

УДК 37.013.43

O. V. Seliverstova

*Professeur du département des langues étrangères
de l'Institut de Droit du Ministère
de l'Intérieur de la Russie en Extrême-Orient*

L'APPLICATION DE L'APPROCHE AXIOLOGIQUE DANS LE PROCESSUS ÉDUCATIF DE L'INSTITUT DE DROIT DANS LE CONTEXTE DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Cet article a pour but d'analyser la formation et la réalisation du processus éducatif dans l'institut de Droit du Ministère de l'Intérieur de la Russie en Extrême-Orient par l'approche axiologique dans le contexte de la culture organisationnelle. Ces deux notions ont été étudiées à travers le discours historique et par les méthodes pédagogiques acceptées pour le développement de valeurs des cadets admises dans la charte de la culture organisationnelle de l'institut de Droit. On propose le modèle de valeurs incluses dans la méthodologie du processus éducatif mis en pratique dans l'institut de Droit.

Depuis une dizaine d'années dans le cadre de débats scientifiques on discute du rôle de l'approche axiologique dans la formation professionnelle des policiers dans l'institut de Droit et aussi bien que des méthodes pédagogiques orientées et basées sur les modèles éducatifs inclus des valeurs fondamentales: spirituelles et morales. Il faut constater que ces valeurs constituent le concept de la culture organisationnelle. L'objectif fondamental de la mise en œuvre de l'approche axiologique dans l'institut de Droit est d'accumuler, d'approfondir et de développer les compétences et les valeurs socio-professionnelles pour les faire aimer aux cadets dans le processus éducatif. De plus, celui qui les transmet c'est le professeur, qui est, d'une part, comme un partenaire pour les cadets dans le processus de communication interpersonnelle et, d'autre part, comme un mentor, qui aide comprendre le monde et porte des jugements libres et responsables.

Les fondements idéologiques de l'approche axiologique sont devenus les principes anthropologiques de la culture et de sa milieu. Dans les recherches scientifiques (Vodovozov V., Demkow M., Kapterew A., Bim-Bad B., Boguslawskiy M., Dneprow E. et etc.) on met l'accent sur le rôle fondamental d'une contribution significative du contenu anthropologique des valeurs à l'éducation nationale et à l'étude du concept éducatif de l'orientation axiologique [1]. Il met en avant le rôle de la signification profonde de la philosophie de la valeur ou de l'approche axiologique qui définit que c'est l'homme qui est au centre de l'univers parce qu'il est libre d'organiser sa propre activité, de choisir entre le bien et le mal et son essence par une série de décisions. Évidemment l'axiologie tente de montrer dans la valeur la

réalité expliquant l'acte de préférence par lequel l'homme s'oriente en un sens plutôt que dans un autre [2, p. 94–95].

Se sont des principes essentielles de pédagogie d'humanisme et d'humanisme philosophique, qui reflètent l'essence de l'approche axiologique étant un outil qui considère l'homme comme la plus haute valeur de la société et du développement social. Pour cela, il est nécessaire de prendre en compte l'approche axiologique en pédagogie comme une nouvelle philosophie de l'éducation surtout de l'enseignement supérieur et de sa méthodologie. De toute sorte de valeurs sont au cœur de la culture et ils sont sur son origine comme ses leviers. Chaque institut éducatif est la culture et a sa culture, qui est nommée comme organisationnelle.

En s'adressant au discours historique il faut noter qu'à la fin des années 1970 et au début des années 1980, la recherche sur la culture organisationnelle a issu de la disciplines de l'anthropologie et de la sociologie. C'était Pettigrew A. [3] qui a supposé que la culture organisationnelle consiste en des systèmes cognitifs qui expliquent comment les gens pensent, raisonnent et prennent des décisions, font valoir qu'au niveau le plus profond de la culture composant d'un ensemble complexe de valeurs, de jugements et de convictions [4, p. 548–549]. C'est pourquoi les compétences, formées au cours du processus éducatif dans l'institut de Droit, dépourvues de la classification de valeurs de culture et de morale ne peuvent pas être positives et servir utilement aux intérêts et aux attentes sociaux.

En s'appuyant sur ces recherches il est important de comprendre que le processus éducatif par des méthodes efficaces et par des compétences socio-professionnelles et culturelles doit s'appuyer sur des valeurs tels que les principes moraux. C'est à dire, la structure axiologique de l'enseignement supérieur se base largement sur l'environnement de culture qui définit les constituants essentiels afin de comprendre le sens et l'importance de l'éducation. Les valeurs aident les cadets de l'institut de Droit à repenser de manière critique et cognitive, à réviser les approches classiques du processus éducatif comprises dans les normes d'État en matière de la formation professionnelle du système du Ministère de l'Intérieur de la Russie. On suppose que le code de la culture organisationnelle s'accordent à des valeurs personnelles.

