

Роль подготовки начальников подразделений таможенных органов и наставников к педагогической работе по воспитанию профессиональной ответственности стажеров в период прохождения стажировки в таможенных органах РФ

Красильников А.Ю.

В настоящее время в таможенной службе Российской Федерации работает более 67 тысяч сотрудников. От уровня их квалификации, профессиональной ответственности в решающей степени зависит эффективность работы всей службы. Определяющее значение в кадровой политике таможенных органов имеет совершенствование кадрового потенциала. Именно в этом заключается настоящее и будущее профессионального ядра таможенной системы.

Имеющиеся недостатки воспитательной работы становятся все более сдерживающим фактором в дальнейшем развитии всей таможенной службы, повышении эффективности ее функционирования. Следовательно, многим специалистам, влившимся в таможенную систему из других отраслей экономики, права, народного хозяйства и т.п., недостает профессиональной компетентности, ответственности, психологической устойчивости, культуры, умения работать в сложных и экстремальных условиях.

Одним из вариантов решения этой задачи, на наш взгляд, является целенаправленная подготовка руководителей таможенных подразделений к проведению педагогической работы со стажерами и другими должностными лицами таможни, т.к. без владения навыками педагогической деятельности невозможно решить задачи по развитию профессионально значимых качеств сотрудников всех уровней в соответствии с требованиями времени.

В настоящее время переподготовкой и начальным обучением нового таможенного пополнения занимаются отделы подготовки кадров таможен, на них также возложены функции по организации самостоятельной подготовки сотрудников, их профессиональной учебы непосредственно в подразделениях и на таможенных постах, наставничества.

Воспитательная работа с кадрами вменяется в должностные обязанности руководителей таможенных органов всех уровней. Цели и задачи такой работы в таможенных органах Российской Федерации, находящихся в ведении ФТС России определяются, организуются и проводятся на основании требований Федерального закона от 21. 07. 1997 года «О службе в таможенных органах Российской Федерации», «Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 11.07.2005 №442, государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006-2010 годы».

Основными задачами воспитательной работы начальников подразделений в соответствии с указанными выше документами выступают:

- формирование у должностных лиц законопослушания, верности конституционному и служебному долгу, исполнительности, высокопрофессиональных качеств, обусловленных особенностями таможенной службы;
- утверждение в сознании и поведении должностных общечеловеческих ценностей: чести, совести, порядочности, чуткости, взаимопомощи;
- привитие чувства любви к Родине, гордости за принадлежность к таможенной службе, уважения и сохранения ее славных традиций постоянной готовности к защите экономических интересов Российской Федерации;
- совершенствование физического развития укрепления их здоровья, выносливости, способности действовать в условиях значительных физических и психологических перегрузок.

Очевидно, что для решения этих задач начальники таможенных органов и подразделений должны обладать определенными навыками педагогического управления процессом воспитания, которые, в свою очередь, в обязательном порядке включаются в их профессиональную деятельность, что, в свою очередь, требует повышения их профессиональной квалификации в этой области.

Успешность деятельности руководителей структурных подразделений таможенных органов во многом определяется тем, какова совокупность их взглядов на то, как необходимо управлять воспитательным процессом и соответствующих внутренних установок на проведение этой работы.

В этой связи, в процессе экспериментальной работы мы изучили отношение руководителей подразделений к повышению своей профессиональной квалификации в области педагогического управления воспитательным процессом.

Основной формой повышения профессиональной квалификации в данном направлении, как показало исследование, руководители считают естественное обучение: 71% респондентов считают

основным источником педагогических знаний и умений личный практический опыт, 64% - наблюдение за деятельностью других руководителей, 49% - изучение опыта других руководителей.

