МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВ УВД ПО КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

РЕФЕРАТ

ТЕМА:

Индивидуально-воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел Калужской области

Калуга – 2007 год

ПЛАН

Введение. Социально-психологические особенности сотрудников органов внутренних дел

1. Значение личного примера руководителя, наставника в индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками ОВД

2. Сущность и содержание индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел

3. Совершенствование руководства индивидуально-воспитательной работой в органах и подразделениях внутренних дел Калужской области

Литература

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе, исходя из практических задач, стоящих перед органами и подразделениями системы МВД, необходимо внести коррективы в содержательную, методическую и организационную стороны воспитательной работы.

Необходим комплексный подход при организации воспитательной работы, использования всех средств, форм и методов воспитания во всех сферах практической деятельности. Одним из эффективных путей достижения стоящих перед органами внутренних дел задач является повышение уровня индивидуально-воспитательной работы во всех службах и подразделениях МВД России.

Являясь неотъемлемой составной частью комплексного подхода к решению воспитательных задач, она позволяет наиболее полно учитывать особенности личности, ее запросы и интересы и на этой основе определять наиболее эффективные формы и методы воспитательного воздействия, направленные на устранение отрицательных черт и развитие положительных качеств.

1. Социально-психологические особенности сотрудников органов внутренних дел

Практика подтверждает: основательная теоретическая подготовка, широкий кругозор, высокая общая и педагогическая культура руководителей органов и подразделений внутренних дел УВД Калужской области позволяет им успешно решать задачи обучения и воспитания личного состава. Эти задачи руководители ОВД претворяет в жизнь более эффективно, если хорошо знают сотрудников, уровень их развития, общеобразовательной и специальной подготовки, интересы и способности, если они глубоко понимают и учитывают в своей работе возрастные, физиологические и психологические особенности подчиненных. Это тем более необходимо потому, что сотрудники являются одновременно объектом и субъектом педагогического процесса в служебных коллективах.

При организации индивидуально-воспитательной работы нельзя не учитывать динамизма нынешней жизни, влияния на процесс становления молодых сотрудников тех изменений, которые происходят в нашем обществе. В подразделения внутренних дел области приходят юноши и девушки, взросление которых происходило в новых социальных условиях, в принципиально иной морально-политической и психологической атмосфере. Их характеризует большая информированность и сопричастность ко всем общественным явлениям, развитое чувство собственного достоинства и социальной справедливости, самостоятельность суждений и оценок, активное и критическое отношение к окружающему.

В настоящее время меняется и состав служебных коллективов. В них приходят юноши и девушки, окончившие учебные заведения, и только небольшой процент составляют лица, которые прошли службу в рядах Вооруженных Сил РФ. Данный аспект предполагает внесение корректив и в организацию индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками ОВД.

Большинство сотрудников характеризует высокая культура, социальная активность, сознательное отношение к своим служебным и общественным обязанностям. Большинство, но, к сожалению, не всех. Изменения в развитии нашего общества, противоречивость влияния различных социальных факторов на молодежь, недостатки предшествующего воспитания, негативное влияние улицы явились причиной того, что у части сотрудников обнаруживается недостаточное или слабое развитие тех или иных личностных качеств, а то и явно выраженные проявления недисциплинированности, беззаботности, потребительства, эгоизма, безволия, черствости, неуважения к товарищам, старшим. Многие из молодых сотрудников в большей или меньшей мере испытывают трудности адаптационного периода (который, по оценочным данным, длится от трех до шести месяцев). Все это накладывает особую ответственность на сложный и нелегкий период в жизни молодого человека или девушки, поступивших на службу в УВД области. Именно в эти годы происходит процесс активной социологизации психики обучаемых, превращение их в зрелых в гражданском, нравственном, профессиональном отношении членов общества. Идет бурный процесс формирования мировоззрения и гражданской позиции. У них активно формируются устойчивые жизненные цели, взгляды на общество, на профессиональную деятельность, на отношение к службе, к своему поведению, к товарищам.

На умственную деятельность молодых сотрудников ОВД оказывают большое влияние эмоциональные переживания. Именно поэтому некоторые из них в возбужденном состоянии спешат с выводами, делают неверные обобщения. Ситуативные чувства нередко оказывают большое влияние на их поступки и поведение.

На начальной стадии служебной деятельности у молодых сотрудников не всегда точно складывается представление о специфике работы в ОВД. В сознании молодых людей запечатлевается главным образом романтическая сторона службы, а ее трудности, повседневная сторона остаются в тени. Вместе с тем представления молодых сотрудников о службе, их профессиональная направленность не остаются неизменными. Как показывают специальные исследования, они изменяются. К 3-м годам службы сотрудники, как правило, верно отражают особенности работы сотрудника ОВД, осознают ее трудности.

