РЕФЕРАТ

На тему:

„**ПЕДАГОГИКА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА**”

Виконав:

Слухач магістратури

„Правознавство”

КИЇВ - 2008

## Особенности системы воспитания в правоохранительном органе

В любом деле главное - люди.

Воспитание - целенаправленный процесс формирования и совершенствования важнейших социальных и профессионально важных качеств личности как гражданина общества и носителя общественных ценностей: духовных, мировоззренческих, патриотических, гуманных, поведенческих, моральных, правовых, культурных, трудовых и т.п. Воспитанием достигается адаптация личности к жизни.

Работа с сотрудниками правоохранительного органа это тоже процесс формирования и совершенствования социальных качеств, профессионального совершенствования, порой формирования новых профессионально важных качеств.

Воспитание превращается в виде педагогической деятельности, когда делается целеустремленным, когда организуется и проводится подчиненная его цели система педагогической работы, характерная особым, воспитывающим содержанием, формами, методами, приёмами, средствами воспитания, апробированными в опыте \ разработанными педагогической наукой.

Целью системы воспитания является содействие совершенствованию воспитанности каждого сотрудника коллектива, обеспечивающих их самореализацию и самоутверждение, а также успешное решение профессиональных задач.

Основные задачи системы воспитания в правоохранительном органе:

максимальное использование возможностей, для содействия сотрудникам в совершенствовании их социальных качеств, самореализации и самоутверждении в интересах их самих и решения задач, стоящих перед правоохранительным органом;

удовлетворение потребностей сотрудников в профессиональном , правовом, гуманитарном, моральное культурном и ином цивилизованном совершенствовании своих социальных достоинств;

обеспечение контроля над всеми воспитывающими персонал факторами, а также их коррекция в интересах достижения благоприятного для него и борьбы за укрепление законности и правопорядка результатов;

контроль за происходящими в личности сотрудников и в коллективе изменениями, относящимися к признакам воспитанности, и педагогическое сопровождение их самовоспитания;

создание в правоохранительном органе воспитывающего коллектива;

профилактика профессиональной деформации личности сотрудников, возникновения в коллективе правоохранительного органа негативных, противоправных, неуставных и аморальных проявлений;

использование всех воспитательных возможностей самой правоохранительной деятельности, которой сотрудники напряжённо занимаются весь день и отрыв от которой для участия в специальных, массовых, воспитательных мероприятиях нежелателен;

проведение индивидуальной воспитательной работы как главного направления в целенаправленных воспитательных воздействиях на сотрудников, отвечающих условиям занятости их профессиональной деятельность и специфике практического органа, призванного практически решать задачи;

организация системы специальных общих воспитательных мероприятий в допустимом объёме. Педагогически правильная организация системы воспитания в правоохранительном органе включает пять основных направлений воспитательной работы:

создание воспитывающей среды, обеспечение воспитывающего характера правоохранительной деятельности и руководства ею, обеспечение воспитывающего характера профессиональной подготовки в правоохранительном орган применение специальных общих форм воспитательной работы, стимулирование самовоспитание.

**Педагогические принципы воспитания сотрудников:**

**A) Содержательные принципы воспитания:**

Принцип содержательной преемственности и непрерывности воспитания; принцип опережающего характера воспитания и педагогического оптимизма;

принцип гражданственности; принцип гуманистической направленности;

принцип научности;

принцип воспитывающей деятельности;

принцип воспитывающего управления;

принцип воспитывающего коллектива, воспитания в коллективе и через коллектив;

принцип воспитывающей внешней среды;

принцип единства воспитания и самовоспитания.

**B) Методические принципы:**

принцип гибкого комплексирования и использования разных методов воспитания, средств и приёмов;

принцип единства и согласованности педагогических воздействий;

принцип сотрудничества и партнерства;

принцип активизации рефлексии личности.

**Морально-психологическая подготовленность -** необходимый компонент (вид, грань, характеристика) профессиональной подготовленности сотрудника правоохранительного органа, отвечающий моральным требованием правоохранительной деятельности и обеспечивающий её осуществление в строгом соответствии с высокими моральны] нормами.

Системная структура морально-психологической подготовленности: морально-психологические знания, взгляды, убеждения; морально-психологические мотивы; морально-психологические умения и навыки; морально-психологические качества.

Морально-психологическая подготовленность - мощная, современная система внутренних сил и норм поведения, система ценностей, сохранению которой и следованию которой неуклонно подчиняет своё поведение должным образом подготовленный сотрудник. Это важнейшая часть нового общечеловеческого мировоззрения - гуманного, демократичного, отвечающего требованиям правового и цивилизованного общества, альтернативы котором будущем нет.