Среди причин, мешающих процессу педагогического самообразования, как показало исследование, основной является большая загруженность повседневными делами: 79% респондентов указали на отсутствие свободного времени как на главный фактор, препятствующий самообразованию. Действительно, никто из опрошенных респондентов не работал менее 8 часов в сутки, большинство (46%) работало по 10 часов в сутки и более, при этом выходными регулярно пользовалось только 24% руководителей. Естественно, что при такой ситуации руководителям крайне трудно находить свободное время для своего профессионально-педагогического самосовершенствования.

Немаловажным фактором, сдерживающим профессионально-педагогическое самосовершенствование, 69% респондентов считают несовершенство системы организованных форм повышения профессионально-педагогического мастерства. Кроме того, по мнению опрошенных, самостоятельному обучению препятствуют: отсутствие качественных методических разработок, построенных на научно-педагогических основах, а не на субъективных взглядах на рассматриваемые проблемы (74%), отсутствие научно обоснованных методических рекомендаций, разработок для самостоятельной учебы (53%), отсутствие достаточной информации о необходимой литературе и самой литературе (21%).

Такая ситуация складывается на фоне стремления большей части руководителей к совершенствованию своего профессионально-педагогического мастерства: 51% респондентов готовы внедрять в свою деятельность новые педагогические методы, 53% готовы при этом идти на изменения стиля работы.

Как показало исследование, около половины респондентов владеют, по их оценке, на уровне ниже среднего, теми качествами, которые приобретаются в результате служебной деятельности: знание направлений и проблем воспитательной работы - 42%; компетентность, опытность в работе - 49%; умение планировать воспитательную работу - 40%; умение анализировать результаты своего труда - 54%. Исследование также показало существенное наличие высокой потребности в совершенствовании педагогического мастерства управленческих кадров, вместе с тем, препятствия, выявленные в процессе самообучения руководителей, определяют необходимость научно обоснованной организации этого процесса.

Проведённый анализ позволил нам выделить основные направления повышения педагогической квалификации руководителей подразделений:

- выявление уровня их педагогической подготовленности, индивидуально-психологических особенностей с целью обеспечения действенности повышения квалификации;
- выявление возможностей и готовности к педагогической деятельности;
- овладение педагогическими знаниями и умениями;
- обучение основам проектирования педагогических систем и технологий;
- формирование умений разрабатывать планы и программы обучения в процессе стажировки;
- отбирать содержание и выбирать характер педагогических действий;
- развитие информационной культуры;
- обучение навыкам самообразования, раскрытие творческого потенциала.

Успешность деятельности руководителей структурных подразделений таможенных органов во многом определяется тем, какова совокупность его взглядов на то, как необходимо управлять воспитательным процессом и соответствующих внутренних установок на проведение этой работы.

Повышение квалификации руководителей подразделений в области педагогического управления требует реализации принципов уровневого, вариативного, интегративного, индивидуального, личностно-ориентированного и деятельностного подходов, что способствует развитию педагогического мышления и умений, творчеству, самореализации в воспитательной деятельности.

Такой подход к повышению педагогической квалификации начальников подразделений таможенных органов позволяет, в первую очередь, перестроить их сознание, ориентации на новое профессионально-педагогическое мышление, основой которого является как творчество, так и ценности личности. Кроме того, он помогает решить и конкретные проблемы самих руководителей подразделений по овладению педагогическим мастерством, навыками и умениями управления, проектирования педагогических технологий.

Организация повышения педагогической квалификации руководителей подразделений требует проведения работы с учетом особенностей в аудитории взрослых слушателей, которые отличаются не только своей психологической индивидуальностью, опытом, возрастом, должностью, но и образованием.

Такой план работы должен обеспечить подготовку стажеров, сочетающих глубокие знания вопросов теории с практическими навыками таможенной службы. Это достигается, прежде всего, оптимальным выбором перечня, объема, содержания и последовательности профессионального совершенствования, а также рациональным соотношением теоретических и практических занятий, имитационных, деловых игр, тренингов, психотехнических игр и других активных методов обучения.

