

найвышэйшай каштоўнасцю і мэтай нашага грамадства і дзяржавы. На гэтым грунтуецца і праца па распрацоўцы нарматыўна-прававога, навукова-метадалагічнага і арганізацыйнага суправаджэння дзейнасці МУС у кантэксце забеспячэння нацыянальнай бяспекі Рэспублікі Беларусь. Яно накіравана на абарону чалавека незалежна ад яго нацыянальнасці, палітычных і рэлігійных перакананняў і іншых характарыстык.

Гэта ідэя праходзіць па шэрагу нарматыўных прававых дакументаў, сярод якіх Закон «Аб органах унутраных спраў Рэспублікі Беларусь», Канцэпцыя нацыянальнай бяспекі Рэспублікі Беларусь, Палажэнне аб праходжанні службы ў органах унутраных спраў Рэспублікі Беларусь і інш.

У найбольшай меры праблема ідэалагічнага суправаджэння нарматыўна-прававога, навукова-метадалагічнага і арганізацыйнага суправаджэння дзейнасці МУС у кантэксце забеспячэння нацыянальнай бяспекі Рэспублікі Беларусь знаходзіць сваё адлюстраванне ў загадзе Міністэрства ўнутраных спраў Рэспублікі Беларусь ад 30 лістапада 2018 г. № 333 «Аб арганізацыі ідэалагічнай работы ў органах унутраных спраў Рэспублікі Беларусь».

Ідэалагічная работа ў МУС нацэлена на тры асноўныя аб'екты ідэалагічнага ўздзеяння:

на супрацоўнікаў органаў унутраных спраў, на дасягненне і падтрыманне іх высокага ўзроўню прафесіяналізму і маральнага духу;

грамадзян Рэспублікі Беларусь, на фарміраванне ў іх высокага ўзроўню прававой свядомасці і культуры;

міжнародную грамадскасць, з мэтай фарміравання адэкватнага разумення мер, якія прымаюцца дзяржавай па ўмацаванні грамадскага парадку і забеспячэнні грамадскай бяспекі ў краіне.

Дакумент даволі кампактна рэгламентуе задачы і прынцыпы ідэалагічнай работы ў органах унутраных спраў Рэспублікі Беларусь, а таксама вызначае восем напрамкаў гэтай работы: выхаваўчая работа; інфармацыйна-прапагандысцкая работа; псіхалагічная работа; сацыяльна-прававая дзейнасць; сацыякультурная дзейнасць; контрпрапагандысцкая дзейнасць; інфармацыйна-камунікатыўная дзейнасць; узаемадзеянне з дзяржаўнымі органамі, грамадскімі аб'яднаннямі і рэлігійнымі арганізацыямі.

Станоўчым момантам прыняцця названага загаду стала памяншэнне колькасці папярэдніх загадаў і распараджэнняў, што рэгламентавалі ідэалагічную работу ў МУС.

Важным з'яўляецца ўказанне на тое, што навуковае і метадычнае суправаджэнне ідэалагічнай работы ў органах унутраных спраў ускладаецца на ўстановы адукацыі МУС, перш за ўсё Акадэмію МУС.

Любы нарматыўны прававы акт мае і свае пэўныя недахопы, якія патрабуюць яго ўдасканалення. Напрыклад, узгаданы загад змяшчае цалкам правільнае патрабаванне актыўна процідзейнічаць распаўсюджванню ў грамадстве дэструктыўнай ідэалогіі. Аднак у загадзе адсутнічае дакладнае вызначэнне паняцця «дэструктыўная ідэалогія». Адсутнасць у дакуменце пераліку падобнага роду ідэалогій, роўна як і адсылкі да іншых нарматыўных прававых актаў, якія рэгламентуюць дадзенае паняцце, ускладняе разуменне таго, якія з наяўных у сучасным свеце ідэалогій неабходна разглядаць як дэструктыўныя. Магчыма, гэта пакінута на меркаванне выканаўцы. Але тут ёсць відавочны прабел, які патрабуе свайго пераадолення. Прычына ў тым, што ў сучаснай паліталогіі маецца тэндэнцыя залічэння да дэструктыўных ідэалогій не толькі ідэалогіі фашызму, але, напрыклад, і ідэалогіі камунізму з яго арыентацыяй на рэвалюцыю і разбурэнне існуючых асноў грамадства. Радыкалізм тэорыі і практыкі ідэалогіі камунізму – рэч агульнавядомая. Дастаткова ўзгадаць падзеі ў Кампучыі (Камбоджы) пры Пал Поце і яго чырвоных кхмераў, хунвэйбінаў пры Мао Цзэдуне ў Кітаі перыяду культурнай рэвалюцыі або нашу ўласную гісторыю перыяду Грамадзянскай вайны і сталінскіх рэпрэсій. Разам з гэтым у сучасны перыяд нашай гісторыі існуе і культывіруецца ідэя пераносу ўсяго лепшага, што мелася ў савецкі час, у сённяшнюю Беларусь. Навызначанасць пазіцыі на ўзроўні дзяржаўнай ідэалогіі ў дачыненні да станоўчых і адмоўных бакоў ідэалогіі камунізму, практыкі яе рэалізацыі ў розных краінах свету пакідае пытанне з залічэннем указанай ідэалогіі да ліку дэструктыўных адкрытым.

