**План.**

1. Введение.
2. Глава 1. Коллектив сотрудников ОВД как воспитатель: его характеристика, пути становления.
3. Первичный коллектив и его морально-психологический климат Руководитель как организатор нравственных отношений в коллективе
4. Заключение.
5. Список литературы.

**Введение.**

Поскольку правоохранительная деятельность — специфический вид социальной деятельности сотрудников органов государства, предназначенных для его защиты и безопасности, действующих от его имени и организующих в определенной степени функционирование гражданского общества, стоящих на охране прав и свобод его граждан и отдельных личностей, то она жестко и весьма детально регламентирована. Она строится на основе строгого выполнения приказов я распоряжений, субординации и координации правоохранительных отношений. Все важные вопросы, касающиеся функционирования правоохранительных органов, регулируются Конституцией и законами РФ, воинскими уставами, наставлениями и ведомственными инструкциями. В них изложены основные положения, выполнение которых обязательно для каждого сотрудника правоохранительных органов. Применительно к конкретным ситуациям, требования указанных документов дополняются приказами и распоряжениями командиров и начальников, подлежащими строго неукоснительному исполнению. Но регулирование правоохранительной деятельности не может быть ограничено лишь правовыми нормами. Профессиональная мораль, которой руководствуются сотрудники правоохранительных органов, определяет не только их нравственное сознание и нравственные отношения, но и поведение.[[1]](#footnote-1)

Содержание нравственных отношений различается в зависимости от того, по отношению к кому человек имеет определенные обязанности и какого они рода. Для сотрудника правоохранительных органов содержание нравственных отношений определяет его отношение к обществу, государству и личности, необходимость защищать их, добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности, быть верным своей Отчизне. Формы же моральных отношений сотрудника правоохранительных органов России зависят от того, каким образом он способен реально реализовать нравственные требования: оценить конкретный поступок в конкретной ситуации; определить необходимость тех или иных действий; быть способным к формированию в себе определенных качеств; подчинять свою деятельность нравственному идеалу. Все это преломлялся в особых личностных формах морального отношения: долга и нравственности, чести и достоинства, совести как способа внутреннего самоконтроля личности.

Кроме того, в процессе совместной деятельности сотрудники вступают друг с другом в различные отношения, подчиняв требованиям дисциплины, следуют установившимся привычкам и традициям, взаимно оценивают поступки, подавая пример, воздействуют на поступки окружающих силой своего морального авторитета. Во всех этих формах нравственных отношений всегда существуют две стороны — субъект и объект, эти стороны постоянно меняются местами. Так как каждый сотрудник имеет определенные обязанности перед обществом, коллективом и другими людьми, то он выступает как субъект по отношению к ним, а общество, коллектив и другие люди выступают объектами его нравственной деятельности. В то же время этот же сотрудник является объектом нравственных обязанностей для других людей, коллектива и общества. С одной стороны, общество, коллектив определяют обязанности для отдельной личности и оценивают ее поведение и поступки, относятся к ней как субъект к объекту. А с другой стороны, нравственные требования становятся личным долгом и ответственностью каждого человека, осознаются им и активно реализуются в практической деятельности. Чем выше уровень сознательности человека, тем более он способен осуществить контроль своей деятельности, тем в большей мере он является самостоятельным субъектом.[[2]](#footnote-2)

**Глава 1. Коллектив сотрудников ОВД как воспитатель: его характеристика, пути становления.Первичный коллектив и его морально-психологический климат**Центральным звеном становления, развития и функционирования нравственных отношений в правоохранительной деятельности являются первичные коллективы сотрудников.

Коллектив есть малая социальная группа. Но всякая ли социальная группа может быть названа коллективом? Видимо нет.

Коллектив — это такое объединение людей, в котором его члены связаны общностью интересов и целей, реализуемых в процессе совместной деятельности, направленной на выполнение возложенных на него общественно значимых задач.[[3]](#footnote-3) Важнейшей составляющей коллектива является социально-психологическая общность его членов, которая выражается в их активное выполнению возложенных на него задач, силе внутриколлективных связей, оптимальном микроклимате. Чем полнее сочетаются интересы отдельной личности с интересами коллектива и общества, тем больше член этого коллектива чувствует принадлежность к коллективу и обществу, предан интересам коллектива и общества, отстаивает их и дорожит ими.[[4]](#footnote-4)

Вместе с тем каждый коллектив обладает рядом важных качеств, существенно влияющих на его формирование. К наиболее важным из них, характеризующих коллектив как устойчивую социальную общность, следует отнести следующие:

1. Система ценностей, формирующая социально-психологическую и нравственную целостность коллектива и общность его членов.