Вместе с тем, план воспитательной работы должен обеспечивать комплексное решение задач воспитания профессиональной ответственности стажеров: формирования профессиональных знаний, умений, навыков высокой общей культуры, патриотизма и других необходимых качеств, поэтому проектирование планов воспитательной работы представляет собой исключительно ответственную и, вместе с тем, довольно сложную научно-методическую задачу.

Введение в должностные обязанности руководителей таможенных органов воспитательной работы с коллективом потребовало от них планирования такой работы. Однако, практически повсеместно разработка планов воспитательной работы осуществляется интуитивно с учетом требований действующих нормативных документов. Недостатками такого планирования являются слабая научная обоснованность определения содержания, организации, методов и приемов воспитания профессионально значимых качеств личности. Такое планирование отражает в большей мере недостаточные педагогические возможности руководителей, чем потребности таможенной службы, авторитарность определения относительных объемов времени, отводимого на виды стажировки и, в целом, воспитательной работы с коллективом службы или подразделения. Это приводит к появлению диспропорции отводимого времени в отдельных видах подготовки стажеров. То есть, приходится констатировать, что проектирование планов воспитательной работы в таможенной службе в научно-методическом отношении обеспечено слабо. Данное обстоятельство требует совместного проектирования и разработки способов оценки эффективности планов воспитательной работы.

С целью устранения отмеченных выше недостатков и упорядочения процесса планирования воспитательной работы нами предлагается методика, позволяющая разработать направления, содержание, виды, методы и приемы, определять относительные и абсолютные объемы времени, отводимые на разделы плана.

Мы считаем, что план воспитательной работы является тем документом, который определяет содержание и общие черты управления этой работой (организацию, последовательность, сроки, интенсивность, виды воспитательных мероприятий).

Следовательно, прежде всего, руководителей, занимающихся воспитательной работой, необходимо обучать планированию этой работы на основе системного подхода, который охватывает все аспекты, а также ее реализацию в тесной связи с учетом профессиональных, возрастных, социальных, психологических, национальных, религиозных и иных индивидуальных особенностей стажеров и других должностных лиц.

Мы считаем, что в основу методики разработки плана воспитательной работы включаются следующие положения:

- разработка плана воспитательной работы на всех его этапах базируется на модели воспитания профессиональной ответственности, включающей в себя модель деятельности и обобщенные требования к стажеру;

- подготовка стажеров для самостоятельной профессиональной деятельности требует прогнозируемой ориентации процесса стажировки и соответствующего отражения в плане воспитательной работы (прогноза развития субъекта деятельности, развития фона деятельности, алгоритмов решения профессиональных задач).

Цели и задачи воспитания профессиональной ответственности определяют состав разделов и подразделов плана воспитательной работы, направления стажировки. Логические связи направлений стажировки отражаются в последовательности этапов, соответствующих целям, подвидам стажировки, сквозных программах, в составе и объеме программ стажировки, последовательном определении объемов времени по видам, подвидам, направлениям стажировки.

Поскольку стажировка в таможенном органе направлена на совершенствование профессиональных знаний и практических навыков служебной деятельности стажеров, для

руководителей подразделений определена основная задача - овладение методикой проведения основных форм обучения и воспитания стажеров.

Хотим подчеркнуть еще раз, что среди задач, решаемых в ходе стажировки, мы особо выделяем задачу совершенствования педагогического мастерства руководителей путем изучения и практического применения ими новых технологий, форм и методов на базе последних достижений педагогики и психологии.

Совместно с руководителями стажировки мы разработали и заложили в ее организацию следующие принципы:

- каждый руководитель обучает и воспитывает своих подчиненных на личном примере;
- внедряет современные научные технологии обучения и воспитания;
- осуществляет работу систематично, последовательно, комплексно;
- применяет опережающий характер самостоятельности стажеров;
- ведет персональную оценку результатов стажировки.

