

МВД России
Санкт-Петербургский университет

О. Н. МIRONкина, Н. Ф. Гейжан

**ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ КАДРОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ
В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Монография

Санкт-Петербург
2023

УДК 378.046.4
ББК 74.4
М22

Миронкина О. Н., Гейжан Н. Ф.

М22 Интенсификация обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации : [монография] / О. Н. Миронкина, Н. Ф. Гейжан; Санкт-Петербургский университет МВД России. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. – 192 с. : ил., таб. ; 21 см. – 100 экз.

ISBN 978-5-91837-696-6
EDN CSLRGM

Монография посвящена теоретическим и практическим проблемам интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в процессе повышения ими квалификации. В работе сформулирован новый понятийно-категориальный аппарат; проанализированы типовые затруднения и запросы сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России; выявлены особенности повышения их квалификации, определяющие требования к составлению научно-методических материалов и разработке учебно-программной документации; непосредственно представлена программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации, раскрывающая пути интенсификации содержания, технологий, методов и организации обучения.

Издание предназначено для научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования системы МВД России.

**УДК 378.046.4
ББК 74.4**

Рецензенты:

Ерофеева М. А., доктор педагогических наук, профессор
(Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя);

Сенаторова О. Ю., кандидат педагогических наук, доцент
(Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России);

Сердюк Н. В., доктор педагогических наук, профессор
(Академия управления МВД России)

ISBN 978-5-91837-696-6

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Теоретические основы интенсификации обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России	8
1.1. Сущность понятия «интенсификация обучения» в системе повышения квалификации специалистов	8
1.2. Система повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России: становление, развитие, современное состояние, методические особенности преподавания в разные исторические периоды	20
1.3. Структура и система профессиональных задач сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России	43
Глава 2. Социально-педагогические предпосылки интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации	60
2.1. Квалификационно-функциональная характеристика сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России	60
2.2. Профессиональные затруднения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России	70
2.3. Экспериментальная программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации	85
Глава 3. Опыт и педагогические условия интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации	98
3.1. Педагогические технологии и методы обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений	98
3.2. Содержание и технологии интенсифицированного обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации	112
3.3. Результативность и педагогические условия интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации	131
Заключение	147
Список использованной литературы	155
Приложения	177

ВВЕДЕНИЕ

В результате реформирования органов внутренних дел начиная с 2009 г. деятельность кадровых подразделений территориальных органов МВД России претерпела значительные изменения. Повысились требования к личности кандидата на службу в органы внутренних дел¹, изменились квалификационные требования к должностям. Одновременно с этим изменен порядок проведения различных процедур, таких как аттестация, присвоение специальных званий, введены новые электронные системы документооборота и хранения персональных данных, увеличилось количество проверок, стали иными подходы к морально-психологическому обеспечению деятельности органов внутренних дел, было организовано новое направление деятельности кадровых подразделений — профилактика коррупционных и иных правонарушений. Вместе с тем большое количество сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России не имеет специализированного образования в области кадрового обеспечения. Соответствующие должности замещают сотрудники с непрофильной подготовкой. В этих условиях особое значение имеет совершенствование системы повышения их квалификации и интенсификация процесса обучения.

Актуальность темы исследования обусловлена её социальной значимостью и недостаточной научно-методической разработанностью. Анализ деятельности кадровых подразделений территориальных органов МВД России, теории и практики профессионального обучения их сотрудников позволил выявить ряд противоречий:

- между увеличением разнообразия функций, реализуемых сотрудниками кадровых подразделений территориальных органов МВД России и не структурированностью их функциональных обязанностей;
- уровнем знаний сотрудников кадровых подразделений и их недостаточностью для эффективного решения профессиональных задач;
- краткосрочностью периода обучения по программам повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений и большим объемом изучаемого учебного материала;
- потребностью в современных методах и технологиях интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений и их недостаточной методической разработанностью.

