3. Что такое лихоимство и мздоимство? Как эти понятия связаны с коррупцией?

4. Что такое нравственная неопределенность и каковы условия ее возникновения в правоохранительной деятельности?

5. Как должна осуществляться защита полицейского в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Служебный долг».

Вариант 9

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Последствия коррупции. Экзогенная коррупция. Типы коррупционных преступлений. Фаворитизм. Деловая репутация. Протекционизм. Служебный долг. Нравственный конфликт. Верность служебному долгу.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определение.

Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред высокому званию сотрудника. Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

- доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня.

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Картавый А.А. Приведение к присяге государственных гражданских служащих как фактор формирования у них антикоррупционного мировоззрения // Алтайский юридический вестник. – 2017. – № 4(20). – С. 81-83.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Может ли сотрудник принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстности;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством РФ.

Дайте моральную оценку указанным ситуациям. Аргументируйте свою позицию.

2. Объясните смысл следующего высказывания. Обоснуйте его. Какие выводы из него следуют?

«Благородный человек предъявляет требования к себе, низкий человек предъявляет требования к другим» (Конфуций).

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Как связаны добро и правоохранительная деятельность?
2. Как действуют нравственные принципы в профессиональной деятельности сотрудника ОВД?
3. Что такое профессиональная честь?
4. Является ли лоббирование, рейдерство и использование административного ресурса завуалированными формами коррупции?
5. Как должен поступать сотрудник в условиях нравственного конфликта и нравственной неопределенности?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Конфликт интересов и его предупреждение».

Вариант 10

I. РАБОТА НАД ТЕРМИНАМИ. Найдите их значение и составьте терминологический словарь.

Волокита. Посредничество при взяточничестве. Правосознание. Справедливость. Кумовство. Авторитет сотрудника. Ненадлежащая выгода. Преданность интересам службы. Эндогенная коррупция.

II. АНАЛИЗ УЧЕБНОГО ТЕКСТА. Проведите анализ следующего текста, составьте его логическую схему, выделите основные понятия, дайте им определения.

Ненадлежащей выгодой сотрудника органов внутренних дел считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового. В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику следует отказаться от нее, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах ее предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой. В случае если материальные средства, приносящие ненадлежащую выгоду, нельзя ни отклонить, ни возратить, сотрудник должен принять все меры для обращения ее в доход государству.

Получение или вручение сотрудниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, сотрудник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессиональ-

но-этического стандарта антикоррупционного поведения. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

III. КОНСПЕКТИРОВАНИЕ ПЕРВОИСТОЧНИКА. Составьте конспект статьи: Скобелина А.В. Специфика коррупционного поведения сотрудников ОВД // Научные основы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел: сборник статей. – Тюмень: ТИПК МВД России, 2012. – С. 23-25.

IV. УПРАЖНЕНИЯ. Выполните следующие упражнения.

1. Представим, что в ситуации этического конфликта или этической неопределенности сотруднику требуется:

– вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

– избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету органов внутренних дел;

– доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;

– обратиться в комиссию по служебной дисциплине и профессиональной этике в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечен в ситуацию этического конфликта или этической неопределенности».

Чем обусловлены эти предписания? Насколько эффективен такой алгоритм действий? Аргументируйте свою позицию.

2. Объясните смысл следующего высказывания. Обоснуйте его. Какие выводы из него следуют?

«Высшая нравственность – это жертва своей личностью в пользу коллектива. Высшая безнравственность – это когда коллектив жертвует личностью в пользу себя самого» (М. Пришвин).

V. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ. Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Какие виды зла Вы знаете?

2. Какое место занимают справедливость и долг в деятельности по предупреждению правонарушений?

3. Каким образом политический режим влияет на распространение или уменьшение коррупции?

4. Что такое конфликт интересов и как его предупредить?

VI. ЭТИЧЕСКОЕ ЭССЕ. Напишите сочинение на тему: «Толерантность».

Тема 6. Национально-культурные и религиозные традиции народов Российской Федерации, принципы межнационального и межрелигиозного мира

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. Преамбула Конституции РФ гласит: «Мы, многонациональный народ Российской Федерации...».

Какое значение данное положение имеет в соблюдении принципов межнационального и межрегионального мира? Ответ обоснуйте.

1.2. Статья 14 Конституции РФ гласит: «Россия – светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной...».

