

Академия
правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан



**Стандарты поведения.
Морально-этические аспекты
(практическое руководство)**

Астана, 2017

УДК 342.9 (083.7)
ББК 67.401

С 76

Стандарты поведения. Морально-этические аспекты (практическое руководство). - Астана, 2017. – 76 с.

Байжанов У. С., Жанатаева У.К., Хисамутдинова Э.Р.

Рецензенты:

Абайдельдинов Е.М. – доктор юридических наук.

Кемали Е.С. – кандидат юридических наук.

Рекомендовано Ученым советом Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан.

В представленной работе впервые предлагаются комплексные меры по внедрению морально-этических стандартов поведения сотрудников Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан и мероприятия по их реализации. Кроме того, проведен анализ положительного зарубежного опыта этического обеспечения в правоохранительной системе.

Издание предназначено для сотрудников правоохранительных органов, обучающихся ведомственных высших учебных заведений, юридических факультетов, а также для всех интересующихся проблемами нравственности и этики в правоохранительных органах.

ISBN 978-601-06-4210-2

С 76

УДК 342.9 (083.7)

ББК 67.401

**Байжанов У.С., Жанатаева У.К.,
Хисамутдинова Э.Р.**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

4

ГЛОССАРИЙ

6

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

11

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

13

ПЯТЬ НАПРАВЛЕНИЙ

14

Направление №1

Обучение, подготовка и рекрутинг

Направление №2

Семья и семейные ценности

Направление №3

Диагностика, упреждение, коррекция

Направление №4

Правовая и информационная поддержка

Направление №5

Взаимодействие с гражданским обществом

**15
39
44
57
63**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

74

БИБЛИОГРАФИЯ

75



ВВЕДЕНИЕ

Общая характеристика

Данная работа представляет практическое руководство по внедрению морально-этических стандартов поведения сотрудников Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан (далее - Академии).

Авторами проведен анализ положительного зарубежного (США, ЕС и др.) опыта этического обеспечения в правоохранительной системе, на основе комплексного изучения широкого круга источников рассмотрены теоретико-методологические проблемы формирования этического облика сотрудника правоохранительных органов (далее - ПО); разработаны основные стратегические направления (пять) по формированию высоких этических стандартов поведения сотрудников Академии.


Практические рекомендации направлены на формирование и укрепление высоких этических стандартов поведения сотрудников правоохранительных органов: на реформирование кадрового отбора, внедрение в обучение дисциплин морально-

этической направленности, укрепление семейных ценностей среди сотрудников ПО и формирование морально-правовой ответственности родителей-детей, улучшение информационного оснащения проведение морально-психологических мероприятий, формирование органа, ответственного за этические вопросы, улучшение взаимодействия ПО с гражданским обществом.

Актуальность работы определена несколькими факторами.

Во-первых, возрастающим интересом общества к вопросам профессиональной этики юристов, потребностью государства в высоконравственных юристах-профессионалах.

Во-вторых, целями Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 году: повышение доверия общества к правоохранительной системе, совершенствование деятельности правоохранительных органов и судебно-экспертной службы [1].



Кто важному делу себя посвятил,
Достоин прожив свою жизнь, вспоминает потом
С любовью, что видел, что слышал.
Удача придет и не будет в конце том пути,
Разочарования горечи или досады о том,
Что жизнь зря потрачена. Так предначертано свыше.

Абай,
Слова назидания

ВВЕДЕНИЕ



По данным проведенного в 2016 году независимого социологического исследования степени достижения целевого индикатора «Уровень доверия населения к органам прокуратуры»:

- ⇒ 50,5 % респондентов (из 2000) не удовлетворены (в т.ч. частично удовлетворены) принятыми органами прокуратуры мерами на обращения граждан по восстановлению нарушенных прав;
- ⇒ 84,2 % основными причинами неудовлетворенностью качеством работы считают некомпетентность, формализм, халатность и коррупцию среди сотрудников правоохранительных органов [2].

В-третьих, необходимостью реализации Плана нации «100 конкретных шагов: современное государство для всех». Шаг 12 предусматривает внедрение новых этических правил, введение должности уполномоченного по вопросам этики [3].

В-четвертых, отсутствием фундаментальных и прикладных исследований профессиональной этики сотрудников правоохранительной системы в отечественном научном сообществе; недостаточной разработанностью теоретико-методологических аспектов морально-этического обеспечения. Не раскрыта суть понятия «этический облик сотрудника правоохранительных органов», не выявлен алгоритм (инструменты) внедрения морально-этических стандартов поведения, отсутствуют конкретные рекомендации по укреплению профессиональных этических стандартов сотрудников ПО.

В-пятых, необходимостью теоретического осмысления современных проблем духовного развития казахстанского общества, формирования мировоззрения граждан.

«Если в советское время основу мировоззрения составляла коммунистическая идеология, и все строилось на ее ценностях, то в настоящее время сложно выбрать предпочтения из многообразия доступных, либо не запрещенных приоритетов» [4].

Сегодня все чаще звучат мнения о падении морально-нравственных и этических устоев. Все это диктует необходимость механизмов формирования этических ценностей общества.

Из сказанного следует, что внедрение морально-этических стандартов поведения в Академии имеет большую научно-практическую значимость. Полученные авторами данные будут способствовать оптимизации этического обеспечения ПО на этапе профессионального обучения, отбора, рекрутинга и повышения квалификации.

Разработанные механизмы и инструменты (практические рекомендации) могут быть использованы для диагностики и упреждения нарушений сотрудниками этических норм, а так же в информационных, практических и тренинговых программах по профилактике и коррекции ситуаций, возникающих в правоохранительных органах.

Кроме того, результаты исследования могут найти практическое применение в современном учебном процессе (в ведомственных учебных заведениях) при преподавании специальных курсов по этическому воспитанию, т.к. существующая образовательная траектория в Республике Казахстан не в полной мере учитывает морально-этический контекст деятельности правоохранительных органов.

«С точки зрения закона человек виновен, когда нарушает права других людей, с точки зрения этики он виновен, как только помыслил об этом».

Иммануил Кант

ГЛОССАРИЙ

Агрессия - мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам сосуществования людей, наносящее вред объектам нападения, приносящее физический, моральный ущерб людям или вызывающее у них психологический дискомфорт.

