

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЛИЦИИ

Н.В. Сердюк

10.7256/2222-1964.2013.02.1

РАЗВИТИЕ ГЕРМЕНЕВТИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Эффективность деятельности МВД России ставится в число приоритетов в ключевые моменты жизни государства, общества и отдельных граждан, когда осуществление этой деятельности сопряжено с немалыми трудностями, важнейший путь преодоления которых — работа с людьми. Любые реформы и решения будут малоэффективны без усиленного внимания к подготовке кадров, их воспитанию, тесно увязанному с реалиями происходящих перемен.

Принятый 7 февраля 2011 г. Федеральный закон «О полиции», как и ряд новых ведомственных актов МВД России, посвящены, в том числе, вопросам обучения и воспитания кадров: приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел РФ»; Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ, утвержденный приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138; Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ, утвержденный Приказом МВД России от 3 июля 2012 г. № 663. В этих документах перед МВД России поставлена задача *модернизации системы обучения и воспитания кадров органов внутренних дел*, приведения ее в соответствие с современными требованиями общества и государства к правоохранительной деятельности и сотруднику правоохранительных органов.

Целями таких преобразований являются:

- восстановление отношения к воспитанию как важнейшему направлению повышения эффективности оперативно-служебной деятельности и решения задач, возложенных на органы внутренних дел;
- определение места воспитательной работы в обеспечении оперативно-служебной деятельности всей системы органов внутрен-

них дел, направленной на формирование у сотрудников комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств, подготовку сотрудников, способных реализовать задачи правоохранительной деятельности в условиях демократического общества, готовых соблюдать конституционные права человека и гражданина и на практике осуществлять их эффективную защиту; обеспечение высокой антикоррупционной устойчивости сотрудников и надежного иммунитета к профессиональным деформациям личности;

- разработка научной основы развития системы воспитательной работы применительно к современным условиям;
- создание нормативно-правовой и методической базы осуществления воспитательной работы как в масштабах Министерства, так и непосредственно в территориальных органах МВД России по субъектам Федерации;
- приведение организационно-штатной структуры воспитательных аппаратов в соответствие с изменившимися условиями;
- организация подготовки и переподготовки специалистов-воспитателей для органов внутренних дел;
- организация обучения руководителей всех звеньев теории и практике воспитания подчиненных, повышение их педагогической и управленческой компетентности.

К базовым принципам деятельности полиции, закрепленным Федеральным законом «О полиции», относятся, прежде всего, соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина; законность; беспристрастность; открытость и публичность; общественное доверие и поддержка граждан и т.п. В свою очередь, эти принципы и обязанности полиции согласуются с основными

конституционными принципами, в частности, с положениями ст. 2 Конституции РФ, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

В одном из своих первых интервью в качестве Министра внутренних дел РФ генерал-лейтенант полиции Владимир Колокольцев заметил, что главная проблема полиции сегодня — доверие людей, вернуть которое крайне важно, поскольку «без должной поддержки граждан никакая профессиональная структура не будет эффективной» [1, 4].

Кроме того, он подчеркнул, что «повышение профессионализма и качества кадрового состава полиции — приоритетная задача» [1, 3] руководящего состава МВД России, в связи с чем необходимо развивать профессионально-педагогическую компетентность самих руководителей.

Действительно, значительная роль в решении поставленных задач принадлежит руководителям органов внутренних дел, от управленческой и педагогической компетентности которых во многом зависят как эффективность деятельности по борьбе с преступностью, укреплению законности и правопорядка, так и отношение населения к этим органам. Руководитель — это социальный педагог, ежедневно решающий множество задач по профессиональному обучению, воспитанию и развитию персонала органов внутренних дел, и от того, насколько он успешен, целеустремлен, мотивирован к этой деятельности, зависит и успешность его сотрудников.

Одним из эффективных инновационных подходов, способных оптимизировать результаты педагогической деятельности руководителя органа внутренних дел, является *герменевтический подход* [2, 242].