2. Единство целей и воли коллектива как следствие совпадающих в основном потребностей и интересов составляющих его членов.

3. Сотрудничество и взаимопомощь.

4. Нравственность коллектива как объективное условие всякой совместной деятельности коллектива в целом и одобрения или осуждения поступков его отдельных членов.

5. Социально-психологическая и нравственная общность коллектива, выражающаяся в его коллективном мнении, настроении, устойчивых традициях.[[5]](#footnote-5)

Таким образом, коллектив представляет собой такую социально-психологическую и нравственную общность, которая возникает на основе определенных общественных отношений в процессе совместной деятельности по выполнению возложенных на него социально значимых задач, результатом которой являются не только выполнение этих задач, но и формируются единые, общие интересы и цели, социально-психологические и нравственные качества его членов, среди которых следует выделить единые ценности и установки, общее настроение и коллективное мнение, неформальные деловые отношения, что в совокупности формирует социально-психологический и нравственный климат коллектива, его нравственный потенциал и его неповторимое индивидуальное лицо.

Коллектив — это динамичный социальный организм, который в процессе формирования проходит этапы становления, развития и зрелости. На этапе зрелости коллектив активно формирует необходимые социально-психологические и нравственные качества у своих членов. Каждый его член получает необходимые условия для развития своих задатков и удовлетворения основных потребностей и интересов.

Среди служебных коллективов особое место занимает первичный коллектив, который воспроизводит основные черты и качества любого коллектива, однако взаимодействие входящих

в него членов осуществляется в непосредственном контексте” “лицом к лицу”, в постоянном деловом, бытовом и нравственном объединении и общении.

Коллективы правоохранительных органов являются разновидностью общественных коллективов. Они воспроизводят в их основные черты, так как являются элементами единой социальной и государственной системы общества, предназначены для решения конкретных общественных и государственных задач. Вместе с тем, коллективы правоохранительных органов отличает высокая организованность, ответственность и особенно профессионализм. Не всякое подразделение правоохранительных органов представляет собой коллектив. Коллектив требует формирования. Он создается усилиями руководителей и входящих в него членов. Совокупным показателем развития коллектива следует считать степень зрелости и глубины складывающихся нем нравственных отношений. Как отмечал А.С. Макаренко, коллектив в своем развитии проходит ряд этапов, которые отличаются один от другого степенью нравственного взаимодействия и взаимопонимания между руководителем коллектива и его членами Он указывал, что на первом этапе требования к коллективу и его членам со стороны руководителя не всегда находят поддержку в коллективе. На втором этапе требования руководителя в основном поддерживает актив. И лишь затем требования руководителя поддерживает не только актив. Они становятся единодушным мнением всех его членов и коллектив начинает предъявлять требования к каждому отдельному лицу. И только на следующем этапе каждый член коллектива под влиянием единых общих требований коллектива начинает предъявлять коллективные нравственные требования к самому себе .[[6]](#footnote-6)

Если развитие коллектива не идет дальше первого этапа, руководителю приходится тратить много сил на контроль за работой членов коллектива, на обеспечение поставленных перед ними задач. Соответственно уменьшается доля сил и времен необходимых на управление коллективом, выработку и принятие решений, что неизбежно приводит к недостаточному учету реальной действительности, непродуманным решениям, приказам и распоряжениям, которые не только снижают эффективность деятельности коллектива, но и способствуют формированию в нем напряженных отношений.[[7]](#footnote-7)

Можно сделать вывод, что на первом этапе развития коллектива управление осуществляется через распространение власти руководителя на все элементы и звенья структуры коллектива и лишь затем, по мере формирования коллектива и его сплочения, управление со стороны руководителя осуществляется опосредованно, через другие структуры коллектива, при возрастающем влиянии нравственной составляющей и активном участии, заинтересованности всех его членов, обеспечивающее единство действий и эффективность функционирования коллектива в интересах выполнения возложенных на него задач.[[8]](#footnote-8)

Следует, однако, иметь в виду, что рассмотренный выше механизм становления и развития коллектива не может быть применен к каждому конкретному случаю. Дело в том, что большинство первичных коллективов правоохранительных органов сформировано давно и, стало быть, прошло определенные этапы в своем становлении и развитии, достигло конкретного уровня нравственных отношений, выработало устойчивые традиции, сплачивающие коллектив. В этой связи встает другая, не менее сложная задача, а именно задача включения в коллектив вновь назначаемого руководителя, новых сотрудников — как молодых специалистов, так и специалистов с определенным опытом и стажем работы, мужчин или женщин и т.д.