Наряду с этим, необходимо учитывать, что определенная часть молодых сотрудников увлекается романтикой преступного мира, усваивая некоторые элементы криминальной субкультуры, что негативно сказывается на их становлении как специалистов органов внутренних дел.

В своей профессиональной деятельности они нередко подвергаются воздействию негативных явлений, отрицательных эмоций, испытывают психологические перегрузки, сталкиваться с фактами нарушения общественного порядка. Неправильное восприятие этих факторов, а также некритичное отношение к криминальной субкультуре могут привести к профессиональной деформации, способствующей проявлениям черствости, бездушия, грубости, нарушениям служебной дисциплины и законности. Поэтому задача всего служебного коллектива, общественных формирований на основе психолого-педагогических знаний и глубокого изучения индивидуальных особенностей молодых людей вырабатывать у них стойкий иммунитет против профессиональной деформации.

Без учета этих социально-психологических особенностей, индивидуальных и групповых различий сотрудников, повышения качества индивидуально-воспитательной работы трудно рассчитывать на их прочное закрепление в органах внутренних дел.

2. Значение личного примера руководителя, наставника в индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками ОВД.

Один из ведущих методов индивидуального воздействия - это личный пример руководителя, наставника. Великий русский педагог К.Д. Ушинский писал, что влияние личности воспитателя составляет ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений.

Сила воспитательного воздействия положительного примера основывается на психологической склонности людей к сознательному подражанию человеку, пользующемуся заслуженным авторитетом у воспитуемого.

Личный пример является тем условием, которое дает моральное право воспитывать других. Без личного примера нарушается логика воспитательного процесса. Между словами, требованиями воспитателя и его поведением должно быть полное соответствие. Слову руководителя, наставника сотрудники верят при условии, если оно не расходится у них с делом, подкрепляется конкретными поступками.

Личный пример воспитателя является основой его авторитета. По делам и поступкам сотрудники судят о достоинствах и недостатках своих наставников. Наблюдая за их поведением, они составляют о них свое мнение и определяют к ним свое отношение. Чем достойнее пример воспитателя, тем выше к нему уважение сотрудников (особенно молодых).

Личный пример обладает большой наглядностью. Каждый руководитель, наставник должен помнить об этом, тщательно следить за собой, контролировать свои действия. Равнодушное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей, неуважительное отношение к сотрудникам наносят огромный вред делу воспитания, создают нездоровую обстановку в коллективе.

Воспитатель должен уметь найти верный тон в разговоре со своими подчиненными, чтобы не задеть их достоинства, не оттолкнуть от себя. Они должны чувствовать уважение и внимание со стороны старших товарищей, знать, что к их мнению прислушиваются. Если оно ошибочно, на это следует указать аргументировано и тактично.

Недопустимо проявлять при сотрудниках свое раздражение. Нужно всегда быть спокойным и выдержанным, ничего не следует говорить необдуманно. Важно строго соблюдать принятые нормы в обращении с личным составом. Необходимо отличать строгость и требовательность от резкости и придирчивости, уметь соотносить строгость наказания со степенью вины воспитуемого. Выговор, даже самый строгий, не должен походить на разнос. Справедливая требовательность должна сочетаться с уважением к человеческому достоинству, доброжелательным и культурным отношением к сотруднику, постоянным стремлением оказать помощь не только в успешном овладении профессиональными навыками, но и в решении семейно-бытовых проблем.

Особую тактичность, чуткость и внимательность необходимо проявлять к молодым сотрудникам, следить за тем, чтобы не охладить их рвения излишней опекой, постоянно заботиться о создании условий для работы и отдыха. Умение вовремя поддержать инициативу, помочь раскрыться способностям и талантам, принципиальный спрос за нарушение дисциплины, взыскательный контроль - все это могучие рычаги создания атмосферы товарищества, уважения и вместе с тем коллективной и персональной ответственности за моральное состояние личного состава и конечные результаты оперативно-служебной деятельности.

3.Сущность и содержание индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел.

Индивидуальная воспитательная работа - это система психолого-педагогических воздействий на сотрудника с учетом его личных особенностей, конкретной ситуации в целях его всестороннего развития и успешного выполнения оперативно-служебных задач, стоящих перед органами внутренних дел. Она проводится со всеми сотрудниками и сочетается с коллективными формами воспитания.

Основным содержанием индивидуальной воспитательной работы является создание условий для максимального развития и саморазвития личности.