Содержание герменевтического подхода в педагогической деятельности руководителя органа внутренних дел можно выразить в следующих положениях:

1) *придание всему процессу воспитания смыслообразующего характера*. Как целенаправленный, системный процесс, профессиональное воспитание в органах внутренних дел должно быть наполнено глобальным смыслом актуализации, формирования и развития профессионально значимых личностных качеств сотрудника для максимально эффективного осуществления им служебной деятельности, раскрытия потенциа-

ла всех его творческих, профессиональных сил, устремлений, возможностей;

2) *разъяснение сотрудникам смысла непрерывного активного самосовершенствования и оказание помощи в этом направлении*. Данные обстоятельства и условия побуждают сотрудников к энергичной практической работе. Педагогикой накоплен опыт и сформулированы рекомендации относительно самоорганизации и методов такой работы, а руководители способны оказать помощь сотруднику на пути самостроительства;

3) *разъяснение сотрудникам смысла следования в службе и жизни цивилизованным социальным, нравственным, поведенческим ценностям и предписаниям*. Особое значение для них имеют ценности долга, ответственности, чести, достоинства, совести. Понятие чести выражает формальное признание государством и обществом в целом, уважение к личности сотрудника органов внутренних дел за выполнение им общепринятых нравственных и правовых, профессиональных норм. Понятие достоинства связано с осознанием и признанием важности успешного, нравственно безукоризненного выполнения своего долга. Сохранение чести и серьезное отношение к достоинству возвышает сотрудника в глазах других людей и своих собственных, обогащает смысл того, что он делает;

4) *разъяснение и углубление смысла службы в органах внутренних дел*. Смысл служебный заключается в укреплении законности и правопорядка в обществе, защите граждан от преступных посягательств. Но есть и личный смысл — самоутверждение путем достижения успехов в жизни, наличие условий для личностного и служебного роста, совершенствования качеств, развития способностей, повышения юридического и социально-педагогического, специального психологического профессионализма и образованности. Он достигается не только путем устных разъяснений, но и посредством убеждения в опыте службы, когда последняя организована должным образом, с условиями для профессионального роста, полной социальной защитой, уважением прав и человеческого достоинства, заботой о личном составе;

5) *педагогическая организация близких и далеких перспектив*. Это направление работы было разработано в педагогике и успешно использовано классиком педагогической теории и практики Антоном Семеновичем Макаренко.

Организация близких и дальних перспектив служебной деятельности — один из «краеуголь-

ных камней» управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел, который должен четко представлять себе перспективы развития профессиональных способностей и качеств подчиненных ему сотрудников, возможности их карьерного роста, раскрытия личностно-профессионального потенциала;

6) *постоянный интерес к реальной работе каждого сотрудника по самосовершенствованию, поддержание устойчивой мотивации к ней и оказание действенной помощи.* Такая работа гуманна по своей сути и одновременно способствует успешному решению служебных задач каждым сотрудником. Формирование и поддержание у сотрудников устойчивой мотивации на достижение жизненного и профессионального успеха, а не мотивации избегания неудач, выражающейся подчас в атрибутике деятельности, а не в самой деятельности, — одна из основных психолого-педагогических задач руководителя органа внутренних дел;

7) *организация службы в органе внутренних дел, подразделении в строгом соответствии с теми общечеловеческими и профессиональными ценностями, в постижении смысла которых руководитель, воспитатель стремится помочь сотруднику.*

Деятельность сотрудника органов внутренних дел, связанная с защитой законных прав и интересов граждан, является глубоко гуманной по сути, обращенной к нравственным ценностям свободы и счастья человека в гармонии с окружающими. Донести эту идею до рядового сотрудника и организовать на ее основе служебную деятельность в подразделении — миссия руководителя с опорой на реализацию герменевтического подхода в педагогической деятельности.

Таким образом, герменевтический подход пронизывает всю воспитательную работу в целом, являясь системообразующим направлением педагогического процесса, осуществляемого в органах внутренних дел.