¹ Далее — ОВД.

Объектом исследования явился процесс обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России.

Цель работы — повысить результативность обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России через интенсификацию процесса обучения.

Предмет исследования — пути и условия интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации.

Методы исследования:

- аналитические: анализ психолого-педагогической литературы по теме; анализ нормативных документов, регламентирующих организацию повышения квалификации в системе МВД России и профессиональные задачи сотрудников кадровых подразделений; анализ опыта, методов и современных технологий обучения взрослых; анализ опыта работы подразделений по работе с личным составом системы МВД России;

- диагностические: анкетирование, тестирование, наблюдение, беседы с руководителями и сотрудниками кадровых подразделений на районном и региональном уровне;

- формирующие: разработка профессионально-квалификационных характеристик, структурирование содержания курсов повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений; апробация методов, интенсифицирующих процесс обучения; проведение и анализ плановых занятий со слушателями курсов повышения квалификации;

- статистические: анализ и обобщение эмпирических данных; расчет достоверности различий в результатах по критериям Стьюдента и Пейджа.

Результаты работы и их новизна заключаются в следующем:

1. Разработаны профессиональные компетенции, квалификационно-функциональные характеристики, определяющие квалификационные требования к должностям сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России.

2. Выявлены затруднения и запросы сотрудников кадровых подразделений, дифференцированные с учетом специфики деятельности в районных и региональных территориальных органах МВД России, что использовано в определении содержания программы интенсификации обучения в системе повышения квалификации.

3. Определены и апробированы педагогические методы, средства, технологии и формы обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации, способствующие его интенсификации.

4. Разработана программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации.

5. Определены и экспериментально обоснованы организационно-педагогические условия интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации.

6. Разработаны критерии и показатели оценивания результативности обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации.

Область применения результатов и рекомендаций по внедрению. В результате исследования обогащаются и уточняются основания для отбора содержания обучения с учетом типовых профессиональных задач и запросов сотрудников кадровых подразделений конкретной специализации; выделены интерактивные и информационные технологии обучения, повышающие коммуникативную компетентность сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации. Разработанные практико-ориентированные методические материалы, классификации, таблицы, схемы, рекомендации, учебный фильм, электронные презентации и раздаточный материал могут служить основой для интенсификации повышения квалификации сотрудников различных подразделений в системе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел.

Результаты данного исследования могут также быть использованы в учебном процессе образовательных организаций системы МВД России при проведении занятий по дисциплинам «Предупреждение коррупции в органах внутренних дел и формирование антикоррупционного поведения сотрудников и работников органов внутренних дел», «Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений», «Организация работы с кадрами в органах внутренних дел», «Нормотворчество», а также в системе профессиональной служебной и физической подготовки.

Значимость монографии состоит в разработке теоретических основ (профессиональные компетенции, структурированные

профессиональные задачи сотрудников кадровых подразделений, их затруднения, принципы и цели) интенсификации процесса обучения в условиях краткосрочности повышения квалификации. В результате монографического исследования уточняет понятийный аппарат в педагогике, обогащаются и уточняются основания для отбора содержания обучения с учетом типовых профессиональных задач и запросов сотрудников кадровых подразделений конкретной специализации; выделены интерактивные и информационные технологии обучения, повышающие коммуникативную компетентность сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации. Создана основа для интенсификации обучения в системе повышения квалификации специалистов данного профиля. Результаты монографического исследования могут быть использованы в научной и образовательной деятельности, связанной с анализом интенсификации обучения сотрудников органов внутренних дел в ходе повышения квалификации.

Глава 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ КАДРОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ

1.1. Сущность понятия «интенсификация обучения» в системе повышения квалификации специалистов

Проблема интенсификации учебного процесса стала предметом изучения многих ученых в разных странах, начиная с 70-х годов XX в¹. Ее исследованию посвящали труды и собирали конференции, в которых принимали участие известнейшие ученые всего мира. Сегодня эта проблема по-прежнему остается актуальной, подлежит тщательному изучению и поиску путей ее решения с учетом современных государственных приоритетов и общественного запроса.