Прибывшие в новый для них коллектив члены, вне зависимости от того, руководитель ли это или просто его рядовой член, с неизбежностью столкнутся с уже существующими и устоявшимися межличностными отношениями, оценками, связями, традициями коллектива, которыми им неизбежно приходится овладевать, с тем чтобы учитывать их в своей служебной деятельности.

Если сложившиеся в коллективе традиции полезны, способствуют развитию нравственности, то новый руководитель должен способствовать их укреплению и развитию. Если же они не способствуют оптимизации функционирования коллектива, то новому руководителю следует принять меры к их преодолению.

Первичный коллектив правоохранительных органов представляет собой разновидность общественного коллектива современной России. Поэтому ему присущи все его основные черты. Вместе с тем, он имеет свои особенности, которые вытекают из

возложенных на него задач по обеспечению безопасности государства и общества.

Укажем на основные особенности первичного коллективах правоохранительных органов.

Во-первых, особая общественная значимость целей и задач; их деятельности, которая предъявляет высокие требования не только к компетентности и профессионализму, но и к моральным качествам.

Во-вторых, достаточно жесткая и весьма детальная регламентация деятельности служебных коллективов, которая строится на основе строгого выполнения приказов и распоряжений субординации и координации правоохранительных отношений в коллективе.

В-третьих, определенная “замкнутость”, ограниченность связей и контактов в сфере служебных отношений между членами коллектива.

В-четвертых, выполнение служебных задач, возложенный на первичный коллектив, в значительной степени осуществляется малыми группами, а порой и отдельными его членами без широкой огласки и обмена мнениями с другими членами коллектива.[[9]](#footnote-9)

Таким образом, первичный коллектив правоохранительных органов представляет собой сложную социально-психологическую систему нравственных отношений, основу и содержали которых определяет правоохранительная деятельность. Субъектом том этих отношений является сотрудник с его многообразны личностными качествами, интересами, знаниями, навыками, опытом, настроением, стремлениями, симпатиями и антипатиями. Оказываясь членом первичного коллектива, каждый сотрудник при выполнении своего служебного долга вступает в определенные отношения с другими членами коллектива. Результатом этого становятся складывающиеся и постоянно развивающиеся отношения, которые существуют объективно и называются служебными. Одна из важнейших задач руководителя первичного коллектива сотрудников правоохранительных органов состоит в том, чтобы обеспечить оптимальное функционирование и развитие служебных отношений как сложной социальной системы. Отношения формирующиеся в первичных коллективах, охватывают мне стороны их жизнедеятельности. Однако ведущими являются служебно-профессиональные и нравственные отношения.

Служебно-профессиональные отношения вытекают из сущности и предназначения правоохранительных органов. В их рамках реализуются задачи по обеспечению безопасности, стабильности государства и общества. В процессе деятельности по выполнению возложенных на правоохранительные органы задач в первичных коллективах объективно складываются такие отношения, которые способствуют формированию у его членов таких качеств, как ответственность, взаимопомощь, коллективизм, поскольку конечный результат деятельности по выполнению конкретной задачи зависит здесь в большей степени от коллективных действий, чем от деятельности одного из его членов.[[10]](#footnote-10)

Профессиональная деятельность в первичных коллективах осуществляется посредством регулирования отношений, требующих обязательного, точного и в определенный срок исполнения всех требований руководителя коллектива, строгого подчинения ему и его требованиям всех членов коллектива.

Нравственные отношения складываются и регулируются прежде всего как отношения межличностные, которые отражают характер связей и взаимодействий между членами первичного коллектива. В их основе лежат особенности восприятия и понимания членами коллектива друг друга. Процесс формирования межличностных отношений между членами коллектива включает в себя прежде всего формирование субординационных (координационных) связей между сотрудниками как членами коллектива. Эти отношения проявляются в форме связей “руководитель коллектива — подчиненный”, “старший — младший”. Несмотря на четкость и полноту регламентаций этих форм связей требованиями законов и уставов, организацией внутренней жизни в первичных коллективах правоохранительных органов, они не могут охватить и детализировать всю полноту взаимоотношений между сотрудниками. В первичных коллективах складываются и развиваются такие связи и отношения, которые возникают стихийно, официально не регламентируются и не управляются. Эти отношения создаются в процессе жизни, неписанно, самим бытом. Повседневные межличностные связи и отношения могут соответствовать духу требований уставов, но могут и не соответствовать или даже противоречить им.