Альтруизм - понятие, которым осмысливается активность, связанная с бескорыстной заботой о благополучии других; соотносится с понятием самоотверженности — то есть с принятием в жертву своих выгод в пользу блага другого человека, других людей или в целом — ради общего блага.

Андрагогика - раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности руководства этой деятельностью со стороны профессионального педагога.

Аполитичность - безразличное отношение к политике; уклонение от участия в общественно-политической жизни, связанное с тем, что человек не видит ценности своего участия в политике, не обладает осознанным отношением к политике.

Архаизм - устаревшее явление, пережиток старины.

Аскетизм – моральный принцип, предписывающий людям самоотречение, отказ от мирских благ и наслаждений, подавление чувственных стремлений ради достижений каких-либо социальных целей или нравственного самосохранения.

Атеист - последователь атеизма, неверующий.

Бенчмаркинг (от англ. benchmarking) - сопоставительный анализ на основе эталонных показателей.

Бескорыстие – моральное качество личности, характеризующееся отсутствием стремления к наживе, личной выгоде.

Бессознательное, в психологии – вся совокупность содержания психической жизни, которая недоступна непосредственному осознанию.

Вежливость – моральное качество личности, для которой уважение к людям стало повседневной нормой поведения и привычным способом общения с окружающими.

Вкус эстетический — способность адекватного освоения эстетических качеств действительности, выражающаяся в системе непосредственных эмоциональных оценок.

Внушение - способ психического воздействия одного человека на другого, осуществляемого в бодрствующем и гипнотическом состояниях.

Возвышенное - одна из основных (наряду с прекрасным, трагическим, комическим) категорий эстетики, отображающая совокупность природных, социальных и художественных явлений, исключительных по своим количественно-качественным характеристикам и выступающих благодаря этому источником глубокого эстетического переживания — чувства возвышенного.

Воспитание (нравственное) – процесс воздействия на сознание, чувства, волю человека с целью формирования у него представлений и отношений к различным явлениям окружающего мира с позиции морали.

Гармония – согласованность, стройность в сочетании чего-нибудь; отдел музыки, излагающий построение аккордов.

Геймификация - это использование игровых подходов, которые широко распространены в компьютерных играх, для неигровых процессов, что позволяет повысить вовлеченность участников в решение прикладных задач.

Гуманизм – принцип мировоззрения, в том числе, нравственности, в основе которого лежит убеждение о том, что высшей ценностью на земле является человек.

Гражданское общество — сфера реализации неполитических интересов в обществе. Это совокупность неполитических, экономических, культурных, этнических, религиозных и пр. общественных отношений, реализуемых без непосредственного участия государственной власти.

ГЛОССАРИЙ

Гражданское общество является социальной основой и неотъемлемой гарантией демократического, правового государства. Основными институтами гражданского общества являются политические партии, добровольные общественные организации и общественные движения, независимые СМИ и др.

Грубость - отрицательное моральное качество, характеризующее, пренебрежение культурой поведения, противоположно вежливости.

Добро – одно из наиболее общих императивно-оценочных понятий морали, означающее намеренное стремление к бескорыстной помощи ближнему, а также незнакомому человеку, животному и растительному миру.

Долг – внутренне принимаемое добровольное обязательство.

Достоинства – моральное понятие, выражающее представление о ценности всякого человека как личности, особое моральное отношение человека к себе и отношение к нему со стороны общества, в котором признается ценность личности.

Жизненное кредо - доминирующие жизненные установки человека, связанные с его генетическим потенциалом, а также вся полученная в течение жизни информация, относящаяся к этим разделам.

Зло – понятие, означающее намеренное, умышленное, сознательное причинение кому-либо ущерба, вреда, страданий.

Императив - общее нравственное предписание.

Индивидуализм – понятие, суть которого сводится к подчеркиванию индивидуальной свободы, личной независимости, превышению интересов личности над интересами коллектива.

Интрига - происки, скрытые действия, обычно неблагоприятные, для достижения чего-нибудь.

Комплаенс (англ. compliance - согласие, соответствие; происходит от глагола to comply - исполнять) - буквально означает действие в соответствии с запросом или указанием, повиновение. «Комплаенс» представляет собой соответствие каким-либо внутренним или внешним требованиям или нормам.

Коллективизм – термин, обозначающий главенство коллектива или группы (общества, государств, нации и т.д.) над человеческой личностью.

Корпоративная культура – это набор поддерживаемых организацией основополагающих ценностей и стандартов, убеждений, этических норм, верований и ожиданий, которые бездоказательно принимаются большинством сотрудников, задают людям ориентиры их деятельности и определяют способ объединения и согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и отдельных сотрудников.

Коррупция - термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав, а также связанных с этим официальным статусом авторитета, возможностей, связей в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.

Краудфандинг — (народное финансирование, от англ. crowd funding, crowd — «толпа», funding — «финансирование») - сбор средств нуждающимся.

Культура поведения – совокупность сформированных, социально значимых качеств личности, форм повседневного поведения человека в обществе, основанных на нравственных и эстетических нормах.

Лояльность — верность действующим законам, постановлениям органов власти (иногда только формальная, внешняя); корректное, благонадежное отношение к кому-либо или чему-либо.

Лояльность сотрудника - желание соблюдать установленные правила поведения в фирме, ценности, нормы поведения.

Мораль - принятые в обществе представления о хорошем и плохом, правильном и неправильном, добре и зле, а также совокупность норм поведения, вытекающих из этих представлений.

ГЛОССАРИЙ

Моральная норма – элементарная форма морального требования, определенный образец поведения, который отражает устоявшиеся правила человеческих отношений и сосуществования.

Моральная санкция – подтверждение нравственных требований посредством одобрения или осуждения уже совершенных поступков людей, а также общественных явлений.

Морально-психологический климат – устойчивое эмоционально-нравственное состояние социальной группы, отражающее настроение людей, занятых совместной деятельностью, их отношение друг к другу, общественное мнение относительно важнейших материальных и духовных ценностей.

Моральные качества - понятие нравственного сознания, с помощью которого выделяются в общественной жизни и характеризуются с моральной точки зрения наиболее типичные черты поведения людей.