Mais à quoi bon les valeurs et la culture dans l'institut sous haute sécurité? Sûrement, l'éducation civique et aux droits d'hommes joue un rôle important dans la formation de valeur de la personnalité d'un cadet. L'éducation en tant qu'un système de reproduction collective des connaissances et des valeurs ne peut pas être fragmentée et mosaïque. Dans ce cas, nous pouvons faire face à la variabilité des connaissances et des compétences, mais aussi avec la variabilité des valeurs [5].

La culture organisationnelle en tant que phénomène social comprend aussi l'interaction positive entre les profs et les cadets et ce type des relations interpersonnelles crée le processus pédagogique orienté vers les programmes éducatifs

ou l'empathie, un soutien psycho-pédagogique et la communication professionnelle. Cet ensemble développe le dialogue constructif et réflexif dans le contexte d'attitudes sociales entre le personnel enseignant et les cadets et par conséquent on constitue le concept «le climat social» [6].

À notre avis, les compétences pédagogiques des professeurs par les valeurs dans le cadre du nouveau paradigme pédagogique du processus éducatif de l'institut de Droit contribuent à la réalisation de valeurs fondamentales: la liberté, le respect mutuel, la tolérance, la connaissance de soi, le respect, la confiance en soi, la responsabilité morale, et etc. Evidemment, la culture organisationnelle de l'institut de Droit possède son environnement de culture dans laquelle on forme les valeurs qui constituent l'attitude envers la vie, la réalité sociale et professionnelle et qui emènent aux étapes suivantes dans le système éducatif:

- la modélisation du processus éducatif qui n'est pas un processus fragmentaire, mais un événement spécifique dans la vie des cadets qui forme une expérience professionnelle dans laquelle les connaissances et les compétences jouent un rôle important;

- le processus éducatif est un des meilleurs moyens pour l'activité professionnelle et la communication socio-culturelle; c'est aussi un instrument d'établir un partenariat réussi;

- le processus de la formation des cadets contient des éléments tels que la sociabilité en groupe, la recherche d'idées constructives et originales, ainsi que des concepts sociaux et juridiques, une expériences personnelle et etc.;

- le processus éducatif signifie une expérience qui répond aux exigences de la société moderne, aussi que des changements socio-politiques et économiques dans le monde entier et dans les communautés;

- l'interaction de tous les participants dans l'activité éducative n'est plus considérée comme formelle: se sont des relations dans le contexte "un professeur–un cadet–une éducation" qui doivent être créés sous la forme d'une communication interpersonnelle.

Dans le domaine de la culture organisationnelle de l'institut de Droit il y a des programmes de formation qui impliquent les compétences tels que savoirs, savoir-faire, attitudes en tant qu'ils présentent comme le guide dans le processus éducatif. On formule les modèles de valeurs nécessaires pour les cadets dans chaque block des compétences socio-professionnelles dans le contexte de la culture organisationnelle:

Module 1

1.1. Orientation interne

La tendance d'analyser les principales étapes et modèles du développement de valeurs dans les études et la socialization culturelle. Les motifs internes pour le service

dans le Police qui génèrent des stratégies positives, une responsabilité, un patriotisme, une rationalisation des idées, des croyances et des jugements raisonnables et etc.

1.2. Orientation motivationnelle

La capacité d'étudier les perspectives professionnelles, les voies de la réalisation de propres succès obtenus parallèlement les principes d'éthique, la coopération, l'empathie et etc.

Module 2

2.1. Mentalité critique

On base sur des objets interdisciplinaires, des théories logiques, des concepts philosophiques, des recherches fondamentales, la systématisation des pensées scientifiques et etc.

2.2. Évaluation critique

L'interprétation et l'analyse les définitions générales, les catégories, les normes culturelles et l'évaluation des faits de théorie et de pratique.

Module 3

3.1. Socialisation culturelle

Le choix individuel du développement personnel et de la socialisation culturelle. On accumule l'expérience socio-culturelle, on perfectionne la maîtrise des valeurs traditionnelles. Le système institutionnel se caractérise par un certain niveau de liberté, de choix dans le professionnalisme et par l'engagement dans les racines culturelles et historiques de l'institut.

3.2. Indépendance culturelle et axiologique

On maîtrise des valeurs culturelles qui sont propres aux principes de l'institut, une unité d'idées et de points de vue, une interaction culturelle et sociale, des possibilités de participation socio-culturelle aux processus d'identification culturelle et etc.

