

## СОДЕРЖАНИЕ МОТИВАЦИОННО-ОЦЕНОЧНОГО КОМПОНЕНТА ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ КУРСАНТОВ К ЧЕЛОВЕКУ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РЕФЛЕКСИИ

© 2023

Клычков С.А.

Самарский юридический институт ФСИН России (г. Самара, Российская Федерация)

*Аннотация.* В статье обозначается актуальность проблемы формирования ценностного отношения курсантов юридического вуза ФСИН России к человеку. Ценностное отношение рассматривается как личностное образование, обладающее структурой, включающей когнитивный, мотивационно-оценочный, эмоциональный и деятельностный компоненты. Обосновывается содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсанта юридического вуза ФСИН России к человеку как совокупность ценностей, принимающих форму мотивов реализации ценностного отношения курсанта к человеку и служащих критериями оценки такого отношения. Аргументируется, что в качестве оснований для выбора ценностей, образующих содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсанта к человеку, выступают, во-первых, направленность ценности на другого человека; во-вторых, требования к сотруднику уголовно-исполнительной системы (УИС), отраженные в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих УИС. Выявляются ценности, образующие содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсантов к человеку: «добро», «доверие», «долг», «достоинство», «милосердие», «ответственность», «совесть», «справедливость», «польза», «толерантность», «уважение к другому человеку», «честь». Осуществляется характеристика данных ценностей в контексте служебной деятельности сотрудника УИС, к осуществлению которой идет подготовка курсантов в юридическом вузе ФСИН России.

*Ключевые слова:* курсант; ценность; отношение; человек; ценностное отношение; ценностное отношение к человеку; мотивационно-оценочный компонент; содержание; юридический вуз ФСИН России; сотрудник УИС.

## THE CONTENT OF THE MOTIVATIONAL-EVALUATIVE COMPONENT OF THE VALUE ATTITUDE OF CADETS TOWARDS A PERSON AS A SUBJECT OF PEDAGOGICAL REFLECTION

© 2023

Klychkov S.A.

Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia (Samara, Russian Federation)

*Abstract.* The article indicates the relevance of the problem of forming the value attitude of cadets of the law school of the Federal Penitentiary Service of Russia towards a person as a personal education that has a structure that includes cognitive, motivational-evaluative, emotional and activity components. The content of the motivational-evaluative component of the value attitude of a law school cadet of the Federal Penitentiary Service of Russia towards a person is substantiated as a set of values that take the form of motives for the implementation of the cadet's value attitude towards a person and serve as criteria for assessing such an attitude. It is argued that the grounds for choosing values that form the content of the motivational-evaluative component of the cadet's value attitude towards a person are, firstly, the orientation of the value towards another person; secondly, the requirements for an employee of the penal system, reflected in the Code of Ethics and Official Conduct of employees and federal civil servants of the penal system. The values that form the content of the motivational-evaluative component of the value attitude of cadets towards a person are identified: «goodness», «trust», «duty», «dignity», «mercy», «responsibility», «conscience», «justice», «benefit», «tolerance», «respect for another person», «honor». The characterization of these values is carried out in the context of the official activity of a penitentiary system employee, for the implementation of which cadets are being trained at the law school of the Federal Penitentiary Service of Russia.

*Keywords:* cadet; value; attitude; person; value attitude; value attitude towards a person; motivational-evaluative component; content; law school of the Federal Penitentiary Service of Russia; penitentiary system employee.

Важной социально-педагогической проблемой представляется проблема формирования ценностного отношения курсантов юридического вуза ФСИН России к человеку. Юридический вуз ФСИН России осуществляет подготовку сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС). Сотрудник УИС, ориентированный на возвращение человека, преступившего закон, к нормальной жизни, наряду с профессиональными знаниями и умениями, должен обладать личностными качествами, которые, собственно, и делают человека человеком – нравственными каче-

ствами. Ценностное отношение к другому человеку предполагает реализацию таких качеств. Важно, что не только в сфере профессиональной, но и в остальных сферах жизни так же.