Моральные ценности – система понимания человека, содержащая оценку всего существующего с позиций добра и зла, понимания счастья и любви, позволяющая установить связь поступка человека с общепринятой системой социальных ценностей.

Нейро-лингвистическое программирование (НЛП) – направление в психотерапии и практической психологии, не признаваемое академическим сообществом, основано на технике моделирования (копирования) вербального и невербального поведения людей, добившихся успеха в какой-либо области и, наборе связей между формами речи, движением глаз, тела и памятью; технология моделирования успешности

Нетворкинг—это социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи. В сути нетворкинга лежит выстраивание доверительных и долгосрочных отношений с людьми и взаимопомощь.

Нравственность - совокупность норм поведения человека в обществе; внутренние качества человека, определяющие соответствие его поведения этим нормам.

Нравственная культура - уровень нравственного развития общества и человека, отражающий степень освоения ими морального опыта культуры человечества, способность органичного и последовательного осуществления в поведении и межличностном общении ценностей, норм и принципов, готовность к постоянному самосовершенствованию.

Облачные технологии - это удобная среда для хранения и обработки информации, объединяющая в себе аппаратные средства, лицензионное программное обеспечение, каналы связи, а также техническую поддержку пользователей.

Облик - внешний вид, очертание, наружность.

Одаренность - наличие у человека благоприятных задатков и способностей к какому-либо одному или нескольким видам деятельности.

Ораторское искусство – искусство публичного выступления с целью убеждения; это гармоничное сочетание риторики, приёмов актёрского мастерства (подача) и психологических техник.

Ответственность моральная - выступает мерой нравственной свободы; выражает способность личности самостоятельно регулировать свою деятельность и отвечать за свои поступки и их последствия.

Поступок – сознательное действие, оцениваемое как акт нравственного самоопределения человека, в котором он утверждает себя как личность в своем отношении к другому человеку, себе самому, группе или обществу, природе в целом.

Принципиальность – моральные качества личности, обозначающее стремление поступать в соответствии со своими убеждениями, принципами, независимо от того, насколько это будет для личности опасно, дорого или неприятно.

ГЛОССАРИЙ

Профессиональная культура – это модель поведения представителей определённой профессии, ориентирующая их на достижение идеала трудовой деятельности, способствующая реализации человека как профессионала посредством системы ценностей, знаний, умений, навыков, личностных качеств, норм, традиций, символов.

Профессиональная мораль — исторически сложившаяся совокупность нравственных предписаний, норм, заповедей, кодексов о должном поведении представителя власти.

Профессиональная этика – представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения сотрудника с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации

Раппорт - термин в психологии, имеющий несколько смежных значений; подразумевает установление специфического контакта, включающего определенную меру доверия или взаимопонимания с человеком или группой людей, а также само состояние такого контакта.

Рекрутинг - или подбор персонала это бизнес процесс, являющийся одной из основных обязанностей HR менеджеров или рекрутеров.

Релевантный – важный, существенный, уместный.

Религия - одна из форм общественного сознания; совокупность представлений, покоящихся на вере в чудодейственные сверхъестественные силы и существа (боги, духи), которые являются предметом поклонения.

Релятивизм этический – отрицание обязательных нравственных норм и объективного социального критерия нравственности.

Речевой этикет - социально заданные и национально специфичные правила речевого поведения, реализующиеся в системе устойчивых формул и выражений, принятых в предписываемых обществом ситуациях «вежливого» контакта с собеседником.

Риторика - теория ораторского искусства.

Ритуал – порядок обрядовых действий при совершении какого-нибудь религиозного акта.

Сквернословие - речь, наполненная скверными, непристойными словами.

Скрининг - слово английского происхождения, означающее в переводе сортировку или отбор.

Самоотверженность - положительное психологическое, социальное и морально-политическое качество личности, которое выражается в способности к подчинению своих интересов и жертвованию ими (вплоть до жертвы собственной жизнью) для блага других.

Семейные ценности - (также традиционные семейные ценности) — культивируемая в обществе совокупность представлений о семье, влияющая на выбор семейных целей, способов организации жизнедеятельности и взаимодействия.

Совесьть - чувство нравственной ответственности за своё поведение перед окружающими людьми, обществом; способность личности самостоятельно формулировать собственные нравственные обязанности и реализовать нравственный самоконтроль, требовать от себя их выполнения и производить оценку совершаемых ею поступков.

Справедливость - справедливое отношение к кому-нибудь, беспристрастие; понятие о должном, содержащее в себе требование соответствия деяния и воздаяния: в частности, соответствия прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания, преступления и наказания, соответствия роли различных социальных слоёв, групп и индивидов в жизни общества и их социального положения в нём.

Тактичность – моральное качество личности, главной чертой которого является чувство меры, которое необходимо соблюдать при общении с другими людьми.

Талант - дарование, выдающиеся природные способности.

Театр - искусство изображения драматических произведений на сцене.

ГЛОССАРИЙ

Традиция - обычай, установившийся порядок в поведении, в быту; элементы социального и культурного наследия (материальные и духовные ценности), передающие от поколения к поколению и сохраняющиеся в определенных обществах и социальных группах в течение длительного времени.

Успех – удача в достижении чего-нибудь; общественное признание.

Честность – моральное качество личности, включающее правдивость, принципиальность, верность принятым обязательствам, убежденность в правоте проводимого дела, искренность перед другими и самим собой.

Харизма - высокий авторитет исключительно одарённой личности; способность почти гипнотически воздействовать на окружающих.

Харизматический лидер - лидер, влияние которого основано на приписываемых ему исключительных характеристиках личности, чертах святости и героичности.

Ценность – важность, значимость, польза, полезность чего-либо.

Эвдемонизм – этическое направление, признающее критерием нравственности и основой поведения человека его стремление к достижению счастья.

Эгоизм—(франц. egoïsme от лат. ego – я) – жизненный принцип и моральное качество; поведение, всецело определяемое мыслью о собственной пользе, выгоде; себялюбие, предпочтение своих интересов интересам других людей.

Экстраверсия - свойство личности, выражающееся в направленности на окружающий мир, других людей.