Существенное влияние на развитие взаимоотношений оказывают особенности правоохранительной деятельности, цели и задачи, решаемые коллективом. Но эти взаимоотношения во многом зависят от нравственности, психологии членов коллектива, их взглядов, черт характера, темперамента, симпатий антипатий, привычек и вкусов. Это вносит элемент стихийности в процесс формирования межличностных отношений в коллективе, что может привести к созданию различных по своей значимости взаимоотношений. Одни из них могут способствовать формированию нравственной зрелости личности, другие, наоборот — оказывать на личность разлагающее влияние. Следовательно, руководителю первичного коллектива следует постоянно воздействовать на формирование межличностных связей и взаимоотношений в коллективе, на укрепление должного нравственного климата.

Важным условием положительного развития межличностных отношений в коллективе является психологическая и нравственная совместимость его членов, которая основывается прежде на общности взглядов, идей и норм морали. Хорошо известно, что люди психологически конфликтного типа неспособны действовать сообща, коллективно. Результатом взаимодействия с ними, как правило, становится перебранка, склока и усложняющие ситуацию компромиссы. Из этого чаще всего возникают конфликтные ситуации, среди причин которых можно выделить следующие:

Во-первых, нежелание того или иного члена коллектива из-за самолюбия, упрямства или по другой причине признать явную ошибку, допущенную им в процессе практической деятельности по выполнению возложенной на него задачи, или распоряжения руководителя.

Во-вторых, различный служебный и жизненный опыт нов первичного коллектива, который порождает различия в подходе к решению одних и тех же вопросов.

В-третьих, несовпадение самооценки члена коллектива с оценкой, которую дают ему другие члены коллектива, в числе и его руководители.

В-четвертых, противоречия между притязаниями отделы членов коллектива на определенную позицию и их неприятие руководителем коллектива или его членами.[[11]](#footnote-11)

Авторитетность коллективного мнения, сила его влияния на отдельного члена коллектива и коллектив в целом объясняются сочетанием, слитностью убеждения и нравственного принуждения; оперативностью реакции на события; систематичностью, гласностью и неотвратимостью оценок поступков отдельной личности или малой группы со стороны ближайшего окружения или коллектива в целом; способностью ряда коллективных суждений (мнений) превращаться в оценочные стереотипы, установки и воздействовать не только на сознание, но и на подсознательную сферу мышления человека.

В коллективном мнении концентрированно выражены идеи, взгляды, предрассудки и воля многих людей. Оценки поступков людей, выраженные в коллективном мнении, содержат информацию, оценки и реакцию непосредственного социального окружения на действия отдельного члена коллектива, регулируют его поведение в соответствии с требованиями этой среды. Оценочные суждения коллектива, как правило, неоспоримы. Коллективное мнение вызывает у человека удовлетворение, подъем, обостряет чувство личной ответственности, достоинства или же, наоборот, вызывает неудовлетворение собой, чувство стыда, угрызения совести. Коллективное мнение способно взаимодействовать с самыми сокровенными переживаниями личности, влиять на различные элементы структуры личности, придавать ему особую значимость в формировании нравственной атмосферы в первичном коллективе.

Но коллективное мнение может оказывать и отрицательное влияние на поступки и мысли отдельных членов коллектива. Это происходит тогда, когда оно игнорируется и не управляется руководителем коллектива и выходит из-под его контроля. Интересы формирования нравственных отношений в первичном коллективе требуют от его руководителя внимательного и постоянного изучения коллективного мнения и формирования его в направлении, способном оптимизировать функционирование первичного коллектива, его ориентацию на успешное решение возложенных на него задач.

Не менее важную роль в формировании нравственных отношений в первичном коллективе правоохранительных органов играет его настроение. Оно способно как усиливать, так и ослаблять коллективную деятельность. Настроение подъема, веры в успех дела, увлеченность работой способствуют активности коллективной деятельности. Состояние неуверенности в достижении поставленной цели, неудовлетворенность результатами работы снижают результативность практической деятельности и коллектива, и его отдельных членов.

Коллективное настроение во многом зависит от настроения самого руководителя коллектива, от его уверенности в успешном решении возложенных на коллектив задач, оптимизма, отсутствия уныния, растерянности, от умения преодолевать внутренние конфликты.