В условиях масштабных изменений системы МВД России важность такой педагогической категории, как «интенсификация обучения», очевидна, особенно в области, касающейся проблемы повышения уровня квалификации сотрудников кадровых подразделений, ведь именно от них зависит формирование профессионального ядра системы МВД России. Кадровые подразделения отвечают за отбор кандидатов на должности сотрудников органов внутренних дел и являются первым барьером к проникновению внутрь системы МВД России преступного элемента, а также граждан, не способных по своим качествам выполнять задачи, возложенные на органы внутренних дел. Кадровые подразделения — это первое звено в профилактике и предупреждении коррупции. От уровня квалификации каждого отдельного сотрудника подразделения по работе с личным составом зависит качество работы и уровень служебной дисциплины и законности органов внутренних дел в целом.

¹См.: Брунер Дж. Культура образования. Москва: Просвещение, 2006. 213 с.; Лозанов Г. К. Суггестопедия при обучении иностранным языкам // Методы интенсивного обучения иностранным языкам: сб. науч. тр. Москва, 1973. Вып. 1. С. 9–17; Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: Методические основы. Москва: Просвещение, 1982. 192 с.; Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. Москва: Педагогика, 1989. 190 с.; Дьяченко В. К. Организационная структура учебного процесса и её развитие. Москва: Педагогика, 1989. 160 с.; Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва, 1996. 541 с.

Постоянное изменение законодательства в этой области требует структурирования и систематизации огромного объема информации, усиления интенсивности обучения, в том числе за счет изменения подходов в преподавании дисциплин, совершенствования технологий, апробации инновационных методов и методик обучения, интенсификации взаимодействия между преподавателем и обучающимся. Это позволит не отстать от стремительно изменяющейся реальности, выработать обучающимся необходимые знания и умения, повысить уровень квалификации максимально эффективно в ограниченных временных рамках.

В педагогической теории и практике имеется множество направлений, помогающих повысить результативность и качество образовательного процесса: совершенствование, оптимизация, повышение эффективности, интенсификация. Каждый из этих терминов имеет свои смысловые оттенки; каждый из них предполагает собственные методы. Совершенствование — это улучшение¹. Оптимизация — выбор наилучшего из возможных вариантов². Повышение эффективности — достижение наилучших результатов при минимальных издержках³.

Сравнение содержания этих понятий представлено в таблице 1, где можно увидеть, что все четыре понятия не являются синонимами, но обладают одинаковым единым признаком — улучшение. При этом понятия взаимосвязаны, а в некоторых случаях являются обязательным условием, показателем или следствием существования другого. Таблица 1 – Сравнительная характеристика понятий «интенсификация», «совершенствование», «оптимизация», «повышение эффективности»

Параметр сравнения	Интенсификация	Оптимизация	Совершенствование	Эффективность
Пер. с лат.	напряжение, усиление	наилучший	приближение к идеалу от лат. «образ, идея»	производительный
Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова	сделать более интенсивным	выбрать наилучший из возможных вариантов	делать лучше, совершеннее	достижение наилучших результатов при минимальных издержках

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. Москва: ИТИ Технологии, 2005. С.741.

² Там же. С. 457.

³ Там же. С. 954.

Эффективность обучения предполагает оптимизацию процесса обучения как целостной системы, что требует выявления наилучших из возможных вариантов, наиболее подходящих к конкретным дисциплинам и группам обучающихся, прогрессивных и действенных форм, методов, средств обучения, современного учебного материала, отвечающих поставленным целям и ориентированных на достижение наилучших результатов.