У згаданым вышэй дакуменце адсутнічае таксама задача барацьбы або процідзеяння такім з'явам сучаснасці, як тэрарызм і экстрэнізм. Магчыма, яны аб'ядноўваюцца ў паняцці «дэструктыўная ідэалогія». Але, на наш погляд, па прычыне асаблівай значнасці неабходнасці барацьбы з падобнага роду з'явамі ў сучасны перыяд неабходна асобна на іх акцэнтаваць увагу.

Ясна, што ўказаны дакумент выбудоўвае структуру ідэалагічнай работы, вызначае крытэрыі ацэнкі эфектыўнасці ідэалагічнай работы, парадак ажыццяўлення аналізу эфектыўнасці ідэалагічнай работы і іншыя важныя моманты. Але паколькі ў ім выкарыстоўваецца тэрміналогія, якая дапускае розначытання, то, на наш погляд, неабходна далейшае яго ўдасканаленне ў гэтым плане.

УДК 159.9:34

**О.Э. Схолчик**

## **РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ МОТИВАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В настоящее время особую актуальность приобретает вопрос становления личности сотрудника правоохранительных органов как профессионала и нравственной личности, характеризующейся ценностными представлениями о профессиональной деятельности и устойчивой мотивацией. Стремление и готовность сотрудника прикладывать усилия в своей профессиональной деятельности являются одним из важнейших факторов обеспечения ее эффективности. В связи с чем в процессе профессионального обучения важное значение имеет целенаправленное формирование личности сотрудника органов внутренних дел с устойчивыми мотивами профессиональной деятельности, определяющими долговременные планы службы в ОВД и возможность самореализации в профессии.

Одним из наиболее эффективных методов, стимулирующих развитие личности в целом, выступает специально организованный психологический тренинг, включающий ролевые и деловые игры, дискуссионные методы, мозговой штурм, метод кейсов, релаксационные, аутотренинговые и медитативные упражнения и др. Использование активных методов работы, феномена взаимовлияний участников позволяет не только решать актуальные проблемы участников, но и научиться использовать личные ресурсы для разрешения тех или иных проблем в будущем, овладеть новыми способами действия.

Психологический тренинг направлен на актуализацию всего личностного потенциала человека и его саморазвитие. Работа в тренинге содействует процессам самопознания и самосовершенствования, что ведет к более глубокому пониманию себя, формированию адекватной самооценки и реального представления о себе, в том числе своего Я-образа в профессии. Он дает возможность участникам проявить собственные типичные модели поведения, обнаружить личностные ресурсы и ограничения. За счет моделирования и проигрывания новых ситуаций позволяет расширить личный опыт новыми эффективными способами поведения в проблемных ситуациях.

Тренинги нацелены на решение многих задач, среди которых развитие стрессоустойчивости, уверенного поведения, коммуникативной компетентности, бесконфликтного общения и др.

Особого внимания заслуживают тренинги, направленные на формирование и укрепление мотивации в профессиональной деятельности и реализацию в ней своего личностного потенциала. Это очевидно, поскольку успех в профессиональной деятельности зависит не только от глубины знаний, развитых способностей и умений сотрудника, но и от интенсивности и направленности его мотивации. Мотивированные сотрудники, как правило, стремятся к значимому для них результату и достигают лучших показателей в своей деятельности, что ведет к повышению ее эффективности.