Планирование педагогической деятельности руководителей мы разделили на: стратегическое и оперативное. Стратегическое планирование предусматривает прохождение всего цикла стажировки и предполагает, что государственные требования к сотруднику таможенного органа и общие требования к специалисту будут соблюдены. Оперативное планирование рассчитано на определенный отрезок времени и предусматривает выполнение индивидуального плана стажировки.

С планированием, несомненно, связан выбор целей, определение основных видов деятельности и мероприятий, конкретных исполнителей и сроков исполнения, а также их реализация. В нашем случае, цель планирования заключается в выработке единства действий руководителей подразделений, с одной стороны, и стажеров - с другой.

Совместно с руководителями стажировки мы определили главные условия достижения успеха. Первое - знание того уровня, на котором находится стажер к началу планирования; второе - четкое представление о том уровне, на который должна быть поднята работа к концу планируемого периода; третье - выбор эффективного содержания, путей и средств планируемой деятельности.

При огромном значении планирования, однако, нельзя преувеличивать его роль в организации управления стажировки и формально подходить как к его составлению, так и к реализации.

В целом основное назначение планирования стажировки заключается в решении следующих государственных задач:

- обеспечение выполнения требований государственных органов по вопросам соблюдения таможенниками законодательства, таможенных правил и процедур;
- вычленение главных, узловых вопросов в деятельности всего таможенного коллектива;
- дисциплинирование отдельных исполнителей путем обоснованной законодательством, правовыми актами таможенных органов регламентации их деятельности;
- определение конкретных мероприятий, сроков их исполнения и ответственных исполнителей.

Результатом реализации этих задач является достижение высоко уровня профессиональной ответственности у всех членов коллектива.

Далее мы обратились к разработке основ функциональной структуры стажировки. Совместно с руководителями мы посчитали необходимым ввести групповые и индивидуальные формы ее организации. Такой подход позволил нам обеспечить такую организацию стажировки, когда каждое подразделение отвечает за свой участок работы, самостоятельно принимает решения в рамках определенных полномочий и координирует свои действия с другими подразделениями, если это необходимо для решения конкретных проблем.

Однако, поскольку руководство структурным подразделением осуществляется сверху вниз, лицо, принявшее управленческое решение, несет за него полную ответственность наравне с руководителем подразделения.

При направленности всей системы педагогического управления стажировкой на конечный результат, достигается не только особая мотивационно-целевая ориентация руководителей структурных подразделений, но и овладение ими новыми научно-обоснованными подходами к планированию; педагогическому анализу результатов на всем протяжении стажировки; регулированию своей деятельностью; контролю; осознанию необходимости внедрения современных педагогических технологий, в том числе и информационных.

Проведённый анализ позволяет нам выделить основные направления повышения педагогической квалификации руководителей подразделений:

- выявление уровня их педагогической подготовленности, индивидуально-психологических особенностей с целью обеспечения действенности повышения квалификации;
- выявление возможностей и готовности к педагогической деятельности;
- овладение педагогическими знаниями и умениями;
- обучение основам проектирования педагогических систем и технологий;
- формирование умений разрабатывать планы и программы обучения в процессе стажировки;
- отбирать содержание и выбирать характер педагогических действий,
- развитие информационной культуры;
- обучение навыкам самообразования, раскрытие творческого потенциала.

Особая ответственность за состояние деятельности таможенной службы ложится не только на руководителя органа, но и на руководителя подразделения.

Успех работы достигается желанием персонала достичь определенных результатов. Известно, что результат и цель комплиментарны.

Цель является прогнозируемым результатом, результат - реализованной целью. Исходя из этого, мы видим следующие основные положения, которые должны быть базисом современного управления воспитательным процессом:

- главный ресурс – человеческий (может он это выполнить или не может);
- цели ставятся от наличия ресурсов и уровня результатов;
- сохранение главного ресурса;
- обеспечение всех видов помощи и поддержки;
- развитие профессиональной ответственности за результаты деятельности участниками воспитательного процесса.