**Целью морально-психологической подготовки (МПП)** выступает подготовка персонала правоохранительных органов к высокоморальному поведению и правильному решению профессионально-моральных вопросов в любых условиях, формирование высокого уровня морально-психологической подготовленности у каждого сотрудника, как важнейшего компонента его профессиональной подготовленности и как особого профессионального свойства его личности.

**Основные задачи МПП:**

подготовка сотрудников к решению задач правоохранительной деятельности в условиях стремления общества к построению современного, цивилизованного, гуманного, демократического, правового общества;

формирование и развитие морально-психологических основ к добросовестной службы, верности профессиональному долгу, Присяге, Закону;

развитие морального сознания, морально-психологических качеств, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, обеспечивающих профилактику злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции;

формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения поведения при решении профессиональных задач;

формирование морально-психологических качеств и привычек высоконравственного и культурного поведения в быту, в личной жизни, в проявлениях высокой требовательности к себе, неустанной работы над собой;

сплочение коллективов правоохранительных органов на основе моральных традиций, морально честных и этичных отношений друг к другу, дружбы, товарищества, взаимопомощи, взаимной доброжелательной требовательности, чувств долга, ответственности, чести;

повышение морально-психологической устойчивости, умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам, уговорам, попыткам подкупа, ведущим к нарушениям служебного долга и подрыву чести, служебному предательству.

**Содержание МПП:**

человек, общество, мораль;

право и мораль,

моральные вопросы профессионального долга сотрудника, военнослужащего внутренних войск, должностного лица;

профессиональная деонтология и этика юриста;

морально-психологические аспекты решения профессиональных задач;

морально-психологические аспекты общения и взаимоотношений сотрудника с гражданами, профессиональный этикет;

морально-психологические вопросы поведения сотрудника в коллективе;

морально-психологические особенности действий сотрудника в экстремальных условиях;

морально-психологические основы поведения сотрудника в быту, основы здорового образа жизни;

вопросы морали в работе сотрудника на собой.

**Виды МПП:**

по времени проведения различают *предварительную (*проводимую заблаговременно, длительно, основательно) и *непосредственную (*проводимую непосредственно перед выполнением ответственного задания, причем! прицельно, избирательно, с полным учетом конкретных особенностей предстоящих действий);

по разным правоохранительным органам: МПП личного состава ОВД, СБУ, налоговой милиции, прокуратуры и др.;

по разным специальностям сотрудников: криминальной милиции, спецотрядов, инспекторов ДЛИ, участковых и др.;

по конкретным профессиональным задачам: к общению с населением, к действиям при чрезвычайных обстоятельствах, разрешению гражданских споров и др.;

подготовленных в морально-психологическом отношении и допускающих моральные срывы и промахи;

по должностному положению: всего персонала, рядовых работников, руководителей.

**Организация МПП по двум направлениям:**

МПП в ходе службы и решения правоохранительных задач;

МПП в процессе специального курса.

**Основные элементы оптимальной методики занятий по МПП:**

диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями; свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок, каждым обучающимся; искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода о острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;

ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки на занятиях; требование аргументированного морального обоснования личных мнений, оценок, суждений обучающимися;

организация руководителем занятий соударения мнений обучающихся, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;

коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок; теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков, непосредственно имевших место в жизни данного правоохранительного органа и сотрудников, обучающихся в группе, недавно или только что происшедших;

коллективная моральная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории обучаемых действий;

активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменений навыков, привычек, взглядов обучающимися;

расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);

коллективные упражнения в разработке новых, профессионально специализированных моральных нор или их детализации, конкретизации для своего правоохранительного органа, части, коллектива или даже себя лично;

обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;

совместный поиск ответов на причины не приживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в МПП отдельных членов коллектива, моральных причин недостаточно авторитета сотрудников у населения, путей их повышения;

обсуждение путей совершенствования своей МПП.

Главным методом проведения занятий выступает особый метод - метод ситуативного морального выбора ("моральных дилемм", моральных казусов).Суть его в том, что обучающимся сотрудникам предлагается заранее подготовленная ситуация, характерная наличием выраженного морального аспекта.

Разработан и подтвердил свою педагогическую эффективность и другой *метод - "Я сам" (в* вариантах "*поведение"* и "*сверка").* Позволяет формировать не только умственные моральные умения и навыки, но и привычки, установки, навыки и умения действий и поведения. "*Я сам поведение"* метод базируется на особой методической разработке, воплощенной в "Учебной книжке-памятке". Она выдаётся каждому обучающемуся и содержит три части; рекомендации по организации работы, методические рекомендации и лист самоконтроля. Сердцевина её - методические рекомендации.