Как, по Вашему мнению, данное конституционное положение может способствовать развитию национально-культурных и религиозных традиции народов Российской Федерации.

2. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

А) «Страна, забывшая свою культуру, историю, традиции и национальных героев, – обречена на вымирание» (Л.Н. Толстой)

Б) «Традиции наши – крутые,
зато мы ничуть не лукавим:
убитого пишем в святые,
живого – собаками травим» (И. Губерман)

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) Влияние географической среды на формирование характера русского человека.

Б) Как связаны этнические и религиозные традиции.

В) Национальные, религиозные, культурные традиции и обычаи народов Кавказа.

4. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Толерантность как важный элемент профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.

Б) Обычаи и традиции народов исламских стран.

Тема 7. Взаимодействие сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации с представителями средств массовой информации

1. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. В настоящее время мы часто сталкиваемся с ситуацией, когда представители средств массовой информации буквально выискивают негативные моменты в деятельности органов внутренних дел и активно их освещают. А достойные, героические поступки сотрудников не освещаются в СМИ.

Как Вы считаете, какие меры необходимо предпринимать, чтобы найти точки соприкосновения с журналистами на основе принципов объективности, открытости и взаимного уважения.

1.2. Считаете ли Вы, что СМИ могут достаточно продуктивно взаимодействовать с органами внутренних дел в вопросах правового воспитания граждан, профилактики правонарушений и раскрытия преступлений?

2. АНАЛИЗ ВЫСКАЗЫВАНИЙ

А) «О светлом будущем заботятся политики, о светлом прошлом – историки, о светлом настоящем – журналисты».

Б) «Комментарии свободны, но факты священны».

В) «Здоровое общество перенесет даже нездоровую критику».

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

А) Роль пресс-служб органов внутренних дел в вопросах взаимодействия со СМИ и в создании положительного образа сотрудников органов внутренних дел.

Б) Формирование общественного мнения о деятельности органов внутренних дел и роль СМИ в этом процессе.

4. ТЕМЫ СООБЩЕНИЙ И ДОКЛАДОВ

А) Взаимодействие СМИ и ОВД в контексте формирования престижа полицейской службы в современной России.

Б) Профилактическая деятельность ОВД во взаимодействии со СМИ.

В) Роль СМИ в предупреждении правонарушений.

Далее рассмотрим вторую группу педагогических условий – *Организация командной работы в учебной группе по саморазвитию слушателей.*

1. Стимулирование рефлексивной позиции обучающихся в процессе контролируемой самоподготовки для формирования профессионально-деонтологической культуры.

Теоретической основой методики формирования у обучающихся установки на саморазвитие профессионально-нравственной культуры в данном случае используем механизмы, предлагаемые А.В. Кирьяковой, а именно: поиск – оценка – выбор – проекция, и соотнесем их с механизмами рефлексивной деятельности, такими как анализ, самоанализ, оценка, самооценка, самоопределение, самокоррекция. На первом этапе основная задача заключается в проведении анализа, оценке и выборе, а также обеспечении целостного понимания и восприятия обучающимися профессиональных ценностей. Для осознанного и осмысленного усвоения профессиональных ценностей нужно «вывести» обучающихся на новый уровень рефлексии – самоанализа, самоопределения и самооценки.

На данном этапе можно создавать ситуации, оказывающие влияние на осознание обучающимися собственных профессионально-ценностных ориентаций, функциональных обязанностей, требующих соотнесения собственных успехов с профессиональным эталоном, ситуации, ориентированные на выявление профессиональных ошибок и трудностей, необходимости отстаивания и убеждения в правильности своей позиции, т.е. ситуации, требующие от сотрудников ОВД постоянного профессионально-нравственного выбора. Цель третьего этапа – «самокоррекция» – заключается в привлечении обучающихся к деятельности по проектированию об-

раза «Я – профессиональное» или коррекции имеющегося у обучающихся эталонного образа на основе выбранных профессиональных ценностей.

На первом этапе «проведения анализа, оценки и выбора» наиболее успешна деятельность обучающихся в системе «Я и другие», на втором – «самоанализ, самоопределение и самооценка» – в системе «Я – другое Я», на этапе «самокоррекция» – в системе «Я – концепция».