Процесс развития и саморазвития личности состоит в обогащении, расширении и углублении той системы ценностей, которая определяет ее отношение: к другому человеку; к труду как средству самовыражения, удовлетворения моральных и материальных потребностей и творчества; к науке и знанию в самом общем виде; к прекрасному; к самому себе как личности и биологическому существу (своему здоровью, физическому развитию).

Схему индивидуальной воспитательной работы, выражающую ее сущность, упрощенно можно представить следующим образом:

Основные черты индивидуальной воспитательной работы.

Во-первых, она обладает наибольшей целеустремленностью и конкретностью, т.к. проводится всегда с конкретным человеком и преследует конкретные актуальные для каждого момента цели.

Во-вторых, характеризуется оперативностью. Она может проводиться в любое время, в любой обстановке, наиболее доступна всем воспитателям, понимающим ее сущность и владеющим основами ее методики.

В-третьих, индивидуальной воспитательной работе присуща наиболее высокая действенность. Это обеспечивается применением самых разнообразных средств и методов личностного влияния на сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей, как в общем плане, так и с учетом реакции на эти воспитательные влияния в конкретной ситуации.

Индивидуально-воспитательная работа опирается на ряд принципов, в которых сосредоточены опыт работы руководителей, требования объективных законов, особенности деятельности сотрудников ОВД, целесообразные пути воздействия на их личности. Знание принципов дает возможность руководителю, наставнику упорядочить воспитание конкретного сотрудника, осуществлять его планомерно и целеустремленно, педагогически грамотно и творчески активно.

Принципы индивидуального воспитания:

- целеустремленность;

- связь воспитания с жизнью страны, задачами, стоящими перед ОВД;

- единство индивидуального и коллективного воздействия на личность сотрудника;

- сочетание уставной требовательности с уважением и заботой о личном составе;

- соблюдение чувства меры в критике недостатков сотрудника, и опора на его положительные качества;

- преемственность и согласованность воспитательных воздействий на личность сотрудника.

В рассмотренных принципах выражены логические закономерности и педагогические правила, раскрывающие отдельные стороны индивидуального воспитания. Они определяют позицию воспитателя, его стратегию и тактику воздействия на индивида.

Индивидуальная воспитательная работа имеет четко выраженную структуру, основными элементами которой являются:

- глубокое изучение личности воспитуемого;

- определение перспектив и программы воспитательной работы с конкретным сотрудником;

- выбор и применение оптимальных средств, методов и форм индивидуального воспитательного воздействия на личность;

- направление усилий всех категорий воспитателей и коллектива на формирование личности сотрудника;

- постоянный контроль за ходом и результатами индивидуальной воспитательной работы.

Активизируя человеческий фактор в личностном плане, крайне важно представлять конкретное содержание названных элементов.

Изучение личности  сотрудника включает в себя определение положительных черт и качеств, на которые следует опираться воспитателю, уровня развития качеств, необходимых ему в учебно-воспитательном процессе, но развитых недостаточно, наличия отрицательных качеств, затрудняющих индивидуально-воспитательную работу с ним.

Изучение сотрудников будет наиболее эффективным при соблюдении следующих принципов:

- целеустремленность изучения. Оно становится наиболее эффективным при наличии четко сформулированных задач изучения;

- объективность изучения. Чтобы правильно понять сотрудника, нужно сопоставить его высказывания и суждения с его поведением. Видеть, как он ведет себя в разных жизненно важных и значимых для него ситуациях, как он относится к себе и другим людям, надо изучать результаты его деятельности. Обязательно знать мнение о нем других людей, общающихся с ним в разной обстановке и в условиях разной деятельности;

- динамичность изучения. Соответствующие наблюдения проводятся на протяжении всего периода службы сотрудника. Сравнивая его поведение и отношение к выполнению служебных обязанностей, скажем в начале, середине и в конце года, можно дать оценку эффективности проводимой с ним индивидуально-воспитательной работы и темпов его продвижения в овладении профессиональными навыками;

- диалектичность изучения. Принцип динамичности уже подразумевает диалектический подход к изучению сотрудника, но далеко не исчерпывает его. Руководитель, наставник должен вскрывать ведущие качества сотрудника, уметь отчленить их от качеств случайных, второстепенных, отмирающих, видеть противоречия в личности и поведении и программировать педагогически целесообразные пути их разрешения. Надо очень глубоко проникнуть в сущность наиболее значимых качеств, а не ограничиваться констатацией и не всегда оправданной односторонней оценкой поступков и действий, явлений, лежащих, так сказать, на поверхности, так как последнее может привести к серьезным педагогическим ошибкам;

- профессионализм изучения, что означает глубокое знание психологии, педагогики и методики обучения и воспитания.