Особо следует отметить влияние на состояние и разве нравственных отношений в коллективе его традиций.

Традиция — это устойчивые обычаи и нормы поведения людей, складывающиеся на основе совместной жизнедеятельности. Важнейшими традициями правоохранительных органов являются их преданность интересам государства и общая непоколебимая уверенность в социальной необходимости возложенных на них задач, стремление к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства.

Важным звеном, характеризующим зрелость нравственных отношений в первичном коллективе правоохранительных органов и выступающим в то же время как их критерий, степень управляемости коллективам и используемый им тип управления. Хорошо известно, что всякая общественная деятельность нуждается в управлении, оно исторически необходимо. Всякий общественный труд, деятельность людей нуждаются в управлении, которое устанавливает согласованность и последовательность действий отдельных звеньев труда в достижении конечной цели и получении общего совместного результата. По мере усложнения социальной деятельности возрастает роль и значение управления в этом процессе. Это относится ко всем сферам общественной деятельности, обществу в целом, коллективам и отдельным личностям.

Наиболее сложная сфера управления — управление людьми и их нравственными отношениями. Отношения, возникающие в процессе управления, достаточно многообразны и сложны. Управленческие отношения — одна из форм общественных отношений, которые развиваются по пути последовательного развития демократии, укрепления законности и правопорядка, повышения личной ответственности каждого члена коллектива за положение дел в нем и коллектива в целом за каждого его члена. Среди различных классификаций управленческих отношений обратим внимание на управленческие отношения по вертикали и горизонтали.

Отношения по вертикали — это отношения между руководителями, органами управления и исполнителями, подчиненными, деятельность которых не только не исключает, но и предполагает инициативу снизу, активное участие в управлении самих управляемых. Что касается управленческих отношений по горизонтали, то они выступают как отношения между членами коллектива или его составными элементами, не находящимися в отношениях субординации. Это отношения между “равными”, отношения сотрудничества и взаимопомощи в процессе деятельности, в значительной степени основывающейся на нравственности.[[12]](#footnote-12)

**Руководитель как организатор нравственных отношений в коллективе**

Нравственные отношения в первичном коллективе правоохранительных органов следует рассматривать в единстве различных форм их проявлений, которые вытекают из сути правоохранительных отношений по линиям начальствования, старшинства или специального звания и выполнения возложенных обязанностей. Эти отношения пронизывают всю жизнедеятельность коллективов правоохранительных органов и в своей сути направлены на поддержание организованности и порядка и четкости в выполнении служебных обязанностей.

На достижение конечного результата деятельности коллектива работают и нравственные отношения, которые требуют постоянного совершенствования системы и получения планируемого результата с наименьшими затратами. Нравственные отношения, как отношения между субъектом • управления — руководителем первичного коллектива — объектом — коллективом — начинаются с выработки и принятия управленческого решения субъектом управления. Результатом этой работы являются четко сформулированные положения:

— о целях деятельности и задачах, решение которых обеспечит их достижение;

— о средствах и путях достижения поставленных целей; — о планируемом результате деятельности коллектива. Названные элементы — цели, задачи, пути и средства, планируемый результат — есть конечные результаты аналитической, интеллектуальной деятельности субъекта управления по выработке и принятию решения. Процесс выработки и принятия управленческого решения является основной функцией управления и носит весьма сложный характер. Он определяется тем, что первичные коллективы, с одной стороны, создаются для выполнения определенных задач, а с другой — их основными исполнителями являются люди, которые вступают в разнообразные отношения между собой, в основе которых лежат их интересы, взгляды, привычки и другие социально-психологические и нравственные качества. Прежде чем первичный коллектив приступит к выполнению решения руководителя, он должен глубоко уяснить и осознать его смысл, значение и необходимость.[[13]](#footnote-13)

Наибольшую сложность здесь представляет то, что при выработке и принятии решения необходимо учитывать как индивидуальные возможности каждого члена, так и состояние социально-психологического и нравственного климата коллектива в целом. Учет нравственных и социально-психологических характеристик коллектива и индивидуальных состояний его членов в решении руководителя как субъекта управления в значительной степени определяет эффективность деятельности первичного коллектива. Субъекту управления — руководителю первичного коллектива — вменяется в постоянную обязанность выполнять работу по определению и распределению конкретных ролей для каждого члена коллектива, отражая и закрепляя их в принимаемых им решениях. Таким образом, решение руководителя коллектива есть не только управленческий, но и социально-психологический, правовой и нравственный акт. В нем заключены интересы и цели общества и коллектива. [[14]](#footnote-14)