Методическим обеспечением «выхода» сотрудников ОВД в рефлексивную позицию могут служить алгоритмические и эвристико-алгоритмические предписания, которые разрабатываются исходя из задачи, поставленной перед обучающимися, организуемой педагогической ситуации и этапа выхода обучающихся в рефлексивную позицию. В качестве общего ориентира может использоваться алгоритм выхода в рефлексивную позицию, предложенный В.Г. Рындак¹.

Завершающим этапом формирования установки на саморазвитие профессионально-нравственной культуры является соотнесение уровня собственных возможностей с итоговыми результатами деятельности, совершенствование себя в процессе внутренней соревновательности с самим собой, анализ и исследование собственной деятельности, продвижение по пути самовоспитания и самообразования.

Самоподготовка в целом предназначена для самостоятельной работы обучающихся по усвоению пройденного материала. При этом роль преподавателя (куратора, курсового офицера) является достаточно важной. Их задача – задать импульс самоанализу обучающихся через систему тренингов или в целом обмена служебной информацией между ними. Педагог участвует в процессе самостоятельного обучения и является его направляющим звеном.

2. Совершенствование навыков работы в команде для повышения эффективности совместной деятельности в условиях работы по строго регламентированным документам.

Работа в составе коллектива представляет собой наличие определенных качеств, необходимых сотруднику ОВД. Ведь именно от эффективного взаимодействия зачастую зависит успех в решении служебных вопросов. Навыки такой работы, а также остальные компоненты профессионально-нравственной культуры приобретаются сотрудником в процессе обучения.

Данное условие применимо к учебному процессу и его необходимо внедрять при подведении итогов изучения определенных тем (например, по дисциплине «Русский язык в деловой документации»). После изучения таких тем, как «Стили русского литературного языка», «Культура речи», «Типичные лексические ошибки» и т.д., обучающиеся делятся на две подгруппы, им предлагается просмотр видеосюжета, связанного со служебной

¹ Рындак В.Г., Утепов М.Б. К вопросу о проектировании индивидуального образовательного маршрута как средстве становления личностных достижений старшего школьника // Вестник ОГУ. 2003. № 3. С. 39-44.

деятельностью (например, инструктаж личного состава, диалог сотрудников, выступление определенных лиц в СМИ) (схема 3).