Эмпатия - способность к сопереживанию, умение разделять чужие эмоции и чувства.

Этика – совокупность норм поведения, мораль какой-нибудь общественной группы, профессии; наука, объектом изучения которой является мораль.

Этикет - установленный порядок поведения, форм обхождения (в дипломатических кругах, при дворе и т. п.); правила поведения людей в обществе, поддерживающие представления данного общества о подобающем.

Этический кодекс – свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которым должен руководствоваться государственные и местные служащие независимо от занимаемой должности.

Этическое обеспечение - это комплекс социально-экономических, организационных, правовых, политических мер и мероприятий по формированию и укреплению этических стандартов сотрудников правоохранительных органов.

Сокращения:

АПО – Академия правоохранительных органов при Генеральной Прокуратуре Республики Казахстан.

ГП РК – Генеральная Прокуратура Республики Казахстан.

ПО – правоохранительные органы.

СЭР – Служба экономического расследования.

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Современные угрозы и риски в вопросах безопасности государства, эффективной защиты прав и свобод граждан подтверждают актуальность морально-этического обеспечения деятельности правоохранительных органов.

Современные проблемы:

1. Распад СССР повлек за собой радикальные изменения во многих сферах общества, но наиболее остро он отразился в духовной сфере, трансформируя основополагающие этические ценности, нравственные идеалы. «Природа социального во многом базируется на нравственных основах, их отсутствие не восполняется ни правом, ни религиозной верой, ни искусством, ни чем-либо другим. Имея устойчивый характер проявления в обществе, этический феномен выступает значимым аспектом жизнедеятельности человека, той его составной частью, которая выполняет роль духовного стержня» [5].

В стране снижаются этические ценности. Глобальное информационное пространство, СМИ оказывают как положительное, так и негативное влияние на мировоззрение, самосознание граждан, трансформируя и размывая традиционные ценности казахстанского общества, что ведет к духовному и нравственному обеднению значительной части социума.

2. Кардинальные социально-экономические изменения в стране за период независимости нашли отражение в модернизации правоохранительной системы в целом. Разработаны и внедрены кодексы чести сотрудников правоохранительной системы [6].

Принятые документы нацелены на укрепление авторитета и доверия населения к правоохранительным органам. Однако возникают вопросы: как кодексы могут укрепить авторитет правоохранительной системы, как они действуют?

В практике крупных международных компаний данная работа осуществляется службами комплаенс и этики. В государственных органах РК предусмотрено введение уполномоченного по этике.

«Уполномоченный по этике - государственный служащий, осуществляющий деятельность по обеспечению соблюдения норм служебной этики и профилактики нарушений законодательства о государственной службе, противодействию коррупции и Этического кодекса государственных служащих РК, а также консультирующий в пределах своих функций государственных служащих и граждан» [7].

Отсутствие разработанных механизмов по исполнению Кодекса чести существенным образом влияет на успешность их реализации.



АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

3. Снижается доверие населения к правоохранительным органам. Наблюдается рост негативных тенденций среди сотрудников правоохранительных органов. За период с 2010 по 2013 годы в отношении сотрудников ПО возбуждено 1591 уголовное дело и эта цифра ежегодно увеличивается. В 9 раз увеличилось число сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам: если в 2011 году по этой причине уволено из ПО 184 сотрудника, то в 2015 году – 1737 человек [8].

Отсутствует объективная информация о деятельности правоохранительных органов. Доминирование в СМИ и социальных сетях негативных материалов о деятельности ПО подрывает авторитет ПО и доверие населения к власти.

5. При подготовке кадров для правоохранительной системы недостаточно внимания уделяется формированию этических ценностей будущих сотрудников.

В высших учебных заведениях РК на юридических специальностях в образовательную траекторию введены курсы «Этика юриста», «Профессиональная этика», «Этика деловых отношений». Однако эти дисциплины не являются обязательным компонентом (т.е. студенты могут не избрать предметом обучения указанные учебные предметы).

Существующие проблемы на фоне отсутствия конструктивной и комплексной деятельности, направленной на развитие и укрепление высоких стандартов поведения, негативно отражаются на имидже правоохранительных органов. Работа в этом направлении требует практикоориентированного и неформального подхода. В ПО не предусмотрена единица уполномоченного по этическому развитию. А главное - действующие кодексы чести правоохранительных органов не предусматривают механизмов их реализации.

Новизна работы

В работе предпринята попытка целостного анализа передового зарубежного опыта этического обеспечения правоохранительных органов и внедрения морально-этических стандартов поведения сотрудников Академии.

В ходе проведенного исследования были получены следующие новые результаты:

- ♦ проведен анализ современной ситуации по проблеме профессиональной этики сотрудников правоохранительных органов;
- ♦ исследован зарубежный опыт этического обеспечения деятельности ПО;
- ♦ разработана образовательная траектория по внедрению морально-этических стандартов поведения сотрудников правоохранительных органов;
- ♦ представлен алгоритм реализации внедрения морально-этических стандартов поведения сотрудников правоохранительных органов;
- ♦ предложены практические рекомендации по совершенствованию морально-этического поведения сотрудников ПО РК.

«Есть люди, которые благодаря своей должности или профессии имеют большую власть над жизнью людей, поэтому на них лежит очень высокая моральная ответственность. Этичность их поведения должна строго контролироваться, поскольку если они вольно или невольно сойдут с прямого пути и начнут злоупотреблять властью, врученной им обществом, то могут нанести непоправимый вред чести и достоинству граждан».

Д.С.Соммэр
(крупнейший гуманист современности,
«Мораль 21 века»)

МИССИЯ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

МИССИЯ

Данная работа призвана служить отправной точкой, инструментом и руководством для формирования всеобщей этической и нравственной культуры сотрудников Академии. Ее исполнение и претворение в жизнь позволит создать атмосферу доверия и уважения, обеспечит уважение прав и свобод граждан Республики Казахстан, а также окажет ощутимую помощь сотрудникам Академии и их семьям.

ЦЕЛЬ

Развитие и укрепление в Академии высоких стандартов этического поведения.