Для изучения сотрудника можно использовать специальные психолого-педагогические методы. Подробно они описаны в соответствующих публикациях.

Самые распространенные в практике методы - наблюдение, общение с сотрудником, изучение документов и результатов его деятельности, эксперимент, опрос.

Есть немало и других методов изучения сотрудника: тесты, анкеты, социометрия и др. Но их использование требует специальной психологической подготовки.

Данное направление индивидуально-воспитательной работы позволяет уже на ранней стадии выявить адаптированных и дезадаптированных сотрудников. Адаптированность сотрудников к условиям службы оценивается успешностью служебной деятельности (объективный показатель) и доминирующими психическими состояниями (субъективный показатель). В случае позитивного характера адаптированности отмечается успешность освоения профессиональными навыками, удовлетворенность «укладом жизни» служебного коллектива, комфортность.

Дезадаптация, то есть обратный по отношению к адаптации процесс, сопровождается конфликтностью взаимоотношений, высоким уровнем эмоционального и интеллектуального утомления, в большинстве случаев низким уровнем показателей в работе, общественной активности. В ходе исследований было выявлено преобладание у слабоадаптированных сотрудников иждивенческих настроений, эгоистических тенденций, культа личного благополучия, гедонистических (стремление к удовольствию, наслаждению) установок. Кроме того, они характеризуются низким уровнем культуры, узостью интересов и запросов.

Учет всей полученной информации по каждому конкретному сотруднику позволяет перейти к следующему направлению индивидуально-воспитательной работы.

Программа индивидуальной воспитательной работы  включает в себя определение педагогических целей воспитания, определение путей и мер моральной мобилизации личности сотрудника, устранение у него отдельных отрицательных качеств. В основе программы (плана) индивидуально-воспитательной работы лежит знание особенностей сотрудника, его сильных и слабых сторон.

План индивидуальной воспитательной работы, независимо от того, был он представлен на бумаге или нет, должен отвечать требованиям актуальности, обоснованности, комплексности, перспективности и полноты.

Актуальность плана зависит от учета в нем конкретных, значимых именно для данного сотрудника современных задач воспитания; обоснованность его достигается тем, что он исходит из уровня истинной воспитанности; комплексность плана оценивается охватом всех сторон деятельности; перспективность и полнота - нацеленностью на формирование лучших профессионально значимых качеств работника ОВД.

Конечно этап планирования индивидуальной воспитательной работы вызывает определенное отрицательное отношение со стороны руководителей, наставников как только заходит речь о форме планирования. Некоторые руководители возражают против планирования, называя это формализмом. Безусловно, формальное требование отражения любого плана на бумаге порождает негативное отношение к нему. Однако план вносит существенное организующее начало в индивидуально-воспитательную работу. Поэтому не следует отказываться от планов, надо их упрощать.

Документом, позволяющим вести планомерную индивидуальную работу с сотрудниками, может быть журнал учета и анализа индивидуально-воспитательной работы. Для этой же цели используются типовые «Дневники индивидуально-воспитательной работы», в которых концентрируется вся информация по каждому сотруднику за все периоды службы.

На третьем этапе происходит запланированное воспитательное воздействие. В основе этих воздействий лежит активизация положительных мотивов, возбуждение должного эмоционального настроя, обеспечение деятельного проявления лучших намерений и замыслов. Основная задача руководителя, наставника заключается в создании условий, обеспечивающих успешность служебной деятельности.

В условиях преобладания традиционных методов убеждения и принуждения роль психологического воздействия на личность сотрудника существенно принижается. Анализ педагогической литературы приводит к выводу, что в ней большое место отводится предполагаемой сознательности сотрудника и игнорируется его подсознательное восприятие чувств и эмоций, слов и жестов. Руководителю рекомендуется укреплять сознательную дисциплину, воздействовать словом и делом на сознание воспитуемого, чтобы он понял предъявляемые к нему требования и руководствовался ими в процессе службы и повседневной деятельности.

К сожалению нужно признать, что метод убеждения во многих случаях не достигает своей воспитательной цели, так как либо превращается в сухую назидательность, либо проходит мимо чувств и эмоций сотрудника. Разочаровавшись в методе убеждения, руководитель бросается в другую крайность: от слов переходит к делу, подвергая непослушного подчиненного дисциплинарному взысканию и тем самым вызывая у него негативные реакции на длительное время.

Обобщение опыта индивидуальной воспитательной работы позволяет выделить следующие виды индивидуального воздействия  на личность: невербальное, эмоциональное, рациональное и волевое.

Невербальное воздействие

Данный вид воздействия опирается не на слова, а на понятные сотруднику жесты, движения, мимику, выражение глаз, интонацию голоса.