Таким образом, внедрение идей управления процессом воспитания профессиональной ответственности в процессе стажировки позволяет достичь соответствующей педагогической и психологической подготовки руководителей подразделений для дальнейшей реализации поставленных задач и доказывает важную роль подготовки начальников подразделений таможенных органов и наставников к педагогической работе по воспитанию профессиональной ответственности стажеров в период прохождения стажировки в таможенных органах РФ.

Мы установили, как участники проектирования освоили элементы педагогического управления: основные принципы управления, рефлексивность, значимость личной психолого-педагогической подготовленности субъектов процесса стажировки, а также функции воспитательного процесса.

Кроме того, руководители стажировки осознали, что результаты во многом обусловлены их личностными качествами. В этой связи, ключевым моментом при организации и проведении занятий с руководителями стало постоянное повышение их мотивационно-ценностного отношения к воспитательной деятельности. Для этой цели мы включали в свою работу следующие мероприятия:

- обогащение научного психолого-педагогического содержания совместной деятельности;
- использование деловых игр проблемного характера;
- самостоятельное выполнение заданий по разработке планов отдельных направлений педагогической деятельности руководителей;
- коллективное обсуждение всех этапов и результатов работы.

Такой подход, по нашему мнению, послужил своеобразной моделью педагогической деятельности руководителей стажировки в дальнейшей опытно-экспериментальной работе. Разработанная нами совместно с руководителями подразделений модель управления педагогическим процессом во время стажировки, учитывающая достижения педагогической теории, позволила нам перейти к ее реализации.

Анализ модели управления воспитанием позволил участникам эксперимента определить следующие параметры: постановка цели (целеполагание); содержание воспитательного процесса; формы организации воспитательного процесса; методы воспитания (на рефлексивной основе); все виды поддержки; улучшение формирования компетенций; качественное отслеживание результатов; определение уровня профессиональной ответственности, уровня интеллектуальных способностей, уровня адаптивности.

Die Rolle der Vorbereitung der Vorgesetzten der Gliederungen der Zollorgane und der Lehrer zur pädagogischen Arbeit arbeitet nach der Erziehung der professionellen Verantwortung der Praktikanten im Laufe des Durchganges des Praktikums in den Zollorganen russischer Föderation