На современном этапе повышенное внимание как в профессиональном обучении, так и в области профессионального воспитания уделяется тому, чтобы сотрудники в своей служебной деятельности руководствовались общественными и профессиональными ценностями, чувством долга, должностными обязанностями и пр. В ценностном отношении важны не только сами знания — они должны перерасти в убеждения, привычки и нормы поведения, найти выражение в требова-

тельности к себе, отношении к людям и пр. Необходимо не просто знать, что такое патриотизм, а быть патриотом; не просто знать, что такое служебный долг, но и неукоснительно выполнять его; надо не просто знать, что права граждан сотрудник должен безусловно уважать, но и испытывать потребность в таком уважении, обладать привычкой соблюдать профессиональные обязанности при любых обстоятельствах и т.д. Все это сложные трансформации знания в сознании человека, и добиться их реализации на практике непросто. Профессиональное воспитание с опорой на реализацию герменевтического подхода предъявляет руководителю определенные требования, в том числе: служить примером смыслоблюдающего поведения, обладать безоговорочным авторитетом у воспитываемых сотрудников, владеть методическим мастерством педагога и методикой педагогической герменевтики, реализующей и воспитательную задачу. Ни приказом, ни принуждением, ни передачей сообщений, ни прямым материальным взаимодействием нельзя сформировать личностные смыслы, системы ценностей индивида.

Повышенное внимание должно уделяться *установлению психолого-педагогического контакта* между воспитателем и сотрудником. Это атмосфера повышенного взаимного понимания, искренности, доверительности, доброжелательности, интеллектуального и эмоционального сближения друг с другом, в которой успешнее достигается взаимопонимание, и следовательно, требуемый результат.

Любое воспитательное воздействие на сотрудников должно начинаться с *уточнения значения ими значения слов (категорий, терминов)*, понимание смысла которых обязательно для их профессиональной деятельности. У большинства людей понимание значения даже общеупотребительных слов существенно различается, носит бытовой, неполный, неточный, искаженный и даже вовсе неверный характер. В связи с этим, в частности, рекомендуется:

- осуществлять тренировки, выполнять упражнения по интерпретации юридических терминов, понятий, категорий, например, которые необходимо растолковать гражданину, соответственно, разобравшись в них самостоятельно;
- систематически в рамках служебной подготовки проводить лингвистико-правовую экспертизу нормативных актов, законов, ведомствен-

ных документов, циркуляров и должностных инструкций, регламентирующих служебную деятельность различных категорий сотрудников, на предмет наиболее полного и глубокого понимания смысла их содержания и адекватного применения на практике.

Сотрудникам необходима помощь в осмыслении и выборе мотивации отношений и действий, т.е. понимании сути и смысла поступков и действий, принятии определенных решений, поскольку они далеко не всегда осознают подлинные мотивы своих действий и поступков. Следует приучать их к осмыслению собственной мотивации, к педагогической рефлексии, честному ответу самим себе, ради чего они это делают, и на этой основе побуждать к выбору мотивов, сочетающих личный интерес и интересы службы, коллектива, общества, государства. Руководитель-воспитатель может делать это индивидуально при глубоком и всестороннем анализе мотивов службы, отношений и действий отдельных сотрудников.

При объяснении смысла социальных ценностей, целесообразных способов поведения и тому подобного руководителю, воспитателю следует *использовать все приемы убеждения*:

- в первую очередь опираться на личный пример, опыт служебной деятельности;
- демонстрировать личностно-профессиональные возможности сотрудника;
- опираться на положительное в его личностном потенциале.

Особенно это важно в процессе образования, которое должно стать *смыслопорождающим* и тем самым воспитывающим. Воспитывающий характер профессионального обучения должен выражаться и в выработке личностных смыслов при изучении его содержания.

Жизненные смыслы всегда практичны, и их нельзя познать без *связи разъяснений и убеждений с жизнью, службой, практикой деятельности* сотрудников. Поэтому воспитательная задача всегда должна быть ориентирована на повседневную служебную деятельность каждого сотрудника с ее проблемами и особенностями.

Смысл предполагает значение для себя, поэтому при оказании сотруднику помощи в постижении смысла той или иной ценности, нормы, отношения, действия, мотива руководителю необходимо учитывать *личные интересы сотрудника* в жизни, достижение им служебных успехов, повышение собственного имиджа и статуса в коллективе, реализацию ближайших и отдаленных

личных планов и др. Важно демонстрировать, что действия в соответствии с правильно понятым их смыслом всегда гармонично сочетают личные интересы с интересами коллектива, службы, общества, государства.

