

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».

Таким образом, успешная самостоятельная работа по овладению знаниями должна иметь системный и целенаправленный характер, связанный с постепенным и поэтапным расширением спектра изучаемых научных материалов, их систематизацией и последующей научной обработкой. Особое значение в деятельности УИС имеет формирование знаний, умений и навыков в области противодействия коррупции как одной из внутренних угроз в системе национальной безопасности.

УДК 351.74

М.Ю. Узгорок

МЕТОДЫ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Современные реалии развития белорусского общества требуют высокого уровня профессиональной деятельности правоохранительной системы, важнейшим условием которой является духовно-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел.

Духовно-нравственное воспитание предполагает работу руководителей подразделений по идеологической и воспитательной работе, социальных институтов, направленную на формирование у сотрудников органов внутренних дел высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, нравственное самосовершенствование и достижение морального идеала в поведении. Моральные потребности побуждают сотрудника к активной жизненной позиции, мобилизуют на успешное выполнение профессиональных задач, соблюдение законности и укрепление дисциплины.

Основной задачей воспитательного процесса является формирование такого уровня сознания, когда моральные требования, предъявляемые к сотруднику, становятся его внутренними убеждениями, которыми он руководствуется в жизни.

Важным инструментом в решении воспитательных задач являются методы воспитания. Особенность воспитательной работы с личным составом предполагает применение многообразных методов педагогического воздействия. В воспитательном воздействии невозможно выделить универсальный метод, так как методы воспитания находятся в полном взаимодействии и взаимно дополняют друг друга.

Одним из основных методов воспитания является метод убеждения, так как ему принадлежит определяющая роль в формировании мировоззрения, а также таких важнейших качеств личности, как сознательность и убежденность. Метод убеждения апеллирует к уму, логике, опыту и чувствам человека, обеспечивая добровольное принятие идей, их самостоятельное осмысливание и превращение в мотивы поведения.

Эффективность применения метода убеждения зависит от многих факторов, основными из которых являются глубокая личная убежденность самого воспитателя в справедливости, истинности того, в чем он убеждает подчиненных, а также правдивость и безупречная логика обоснования приводимых аргументов. Важны и соблюдение педагогического такта руководителя, исключение высокомерия, назидательного тона, грубости, насмешек, упреков, авторитет руководителя среди подчиненных.

Метод примера представляет собой целеустремленное и планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудников системой положительных примеров, призванных служить им образцом для подражания, средством самовоспитания.

Положительный пример, являясь носителем социальных ценностей, имеет значительную воспитательную силу и служит ориентиром в деятельности человека.

Поведение сотрудника определяется не только сознанием, но и жизненным опытом, укоренившимися привычками. Ему необходимо не только разъяснить, показать на примере, как надо действовать, его надо еще и научить поступать правильно. Это достигается с помощью метода упражнения.

Использование метода упражнения в воспитании обеспечивает выработку привычек инициативного выполнения своих обязанностей и высоконравственного поведения, совершенствование и развитие волевых качеств, развитие творческих способностей, внимания, памяти, мышления, речи, развитие интеллектуальных и физических качеств.

В формировании и развитии личности сотрудника органов внутренних дел важное место отводится методу поощрения.

Поощрение представляет собой специфическую упорядоченную совокупность приемов и средств морального и материального стимулирования сотрудников. Поощрение всегда несет в себе оценочную и стимулирующую функции. Его оценочная сторона определяется общественным признанием поведения сотрудников, их деятельности в выполнении служебных обязанностей.

Поощрение является эффективным средством воспитания подчиненных, его применение требует от руководителя серьезного и вдумчивого отношения. Пользуясь своим правом поощрять, руководитель должен учитывать индивидуальные особенности личности и мнение коллектива, а также выбирать соответствующие условия, чтобы отметить старания подчиненных. В определенных случаях, учитывая характер и личностные качества, необходимо чаще хвалить сотрудника, задавая ему тем самым высокую планку. Сознательный человек будет стремиться соответствовать подобной оценке руководителя, это будет являться для него серьезным стимулом. Однако для некоторых сотрудников чрезмерная похвала может оказаться и расслабляющим фактором.

В воспитании личного состава используется метод принуждения. Под ним понимается система средств и приемов воздействия на сотрудников, нарушающих законы и нормы морали, с целью исправить их поведение и побудить добросовестно выполнять служебный долг. Принуждение требует от воспитателя не только твердой принципиальности, бескомпромиссности, но и известного такта, педагогической мудрости. Пользоваться им следует разумно, не увлекаясь и не злоупотребляя.

Принуждение осуществляется применением таких мер, как категорическое требование, запрет, создание осуждающего общественного мнения, предупреждение о привлечении к ответственности, взыскание и др.