Оптимизация — это целенаправленный выбор форм, средств и методов обучения, их сочетания, отвечающий конкретным целям и задачам обучения. Кроме того, оптимизация подразумевает оптимальный подбор учебного материала: отказ от устаревшего, неинформативного, переход к современному. Оптимизация может включать совершенствование или реорганизацию форм, средств и методов обучения, отмену устаревших или неэффективных, не обеспечивающих требуемого качества обучения, введение новых, оптимальных конкретных условий.

Оптимизация обучения, в т. ч. в системе повышения квалификации, требует от педагогического работника непрерывного совершенствования своей деятельности, а также заинтересованности руководителей в профессиональном развитии своих сотрудников, которые, в свою очередь, тоже должны быть заинтересованы, увлечены повышением собственной квалификации и, будучи обучающимися, задействовать все свои резервные интеллектуальные возможности, чтобы сделать процесс обучения максимально эффективным. Этот вопрос решает мотивация.

Термин «интенсификация» происходит от французского слова *intensification*, которое включает в себя два латинских корня: *intensio* (напряжение, усиление) и *facio* (делаю).

В Большом энциклопедическом словаре интенсификация понимается как усиление, увеличение напряженности, производительности, действенности. Такую же интерпретацию дает Большая советская энциклопедия¹. Современные словари сохраняют те же сущностные характеристики понятия «интенсификация». В словарных источниках термин «интенсификация обучения» определяется как «усиление, увеличение производительности труда и качества работы; центральное понятие теории обучения»².

¹ Овсянко Д. М. Государственная служба: учебное пособие. Москва: Юристъ, 2008. С. 248.

² Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). Москва: ИКАР, 2009. С. 82–83.

Интенсификация обучения позволяет повысить его результаты на единицу затраченного времени, а также требует перехода от пассивного и формального обучения к активной и творческой учебно-познавательной деятельности.

«Интенсификацию обучения можно определить, как повышение производительности учебного труда учителя и ученика в каждую единицу времени»¹.

В России термин «интенсификация» применительно к обучению стал использоваться не сразу. Изначально он применялся в основном к процессу развития управления или производства. В лексикон педагогов термин «интенсификация» прочно входит во второй половине XX в. Первоначально он стал использоваться применительно к «овладению иностранными языками, а также в связи с развитием интенсивных методов»². С развитием техники и электроники, усовершенствованием обеспечения учебного процесса, понятие интенсификации активно применяется к переходу на методы обучения с их использованием.

80-е гг. XX столетия насыщены различными директивами, методическими рекомендациями и статьями о необходимости использования в учебном процессе таких средств интенсификации обучения, как компьютерная техника.

Ю. К. Бабанский (1982)³, занимавшийся проблемами совершенствования обучения в общеобразовательной школе, характеризует интенсификацию как процесс, при котором «достигается максимум эффективности в работе за минимально возможное учебное время при минимальных затратах усилий учащегося и учителя»⁴. В 1987 г., говоря о решении проблемы школьной перегрузки, он проводит взаимосвязь между снижением объема домашней работы и повышением эффективности урока, которое необходимо в связи с замещением усложненного и второстепенного материала дополнениями, связанными с новыми технологиями производства и глобальными проблемами современности. «Значит, надо искать такие способы обучения, которые позволили бы за то же время усваивать возрастающий объем знаний и умений. Другими словами, нужен

¹ Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды / Сост. М. Ю. Бабанский. Москва: Педагогика, 1989. С. 380.

² Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). Москва: ИКАР, 2009. С. 82–83.

³ См.: Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. Методические основы. Москва: Просвещение, 1982. 192 с.

⁴ См.: Бабанский Ю. К. Интенсификация процесса обучения. Москва: Педагогика, 1987. 305 с.

активный поиск интенсивных методов, форм и средств обучения»¹.

Советскими педагогами А. А. Золотаревым и В. П. Беспалько изучению подверглась теория и практика программированного обучения, которое способствует интенсификации обучения путем управления процессом познания².