У человека смысл ценностных ориентаций, действий, идеалов, оснований выбора вариантов поступков отличается эмоциональной природой, поэтому большое значение в развитии герменевтического подхода в педагогической деятельности руководителя ОВД имеет *эмоциональный фон*:

- важно не оставлять сотрудника равнодушным к объяснениям руководителя-воспитателя, стремиться «доходить до сердца»;
- воплощать в жизнь общественно значимый смысл правоохранительной профессии (от позиции руководителя-воспитателя к осознанной позиции личностного смысла сотрудника на основе выдающихся примеров служения своей профессии, народу, Отечеству).

Развитие герменевтического подхода в педагогической деятельности руководителя ОВД целесообразно связывать с *развитием у сотрудников смыслового мышления* — стремления и умения искать смысл в жизни, решении служебных задач и прочем и находить ответ, опираясь на способность понимать, принимать, сотрудничать, сочувствовать, сопереживать, достигать согласия (не забывая о развивающей требовательности), интегрировать, взаимно уподобляться. Полезно использовать психолого-педагогический анализ конкретных случаев, ситуаций (в том числе из практики деятельности сотрудников своего органа внутренних дел) с выявлением смысла действий их участников и определением оптимального поведения в них, основанного на осознанном, цивилизованном смысле деятельности педагогически сформированной и воспитанной личности.

Большое значение для развития герменевтического подхода в педагогической деятельности руководителя ОВД имеет *методика разъяснения руководителем значений и смыслов управленческих решений*. Если реалии службы не подтверждают сказанное, то оно утрачивает свою значимую роль. Следует учитывать, что подчиненным нередко кажутся неверными или необоснованными решения и действия их начальников, которым зачастую приписываются даже корыстные, манипулятивные мотивы и расчеты либо некомпетентность в целом. Поэтому в случаях, когда, по предположению руководителя, наиболее возможны неверные оценки подчиненных, при об-

учении практическому пониманию необходимо разъяснить, обосновать смысл своих решений и действий.

Смысл и значение службы в органах внутренних дел исторически имеют высокое нравственное звучание: долг и ответственность, честь и призвание отстаивать интересы личности, общества и государства в области охраны правопорядка. Современное понимание предназначения службы в органах внутренних дел тесно связано и с нравственным основанием этой деятельности, выраженным в ценностной категории смысла: «Высшим нравственным смыслом служебной деятельности сотрудника является защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод».

В этой связи возрастает необходимость построения целостного педагогического процесса в органе внутренних дел на ценностно-смысловых позициях, с развитием личностного смысла каждого сотрудника в профессии, ее перспективах, в построении успешной служебной карьеры, постоянном профессиональном самосовершенствовании. Значительная роль в этой работе принадлежит руководителю органа внутренних дел. Построение педагогического процесса в таком органе на ценностно-смысловых основаниях выдвигает сложнейшую задачу преобразования стандарта профессиональной деятельности из безличной формы всеобщности в личностную профессиональную культуру каждого сотрудника.

Библиографический список:

1. Колокольцев В. «Если мы требуем соблюдения законности со стороны граждан, то сами должны быть безупречны» / беседовали Е. Маетная, Е. Карачева // Известия. 2012. 24 мая.
2. Сердюк Н.В. Педагогическая деятельности руководителя органа внутренних дел: развитие герменевтического подхода: монография. — М., 2013.
3. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ: прил. к приказу МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138.

References (transliteration):

1. Kolokol'tsev V. «Esli my trebuem soblyudeniya zakonnosti so storony grazhdan, to sami dolzhny byt' bezuprechny» / besedovali E. Maetnaya, E. Karacheva // Izvestiya. 2012. 24 maya.
2. Serdyuk N.V. Pedagogicheskaya deyatel'nosti rukovoditelya organa vnutrennikh del: razvitie germenevticheskogo podkhoda: Monografiya. — M., 2013.
3. Kodeks professional'noy etiki sotrudnika organov vnutrennikh del RF: pril. k prikazu MVD Rossii ot 24 dekabrya 2008 g. № 1138.