Значение многих жестов рук в определенной мере знакомо каждому. Поэтому жест руководителя, наставника, как и его слово, должен иметь строго определенный смысл, но восприниматься сотрудником быстрее. Учиться простейшей азбуке жестов и делать ее понятной для своих подчиненных - одна из задач руководителя. В качестве примера можно привести такие жесты, как кивки головой, которые разрешают или запрещают что-либо, свидетельствуя о внимании руководителя к говорящему сотруднику. Несколько кивков влево-вправо означают неодобрение, кивок вверх - это вопрос, а быстрый поворот головы в сторону часто указывает на то, что человек хочет высказаться. Как правило, ктивная жестикуляция и кивки головой воспринимаются как дружелюбие или нетерпение.

Замечено, что сотрудники при разговоре друг с другом быстро меняют позы, так как положение «смирно» не способствует контакту. Слишком частая смена положения тела свидетельствует о нервном возбуждении или нерешительности. Такая поза нежелательна для руководителя, наставника, поскольку его суетливость непроизвольно воспринимается подчиненными. Лучше всего действует непринужденная поза, когда ноги расставлены на ширину плеч, руки свободно жестикулируют, а лицо обращено к собеседнику.

Опытный руководитель, владеющий своей мимикой, способен вызвать и положительные, и отрицательные чувства у подчиненного. Так, нахмурив брови, прищурив глаза, сомкнув губы и сжав зубы, руководитель выражает недовольство действиями сотрудника и тем самым заставляет его осознать свои ошибки. Однако недовольное лицо не должно становиться привычным во взаимоотношениях с подчиненными. Лучше, когда мимика подчеркивает желание и волю воспитателя в данный момент времени, закрепляясь в памяти сотрудника, чтобы затем стать сигналом для его будущей деятельности.

Особое значение в процессе невербального воздействия на личность имеет взгляд воспитателя. Взгляд - это сложный мимический комплекс, способный заменить не только слова, но и целые предложения. Умелый взгляд может многое. Если руководитель смотрит на сотрудника это означает не только заинтересованность им, но и стремление передать ему определенную информацию.

Обычно взгляд руководителя становится понятен тому сотруднику, с которым он длительное время общается. Наступает визуальный контакт, люди понимают друг друга с одного взгляда. В связи с этим руководителю нужно учиться владеть взглядом, расширять диапазон его информативности.

Интонация голоса и скорость речи являются важным приемом воспитания. Повелительная интонация мобилизует человека, а быстрая речь убеждает лучше, чем медленная и вялая.

Талант руководителя состоит в умении управлять своей эмоциональностью, тональностью речи, ее звучанием, интонационной выразительностью и окраской голоса от мягкого, теплого до торжествующего и страстного. При этом важно соблюдать нужный темп речи и паузы. Медленно произносимые слова свидетельствуют либо об угнетенном состоянии, либо о высокомерии. Очень важно правильно применять различные междометия и звуки.

Эмоциональное воздействие

Эмоциональное воздействие на личность сотрудника осуществляется с помощью средств и приемов, которые непосредственно возбуждают его интересы, эмоции и чувства.

Среди методов индивидуального эмоционального воздействия - внушение и пример. Значение этих методов определяется тем, какую цель ставит воспитатель, какие чувства они могут вызвать у воспитуемого. Диапазон их применения весьма велик.

В процессе индивидуального воспитания важны не только примеры для подражания, но и примеры отталкивающие, отрицательные. «Долог путь наставлений, краток путь примера», - говорили древние римляне.

Эмоциональное воздействие на личность сотрудника достигается с помощью таких приемов, как одобрение, похвала, положительная оценка, индивидуальное поощрение, огорчение, упрек, возмущение, ирония. В каждом отдельном случае нужно учитывать отношение сотрудника к этим приемам. Главное - чтобы они не оставляли его равнодушным. Чувство вызванной радости или стыда - все должно воспитывать.

Рациональное воздействие

Рациональное воздействие на личность осуществляется с помощью различных вербальных (речевых) средств и приемов, которые имеют цель сформировать профессиональные, нравственные, социальные, правовые знания.

Для успешного рационального воздействия руководителю необходимо многое: знать уровень интеллекта воспитуемого и какая информация ему нужна, владеть словом и уметь ясно изложить мысль. Информация, сообщаемая одному подчиненному, должна быть точной, ясной, краткой и профессионально правильной.