Пути интенсификации учебного процесса были также предметом изучения Б. Г. Ананьева³, Д. Н. Богоявленского и Н. А. Менчинской⁴, В. В. Давыдова⁵,

Одним из эффективных путей интенсификации учебного процесса специалисты называют разработанную П. Я. Гальпериным теорию поэтапного формирования умственных действий в работе с детьми. В основе теории поэтапного формирования умственных действий лежит психологическое учение Л. С. Выготского об интериоризации. Это процесс преобразования внешней предметной деятельности во внутреннюю, психическую деятельность, формирование внутренних интеллектуальных структур психики посредством усвоения внешней социальной действительности⁶.

В трудах советских ученых⁷ экспериментальным путем доказана социально-экономическая эффективность внедрения интенсификации во все учебные заведения.

Анализ понятия «интенсификация обучения» позволяет⁸ выделить его характеристики:

¹ Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды. ... С. 381.

² См.: Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. Москва: Педагогика, 1989. 190 с.

³ См.: Ананьев Б. Г. Психология педагогической оценки. Ленинград: Издательство Института мозга, 1935. 146 с.

⁴ См.: Богоявленский Д. Н., Менчинская Н. А. Психология усвоения знаний в школе. Москва: АПН РСФСР, 1959. 347 с.

⁵ См.: Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва: ИНТОР, 1996. 541 с.

⁶ См.: Гальперин П. Я. Основные результаты исследований по проблеме «формирование умственных действий и понятий»: доклад на соискание ученой степени д-ра пед. наук (по психологии) по совокупности работ. Москва, 1965. 51 с.; Рябчунова К. Н. Реализация идей Л. С. Выготского в теории планомерно-поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина и в теории развивающего обучения Д. Б. Эльконина–В. В. Давыдова // Молодой ученый. 2016. № 27 (131). С. 27–30; Поскребышева Н. Н. Особенности практических занятий по теории планомерно-поэтапного формирования умственных действий и понятий П. Я. Гальперина // Национальный психологический журнал. 2017. № 3 (27). С. 76–81.

⁷ См.: Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса...; Бабанский Ю. К. Интенсификация процесса обучения...; Дьяченко В. К. Организационная структура учебного процесса и её развитие. Москва: Педагогика, 1989. 160 с.

⁸ См.: Бабанский Ю. К. Интенсификация процесса обучения...; Быков А. К. Теория и практика развития педагогического мастерства преподавателей высшей военной школы: дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2000. 520 с.; Занков Л. В. Избранные педагогические труды. 3-е изд., доп. Москва: Дом педагогики, 1999. 608 с.

1) по критерию результативности:

- ускорение темпа деятельности обучающихся;
- увеличение объёма подаваемого материала на единицу времени;
- повышение информативной ёмкости содержания образовательной деятельности;
- ускорение темпа совершения учебных действий;

2) по дидактическим условиям:

- сохранение продолжительности обучения;
- неизменность требований к качеству знаний;
- повышение целенаправленности обучения;
- использование различных активных форм и методов обучения;
- преемственность учебного материала и информации;
- использование информационных технологий и технических средств обучения;

3) по методическим требованиям:

- повышение мотивации обучающихся;
- мобилизация внутренних возможностей личности, активизация его психологических резервов.
- экономное использование каждой минуты учебного времени;
- увеличение плотности общения педагога и обучающегося;
- активное развитие навыков учебного труда.

В XXI в. основные характеристики интенсификации обучения не подвергаются научной критике, и в педагогической литературе в большей степени внимание сосредоточено на поиске путей интенсификации обучения специалистов определенных профессиональных сфер, а также методов и технологий, эффективных в конкретной группе обучающихся, с учетом целей и задач вида и уровня обучения.