Ценностное отношение курсанта юридического вуза ФСИН России к человеку, сущность которого заключается в осознании курсантом значения другого человека как ценности и наделение этого значения личностным смыслом, переживаемым на эмоциональном уровне, представляет собой личностное образование, обладающее структурой. Структурными

компонентами рассматриваемого отношения являются когнитивный, мотивационно-оценочный, эмоциональный и деятельностный компоненты.

В рамках статьи мы обратимся к содержанию мотивационно-оценочного компонента.

Мотивационно-оценочный компонент ценностного отношения курсантов к человеку мы выделяем на основании понимания М.С. Каганом ценностного отношения как особой формы связи объекта и субъекта, в которой выделяются два «полюса» – ценность и оценка [1, с. 50].

Ценность принимает форму мотива действий и поступков, которые проявляются в отношениях курсанта к человеку. То, что ценность принимает форму мотива, обосновано в работах многих ученых. В частности, Р.Х. Шакуров среди основных функций ценностей выделяет мотивирующую функцию, согласно которой ценности выступают в роли мотивов [2, с. 22]. Что касается оценки, то, по мнению М.С. Кагана, ценностная оценка представляет собой «выявление отношения субъекта к объекту» [1, с. 69]. При этом ученый подчеркивает, что именно содержательность оценки позволяет реализовывать ориентационную функцию ценностного отношения в управлении поведением человека. Критериями оценки являются ценности.

На основании обозначенных положений мы определяем содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсанта к человеку как совокупность ценностей, принимающих форму мотивов реализации ценностного отношения курсанта к человеку и служащих критериями оценки такого отношения.

Анализ научной литературы, так или иначе затрагивающей проблему ценностей [1; 3–12], позволил в качестве таких ценностей выделить следующие: «добро», «доверие», «долг», «достоинство», «милосердие», «ответственность», «совесть», «справедливость», «польза», «толерантность», «уважение к другому человеку», «честь».

Выбор именно этих ценностей обосновывается их направленностью на другого человека, а также требованиями к сотруднику УИС, отраженными в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы (далее – Кодекс), который основывается на «фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга» [13].

В соответствии с Кодексом, сотрудник УИС должен осознавать ответственность перед государством, обществом и гражданами (ценность «ответственность»); следовать требованиям гражданского и служебного долга (ценность «долг»); в своей профессиональной деятельности исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудника УИС (ценности «уважение к человеку», «достоинство»); проявлять доброжелательность, корректность и внимательность (ценности «добро», «милосердие»); проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социаль-

ных групп и конфессий (ценность «толерантность»); своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости, не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от их влияния (ценности «справедливость», «честь»); исполнять должностные обязанности добросовестно (ценность «совесть»); неукоснительно соблюдать основные положения Кодекса, что дает сотруднику право на доверие и поддержку со стороны коллег, граждан и общества в целом (ценность «доверие»); постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности (ценность «польза»).

Дадим характеристику выделенным ценностям. Поскольку курсанты – это будущие сотрудники УИС, постольку мы далее будем раскрывать специфику ценностей в контексте служебной деятельности сотрудника.

Реализация сотрудником УИС в своей профессиональной деятельности ценности «добро» проявляется в доброжелательном его отношении к другим людям, которое исключает не только злорадность, желание навредить, но и равнодушие. Доброжелательный человек изначально предполагает, что люди вокруг добры уже по своей человеческой сущности. Тем самым он и себя оценивает как доброго, относящегося к доброму большинству. На этой основе формируется стиль поведения доброжелательного человека. По мнению Л.Е. Балашова, такой стиль – это «постоянная готовность делать добро, оказывать помощь людям, открытый и доброжелательный характер, искренность и честность, деликатность и такт» [14, с. 90–91]. Особо важно для сотрудника УИС научиться проявлять доброжелательность по отношению к людям, отбывающим наказание. Согласимся, что это очень не просто – увидеть в преступнике личность, которая, возможно, не утратила всей своей человеческой сущности; душу, которой, пусть и где-то очень глубоко, присуще раскаяние, муки совести. В идеале задача сотрудника УИС из этой глубины вывести на свет то положительное, что есть у человека и что поможет ему встать на путь исправления.