La modélisation du processus éducatif sur la base d'une approche axiologique dans le contexte de la culture organisationnelle de l'institut de Droit définit les concepts instrumentaux tels que la raison convaincante et constructive; la pensée réflexive et profonde; l'évaluation et l'analyse des événements réels; le développement des valeurs sociales, culturelles, professionnelles; le soutien psychologique et pédagogique de la part des professeurs et les autres.

L'approche axiologique est l'instrument de la formation de la culture organisationnelle qui constitue et développe des valeurs humaines dans l'ensemble de connaissances professionnelles. Ils permettent de former et d'acquérir des compétences pratiques afin de les réaliser dans la vie quotidienne et au travail des policiers. Le savoir de trouver les bases axiologiques de votre métier dépend des compétences socio-professionnelles importants pour le Police et de la capacité d'être capable d'adapter aux traditions culturelles acceptées dans la communauté policière et transformées par

les générations dans la société, qui jouent un rôle intégrale dans la formation des cadets. Les valeurs enrichissent leur individualité, parce que dans tous les temps l'éducation était d'une valeur significative et prioritaire. Ainsi l'importance de l'éducation comprends la transmission des valeurs de même que des connaissances.

Donc, on faisons notre attention à la présente charte de la culture organisationnelle de l'institut de Droit, qui formule les normes et les valeurs appréciables et s'applique aux cadets pour le développement de leur éducation morale. Il faut noter que l'organisation du projet éducatif pour les cadets de l'institut de Droit est un processus essentiel des activités quotidiennes, à travers laquelle on perfectionne leur état moral et psychologique. Les significations axiologiques des valeurs des cadets sont effectué dans les domaines suivants:

- l'éducation patriotique qui forme et développe chez le cadet de l'institut de Droit les qualités personnelles du citoyen-patriote, capable de participer activement au maintien de la paix et de l'ordre public; à la protection des personnes, des biens, de la garantie de la légalité et des intérêts légitimes des citoyens;

- l'éducation professionnelle et morale, développant des notions sur les bases morales de service en Police; des connaissances professionnelles et éthiques de comportement au travail et dans la vie quotidienne; des relations entre les collègues et des compétences de respect professionnel et éthique soumis aux lois et règlements spécifiques fixant les règles de la discipline;

- l'éducation légale qui influence positivement sur la conscience des cadets en vue d'une formation profonde et durable de la connaissance juridique, leurs attitudes, leurs croyances et du développement la culture juridique qui assurent la bonne compréhension de la service des forces de l'ordre;

- l'impartialité, l'incorruptibilité, l'objectivité, la collégialité, la solidarité, la confiance mutuels.

Selon les trois dimensions de la culture organisationnelle de l'institut de Droit (les croyances et les valeurs, les normes et le comportement des individus) il faut noter qu'ils fonctionnent conjointement dans le cadre des valeurs, déjà mentionnées. La culture organisationnelle et les valeurs sont de grand importance pour le travail avec les cadets de l'institut, dont les méthodes d'éducation morale, éthique et spirituelle sont basées sur la persuasion, le modèle, la coopération, l'encouragement, la critique des actions et etc.

De plus, l'institut pratique sérieusement des outils rituels, qui sont: la remise du drapeau; l'assermentation; la parade; le défilé des troupes; le piquet d'honneurs funèbres; la remise de décorations officielles et d'État; la déposition d'une gerbe sur la tombe des policiers décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour conclure nous ajoutons que la conceptualisation de l'approche axiologique est une question complexe qui discute des phénomènes de grande histoire et de culture

de civilisations différentes. L'approche étudiée est axée sur des changements de paradigme pédagogique et de culture au cadre de nouvelles modifications dans l'éducation professionnelle et basée sur l'engagement actif de cadets et de professeurs dans la structure flexible de l'innovations, des technologies complexes dans la communication socio-professionnelle, dans le monde qui suit le rythme de sa société renouvelée et de ses communautés professionnelles. L'approche axiologique dans le contexte de la culture organisationnelle basée sur la connaissance ne fonctionne plus dans le processus éducatif en raison des effets du «brainstorming» de réformes dans le domaine de l'éducation civique et aux droits de l'homme.

Nous croyons que l'axiologique dans le cadre de la culture organisationnelle joue un rôle clé dans le changement des vecteurs éducatifs, modernes vers un nouveau paradigme social, professionnel et axiologique dans la formation des capacités professionnelles des cadets de l'institut de Droit. Les normes éthiques, les valeurs morales et spirituelles, le professionnalisme sont des stratégies paradigmatiques dans l'éducation supérieure des policiers.