Т. Т. Галиев исследовал вопросы интенсификации профессионального обучения и предлагает системный подход к интенсификации, который подразумевает: формирование и развитие у обучающихся методологических знаний и умений; осознание и принятие обучающимися области целей; мотивацию обучающихся; преобразование (на основе системного структурирования и представления) содержания образования и развитие у обучающихся соответствующих умений и навыков системного структурирования изучаемого материала, выделения инвариантных составляющих содержания образования; совершенствование, разработку и внедрение прогрессивных методов обучения, в том числе методов активного обучения; внедрение

эффективных форм и средств обучения; развитие у обучающихся умений и навыков самоуправления, самообразования, самовоспитания; создание благоприятной среды, способствующей интенсификации профессионального обучения и т. д.¹

Пути и методы интенсификации обучения в последние годы изучались применительно к подготовке специалистов по сервису и туризму², в военно-педагогическом процессе³, в процессе военно-специальной подготовки иностранных военнослужащих на краткосрочных курсах в вузах Минобороны России⁴. Следует отметить, что в военной педагогике чаще всего рассматриваются вопросы интенсификации подготовки военнослужащих к выполнению боевых задач.

В системе МВД России вопросы интенсификации обучения изучали А. В. Афанасьев, М. М. Байдаев, А. Д. Колинченко, В. В. Николаев, А. К. Цепелев, Т. Г. Шарухина.

И. А. Алехин с соавторами рассматривает интенсификацию как действия офицерского состава по совершенствованию учебного процесса путем сочетания традиционных и инновационных подходов, технологий обучения, воспитания, подготовки и внедрения новых технологических и технических средств⁵. При этом описываются конкретные условия достижения интенсификации. К ним отнесены:

- конкретная постановка учебно-воспитательных задач;
- рациональное планирование подготовки;
- тщательный отбор учебного материала;
- эффективное использование учебного и служебного времени;
- применение современных образовательных методик;
- обеспечение четкости и организованности в работе;
- постоянный поиск и внедрение в жизнь достижений научно-технического прогресса.

¹ Галиев Т. Т. Об интенсификации профессионального обучения // Высшее образование в России. 2002. № 5. С. 155–157.

² См.: Комарова Л. К. Интенсификация процесса обучения как фактор социально-личностного профессионального становления будущего специалиста по сервису и туризму: дис. ... канд. пед. наук. Омск, 2009. 218 с.

³ См.: Военная педагогика: учебник для вузов / И. А. Алехин [и др.]; под общ. ред. И. А. Алехина. Москва: Юрайт, 2017. С. 58; Одинцов А. И. Проблема интенсификации процесса обучения в современной педагогической науке // Молодой ученый. 2015. № 3. С. 829–831.

⁴ См.: Ткачев В. А. Интенсификация военно-специальной подготовки иностранных военнослужащих на краткосрочных курсах в вузах МО РФ: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Москва, 2016. 238 с.

⁵ См.: Военная педагогика... С. 58-60.

Фактически данные условия не только применимы в военной педагогике, но и являются базовыми условиями достижения интенсификации в любой области обучения или воспитания, включая повышение квалификации. Конкретизация этих условий будет определяться целями и особенностями обучения.

А. В. Афанасьев, А. Д. Колинченко и А. К. Цепелев (2017) разработали комплекс условий и упражнений, позволяющих интенсифицировать восстановление утраченных двигательных навыков по огневой подготовке у сотрудников органов внутренних дел, при этом рассматривая интенсификацию как оптимальное использование средств, методов и форм обучения.

М. М. Байдаев (2015) представил программу интенсификации профессиональной подготовки сотрудников территориальных органов МВД России, позволяющей дать сотрудникам большой объем материала без изменения продолжительности обучения за счет современных информационных технологий. В основе программы — модульный подход: «модуль мероприятий, реализуемых на уровне МВД России; модуль мероприятий, реализуемых на уровне территориальных органов МВД России; модуль мероприятий, реализуемых на персональном уровне сотрудника территориального органа МВД России»¹. Интенсификация здесь рассматривается как система технологических приемов, позволяющих задействовать резервные возможности именно личности обучаемого.