Ценность «добро» определяет не только доброжелательность сотрудника, но и его доброту как качество личности. Заметим, что это нравственное качество. Полагаем, что доброта более ориентирована на другого человека, чем доброжелательность, так как предполагает не просто доброе отношение, но деятельную помощь, когда человек помогает, поступаясь собственными интересами во благо другого. Мы согласны с Е.В. Золотухиной-Аболиной, что доброта «принципиально не эгоистична» [15, с. 182].

На первый взгляд, сложно представить, как сотрудник УИС поступает своими интересами во благо осужденного. Но это, скажем так, крайняя точка реализации добра. Добро может реализовываться, например, в элементарных правилах вежливости при обращении с человеком, преступившим закон. Это не холодная, формальная вежливость, а искреннее желание показать, что ты видишь в другом человека, если и не равного тебе по сложившимся жизненным обстоятельствам, но равного по своей человеческой сущности.

Ценность «добро» предполагает ценность «милосердие». Милосердие, по утверждению А.А. Гусейнова и И.С. Кона, есть «сострадательная и деятельная любовь, выражающаяся в готовности помогать каждому нуждающемуся и распространяющаяся на всех людей, а в пределе – на все живое» [16, с. 179]. С одной стороны, милосердие проявляется в сочувствии, в сопереживании, с другой – в порыве к реальной помощи. Эти две ипостаси милосердия предполагают друг друга. Люди, преступившие закон, очень разные. Одни закоренели в своих пороках, вторые оступились и искренне переживают то, что с ними произошло. Милосердие реализуется в деятельности сотрудника УИС, прежде всего, через сочувствие вторым, через конкретную помощь им в исправлении. В этом мы видим определенную специфику проявления милосердия в условиях профессиональной деятельности. Быть милосердным по отношению к убийце, который бравирует своими преступлениями и не собирается раскаиваться, нельзя. Если говорить о проявлении милосердия абсолютно ко всем осужденным, то это будет лишь красивая теория, для нас же важно реальное содержание деятельности сотрудника УИС.

Ценность «милосердие» находится в тесной взаимной связи с ценностью «справедливость». Но прежде чем показать эту связь, обратимся, к справедливости. По утверждению А.В. Прокофьева, «под справедливостью подразумевается такой порядок распределения тягот и благ между взаимодействующими и взаимозависимыми людьми, который не допускает нечестных преимуществ и поддерживается на основе исполнения безусловных и определенных обязанностей, а также строгого соблюдения индивидуальных прав» [17, с. 164].

В условиях профессиональной деятельности сотрудника УИС справедливость имеет особое значение, так как справедливость является не только нравственной «ценностью», но и правовым принципом. С.А. Юнусов утверждает: «В основе его материализации лежат нравственно обоснованные критерии, в соответствии с которыми осуществляется воздаяние субъекту за его поступки в виде наступления тех или иных правовых последствий» [18, с. 9]. Реализация принципа справедливости в уголовно-исполнительной системе предполагает совокупность мер, применяемых сотрудниками к осужденным. Тем самым справедливость сводится к воздаянию за проступки. И именно с воздаянием ассоциируется справедливость, когда речь идет об уголовно-исполнительной системе. Однако если рассматривать справедливость как нравственное основание деятельности сотрудника УИС, то акцент необходимо делать не на воздаянии в правовом смысле, а на равном (справедливом) распределении прав, обязанностей и др., то есть обратиться к этической трактовке справедливости. И здесь как раз раскрывается тесная связь справедливости и милосердия. Заметим, что мы акцентируем внимание на отношении сотрудника к осужденным. Однако это не означает, что мы ограничиваемся только данными отношениями. Ценностное отношение сотрудника УИС к человеку предполагает отношение абсолютно к любому человеку. Акцент на отношении сотрудника УИС именно к осужденным делается потому, что проявление ценностного отноше-

ния к ним представляет наибольшую сложность для сотрудника в силу того, что это люди, нарушившие закон, то есть априори обладающие многими отрицательными чертами.