Les études théoriques basées sur les composants de culture, les normes d'éthique et de morale sont réalisées en réalité et en pratique. La formation de la personnalité d'un cadet dépend de son désir de se développer et d'être un homme d'action et de raison. Un cadet est libre de choisir les stratégies de sa vie et de son profession. Selon l'approche axiologique le choix d'un homme lui permet d'organiser et de définir ses valeurs et ses principes de vie. En réfléchissant à propos du sens de l'approche axiologique examinée dans le contexte de la culture organisationnelle de l'institut de Droit, on peut dire que les valeurs de Police comme la pensée critique, le rationalisme et l'analyse constructive, le courage et le dévouement, la maîtrise de soi, le sentiment patriotique, tous ces notions font le policier de grand compétence et de valeur pour la société et les citoyens malgré l'austérité, la contention, le stress permanent de services chargés de l'ordre public.

1. Лесневская Н. Г. Становление и развитие аксиологического подхода в истории образования России с конца 90-х г. XIX в. до 1917 г. : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Н. Новгород, 2001. 200 с. [Вернуться к статье](#)
2. Langlois J. // Aperçu sur «la philosophie des valeurs» — Laval théologique et philosophique. 10 (1). 1954. P. 79–95. <https://doi.org/10.7202/1019899ar>. [Вернуться к статье](#)
3. Pettigrew, A. M. On Studying Organizational Cultures // Administrative Science Quarterly. 1979. <https://doi.org/10.2307/2392363>. [Вернуться к статье](#)
4. Wallace, J. Hunt, Ch. Richards // The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. The International Journal of Public Sector Management, Vol. 12. No. 7. 1999. University Press. P. 548–564. [Вернуться к статье](#)
5. Касаткин П. И. Ценностная аксиоматика образовательного пространства : дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.13. М., 2018. 392 с. [Вернуться к статье](#)

6. Nien-Hê Hsieh, Benjamin Lange, David Rodin and Mira L.A. Wolf-Bauwens // Getting clear on corporate culture: conceptualisation, measurement and operationalisation — Journal of the British Academy, 2018. 6 (s1). P. 155–184. [Вернуться к статье](#)

О. В. Селиверстова

Практика применения аксиологического подхода в образовательной среде юридического института в контексте корпоративной культуры

В данной статье предпринята попытка анализа ценностного подхода к содержанию образовательного процесса в Дальневосточном юридическом институте МВД России, играющего существенную и неоспоримую роль в формировании и развитии курсантов, будущих полицейских, в контексте корпоративной (организационной) культуры данного вуза. Целостность устава корпоративной культуры института не может функционировать без определения ценностных ориентиров, включающих в себя совокупность убеждений, принципов и установок, освоение которых в дальнейшем выявляет жизненные траектории и социально-профессиональные, культурные, духовные, морально-нравственные ценности сотрудника правоохранительных органов МВД России.

Корпоративная культура юридического института является знаменательным инструментом и рычагом в развитии аксиологических приоритетов, которые прививаются курсантам через ряд традиционных мероприятий, принятых в любом режимном учебном заведении: присяга, дань памяти павшим полицейским, награждение особыми наградами и отличительными знаками, почетный караул и другие. Все эти атрибуты неизменно содействуют ценностному обогащению личности курсанта, его нравственному облику, моральному духу и соответствию звания офицера. Юридический институт с честью и доблестью выражает аксиологическую значимость культурного просвещения, воспитания и высшего образования в рамках разработанных программ, действующих в образовательной среде вуза.

Применение в обучении традиционной только знаниевой практики уже неактуально в последнее время. Аксиологический подход к образованию и воспитанию курсантов отличается своей уникальностью и в то же время имеет скрытый характер. Однако такие понятия, как самоотверженность, честь, достоинство, неподкупность, уважение, «плечо к плечу», доверие, сочувствие, патриотическое воспитание и другие, влияют на внутренний мир курсанта и целеполагание его образования.

Поэтому культурный и ценностно-ориентированный подход к образованию курсантов в Дальневосточном юридическом институте МВД России играет роль векторной направленности для успешной адаптации к социально-политическим изменениям в обществе и мире, к анализу принятия разумных решений при альтернативном поиске и выборе правильного пути для полицейского, призванного охранять порядок, интересы и права граждан, не свернув самому с законного пути. Для этого ему нужны ценностные ориентиры, сформированные в корпоративной культуре полицейского сообщества.