Krasil'nikov A.J.s

Zum gegenwärtigen Tag im Zolldienst Russischer Föderation mehr 67 tausend Mitarbeiter. Vom Niveau ihrer Qualifikation, der professionellen Verantwortung in der entscheidenden Stufe hängt die Effektivität der Arbeit ganzen Dienstes ab. Die bestimmende Bedeutung in der Personalauswahl Zoll hat die Vervollkommnung des Stammpotentials. Gerade besteht darin die Gegenwart und die Zukunft des professionellen Kernes des Zollsystems. Die existierenden Mängel der erziehrischen Arbeit werden einen immer mehr zurückhaltenden Faktor im Folgenden die Entwicklung ganzen Zolldienstes, die Erhöhung der Effektivität ihres Funktionierens. Also vielen Spezialisten, die in тамо женную das System aus anderen Zweigen der Wirtschaft eingegossen sind, den Rechten, der Volkswirtschaft und dgl.m., Es mangelt an der professionellen Kompetenz, der Verantwortung, die psychologisch Festigkite, der Kultur, der Fähigkeit, in den komplizierten und extremen Bedingungen zu arbeiten. Eine der Varianten des Beschlusses dieser Aufgabe, auf unseren Blick, ist die zielgerichtete Vorbereitung der Leiter der Zollgliederungen auf die Durchführung der pädagogischen Arbeit mit den Praktikanten und andere Amtspersonen des Zollamtes, da es ohne Besitz von den Fertigkeiten der pädagogischen Tätigkeit unmöglich ist, die Aufgaben nach разви тию der professionell bedeuteten Qualitäten der Mitarbeiter aller Niveaus entsprechend den Forderungen der Zeit zu entscheiden. Zum gegenwärtigen Tag lernen sich mit der Umschulung und die Anfangsausbildung der neuen Zollergänzung die Abteilungen der Kaderausbildung der Zollamte, auf sie sind die Funktionen nach der Organisation der selbständigen Vorbereitung der Mitarbeiter, ihres professionellen Studiums unmittelbar in den Gliederungen und auf den Zollposten, der Schulmeisterhaftigkeit auch gesetzt. Die erziehrische Arbeit mit den Fachkräften wird für die amtlichen Pflichten der Leiter der Zollorgane aller Niveaus gehalten. Die Ziele und die Aufgaben solcher Arbeit im Zollorgan Russischer Föderation, die sich in der Führung FTS Russlands befindet klären sich, werden organisiert werden und werden aufgrund der Forderungen Des föderalen Gesetzes von 21. 07. 1997 Jahren «Über den Dienst in den Zollorganen Russischer Föderation», «Дисциплинарного des Statuts des Zolldienstes Russischer Föderation», der Verordnung der Regierung Russischer Föderation von 11.07.2005 № 442, des staatlichen Programms «Die patriotisch Erziehung der Bürger Russischer Föderation auf 2006-2010 Jahre» durchgeführt. Die Hauptaufgaben der erziehrischen Arbeit der Vorgesetzten der Gliederungen entsprechend den erwähnten höher Dokumenten treten auf: die Formierung bei den Amtspersonen des Gesetzesgehorsames, der Richtigkeit der konstitutionellen und dienstlichen Schuld, der Sorgfältigkeit, der hochqualifizierten Qualitäten, die mit den Besonderheiten des Zolldienstes bedingt sind; Die Behauptung im Bewusstsein und das Verhalten amtlich общечеловеческих der Werte: der Ehre, des Gewissens, der Anständigkeit, der Feinfühligkeit, der gegenseitigen Hilfe; das Einimpfen des Gefühles der Liebe zur Heimat, des Stolzes auf die Zugehörigkeit dem Zolldienst, der Achtung und der Erhaltung ihrer guten Traditionen der ständigen Bereitschaft zum Schutz der ökonomischen Interessen Russischer Föderation; die Vervollkommnung der physischen Entwicklung der Festigung ihrer Gesundheit, der Widerstandskraft, der Fähigkeit unter den Bedingungen der bedeutenden physischen und psychologischen Überlastungen zu gelten. Offensichtlich, dass für den Beschluss dieser Aufgaben die Vorgesetzten der Zollorgane und der Gliederungen über bestimmten Fertigkeiten der pädagogischen Verwaltung des Prozesses der Erziehung verfügen sollen, die sich, seinerseits, in der obligatorischen Ordnung in ihre professionelle Tätigkeit einreihen, dass, seinerseits, die Erhöhung ihrer professionellen Qualifikation auf diesem Gebiet fordert. Der Tätigkeit der Leiter der strukturellen Gliederungen der Zollorgane klärt davon sich in vielem, welche Gesamtheit ihrer Blicke, wie den erziehrischen Prozess und der entsprechenden inneren Anlagen auf die Durchführung dieser Arbeit verwalten muß. In diesem Zusammenhang, haben im Laufe der experimentalen Arbeit wir die Beziehung der Leiter der Gliederungen zur Erhöhung seiner professionellen Qualifikation auf dem Gebiet der pädagogischen Verwaltung des erziehrischen Prozesses studiert. Haupt-Die Rolle der Vorbereitung der Vorgesetzten der Gliederungen der Zollorgane und der Lehrer zur pädagogischen Arbeit arbeitet nach der Erziehung der professionellen Verantwortung der Praktikanten im Laufe des Durchganges des Praktikums in den Zollorganen russischer Föderation Krasil'nikov A.J.s zum gegenwärtigen Tag im Zolldienst Russischer Föderation mehr 67 tausend Mitarbeiter. Vom Niveau ihrer Qualifikation, der professionellen Verantwortung in der entscheidenden Stufe hängt die Effektivität der Arbeit ganzen