Это требует не только уровня профессионализма членов коллектива, но и социально-психологического и нравственного климата коллектива, степени его зрелости и готовности к практической служебной деятельности. Если анализ поставленной задачи руководителем коллектива позволяет определить, что необходимо сделать, какой цели достичь, то анализ “обстановки”, элементом которой выступает первичный коллектив, его социально-психологический и нравственный климат, позволяет определить условия, в которых предстоит выполнить задачу. А эти условия могут в целом способствовать или затруднять ее выполнение.

Состояние первичного коллектива в целом и каждого его члена позволяет определить, какое решение может быть наиболее эффективным в каждом конкретном случае, так как реализация его зависит не только от руководителя коллектива, но и от инициативы, целеустремленности и активности всех членов коллектива, их нравственной зрелости.

Следующим этапом выработки управленческого решения является работа по определению цели деятельности первичного коллектива. Хорошо известно значение и влияние цели, ее нравственный или безнравственный характер на совместную деятельность коллектива: она способна либо сплотить коллектив в интересах выполнения поставленной задачи, либо дезорганизовать его, сделать неуправляемым, а его членов неспособными к совместной деятельности. Цель деятельности определяет руководитель первичного коллектива. Ее важность и значение состоит в том, что окончательная формируемая руководителем коллектива цель деятельности позволяет осознать и понять необходимость предстоящей деятельности для решения поставленной задачи. В то же время цель является важнейшим условием для определения средств и способов ее реализации. Цель субъекта управления как закон определяет способ и характер его действий, которой он должен подчинить еще и свою волю.

**Заключение.**

В современных условиях выработка и принятие решений все более становятся коллективным творчеством. Вырабатывая решение, руководитель коллектива определяет круг лиц, которых следует привлечь для этого, запрашивает у них нужную информацию, выслушивает мнения, требует обоснования тех или иных вариантов предлагаемых действий, приемов и способов выполнения поставленной задачи и лишь после этого принимает решение. Такая практика — привлечение сил коллектива для выработки решения — является наиболее эффективной формой управления, говорит о доверии руководителя к коллективу, о зрелости в нем деловых и нравственных отношений. Привлечение членов коллектива к выработке решения позволяет при подготовке этого важного управленческого акта опереться на опыт и знание коллектива, еще более сплотить его и сделать более понятной для всех цель предстоящих действий, усилить чувство личной ответственности каждого за выполнение решения, укрепить уверенность в его реализации.[[15]](#footnote-15)

**Список литературы:**

1. Макаренко А. Общие вопросы теории педагогики. –М., 1958
2. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалев А. –М., 1997.
3. Психология и педагогика./Радугин А. А. –М., 1996
4. Харламов И. Ф. Педагогика. М„ Высшая школа, 1990.
1. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалеа А. –М., 1997, с. 151. [↑](#footnote-ref-1)
2. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалеа А. –М., 1997, с. 152 [↑](#footnote-ref-2)
3. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалеа А. –М., 1997, с. 152 [↑](#footnote-ref-3)
4. Психология и педагогика./Радугин А. А. –М., 1996,с. 248 [↑](#footnote-ref-4)
5. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалеа А. –М., 1997, с. 153 [↑](#footnote-ref-5)
6. Макаренко А. Общие вопросы теории педагогики. –М., 1958, с. 164. [↑](#footnote-ref-6)
7. Психология и педагогика./Радугин А. А. –М., 1996,с. 250 [↑](#footnote-ref-7)
8. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалев А. –М., 1997, с. 153 [↑](#footnote-ref-8)
9. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалеа А. –М., 1997, с. 156 [↑](#footnote-ref-9)
10. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалев А. –М., 1997, с. 157 [↑](#footnote-ref-10)
11. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалев А. –М., 1997, с. 157 [↑](#footnote-ref-11)
12. Психология и педагогика./Радугин А. А. –М., 1996,с. 253 [↑](#footnote-ref-12)
13. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов./Опалев А. –М., 1997, с. 158 [↑](#footnote-ref-13)
14. Харламов И. Ф. Педагогика. М„ Высшая школа, 1990, с. 45 [↑](#footnote-ref-14)
15. Харламов И. Ф. Педагогика. М„ Высшая школа, 1990, с. 50 [↑](#footnote-ref-15)