ЗАДАЧИ

- 1** Определение, формирование и привитие (через обучение) у сотрудников АПО этических и социально-значимых качеств.
- 2** Укрепление семейных ценностей и формирование морально-правовой ответственности родителей-детей.
- 3** Улучшение психологического состояния, дисциплины и законности, корпоративного духа в АПО.
- 4** Повышение имиджа АПО среди общественности.



ПЯТЬ НАПРАВЛЕНИЙ

Направление №1



Обучение, подготовка и рекрутинг

- 1.1 Реформирование юридического образования с внедрением обучения этическим стандартам поведения (проект «Путевка в профессию»).
- 1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе.
- 1.3. Выявление на стадии отбора в ПО кандидатов с высокими этическими стандартами.

Направление №2



Семья и семейные ценности

- 2.1. Организация правовой, психологической помощи и консультирования для сотрудников АПО и членов их семей.
- 2.2. Программы обучения для семей сотрудников АПО.

Направление №3



Диагностика, упреждение, коррекция

- 3.1. Учреждение в структурах АПО Офиса этических стандартов.
- 3.2. Социально-психологическая работа с сотрудниками и их семьями.
- 3.3. Укрепление взаимопомощи и взаимовыручки в коллективе (корпоративное этическое развитие).

Направление №4



Правовая и информационная поддержка

- 4.1. Создание информационной базы по этике.
- 4.2. Создание закрытого форума для сотрудников АПО.
- 4.3. Обмен опытом с партнерами в сфере этического развития и повышение доверия общества к АПО с помощью облачных технологий.

Направление №5



Взаимодействие с гражданским обществом

- 5.1. Философия тесного партнерства между АПО и обществом.
- 5.2. Активная работа по пиару, освещение в СМИ, в социальных сетях положительных результатов деятельности АПО, отличившихся сотрудников, «героев дня».
- 5.3. Просветительская работа.

1. Обучение, подготовка и рекрутинг

- 1.1. Реформирование юридического образования с внедрением обучения этическим стандартам поведения (проект «Путевка в профессию»).
- 1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе.
- 1.3. Выявление на стадии отбора в ПО кандидатов с высокими этическими стандартами.
- 1.4. Поиск, рекрутинг, карьерное развитие кадров с высокими этическими принципами.

Цель направления

Обеспечить поступление в правоохранительные органы исключительно высоко-нравственных сотрудников и привить высокие морально-этические качества магистрантам, докторантам, сотрудникам и слушателям АПО.

Резюме

Наряду с профессиональными навыками сотрудники ПО должны обладать высокими этическими и морально-нравственными стандартами. Необходимо исключить попадание на службу людей с негативной поведенческой характеристикой, способных отрицательно повлиять на репутацию правоохранительной системы. Реализация данной цели обеспечивается тремя основными способами: обучения, подготовка и поиск (рекрутинг).

Основой в формировании правильного этического поведения сотрудников АПО должно стать их постоянное обучение.

В обучении необходимо учитывать вызовы и этические дилеммы, с которыми сталкиваются сотрудники АПО каждый день на службе и в быту.

Недостаточно одного лишь создания этических кодексов и редкое тестирование сотрудников АПО на их знание. Формальный подход не обеспечит воспитание правильного поведения. Кодексы и морально-этические ценности должны доводиться до сотрудников иными, зачастую инновационными и нетривиальными методами, с элементами психологического воздействия. Обучение этики должно проводиться изначально при получении высшего образования, поступлении на службу и вплоть до увольнения с нее.



1. Обучение, подготовка и рекрутинг

Кроме того, вовлекать в процесс обучения необходимо членов семей сотрудников АПО, как это уже осуществляется в передовых странах.

Программа по обучению должна быть, как можно больше индивидуализирована. Для этого предлагается определить целевые аудитории для обучения по соответствующим специально разработанным модулям с практической направленностью. Подготовку на высоком уровне невозможно реализовать без наличия высококвалифицированных преподавателей, коучей и тренеров.

АПО при ГП РК обладает всеми необходимыми ресурсами и способностью организовать процесс этического обучения для сотрудников и слушателей АПО, который включает модули для магистратуры, докторантуры, курсов по повышению профессионального уровня и планируемого «специалитета».

Кроме того, необходимо расширить охват слушателей и обучать на регулярной основе всех сотрудников АПО. Этого можно добиться благодаря программе «тренеры для тренеров» и дистанционному обучению.

На стадии отбора кадровыми службами ПО должна осуществляться и проводиться работа по определению подходящих кандидатов, и не только посредством полиграфического исследования и психологического тестирования, но и иными современными методами психологической диагностики и выявления компетенций.

Более того, кадровые службы должны целенаправленно осуществлять поиск и рекрутинг перспективных, талантливых, профессиональных и, самое главное, этически воспитанных кадров, способных своим нетривиальным мировоззрением генерировать положительные изменения в сложной и отчасти негибкой правоохранительной системе.

Кадровые службы, также как и руководители, должны умело удерживать особую ценность, высококонкретных, принципиально честных сотрудников и стимулировать их карьерное развитие.

«Образование должно быть истинным, полным, ясным и прочным».

**Ян Коменский,
чешский писатель, педагог**

«Секрет успешного подбора персонала заключается вот в чём:щите людей, которые хотят изменить мир».

**Марк Бениофф,
генеральный директор
компании Salesforce**

«Подбирайте людей, которые, по вашему мнению, будут любить эту работу».

**Марк Кьюбан,
американский миллиардер,
генеральный директор компаний
HDNet и HDTV cable network**

1.1. Реформирование юридического образования с внедрением обучения этическим стандартам поведения (проект «Путевка в профессию»)



Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан формирует и обучает будущих сотрудников ПО, прививая необходимые этические стандарты поведения для службы.

Кратко о проекте «Путевка в профессию»

Цель проекта - создать новую модель подготовки кандидатов на правоохранительную службу (за исключением МВД) на базе АПО для формирования компетентного кадрового состава.

Предлагается внедрить новую систему подготовки юридических кадров для правоохранительных органов. За основу взята модель юридического образования в ФРГ: теоретическое обучение (университет – бакалавриат (3-4 года) и получение практических навыков («референдариат» - прохождение двух годичной практики в суде, прокуратуре, адвокатуре, системе гос. управления, других учреждениях).