Для сотрудника УИС ответственность должна стать критерием, по которому он выстраивает как свой образ жизни, так и отношения с другими людьми, ибо ответственность, как подчеркивает А.В. Разин, это прежде всего отношение к другим [19, с. 472]. Действуя ответственно, сотрудник УИС принимает на себя определенные обязательства, в том числе и нравственного характера, он понимает и осознает последствия своих действий и поступков на нем самом и на других людях.

Ответственность буквально пронизывает всю профессиональную деятельность сотрудника УИС. Если он не осуществляет осознанного предвидения результатов своих действий и поступков, то есть поступает безответственно, то он не только нарушает служебные правила, но и подвергает риску жизни людей, в том числе и свою. В Кодексе особо подчеркивается, что требования к служебной деятельности сотрудники УИС должны исполнять, «сознвая ответственность перед государством, обществом и гражданами» [13].

Важное значение в деятельности сотрудника УИС имеют ценности «честь» и «достоинство». Достоинство непосредственно связано с признанием ценности каждого человека как личности: «особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, в котором признается ценность личности» [16, с. 84]. Честь – это признание достоинства личности со стороны других людей, внешнее общественное признание человека, его заслуг, проявляется в почитании, авторитете, славе. Честь имеет прямую связь с репутацией человека. Если другие люди признают заслуги конкретной личности, то она должна делать все для подтверждения этих заслуг, оправдывая заслуженную репутацию. При этом разрушить репутацию гораздо легче, чем ее создать. Достоинство предполагает самоуважение человека, а честь – уважение к нему со стороны общества.

Осознание собственного достоинства и признание достоинства другого человека позволит сотруднику УИС им не унижать себя и не унижать других людей, особенно зависящих от него, не заискивать перед старшими по званию, не совершать сделки с совестью для получения выгоды. Честь требует от сотрудника добросовестно выполнять профессиональные обязанности, держать данное слово, противостоять внешнему давлению, если оно направлено на попрание моральных норм.

В Кодексе подчеркивается: «В служебном поведении сотруднику и федеральному государственному гражданскому служащему необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени» [13]. Тем самым подчеркивается значение чести и достоинства в профессиональной деятельности сотрудника УИС. Признание сотрудником УИС человеческого досто-

инства каждого человека, в том числе и преступившего закон, послужит гуманизации отношений как внутри конкретного учреждения, так пенитенциарной системы в целом.

Ценность «уважение к человеку» тесно связана с достоинством личности, с честью. Так, А.А. Гусейнов и И.С. Кон подчеркивают, что уважение подразумевает «такое отношение к людям, в котором практически (в соответствующих действиях, мотивах, а также в социальных условиях жизни общества) признается достоинство личности» [16, с. 362]. Уважение реализуется в таких качествах, как деликатность, вежливость, чуткость, скромность. Что касается чести, то получая уважение от других людей, человек, если ему присуща честь, уважительно относится к другим. В деятельности сотрудника УИС зачастую возникают ситуации, требующие применения физической силы к осужденным, при этом важно, чтобы она применялась только в самых крайних случаях, а ее интенсивность определялась уважением к жизни другого человека, даже тогда, когда он выступает в роли агрессора.

Доверие как нравственная ценность рассматривается Н. Гартманом следующим образом: «Доверие – это всегда предъявленное другому требование (оправдать доверие), но одновременно, причем именно в силу этого – ценный дар, награда, почтение к личности, вверение ей собственных интересов и признание, что она этого достойна» [20, с. 438]. В профессиональной деятельности сотрудника УИС доверие имеет важное значение в том смысле, что специфические условия труда, связанные с повышенной опасностью, требуют доверия коллегам и, соответственно, их ответного доверия. Если доверия нет, то большие усилия затрачиваются не на добросовестное выполнение служебных обязанностей, а на ожидание и подготовку к каким-то, возможно негативным, непрофессиональным действиям со стороны коллег. Отсутствие доверия между сотрудниками УИС, как показывает опыт, достаточно быстро считается осужденными, что может привести к снижению дисциплины, к отрицательным действиям. Как подчеркивается в Кодексе [13], доверие к сотруднику УИС со стороны коллег и общества в целом опирается на соблюдение сотрудником положений Кодекса, которые предъявляют моральные и нравственные образцы личности и деятельности сотрудника. Если говорить о доверии сотрудника УИС к человеку, преступившему закон, то здесь все очень индивидуально. Но как подтверждает педагогическая практика, вовремя оказанное доверие может в корне изменить судьбу человека, отбывающего наказание. Это подтверждает опыт А.С. Макаренко, который работал с малолетними правонарушителями. В частности, доверие, оказанное педагогом уголовнику Семену Калябалину (в книге А.С. Макаренко «Педагогическая поэма» [21] он выведен под фамилией Карабанов), изменило всю его жизнь, приведя к полному уходу от уголовного прошлого.