Достичь более высоких результатов устного воздействия на личность возможно с помощью теории аргументирования. Она советует:

-оперировать простыми, достоверными, точными и убедительными понятиями;

-учитывать темперамент подчиненного и разъяснять отдельные положения с помощью ярких аргументов;

-учитывать мотивы и ценностные ориентации сотрудника, признавать его интересы и употреблять терминологию, которая близка и понятна ему;

-вместо назидательных фраз употреблять наиболее приемлемые, например: «Вы сможете убедиться в том, что...»; «Вы сможете добиться...»; «У вас должно получиться...» и т.п.;

-широко применять наглядные средства, которые всегда повышают внимание и активность собеседника. Это могут быть фотографии, рисунки, схемы, книги и т.д.;

-избегать обострений и открытой критики в свой адрес;

-опровергать факты и доводы сотрудника с помощью цифровых примеров, контраргументов, удачных сравнений, преувеличений, юмора и др.

Еще Платон отмечал, что убеждать с помощью воображения удобнее и легче, чем с помощью поучений.

Характерной чертой убеждения является то, что оно обращено к рациональной сфере сознания и предусматривает активное участие в познании самой личности воспитуемого. Если руководителю удастся в ходе убеждения добиться равноправного диалога с подчиненным, то результат будет намного выше, нежели при одностороннем информировании. В этом случае руководителю нужно проявлять большое терпение, доброжелательность и такт. Очень много хороших идей и установок сотрудником не воспринимаются, так как иногда руководитель только требует, а не предлагает, навязывает, а не аргументирует. В этой связи старая пословица гласит: «Дракой многого не добьешься, а уступив, можно получить больше, чем ожидал».

Волевое воздействие

Волевое воздействие состоит в использовании различных средств и приемов, заставляющих воспитуемого выполнять требования воспитателя.

В зависимости от индивидуальных особенностей подчиненного руководитель применяет специальные задания и поручения, упражнения и контроль, критику и принуждение.

Специальные задания обычно реализуются на основе знания положительных качеств воспитуемого. Приобщая его к активной деятельности, руководитель открывает перед ним путь к увлечению интересным делом, которое позволит ему избавиться от недостатков. Виды специальных заданий весьма разнообразны. В ОВД они обычно даются на самостоятельную отработку сотрудникам. Психологические задания даются при изучении специальных дисциплин и имеют целью сформировать профессионально значимые качества. Служебные задания даются при выполнении служебных обязанностей: при несении службы, на хозяйственных работах и т.п.

Индивидуальные поручения имеют цель вовлечь воспитуемого в активную деятельность и на этой основе развивать его положительные качества. Поручение не приказ, и оно выполняется добровольно. Поэтому оно должно быть целесообразным и эмоционально привлекательным.

По степени активности и занятости воспитуемого поручения могут быть интенсивными, средними и слабыми, а также постоянными, кратковременными и периодическими.

По содержанию поручения делятся на организаторские, общественные, учебные, трудовые, спортивные и т.п.

Воспитательная работа с сотрудником в рамках учебно-воспитательного процесса сопровождается системой индивидуальных упражнений, при выполнении которых у него вырабатываются требуемые профессиональные качества и привычки достойного поведения.

В индивидуальной работе воспитателю часто приходится не только поощрять сотрудника, но и критиковать его. Но критика должна быть такой, чтобы у воспитуемого не опускались руки, чтобы она способствовала его росту, развитию его личности. Чтобы научиться этому, педагогу нужно знать, какие формы критики бывают и выбирать ту из них, которая окажет наибольшее воздействие.

Рассмотрим следующие формы критики:

-безличная критика («В подразделении есть еще сотрудники, которые проявляют недисциплинированность, но сегодня я не буду называть их фамилии»);

-критика - похвала («Вы оказали помощь своему руководителю, но она опоздала»);

-стимулирующая критика («Не расстраивайтесь. У вас все еще впереди»);

-критика - надежда ("Я верю, что в следующий раз у вас это не повторится");

-критика - сожаление («Я сожалею, но вынужден отметить, что вы поступили неправильно»);

-критика - аналогия («Когда я был в вашем возрасте, я тоже ошибался»);

-критика - удивление («Как? Неужели вы не выполнили моего распоряжения?»);

-критика - упрек («Эх вы! Я на вас так рассчитывал!»);

-критика - замечание («Задание выполнено некачественно. Очевидно, вы меня не поняли. В следующий раз уточняйте суть задания»);

-критика - опасение («Я опасаюсь давать вам подобные задания, боюсь, что и они будут выполнены также некачественно»);

-конструктивная критика («Задание не выполнено. Что собираетесь предпринять?»).

Эти формы критики содержат в известной степени щадящие оценки, не унижающие личность.

К некоторым воспитуемым руководитель применяет различные приемы принуждения. К ним относятся: напоминание, предупреждение, запрещение, наказание.