Под мотивацией понимается совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих индивида к деятельности для достижения поставленных целей. Мотив имеет индивидуальный характер, это то, что побуждает человека к деятельности, направляет его на удовлетворение определенной потребности, это субъективная причина его поведения и действий. Наряду с функцией побуждения мотивы также выполняют и функцию смыслообразования, которая заключается в придании окружающей действительности субъективной значимости, наполнении ее личностным смыслом и, таким образом, в побуждении действовать. Побудительная сила таких мотивов зависит от потребностей, удовлетворение которых обусловлено деятельностью, направленной на данный мотив. Когда деятельность является эмоционально привлекательной, выполняется в силу интереса к ней и субъективного ощущения ее ценности, когда она выступает самоцелью, а не средством достижения другой цели, такую мотивацию принято называть внутренней. Достижение в процессе деятельности внутренних целей доставляет удовольствие и само по себе выступает мотивирующим фактором, побуждая прикладывать усилия и добиваться успеха, что ведет к более высоким результатам. Если такая деятельность является трудной, она воспринимается как возможность для самореализации и личностного роста.

В отличие от внутренней внешняя мотивация связана с влиянием других людей на возникновение и развитие мотивов человека. Говоря о внешней мотивации, имеют в виду, что индивид готов прикладывать усилия и старания в работе из-за таких факторов, как деньги, награда, положительная обратная связь, признание, продвижение по карьерной лестнице и т. д., нежели из-за самой работы. Стимулами выступают некие внешние факторы, непосредственно не связанные с содержанием самой деятельности, это то, что может выступать в качестве компенсации за усилия и старания, нечто желаемое, которое человек хотел бы приобрести в результате своих усилий, т. е. работа выступает преимущественно инструментальным действием для достижения других целей. Считается, что поведение при внешней мотивации является нестойким: оно может исчезать, если пропадает подкрепление. В то же время в жизни нет четких разграничений внутренней и внешней мотивации, поведение индивида является, как правило, полимотивированным, внутренняя мотивация может дополняться инструментальной и наоборот, при этом общая интенсивность всей мотивации будет повышаться. Например, желание продвигаться в карьерном росте требует от сотрудника достижения профессионализма, развития профессионально значимых качеств, нахождения новых личностных смыслов в профессиональной деятельности и т. п., в результате чего сотрудник ощущает себя эффективным, воспринимает себя профессионалом в данной сфере. В свою очередь, реализуемая потребность в компетентности приводит к развитию внутренней мотивации.

Вместе с тем среди факторов, мотивирующих индивида в профессиональной деятельности, наиболее значимы те, которые способствуют его самореализации, личностному и профессиональному росту. Тех, кто ориентирован преимущественно на личностный рост, саморазвитие привлекают трудные и небанальные задачи, для решения которых необходимы усилия и творческий подход. Таких людей не пугают трудности и неопределенности, они сохраняют мотивационную готовность, желание работать даже в неблагоприятных условиях. В основе их мотивации лежат не дефицитарные потребности, а потребности в росте. И поэтому одной из задач, решаемых с помощью психологического тренинга, является развитие прежде всего внутренней мотивации в профессиональной деятельности посредством осмысления важности, общественной значимости правоохранительной деятельности, осознания своей причастности к общественной пользе, к тому, что приносит она обществу, людям и самому сотруднику.

На мотивацию поведения индивида и его отношение к деятельности влияет близость и отдаленность целей во времени. Определение целей, достижение которых возможно в отдаленном будущем, и создание долгосрочных планов для их реализации создают перспективу будущего. Цели, рассчитанные на перспективу, требуют больших усилий, они достигаются после реализации промежуточных целей. Такие близлежащие цели выступают инструментальными, и их достижение необходимо для реализации долгосрочной цели. Например, было обнаружено, что обучающиеся, которые рассматривали учебу как инструмент для своей будущей карьеры, имеют более высокую учебную мотивацию. Осознание курсантами связи будущей деятельности с учебной деятельностью, осмысление и определение собственного плана на перспективу выступает важной задачей в развитии их мотивации.