Обучение строится на 5 принципах:

Профессиональное образование - выпускник АПО получит образование по тому профилю правоохранительной деятельности, который он выбрал и смог доказать, что способен им овладеть.

Оптимальное образование - выпускник Академии не будет перегружен дисциплинами, не применяемыми в профессиональной деятельности.

Востребованное образование - выпускник АПО будет востребован по своему профилю в правоохранительной системе и конкурентоспособен.

Актуальное образование – на основе передовых и инновационных образовательных технологий (включая дистанционные формы контроля и мониторинга).

Гармоничное образование - теория и практика взаимосвязаны и актуализированы, полученные знания с первых дней службы успешно применяются на практике.

Новая модель подготовки кадров в АПО рассчитана на 2 года: 1 год теоретическое обучение и 1 год – специалитет (специализация, стажировка) в ПО.

По итогам стажировки выпускник сдает государственный экзамен, который принимает комиссия из числа руководителей ПО, авторитетных юристов, ученых, практиков. Лица, успешно окончившие обучение, получают диплом, который дает право приема на правоохранительную службу в соответствии с квотой (потребностью).

Этическое обучение

Одной из неотъемлемых составляющих планируемой подготовки будет внедрение лучших методик по воспитательной работе и формированию у будущих сотрудников АПО высоких этических стандартов.

Для реализации этой задачи АПО планирует привлечь лучших отечественных и зарубежных преподавателей в сфере психологии, этики и развития личной эффективности. Передовые методики обучения будут включать не только теоретические знания, но в большей мере, практические навыки и методы, воздействующие на сознание обучаемых – привить им чувства уважения к правам и свободам человека, верности долгу и отечеству, взаимовыручки и сплоченности и ответственности в работе. На «выходе» АПО получают **сотрудников нового формата**, способных справляться с современными вызовами, что в результате будет способствовать повышению доверия населения к ПО, и продвигать страну по дальнейшему демократическому пути развития.

1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



Мировая практика подтверждает необходимость постоянного обучения морально-этическим качествам сотрудников правоохранительных органов.

ПРИМЕРЫ

Обучение этике в ПО США

Министерство юстиции США, возглавляемое Генеральным прокурором, называет обучение морально-этическим принципам главным условием для повышения уровня доверия общества к ПО. Основные рекомендации для успешного проведения обучения:

Преподаватели и тренеры, проводящие обучение, должны отбираться по повышенным требованиям к данной работе. Предметы, которые необходимо освоить во время такого обучения: основы культуры, коммуникационные навыки, нормы этики (вежливость и уважение, культурная чувствительность), техники вербального разрешения конфликтов и альтернативы силового воздействия.

Специальное обучение проводится отдельно для руководящего состава, офицеров высших чинов и новых сотрудников, поступивших на службу.

Для минимизации инцидентов с непредсказуемыми последствиями офицеры ПО обучаются взаимодействию с инвалидами, в особенности с психическими заболеваниями.

В целом этическое обучение в правоохранительном сообществе США получило активное внимание с середины 90-х годов, когда Международная ассоциация начальников полиции (International Association of Chiefs of Police (IACP)) учредила Специальный комитет полиции по имиджу и этике. Комитет отметил, что такие факты, как увеличение судебных тяжб, профессиональное и личностное разрушение, публичные ожидания, и даже суицид среди сотрудников ПО вызывают

необходимость постоянного целенаправленного обучения. IACP также предложило несколько своих рекомендаций, включая: этический инструктаж по специфической профессиональной деятельности в течение всей карьеры сотрудников ПО, улучшение учебного процесса с внедрением моделей принятия решений, упражнений по обсуждению ценностей и критическому мышлению, развитие соответствующих учебных методик с применением подходов андрагогики.

Этическое обучение прокуроров Министерства юстиции США

Для прокурорской деятельности в Министерстве юстиции США требуется наличие лицензии, разрешающей юридическую практику хотя бы одного, специально аккредитованного учреждения американской ассоциации юристов. Лицензия выдается только при наличии определенного количества часов по юридическому обучению, зачастую включающих и изучение этики. Министерство юстиции располагает обучающим Национальным правозащитным центром (National Advocacy Center (NAC)) в Колумбии (штат Южная Каролина), который предлагает круглогодичную подготовку, включая этические тренинги.

Кроме того, в 2008 году Министерство юстиции США приняло новую политику профессионального обучения для своих прокуроров, которая регламентирует большинству прокуроров прослушать минимум четыре часа лекций и тренингов по этике, профессиональной ответственности, половой дискриминации, принципам меритократии и другим вопросам.

1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



Механизм реализации в АПО

- i. Создание пула преподавателей и тренеров.
- ii. Предлагаемые целевые аудитории для обучения по соответствующим модулям.
- iii. Предлагаемые модули по формированию этических стандартов.
- iv. Современные методы и подходы в обучении.

Создание пула преподавателей

Успех реализации данной работы во многом будет зависеть от наличия профессионалов в области подготовки и обучения сотрудников АПО. Если методика преподавания останется на низком уровне и в обучении будут использованы устаревшие формальные подходы, этическое обеспечение не будет иметь положительного эффекта. Поэтому именно подготовка тренеров является краеугольным камнем. АПО должна обеспечить создание пула преподавателей и тренеров, которые пройдут подготовку в лучших центрах по обучению этики и психологии (курсы «тренеры для тренеров»).

АПО должна обеспечить создание пула преподавателей и тренеров, которые пройдут подготовку в лучших центрах по обучению этики и психологии (курсы «тренеры для тренеров»). В дальнейшем подготовленные преподаватели смогут передать свой опыт и обучить передовым зарубежным методикам местных преподавателей и коучей, которые в свою очередь обеспечат обучение сотрудников различных структурных подразделений правоохранительной системы.

АПО необходимо отобрать наиболее подходящие для такой цели центры по этическому обучению и наладить плодотворное сотрудничество с ними.