Напоминание еще раз акцентирует внимание сотрудника на необходимость соблюдения каких - либо требований.

Предупреждение, как и напоминание, полезно для тех воспитуемых, которые страдают «забывчивостью».

Запрещение состоит в том, что руководитель перечисляет действия, которые недопустимы для сотрудника органов внутренних дел.

Наказание является сильнодействующим средством воспитания, которое может привести к различным последствиям. Наказание имеет цель вызвать у воспитуемого определенные переживания: стыд, раскаяние, желание исправиться, а может породить и озлобленность, ненависть, обиду.

Различают следующие виды наказаний: наказание-ограничение, наказание-условность, наказание-осуждение коллективом, дисциплинарное взыскание.

Руководитель, применяя наказание-ограничение, временно лишает воспитуемого какого-либо удовольствия. Условное наказание объявляется сотруднику, и ставится перед ним задача исправиться в ближайшее время. Если он не изменяет своего поведения, то условное наказание превращается в фактическое.

Наказание-осуждение коллективом применяется как более строгая мера с привлечением общественного мнения. Однако коллектив должен быть подготовлен, чтобы поддержать руководителя и выразить свое правильное мнение нарушителю дисциплины.

Самой строгой мерой наказания для сотрудника является дисциплинарное взыскание. С этим нужно считаться и беречь репутацию воспитуемого. Нельзя применять любое взыскание, а только то, которое окажет стимулирующее воздействие на сотрудника.

Мнение руководителя при определении вида взыскания должно складываться из многих психологических факторов: мотивов проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, темперамента и характера, установок и ценностных ориентаций сотрудника, а также времени нахождения в должности и социального статуса в коллективе. В любом случае, применяя взыскание, руководитель должен думать о будущем поведении сотрудника, вселять в него уверенность и надежду в исправление и положительные сдвиги в дисциплине.

Направление усилий всех категорий руководителей на личность предусматривает учет уровня теоретической и профессиональной подготовленности каждого сотрудника, установление его социально-психологических черт, формирование должной ориентации в происходящих событиях, поощрение активности и инициативы в самовоспитании. Нельзя забывать также и того, что сотрудника воспитывает сам «уклад жизни» служебного коллектива. Поэтому каждый сотрудник должен вносить посильную лепту на своем рабочем месте в дело повышения качества индивидуального воспитания.

Контрольные функции индивидуальной воспитательной работы выражаются в оценке ее эффективности, фиксации наблюдений и выводов в различных формах (см. Дневник индивидуально-воспитательной работы).

Индивидуальная воспитательная работа, осуществляемая в системе «педагог-воспитуемый», способствует взаимоответственности друг перед другом. У воспитуемого - за то, что он выполняет советы, рекомендации, высказанные старшим товарищем. У педагога за то, как его советы, указания реализуются на практике и насколько они действенны, реальны. В то же время, нужно учитывать, что результаты того или иного воспитательного воздействия видны не сразу.

Успешность воздействия на личность оценивается по непосредственным и отдаленным результатам.

Оценка непосредственных результатов включает:

-выполнение мероприятия (проведенная беседа, выполненное задание, обсужденная проблема и др.);

-эмоциональную реакцию сотрудника в процессе воздействия (активное слушание, включение в диалог, раскованность, искренность, пассивность, отрешенность и т.д.);

-рациональную реакцию (глубина мыслительной активности, широта кругозора, побуждение к осмыслению и т.д.);

-степень активности сотрудника в процессе взаимодействия (стремление к началу и продолжению контактов).

Отдаленные результаты воздействия оцениваются по таким параметрам:

-улучшению оперативно-служебных показателей;

-изменению отношений к другим видам деятельности (труду, НИРС, общественной и др.);

-изменению отношений в коллективе;

-изменению нравственных качеств;

-становлению характера.

4. Совершенствование руководства индивидуально-воспитательной работой в органах и подразделениях внутренних дел Калужской области

Важным условием эффективности индивидуально-воспитательной работы является систематическое руководство ею со стороны руководителей подразделений, их заместителей по воспитательной работе, координация действий служб, кураторов, закрепленных за ОВД области, общественных организаций.

Эффективность индивидуальной воспитательной работы во многом зависит от правильной расстановки руководителей. В первую очередь она определяется структурой резерва кадров и должностным положением руководителя.