Таким образом, специально организованный психологический тренинг, нацеленный на развитие мотивации в профессиональной деятельности, имеет широкие возможности для решения этих и иных задач, связанных с осознанием и укреплением мотивации в профессиональной деятельности, развитием стремления к самореализации в профессии и осознанием путей достижения успеха.

УДК 343.4

*Т.Г. Терещенко*

## **МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Уголовно-исполнительная система (УИС) является структурным компонентом правоохранительных органов, функционирование которой направлено на реализацию исполнения и отбывания наказаний, принудительной изоляции и медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях, исполнения меры пресечения в виде заключения под стражу, актов амнистии и помилования, осуществления розыска лиц, уклоняющихся от отбывания наказания, принудительной изоляции и медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду. В рамках своей структуры УИС представлена Департаментом исполнения наказаний МВД Республики Беларусь и управлениями по г. Минску и соответствующим областям.

В рамках функциональных обязанностей на Департамент возложены обязанности по организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников и гражданского персонала УИС, лечебно-трудовых профилакториев. Реализация данного положения согласовывается с Концепцией развития организаций уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториев МВД Республики Беларусь, утвержденной приказом МВД Республики Беларусь от 20 июня 2016 г. № 167. Одним из приоритетных направлений в соответствии с концепцией выступает также организация идеологической работы и кадрового обеспечения, совершенствование системы подбора и расстановки кадров, подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников (работников) организаций УИС.

В ходе обучения в Академии МВД при получении высшего образования (специализация «уголовно-исполнительная деятельность») осуществляется преподавание циклов социально-гуманитарных дисциплин, специальных дисциплин, дисциплин специализации и дополнительных видов подготовок.

В соответствии с квалификационными характеристиками специалиста-выпускника для специальности «правоведение», специализации «уголовно-исполнительная деятельность» (утверждены 29 августа 2017 г. министром внутренних дел Республики Беларусь) требования к компетентности выпускника строятся на приобретении профессиональных знаний в пределах правоохранительной, профилактической и уголовно-исполнительной деятельности.

Одним из ключевых элементов профессиональной подготовки современного сотрудника уголовно-исполнительной системы является привитие навыков антикоррупционной устойчивости и в целом получение знаний в контексте понятия коррупции, системы мер для ее предупреждения, формирования навыков преодоления рисков коррупционного характера и разрешения конфликтов интересов.

На современном этапе учебная программа «Противодействие коррупции» (создана на основании типовой от 2019 г.) позволяет для различных категорий обучающихся – на первой ступени образования, дополнительного образования взрослых – успешно освоить указанный материал. Вместе с тем одним из направлений обучения является активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся, формирование у обучающихся умений и навыков самостоятельного приобретения и обобщения знаний в контексте их саморазвития и самосовершенствования. Это согласуется с Методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы студентов (курсантов, слушателей) от 18 ноября 2019 г.

Применительно к изучению указанной дисциплины целесообразно делить задания на три модуля: формирующие знания на уровне узнавания, воспроизведения и применения полученных знаний.

Например, полагаем, что возможно на начальном этапе формирования первичных данных самостоятельно конспектировать материал с составлением обзора литературных источников по следующим вопросам: сравнительный анализ понятия, признаков и видов коррупции в отечественной научной правовой литературе, международном законодательстве, законодательстве Республики Беларусь, отраслевом законодательстве УИС; роль общественных объединений и средств массовой информации в борьбе с коррупцией; общественный контроль в системе УИС и др.

На последующем этапе формирования компетенций на уровне воспроизведения целесообразно подготовить материал для выступления на семинарском занятии в виде сообщения (тематический доклад, эссе) по следующим темам: «Коррупционные риски в деятельности УИС», «Декларирование доходов и имущества», «Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в сфере УИС», «Взаимодействие государственных органов и иных организаций в сфере борьбы с коррупцией»; «Опыт зарубежных стран в регламентации вопросов служебной этики» и др.

На уровне формирования компетенций для применения полученных знаний целесообразно подготовить материал для использования в образовательном процессе в виде научного доклада или научной работы. Например, по темам «Коррупционные правонарушения при осуществлении закупок в системе УИС», «Коррупционные правонарушения в процессе осуществления административных процедур в деятельности УИС», «Устранение последствий коррупционных правонарушений и преступлений», «Транспарентность при организации исправительного процесса», «Комплаенс департамента как одно из направлений противодействия коррупции».