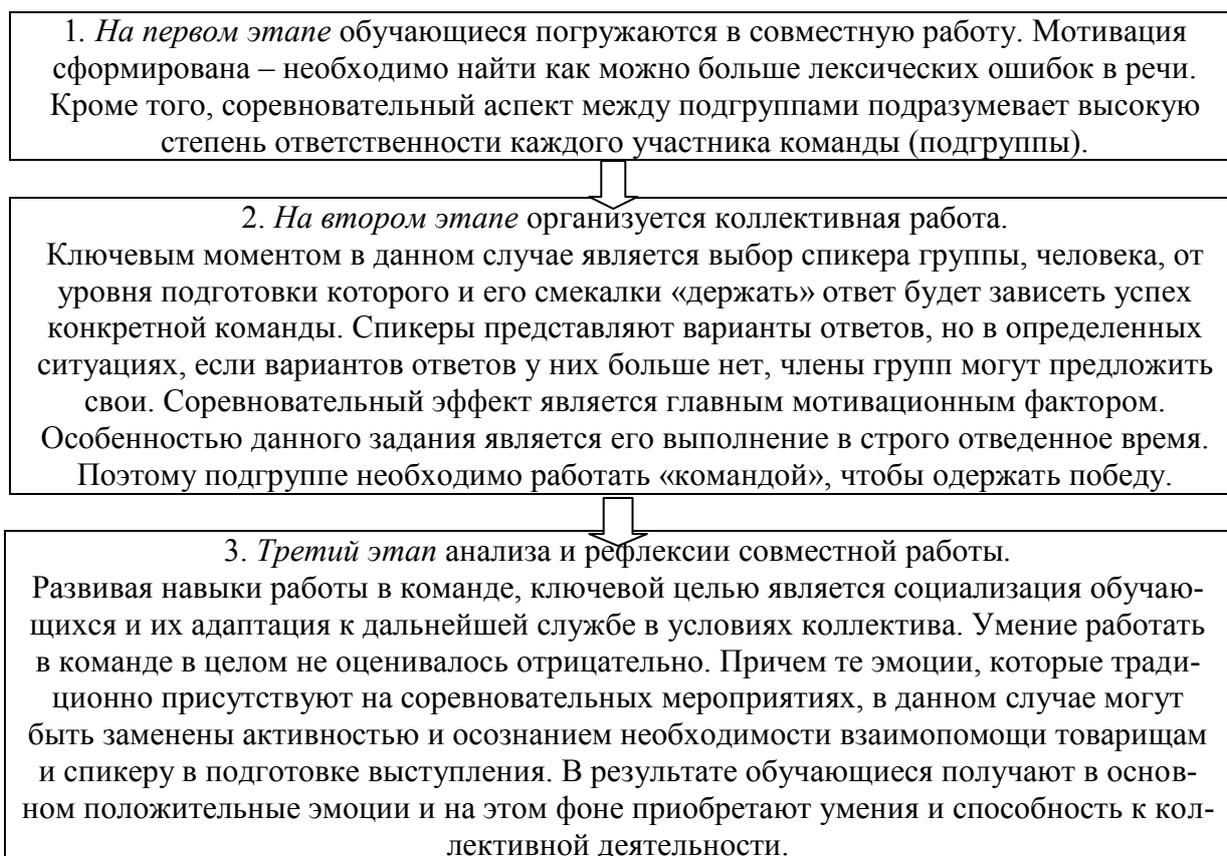


Схема 3. Совершенствование навыков работы в команде

Совместная деятельность в составе команды играет важную роль в организации учебного процесса, поскольку в современных условиях сфера деятельности сотрудника ОВД, обладающего высоким уровнем профессионально-нравственной культуры, требует не только быстрого реагирования, профессиональных знаний, но и умений принять правильное решение в нестандартной ситуации.

Вопросы для самоконтроля

1. Укажите, как бы Вы организовали подготовительный этап формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.
2. Укажите, какое из направлений ролевых игр является, на Ваш взгляд, наиболее эффективным с точки зрения формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД.
3. Определите, каким образом организовывается работа по созданию в служебно-учебной среде ситуаций морального выбора.
4. Определите, каким образом происходит установка на саморазвитие профессиональной культуры у сотрудников ОВД.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деятельность органов внутренних дел в современных условиях, анализ существующих тенденций подготовки сотрудников ОВД в организациях дополнительного профессионального образования системы МВД России и задач, стоящих перед министерством на данном этапе, свидетельствуют о необходимости повышения уровня профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД и ее деонтологических основ. В данной работе был предложен один из возможных вариантов решения проблемы путем разработки модели формирования профессионально-нравственной культуры сотрудников ОВД, комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования и методических аспектов внедрения этих положений в преподавание конкретных дисциплин.

На примере дисциплины «Морально-психологическая подготовка», а также конкретных тем были предложены методические материалы для повышения качества гуманитарной подготовки сотрудников органов внутренних дел в условиях насыщенной служебно-учебной среды образовательной организации системы МВД России.

Модель формирования профессионально-нравственной культуры сотрудника ОВД, используемая в процессе преподавания дисциплины «Морально-психологическая подготовка», является вариативной и может применяться при проведении иных дисциплин, таких как «Первая помощь», «Русский язык в деловой документации», «Охрана общественного порядка» и др. Представленные в пособии методические материалы и рекомендации для преподавателей не являются исчерпывающими, поскольку, как говорил великий педагог В.А. Сухомлинский: «На инженера нужно учиться пять лет, а на человека – всю жизнь». Процесс нравственного становления личности сотрудника органов внутренних дел – динамичный и постоянный, поэтому задача педагога – всегда искать и находить новые пути, методы и способы обучения и воспитания.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алиев, Я.Л. Нравственное значение профессии современного сотрудника полиции / Я.Л. Алиев // Черные дыры в Российском законодательстве. – 2012. – № 4. – С. 89-91.

2. Баева, Е.В. Развитие профессионально ориентированной риторической компетентности сотрудников органов внутренних дел в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Баева. – Великий Новгород, 2017. – 197 с.

3. Буева, Л.П. Культура, культурология и образование / Л. П. Буева // Вопросы философии. – 1994. – № 2. – С. 25-27.

4. Видт, П.Е. Педагогическая культура: становление, содержание и смыслы / П.Е. Видт // Педагогика. – 2002. – № 3. – С. 3-7.

5. Гальперин, П.Я. Введение в психологию: учеб. пособие для вузов / П. Я. Гальперин. – Москва: Книжный дом «Университет», 2000. – 332 с.