1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



ПРИМЕРЫ

Программы зарубежных Центров по этическому обучению

Европейский полицейский колледж (CEPOL)

Силлабус по этике и коррупции в ПО:

- ♦ Развитие сознательности полицейских в демократических обществах.
- ♦ Развитие и улучшение знаний полицейской этики, необходимости предотвращения коррупции.
- ♦ Демонстрация ответственности за этическое поведение каждого.
- ♦ Укрепление желания этического поведения и способность правильного поведения под давлением в стрессовых ситуациях.
- ♦ Обучение реагированию на неэтичное и коррупционное поведение.
- ♦ Развитие сознательности рисков в ежедневной работе.
- ♦ Внедрение этического поведения в ежедневную работу сотрудников полиции.
- ♦ Изучение европейских стандартов в полицейской деятельности.
- ♦ Укрепление и улучшение профессионализма.

Основной акцент программы делается на знания, поведение и навыки офицеров полиции. Программа поделена на четыре секции:

- ♦ Роль полиции в демократическом обществе.
- ♦ Позиционирование этики в полицейской организации в ежедневной работе.
- ♦ Управление этикой в полиции и предотвращение коррупции.
- ♦ Риск-менеджмент в области полицейской этики и предотвращении коррупции.

К каждой теме представлено введение, описание компетенций, необходимых для успешности занятий, и методологические предложения. Целевые аудитории программы:

- ♦ Старший офицерский состав.
- ♦ Офицеры полиции со спецфункциями (следователи, патруль, регулировщики).
- ♦ Инструкторы и тренеры в полицейских институтах.
- ♦ Младший офицерский состав.

Каждая страна - член CEPOL решает для себя, какие из перечисленных секций и программ лучше всего подходят их национальным потребностям.

Центр этики в ПО США

Программы и услуги включают:

- ♦ Курс по этике и этническому разнообразию «тренеры для тренеров»;
- ♦ Семинары по этике лидеров;
- ♦ Мультикультурное обучение;
- ♦ Конференция «Современные проблемы и этика»;
- ♦ Публикации по вопросам этики в ПО
- ♦ Награда «Этическое мужество».
- ♦ Курс по этике и этническому разнообразию «тренеры для тренеров».

Успешное завершение данной программы дает право преподавать этику сотрудникам ПО в своих департаментах и академиях.

Этика и этическое принятие решений

Однодневный семинар, который предлагает стратегии по исправлению этического принятия решений, как на персональном, так и на профессиональном уровне.

Лидерство

Эта программа представляет собой групповую дискуссию, основанную на авторской концепции Центра прикладной этики. Основное внимание уделяется служению другим людям, комплексному подходу к работе, содействующему атмосфере сплоченности и обмену идеями.

Создание интеграционной культуры

Семинар сфокусирован на определении культурной интеграции и объяснению, как соотносить индивидуальные ценности с политикой и культурой организации.

Участники исследуют вопросы повышения доверия общественности к правоохранительной системе и улучшению полицейской легитимности с использованием лучших практических моделей.

Продвинутый курс «тренеры для тренеров» по этике в ПО

Эта программа изучает различные аспекты теоретической этики западной и восточной культуры.

- ♦ Обучение этническому разнообразию: стратегии для инструкторов.

1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



Успешное завершение 40-часовой программы подготовит офицеров к проведению разнообразных тренингов в своих ведомствах и учебных академиях. С акцентом на кросс-культурные коммуникации, понимание успешных стратегий, выпускники смогут умело управлять трудностями и непониманием, что приносит с собой культурное и общественное разнообразие.

Разнообразие через лидерство

Данная программа изучает коммуникации, воспитание, пол, возраст и другие переменные, которые помогают участникам найти связь между этическим поведением и справедливым, сбалансированным отношением ко всем гражданам.

Предлагаемые модули

Этика профессионального поведения

формирование у обучающихся знаний в области этики, выработка навыков применения норм нравственности в специфических условиях правоприменительной деятельности.

Имидж сотрудника АПО

приобретение теоретических знаний, основных механизмов и методов формирования имиджа, овладение технологиями самопрезентации, а также навыками и умениями их эффективного использования в процессе профессиональной деятельности.

Профессиональная (деловая) культура
ознакомление с понятийным аппаратом и правилами делового этикета, его ролью в профессиональной деятельности; формирование правил поведения в обществе.

Этика и психология профессиональной деятельности

углубленное изучение актуальных проблем этики и психологии.

Лидерство и личная эффективность.

формирование компетенций, направленных на мотивирование и стимулирование персонала организаций, обеспечение контроля за деятельностью команд (групп)

работников с целью использования полученных знаний в практической деятельности, формирование целостных представлений о теории и практике лидерства.

Лидерство и командообразование

формирование у обучающихся представлений о теоретических аспектах социального лидерства, сущности реализации лидерских позиций в условиях современных подходов к функционированию социальной организации.

Конфликтология

формирование умений и навыков познания, анализа и прогнозирования конфликтологических аспектов профессиональной деятельности; приобретение практических навыков и умений поведения в конфликтных ситуациях.

Юридическая конфликтология

овладение системой знаний, умений и навыков, связанных с совершенствованием юридической деятельности, с учетом личностных и профессиональных качеств работников органов правопорядка, методами их формирования, достижением значимых успехов в деятельности и профессионально-личностном развитии.

«Ни один человек не вправе вести созерцательную жизнь, чтобы забыть о своем долге служению ближнему».

Августин Аврелий



Современные методы и подходы в обучении

Зарубежные исследователи и практики в области этического обучения сотрудников АПО признают традиционные педагогические подходы к обучению крайне неэффективными для развития моральных качеств и рекомендуют использование методик, нацеленных на обучение взрослого человека, направленных на решение этических дилемм и способности принятия решений.

Андрагогика

Это отрасль педагогической науки, раскрывающая проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека в течение всей его жизни.

Как известно, часть людей реализуется в молодом возрасте, но многие раскрываются постепенно, накапливая знания, опыт, умения и навыки в течение всей своей жизни. Андрагогика способствует такому раскрытию личности, помогает реализовать свои скрытые способности.

Основное положение андрагогики, в отличие от традиционной педагогики, заключается в том, что ведущую роль в процессе обучения играет не обучающий, а обучаемый [9].

Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта последнего, корректировке и пополнении его знаний. В этом случае происходит смена приоритетности методов обучения.

Вместо лекционных андрагогика предусматривает преимущественно практические занятия, зачастую экспериментального характера (дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных производственных задач и проблем) [10].