Правовое воспитание сотрудников правоохранительных органов - главное в их профессиональном воспитан Важнейшая задача его -обеспечение образцового соблюдения законов в правоохранительной деятельности каждым сотрудником, юристом, воспитание в духе неукоснительного соблюдения законности. Правовая воспитанность характерна:

обострённым чувством справедливости, нетерпимостью ко злу, бесчеловечности, преступности и преступникам;

беспредельным уважением к закону и законности, отношение к ним как и к высшим социальным и личным жизненным ценностям;

рассмотрением законного решения всех вопросов как проявления высшей справедливости,

сформированностью жизненных целей, планов, намерений личного участия в защите прав и свобод граждан в борьбе с преступностью,

постоянным стремлением к выбору и использованию только правомерных, строго законных способов решения профессиональных задач и решения личных жизненных проблем;

непоколебимой устойчивостью к криминогенным соблазнам.

*Фундаментом правового воспитания* выступает *морально-психологическая подготовка* сотрудника. Дефекты ней - нечестность, непорядочность, безответственность, утраченное чувство долга и чести, ощущение вседозволенности, профессиональная неустойчивость, жадность, продажность и т.п., выступают главной личной причиной нарушений законности, особенно таких, как: корыстные злоупотребления, превышение власти, укрытие преступлений от учета, мздоимство, коррумпированность. Лишь отношение к закону, контролируемое самым надёжным и суровым "внутренним прокурором" - совестью, обеспечивают законность действий сотрудника всегда и везде.

Умения по основным стадиям правоприменительного процесса:

умение провести анализ фактических обстоятельств, которые образуют фактический состав данного дела, и решить вопрос об относимости их к юридическому составу (правонарушение, проступок, преступление);

умение выбирать (найти) правовую норму (принцип, принципы) и удостовериться в правильности их текста:

умение осуществить толкование юридических норм и "наложить" их на конкретную ситуацию;

умение принять решение в соответствии с правовыми предписаниями и государственным интересам, т.е. сформулировать индивидуальные государственные веления.

Профессиональная деформация - негативные проявления изменений в личности профессионала, вызваны' противоречивым влиянием профессиональной деятельности и отрицательно сказывающиеся на неё. В сущности, это регресс в воспитании личности. Он особенно опасен у сотрудников правоохранительных органов, ибо профессиональна; деформация чаще всего рукоприкладство, угрозы оружием, незаконные задержания и аресты, силовое принуждение к даче признательных и свидетельских показаний, неадекватное ситуации применение оружия и др.

Так, у части сотрудников возникает:

болезненная подозрительность и недоверие ко всем людям. Понятия честь, достоинство, совесть, честное слово превращаются в их сознании в фикцию и единственную ценность приобретает доказанный, законно документированный факт;

утрата *чувствительности* к человеческой беде, равнодушие к горю, переживаниям, к нравственным и психологическим ранам, к самолюбию и чувству личного достоинства людей, честному имени и др. ("насмотрелся", "напереживался", к делу не подошьёшь");

чисто нормативное мышление, стремление к только формальной правильности своих действий, соблюдении инструкций при игнорировании социальных, моральных, психологических, педагогических и иных соображен перестраховка);

убеждение, что главное в работе не защита конституционных прав граждан, а раскрытие и расследование преступлений;

правовой ригоризм, амбициозность - вера во всесилие закона, убеждение, что только совершенствованием законодательства можно улучшить дело; что лишь ужесточение уголовных наказаний, увеличение прав правоохранительных органов может дать результат, а всё другое - разговоры, "игрушки", мелочь;

чувство непогрешимости и вседозволенности, упоение властью над людьми, стремление к подавлению воли человека и подчинению своей.

Профессиональная деформация, как правило, захватывает личность в целом. У следователей, например, она обнаруживается в "оборонительном поведении" (необходимости принуждать себя к работе, не перестраховываться), отказе от творческого подхода, склонности к косности, рутине, волоките, правовом нигилизм, ложной корпоративное!! ("чести мундира"), карьеризме, индивидуализме, альянсу с коммерческими структурами (в лучшем случае регулярным дармовым выпивкам, в худшем - предательству интересов службы).

Возникновение признаков и проявлений профессиональной деформации во многом определяется индивидуальной подверженностью ей, зависящей от воспитанности сотрудника, уровня его культуры, морально-психологической подготовленности, воли, умения осуществлять самооценку и предъявлять требования к себе и др.