Успех индивидуального воспитания во многом зависит от уровня подготовки самих руководителей. Убежденность в необходимости этой работы, знание основ педагогики и психологии, хорошее владение методикой индивидуального воздействия на сотрудников необходимы всем руководителям органов и подразделений внутренних дел области. Поэтому обучение лиц, которые в силу своего служебного положения или в порядке общественного поручения занимаются индивидуальным воспитанием, является обязательным элементом организации этой работы в рамках УВД области. Ознакомление с методикой индивидуально-воспитательной работы может осуществляться на служебной подготовке, на основе самообразования. В ходе обучения необходимо активно использовать практические занятия, деловые игры, семинары по обмену опытом индивидуально-воспитательной работы.

Изучение передового педагогического опыта в этом направлении представляет ценность только в том случае, если его результаты будут способствовать развитию и совершенствованию учебно-воспитательного процесса.

Основными критериями, которые обеспечивают комплексную оценку передового педагогического опыта, выступают: прогрессивная новизна, высокая результативность, доказательность, стабильность, актуальность, преемственность, перспективность.

Изучение и обобщение опыта индивидуального воспитания сотрудников является важнейшей руководителей подразделений УВД области. Оно осуществляется в два этапа: первый - накопление фактического материала, второй - анализ фактов, обобщения и выводы.

Пропаганда передового педагогического опыта неразрывно связана с работой по его внедрению в воспитательный процесс. Внедряя опыт индивидуального воспитания, нужно подходить к нему творчески, ясно видеть его ценность, а также реальные пути внедрения в практику. Нельзя передовой педагогический опыт слепо переносить из одного коллектива в другой. Нужна творческая переработка опыта, с учетом конкретных условий.

Важное место в пропаганде и внедрении опыта организации индивидуально-воспитательной работы играют научно-практические конференции по вопросам ее совершенствования. Они позволяют обобщать и распространять тот ценный опыт, который накоплен практикой, способствуют повышению теоретических знаний и педагогического мастерства.

Одним из обязательных требований к осуществлению индивидуально-воспитательной работы должны быть ее систематичность и плановость, полный охват единым непрерывным воспитательным воздействием всех сотрудников с учетом специфики служебной деятельности.

Мероприятия по индивидуально-воспитательной работе необходимо предусматривать в специальных разделах текущих планов органов и подразделений внутренних дел области, а также личных планах руководителей всех звеньев.

Планы должны разрабатываться на основе глубокого анализа морального состояния личного состава, с учетом решения оперативно-служебных задач.

Организация индивидуальной воспитательной работы немыслима без соответствующего учета и контроля. Они не только повышают чувство ответственности руководителя за порученный участок работы, но и дают основания для глубокого анализа уровня и действенности проводимых индивидуально-воспитательных мероприятий.

Документы, позволяющие вести планомерную индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, концентрируют сведения по изучению их индивидуальных особенностей, позволяют анализировать результаты воспитательного воздействия и на основе анализа вносить необходимые коррективы в организацию этой работы.

Дальнейшее совершенствование индивидуально-воспитательной работы в органах и подразделениях внутренних дел Калужской области должно быть связано с реализацией требований Послания Президента РФ Федеральному Собранию, Обращения Министра внутренних дел РФ к сотрудникам органов внутренних дел и военнослужащим внутренних войск.

ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД / Сб. науч. тр. - М.: Академия МВД СССР, 1985, 136 с.

2. Васильев В.Л. Юридическая психология. - М.: Юрид. литер., 1991, 464 с.

3. В начале творческого пути. - М.: Высш. школа, 1986, 128 с.

4. Зюбин Л.М. Психология воспитания. - М.: Высш. школа, 1991, 96 с.

5. Иванов В.П. Формирование личности офицера.- М.: Воениздат, 1986, 160 с.

6. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел. Учебное пособие. - Л.: ВПУ МВД СССР, 1989, 120 с.

7. Методика воспитательной работы.- М.: Просвещение, 1990, 175 с.

8. Педагогические основы воспитательной работы в ОВД.- Л.: 1976, 74 с.

9. Подоляк Я.В. Личность и коллектив. Психология военного управления. - М.: Воениздат, 1989, 350 с.

10. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов. - М.: МО СССР, 1988, 263 с.

11. Психология и педагогика высшей военной школы. Учебное пособие. - М.: Воениздат, 1989, 366 с.

12. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников ОВД.- М., 1992, в 5-ти томах.

13. Психология и педагогика управления в органах внутренних дел. - М.: Академия МВД СССР, 1989, в 2-х частях.

14. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД.- М.: Академия МВД СССР, 1989, 75 с.

15. Рувинский Л.И., Кобыляцкий И.И. Основы педагогики. - М.: Просвещение, 1985, 224 с.

16. Столяренко А.М. Психологическая подготовка юриста в условиях перестройки образования и демократизации общества. - Вопросы психологии, 1989, N 4, с. 16-23.