В. В. Николаев (2006) обращает внимание на то, что в образовательном процессе интенсифицируется труд именно педагога. Исходя из этой позиции, он выделил основные пути совершенствования учебного процесса, ориентированные на качество обучения. Автор подчеркивает, что определить качество обучения можно «не только на конечном этапе, но и в процессе обучения: если оценивается взаимодействие преподавателя и обучаемых, качество деятельности каждого из субъектов, а также качество связи деятельности всех участников учебного процесса, к которым отнесены содержание учебной информации и методы обучения»².

Т. Г. Шарухина под интенсификацией обучения понимает управляемый процесс увеличения интеллектуально-коммуникативной нагрузки, выполняемой обучающимся в каждую

¹ Байдаев М. М. Интенсификация профессиональной подготовки сотрудников территориальных органов МВД России на основе современных информационных технологий: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Байдаев Мухтар Магаметович. Москва, 2015. С. 12.

² Николаев В. В. Интенсификация первоначальной профессиональной подготовки сотрудников ОВД в учебных центрах МВД России: дис. ... канд. пед. наук / Николаев Владимир Владимирович. Санкт-Петербург, 2006. С. 59.

единицу учебного времени, отведенного на изучение дисциплины¹.

Анализ педагогической литературы позволяет сделать вывод о том, что в процессе интенсификации обучения в первую очередь совершенствуется деятельность педагогического работника, в результате чего подключаются психологические и интеллектуальные возможности обучающегося, и таким образом обеспечивается ускоренный и более качественный процесс усвоения учебных материалов. Максимальное включение в учебный процесс обучающегося достигается благодаря методам и технологиям, применяемым педагогом. Таким образом, в процессе интенсификации наблюдается полисубъектность образовательного процесса. Она предполагает особое психологическое единение педагога и обучающегося.

Анализируя возможности интенсификации обучения в процессе повышения квалификации, необходимо учитывать, что речь идет об обучении взрослых (андрагогике), являющейся основой концепции обучения на протяжении всей жизни. Проблемы обучения взрослых имеют свою специфику и изучались многими авторами как в нашей стране, так и за рубежом. С. И. Змеёв в диссертации «Становление андрагогики: Развитие теории и технологии обучения взрослых» называет главной опасностью конца XX века кризис компетентности человека. «Новые технологии передачи информации, новые технологии обучения, все новые источники, средства, формы и методы обучения предоставляют современному человеку обучающемуся огромные возможности для удовлетворения своих образовательных потребностей на протяжении всей его сознательной жизни»².

С. И. Змеёв сформулировал принципы обучения взрослых, которые отличаются от основных педагогических принципов главным образом тем, что охватывают не только деятельность обучающего, но и обучающегося. Кроме того, автор формулирует принципы исходя из того, что обучающийся самостоятельно планирует обучение и принимает участие в разработке его программы.

В системе повышения квалификации сотрудников МВД России будущему слушателю предлагаются уже сформированные ведомственными образовательными организациями программы повышения квалификации по конкретному направлению деятельности. Он может сделать выбор, определив, в какой образовательной организации повышать свою квалификацию и по какой

¹ См.: Шарухина Т. Г. Интенсификация учебной деятельности курсантов в процессе обучения иностранному языку // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2018. № 1 (2). С. 71–75.

² См.: Змеёв С. И. Становление андрагогики: Развитие теории и технологии обучения взрослых: дис. ... д-р пед. наук: 13.00.01. Москва, 2000. 179 с.

программе. Каждая из них имеет свой тематический план, несмотря на одинаковую направленность. В стратегическом смысле для системы МВД России в этом состоит ценность такого подхода. Сотрудник может повышать свою квалификацию каждый раз в разных образовательных организациях и получать разный учебный материал, что в итоге приводит к формированию максимально полного объема знаний у сотрудника. Интенсификация же обучения достигается, кроме других факторов, путем соблюдения конкретных принципов андрагогики.