Кроме того, меняется подход к получению теоретических знаний. На первое место выходят дисциплины, содержащие интегрированный материал по нескольким смежным областям знаний (междисциплинарные дисциплины).

Современная наука выделяет следующие основные принципы андрагогики:

1. Принцип приоритетности самостоятельного обучения. Для того, чтобы практически использовать этот принцип, необходима значительная предварительная подготовка - составление программ, подбор и тиражирование учебного материала, приобретение и создание обучающих программ.

2. Принцип совместной деятельности обучающегося с коллегами и преподавателем при подготовке и в процессе обучения. Отправной точкой процесса обучения является выявление потребностей обучающихся и производственных потребностей. Интервью обучающего, групповые обсуждения позволяют выявить эти потребности.

3. Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний, умений, навыков обучающегося в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний. Этот принцип основан на активных методах обучения, стимулирующих творческую работу обучающихся.

4. Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний. Может быть использован как профессиональный, так и социальный опыт, который вступает в противоречие с требованиями времени, с корпоративными целями.

5. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей, с учетом социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов и т.д. В основе индивидуального подхода находится оценка личности обучающегося, анализ его профессиональной деятельности, социального статуса и характера взаимоотношений в коллективе.

6. Принцип элективности обучения. Предоставление обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



7. Принцип рефлексивности. Этот принцип основан на сознательном отношении обучающегося к обучению, что, в свою очередь, является главной частью самомотивации обучающегося.

8. Принцип системности обучения. Он заключается в соответствии целей и содержания обучения его формам, методам, средствам обучения и оценке результатов. Системность можно понимать и как систематичность, т.е. непрерывность или регулярность, причем с учетом результатов предыдущей учебы и новых потребностей в обучении.

9. Принцип актуализации результатов обучения (их скорейшее использование на практике). Исполнение этого принципа обеспечивается предыдущими принципами — системности, практической востребованности результатов обучения, индивидуального подхода, использования наработанного опыта.

10. Принцип развития обучающегося. Обучение должно быть направлено на совершенствование личности, создание способностей к самообучению, постижению нового в процессе практической деятельности [11].

Формы и методы обучения

Групповые дискуссии подразумевают активное взаимодействие. Преимущества обучения:

- ⇒ максимальное развитие индивидуальных способностей, улучшение коммуникативных и познавательных навыков;
- ⇒ подготовка к деятельности в условиях постоянно меняющейся социальной среды при помощи развития сознания;
- ⇒ обеспечение высокого качества знаний по выбранной тематике, многократное повторение материала, обучение друг друга.

Разнообразие форм позволяет учащимся осваивать новые для них роли: наставника, консультанта, участника групповой работы и готовит их к самоуправлению, а также формирует мотивы, потребности, жизненные цели.

Улучшаются качества, необходимые для сотрудничества: доброжелательность, понимание ценностей межличностного общения, раскрывается обаяние человеческой личности.

Участники таких групповых дискуссий рассматривают этические дилеммы, делятся опытом и идеями по их решению, осознают важность этого процесса, рассматривают положения этических кодексов применительно к практике.

Анализ конкретных учебных ситуаций (case study)

- это подход в андрагогике, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы [12].

Кейсы позволяют сотрудникам АПО на конкретных примерах понять этические дилеммы и способы их решения. Большое количество этических кейсов предлагают в своем обучении западные обучающие центры, программы и организации. Ниже представлены некоторые из таких кейсов.

1.2. Обучение этическим стандартам и нормам поведения на регулярной основе



АПО может разработать учебные материалы с конкретными ситуативными примерами (кейсами), взятыми из практики, и использовать их при обучении сотрудников АПО. Необходимо освещать не только отрицательные происшествия, но и положительный опыт, в которых сотрудники АПО проявляли себя с лучшей стороны, как в профессиональном, так и в этическом отношении.

ПРИМЕР

США

Совет по стандартам и обучению полиции Аризоны публикует на ежеквартальной основе бюллетень с кейсами реальных ситуаций из практики, где были нарушены этические нормы сотрудниками ПО. Имена и фамилии в кейсах изменены. Данный документ используется для обучения сотрудников. Такой метод дает возможность любому желающему изучить конкретные инциденты и последствия плохого поведения.

Ролевые игры - это комплексный методический прием обучения, в котором группа в форме игрового представления критически рассматривает важную для неё тему, чаще всего социальный конфликт (диагноз и решение). При этом участники в воображаемой ситуации, модели реальной ситуации исполняют роли различных предполагаемых людей или вариации к одной и той же роли, причем происходит критическое рассмотрение комплексности социального поведения, которое имеет гибкое и критическое, т.е. компетентно-ролевое, отношение к учебной цели.

Ролевые игры

- это комплексный методический прием обучения, в котором группа в форме игрового представления критически рассматривает важную для неё тему, чаще всего социальный конфликт (диагноз и решение).

При этом участники в воображаемой ситуации, модели реальной ситуации исполняют роли различных предполагаемых людей или вариации к одной и той же роли, причем происходит критическое рассмотрение комплексности социального поведения, которое имеет гибкое и критическое, т.е. компетентно-ролевое, отношение к учебной цели.

Современные технологии в образовании E-Learning

Современная система образования безнадежно устаревает и не соответствует вызовам нового времени. Технологический прогресс должен изменить ситуацию. Специалисты называют основные тенденции, которые займут еще более прочные позиции в ближайшем будущем.

Дистанционное обучение

Применение технологий дистанционного обучения позволит расширить охват сотрудников АПО и предоставит постоянный доступ к имеющимся образовательным ресурсам в области морально-этического развития. Процесс дистанционного образования имеет ряд особенностей: гибкость, модульность, параллельность, дальность действия [13].

Необходимо создать на базе АПО обучающий портал, где можно размещать видеолекции, вебинары известных лекторов, деятелей, профессоров, как казахстанских, так и зарубежных, освещающих современные проблемы развития общества, взаимодействия граждан с ПО, вопросы профессиональной этики и др.

ПРИМЕР

Популярный гарвардский курс по морали профессора политической философии Майкла Сэндела - «**Justice**», где обсуждаются многие этические дилеммы, позволяет пользователям прослушать записи выступлений онлайн.