Ценность «толерантность» связана с признанием и принятием права другого человека быть другим, отличным от тебя самого. Речь идет не только о национальных, культурных отличиях, но о любых иных отличиях (взгляды, убеждения, вероисповеда-

ние и др.). Ориентированность толерантности на другого человека позволяет утверждать, что это нравственная ценность. Такая ориентированность прослеживается в готовности принимать другого человека таким, каков он есть (Ю.В. Лопухова [22]); в отношении к другому человеку как личности равнодостоинной и в осознанном преодолении чувства недовольства его особенностями (внешность, вкусы и др.) (Р.Р. Валитова [23, с. 493]).

Реализация сотрудником УИС в своей профессиональной деятельности ценности «толерантность» позволит ему признавать в другом человеке (независимо о того, кто этот человек – коллега или осужденный) такую же личность, как и сам сотрудник, что способствует предотвращению конфликтных ситуаций, несправедливости. Когда человек облечен властью, а власть сотрудника УИС над осужденными бесспорна, есть соблазн употребить ее не только в случаях реальной необходимости, но и в случаях, когда человек, преступивший закон, вызывает неприятие своим внешним видом, манерой говорить и др. Сотрудник УИС, ценностной сфере сознания которого присуща ценность «толерантность», так поступать не будет.

Польза как ценность есть «положительное значение предметов и явлений в их отношении к интересам субъекта (индивидуального или коллективного) <...> характеристика средств, достаточных для достижения заданной цели» [24, с. 360]. В научной литературе польза чаще трактуется как утилитарная ценность, однако она может рассматриваться и как нравственная ценность. Это становится возможным в том случае, когда польза обращена на другого человека.

Обоснование пользы как нравственной ценности представлено в работе С.В. Пупкова «Благо-ориентированный и пользо-ориентированный аспекты нравственно-ценностной позиции социолога» [25]. Ученый связывает пользу с обязательствами перед другими людьми, утверждая, что как нравственная ценность польза предстает только в том случае, если человек не только сам извлекает пользу из чего-либо, но и способствует тому, чтобы это стало полезным и для другого человека: «Полнота пользы как нравственной ценности проявляется в ее обращении на другого, а не только на самого себя [25, с. 42].

В деятельности сотрудника УИС ценность «польза» предполагает ориентированность на создание для человека условий, которые могут способствовать чему-то полезному для него, на использование находящихся в ведении сотрудника УИС ресурсов на пользу другому человеку. Например, в исправительных учреждениях предусмотрены материальные ресурсы для ресоциализации осужденных (спортивные городки, библиотеки и др.). Ресоциализация – это несомненная польза для человека, преступившего закон. Использование данных ресурсов зависит от сотрудника УИС, который определяет время, продолжительность использования ресурсов. Случаются ситуации, когда отбывающие наказания не получают достаточного доступа к ним не в силу каких-то объективных причин, а исключительно по прихоти сотрудника УИС, для которого организация той же самой спортивной деятельности осужденных требует дополнительных усилий. Недопущение таких ситуаций становится возможным, если сотрудник УИС реали-

зует в своей профессиональной деятельности ценностный «польза».

Итак, мы обосновали содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсантов к человеку и раскрыли особенности образующих его ценностей в контексте служебной деятельности сотрудника УИС, к осуществлению которой идет подготовка курсантов в юридическом вузе ФСИН России.