Dienstes ab. Die bestimmende Bedeutung in der Personalauswahl zoll hat die Vervollkommnung des Stammpotentials. Gerade besteht darin die Gegenwart und die Zukunft des professionellen Kernes des Zollsystems. Die existierenden Mängel der erziehrischen Arbeit werden einen immer mehr zurückhaltenden Faktor im Folgenden die Entwicklung ganzen Zolldienstes, die Erhöhung der Effektivität ihres Funktionierens. Also vielen Spezialisten, die in таможенную das System aus anderen Zweigen der Wirtschaft eingegossen sind, den Rechten, der Volkswirtschaft und dgl.m., Es mangelt an der professionellen Kompetenz, der Verantwortung, psychologisch устойчивости, der Kultur, der Fähigkeit, in den komplizierten und extremen Bedingungen zu arbeiten. Eine der Varianten des Beschlusses dieser Aufgabe, auf unseren Blick, ist die zielgerichtete Vorbereitung der Leiter der Zollgliederungen auf die Durchführung der pädagogischen Arbeit mit den Praktikanten und andere Amtspersonen des Zollamtes, da es ohne Besitz von den Fertigkeiten der pädagogischen Tätigkeit unmöglich ist, die Aufgaben nach Entwicklung der professionell bedeuteten Qualitäten der Mitarbeiter aller Niveaus entsprechend den Forderungen der Zeit zu entscheiden. Zum gegenwärtigen Tag lernen sich mit der Umschulung und die Anfangsausbildung der neuen Zollergänzung die Abteilungen der Kaderausbildung der Zollamte, auf sie sind die Funktionen nach der Organisation der selbständigen Vorbereitung der Mitarbeiter, ihres professionellen Studiums unmittelbar in den Gliederungen und auf den Zollposten, der Schulmeisterhaftigkeit auch gesetzt. Die erziehrische Arbeit mit den Fachkräften wird für die amtlichen Pflichten der Leiter der Zollorgane aller Niveaus gehalten. Die Ziele und die Aufgaben solcher Arbeit im Zollorgan Russischer Föderation, die sich in der Führung FTS Russlands befindet klären sich, werden organisiert werden und werden aufgrund der Forderungen Des föderalen Gesetzes von 21. 07. 1997 Jahren «Über den Dienst in den Zollorganen Russischer Föderation», «Des disziplinar Statuts des Zolldienstes Russischer Föderation», der Verordnung der Regierung Russischer Föderation von 11.07.2005 № 442, des staatlichen Programms «Патриотическое die Erziehung der Bürger Russischer Föderation auf 2006-2010 Jahre» durchgeführt. Die Hauptaufgaben der erziehrischen Arbeit der Vorgesetzten der Gliederungen entsprechend den erwähnten höher Dokumenten treten auf: die Formierung bei den Amtspersonen des Gesetzesgehorsames, der Richtigkeit der konstitutionellen und dienstlichen Schuld, der Sorgfältigkeit, der hochqualifizierten Qualitäten, die mit den Besonderheiten des Zolldienstes bedingt sind; Die Behauptung im Bewusstsein und das Verhalten amtlich общечеловеческих der Werte: der Ehre, des Gewissens, der Anständigkeit, der Feinfühligkeit, der gegenseitigen Hilfe; das Einimpfen des Gefühles der Liebe zur Heimat, des Stolzes auf die Zugehörigkeit dem Zolldienst, der Achtung und der Erhaltung ihrer guten Traditionen der ständigen Bereitschaft zum Schutz der ökonomischen Interessen Russischer Föderation; die Vervollkommnung der physischen Entwicklung der Festigung ihrer Gesundheit, der Widerstandskraft, der Fähigkeit unter den Bedingungen der bedeutenden physischen und psychologischen Überlastungen zu gelten. Offensichtlich, dass für den Beschluss dieser Aufgaben die Vorgesetzten der Zollorgane und der Gliederungen über bestimmten Fertigkeiten der pädagogischen Verwaltung des Prozesses der Erziehung verfügen sollen, die sich, seinerseits, in der obligatorischen Ordnung in ihre professionelle Tätigkeit einreihen, dass, seinerseits, die Erhöhung ihrer professionellen Qualifikation auf diesem Gebiet fordert. Der Tätigkeit der Leiter der strukturellen Gliederungen der Zollorgane klärt davon sich in vielem, welche Gesamtheit ihrer Blicke, wie den erziehrischen Prozess und der entsprechenden inneren Anlagen auf die Durchführung dieser Arbeit verwalten muß. In diesem Zusammenhang, haben im Laufe der experimentalen Arbeit wir die Beziehung der Leiter der Gliederungen zur Erhöhung seiner professionellen Qualifikation auf dem Gebiet der pädagogischen Verwaltung des erziehrischen Prozesses studiert, und s. v.