6. Гершунский, Б.С. Философия образования для XXI века. (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. – Москва: Изд-во «Совершенство», 1998. – 608 с.

7. Головина, Е.С. Профессиональная культура специалиста / Е.С. Головина. – Челябинск: ЧГАКИ, 2008. – 97 с.

8. Головин, И.Л. Самовоспитание в процессе профессиональной подготовки специалистов по физической культуре и спорту: автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. Л. Головин. – Малаховка, 1993. – 25с.

9. Горкальцева, Е.Н. Когнитивность в современном образовании // Известия Самарского научного центра Российской академии наук / Е.Н. Горкальцева. – 2012. – № 2(5). – Т. 14. – С. 1134-1137.

10. Григорьев, А.Н. Формирование информационной культуры специалиста в системе непрерывной профессиональной подготовки кадров МВД России: дис. ... д-ра пед. наук / А. Н. Григорьев. – Москва, 2010. – 334 с.

11. Даль, В.И. Словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – Москва: Русский язык. – 2003. – 2721 с.

12. Долгова, В.И. Акмеология карьеры в инновационных условиях / В.И. Долгова. – Москва: РАГС при Президенте РФ, 1997. – 176 с.

13. Душкин, А.С. Профессионально-нравственная культура сотрудников органов внутренних дел / А.С. Душкин, С.Н. Трипутин, М.Е. Гурьев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 4. – С. 168-171.

14. Иванова, Л.В. Профессиональная культура управления: сущность, структура, динамика (культурологический аспект): автореф. дис. ... канд. филос. наук / Л. В. Иванова. – Москва, 1993. – 21 с.

15. Исаев, И.Ф. Теория и практика формирования профессиональной педагогической культуры преподавателей высшей школы / И.Ф. Исаев. – Москва; Белгород: МПГУ, 2001. – 219 с.

16. Козина, И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России / И. Козина

// Социология: методология, методы, математические модели. – 1995. – № 5-6. – С. 65-90.

17. Кузнецова, А.Д. Нравственное становление личности сотрудника органов внутренних дел / А.Д. Кузнецова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2011. – № 1(49). – С. 232-241.

18. Кузьмин, В.П. Профессиональная культура / В.П. Кузьмин, К.С. Иваненко // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 5. – С. 150-157.

19. Курнев, М.М. Педагогическая система формирования умений самоорганизации студентов юридических вузов МВД России (по материалам физической подготовки): дис. ... канд. пед. наук / М.М. Курнев. – Саратов, 2005. – 195 с.

20. Мазур, М.А. Формирование патриотической культуры у сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. пед. наук / М.А. Мазур. – Челябинск, 2013. – 233 с.

21. На Коллегии МВД России. Полный текст выступлений Президента России В.В. Путина и Министра внутренних дел России В.А. Колокольцева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 1(69). – С. 6-11.

22. О полиции: Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. №3-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

23. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

24. Присяжная, А.Ф. Реализация акмеологического подхода в формировании прогностической компетентности будущих педагогов: Монография. Москва: МПГУ, 2006. – 153 с.

25. Романюк, В.С. Формирование коммуникативной культуры курсантов образовательных учреждений МВД России: дис. ... канд. пед. наук / В.С. Романюк. – Казань, 2007. – 167 с.

26. Тимофеева, О.А. Формирование общечеловеческих культурных ценностей у курсантов вузов МВД России в ходе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук / О.А. Тимофеева. – Чебоксары, 2013. – 245 с.

27. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21). URL: <http://base.garant.ru>

28. Турская, Е.Р. Развитие толерантности у сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.Р. Турская. – Москва, 2018. – 24с.

29. Яблонская, Л.М. Деонтология полиции: Монография / Л.М. Яблонская. – Челябинск: Энциклопедия, 2008. – 240 с.

30. Яковлев, Е.В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Москва: ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

Учебное издание

Деккерт Дмитрий Викторович

**ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебно-методическое пособие

Редактирование *Е.А. Пыжова*
Дизайн обложки *Е.К. Булатова*
Тиражирование *А.И. Кубрина*

Подписано в печать 15.11.2019. Формат 60x84/16.
Уч.-изд. л. 6,0. Заказ № 082.
Тираж 100 экз. Цена свободная.

Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел
Тюменского института повышения
квалификации сотрудников МВД России
625049, г. Тюмень, ул. Амурская, 75.

ISBN 978-5-93160-286-8