### Список литературы:

1. Каган М.С. Философская теория ценности. СПб.: Петрополис, 1997. 205 с.
2. Шакуров Р.Х. Психология смыслов: теория преодоления // Вопросы психологии. 2003. № 5. С. 18–33.
3. Бездухов В.П., Позднякова О.К. Этико-педагогический подход к формированию ценностных ориентаций будущего учителя и принципы его реализации // Педагогика. 2010. № 6. С. 15–26.
4. Блюмкин В.А. Мир моральных ценностей. М.: Знание, 1981. 64 с.
5. Буланов В.В. О феномене традиционных ценностей // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2019. № 1 (47). С. 98–101.
6. Волобуев Я.В. Индивидуальные ценности: виды ценностей как критериев выбора // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2022. № 2 (71). С. 145–152.
7. Кирьякова А.В., Ольхова Т.А., Белоновская И.Д. Аксиология образования: Прикладные исследования в педагогике. 3-е изд., стереотип. М.: Флинта, 2021. 294 с.
8. Луковичкая Е.Г. Ценности в сравнительном аспекте (на основе анализа мирового исследования ценностей) // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. 2022. Т. 12, № 1 (14). С. 29–39.
9. Молчан Э.М. Феномен духовно-нравственных ценностей в социальных системах // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2019. № 1 (47). С. 119–125.
10. Москаленко И.В. К проблеме изучения нравственных ценностей: нравственные национальные ценности // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2011. № 16. С. 63–69.
11. Урсул А. Эволюция ценностей в контексте глобализации // Researcher. European Journal of Humanities & Social Sciences. 2019. Т. 2, № 2. С. 29–46.
12. Эшанкулов Л.Н. Ценность человека – в качестве высшей ценности // Научные исследования XXI века. 2019. № 2 (2). С. 316–319.
13. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН от 11.01.2012 № 5 [Электронный ресурс] // Гарант.ру. <https://base.garant.ru/70150194>.
14. Балашов Л.Е. Этика. М.: ИТК «Дашков и К°», 2019. 382 с.
15. Золотухина-Аболина Е.В. Современная этика. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-на-Дону: ИЦ «МарТ», 2003. 416 с.
16. Словарь по этике / под ред. А.А. Гусейнова, И.С. Кона. М.: Политиздат, 1989. 447 с.
17. Прокофьев А.В. Категории морали и этики // Этика: учебник / под общ. ред. А.А. Гусейнова. М.: Юрайт, 2013. С. 97–263.
18. Юнусов С.А. Принцип справедливости в уголовно-исполнительном праве: вопросы теории: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08, 12.00.01. Язынь, 2014. 25 с.
19. Разин А.В. Этика: учебник. 3-изд. перераб. М.: Академический проект, 2006. 624 с.
20. Гартман Н. Этика. СПб.: Владимир Даль, 2002. 707 с.
21. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 557 с.
22. Лопухова Ю.В. Аксиолого-педагогический подход к воспитанию толерантности студентов в вузе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Самара, 2013. 51 с.
23. Валитова Р.Р. Толерантность // Этика: Энциклопедический словарь / под ред. Р.Г. Апресяна, А.А. Гусейнова. М.: Гардарики, 2001. С. 493–494.
24. Апресян Р.Г. Польза // Этика: Энциклопедический словарь / под ред. Р.Г. Апресяна, А.А. Гусейнова. М.: Гардарики, 2001. С. 361–362.
25. Пупков С.В. Благо-ориентированный и пользо-ориентированный аспекты нравственно-ценностной позиции социолога // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12, № 3–1. С. 39–42.

Информация об авторе(-ах):	Information about the author(-s):
<p><b>Клычков Сергей Александрович</b>, преподаватель кафедры физической и тактико-специальной подготовки; Самарский юридический институт ФСИН России (г. Самара, Российская Федерация). E-mail: klichkov62@rambler.ru.</p>	<p><b>Klychkov Sergey Aleksandrovich</b>, lecturer of Physical and Special Tactical Training Department; Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia (Samara, Russian Federation). E-mail: klichkov62@rambler.ru.</p>

### Для цитирования:

Клычков С.А. Содержание мотивационно-оценочного компонента ценностного отношения курсантов к человеку как предмет педагогической рефлексии // Самарский научный вестник. 2023. Т. 12, № 3. С. 258–262. DOI: 10.55355/snv2023123306.