The Role of preparation of chiefs of divisions of customs bodies and instructors to pedagogical work on education of the professional responsibility of trainees during passage of training to

customs bodies of Russian Federation.

A. Krasilnikov.

Now in customs service of the Russian Federation works more than 67 thousand employees. The overall performance of all service to a great extent depends on a level of their qualification, the professional responsibility. Defining value in personnel selection customs has perfection of personnel potential. The present and the future of a professional kernel of customs system consists in it. Available lacks of educational work become more and more the deterrent in the further development of all customs service, increase of efficiency of its functioning. Hence, to many experts who have joined in custom system from other branches of economy, the right, a national economy, etc., There is no professional competence, the responsibility, psychological the foundations, cultures, skills to work in complex and extreme conditions. One of variants of the decision of this problem, in our opinion, is purposeful preparation of heads of customs divisions for carrying out of pedagogical work with trainees and other officials of customs since without possession of skills of pedagogical activity it is impossible to solve problems on professionally significant qualities of employees of all levels according to requirements of time. Now departments of a professional training of customs are engaged in retraining and elementary education of new customs updating, functions also are assigned to them on the organization of independent preparation of employees, their professional study directly in divisions and on customs posts, preceptorship. Educational work with the staff is made official duties of heads of customs bodies of all levels. The purposes and problems of such work in customs body of the Russian Federation, being in charge of FTS Russia are defined, will be organized and spent on the basis of requirements of the Federal law from 21.07.1997 years «About service in customs bodies of the Russian Federation», «The Disciplinary charter of customs service of the Russian Federation», the governmental order of the Russian Federation from 11.07.2005 №442, the state program «Patriotic education of citizens of the Russian Federation for 2006-2010». As the Primary goals of educational work of chiefs of divisions according to the documents specified above act: formation at officials, fidelity to the constitutional and service duty, sense of duty, the highly professional qualities caused by features of customs service; The statement in consciousness and behaviour of official universal values: honour, conscience, decency, keenness, mutual aid; inculcation of feeling of love to the Native land, pride of an accessory to customs service, respect and preservation of its nice traditions of constant readiness for protection of economic interests of the Russian Federation; perfection of physical development of strengthening of their health, endurance, ability to operate in conditions of significant physical and psychological overloads. It is obvious, that for the decision of these problems chiefs of customs bodies and divisions should possess the certain skills of pedagogical management of process of education which, in turn, without fail join in their professional work, that, in turn, demands increase of their professional qualification in this area. Success of activity of heads of structural divisions of customs bodies in many respects is defined by what set of their sights at how it is necessary to operate educational process and corresponding internal installations on carrying out of this work. In this connection, during experimental work we have studied the attitude of heads of divisions to increase of the professional qualification in the field of pedagogical management of educational process, and so on.