В первую очередь это принцип опоры на опыт обучающегося. Он позволяет осуществить в процессе повышения квалификации тот самый ценнейший обмен опытом. Опыт обучающегося используется в качестве одного из источников обучения как самого обучающегося, так и его коллег.

Во-вторых, принцип совместной деятельности, который в целях нашего исследования имеет несколько отличное обоснование. Данный принцип предусматривает совместную деятельность обучающегося с обучающим, а также с другими обучающимися, но не в планировании, реализации, оценивании и коррекции процесса обучения, а в процессе освоения учебной информации и в непосредственном повышении квалификации за счет обмена опытом. Благодаря этому часто на курсах повышает свою квалификацию и сам педагог. В этом состоит взаимосвязь указанных двух принципов и их ценность для интенсификации обучения.

Третий принцип — это системность обучения. Принцип предусматривает соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения.

Четвертый принцип — контекстность обучения. Данное понятие ввел А. А. Вербицкий, который определял контекст как отраженную в сознании и психике человека систему «внутренних и внешних условий его жизни, поведения и деятельности, которая влияет на восприятие, понимание и преобразование субъектом конкретной ситуации, придавая смысл и значение этой ситуации как целому и ее компонентам. Соответственно внутренним контекстом являются индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; внешним — отраженные в сознании и психике предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует»¹. Интенсификация обучения в процессе повышения квалификации не может состояться без этого

¹ Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования. Москва: МПГУ, 2017. С. 77.

принципа. Оторванность учебного процесса от профессиональной деятельности не мотивирует сотрудников к обучению и бесполезна для конкретной профессии.

Важный принцип актуализации результатов обучения подразумевает безотлагательное применение на практике приобретенных обучающимся знаний, умений, навыков, качеств. На наш взгляд, данный принцип андрагогики напрямую связан с интенсификацией обучения.

Анализ исследований путей интенсификации обучения показывает, что они меняются в зависимости от целей обучения. Так, преподаватели иностранного языка большое внимание уделяют максимальному увеличению количества усваиваемой обучающимся информации и сокращению затрачиваемого на обучение времени. С. И. Архангельский, Н. Ф. Талызина, Г. А. Китайгородская при освещении вопросов выбора методик обучения иностранным языкам уделяют особое внимание снижению временных затрат¹ и увеличению объема информации, усваиваемой в единицу времени². Такой подход обусловлен потребностью обучающихся быстро освоить иностранный язык в целях его применения в профессиональной среде, в путешествии, в бытовом общении. Несмотря на то что определения и педагогические разработки С. И. Архангельского, Н. Ф. Талызиной, Г. А. Китайгородской стали базовыми, в современной педагогике, не связанной с лингвистическим направлением, имеется потребность в ином целеполагании.

При интенсификации обучения в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений системы МВД России на первый план выходит качество освоения учебного материала в неизменные короткие сроки, освоение базовых взаимосвязей в учебном материале и способности к самостоятельному поддержанию уровня квалификации. А увеличение количества учебного материала обеспечивается за счет более уверенного и легкого восприятия информации, достигаемого с помощью применения интенсивных методов обучения, систематизации, структурирования и оптимизации информации.

Итак, проведя анализ сущности понятия «интенсификация обучения в системе повышения квалификации», можно сделать следующие выводы.

¹ См.: Архангельский С. И. Некоторые новые задачи высшей школы и требования к педагогическому мастерству. Москва: Знание, 1976. С. 30.

² См.: Талызина Н. Ф. Актуальные проблемы обучения в высшей школе // Педагогика высшей школы: Цикл лекций. Воронеж: Воронежский университет, 1974. С. 59.

1. Сравнение понятий «интенсификация», «совершенствование», «повышение эффективности», «оптимизация» показывает, что они все направлены на повышение количественных и качественных характеристик процесса обучения. Их объединяет один признак — улучшение. Понятия взаимосвязаны, а в некоторых случаях являются обязательным условием, показателем или следствием существования другого. Для процесса повышения квалификации наиболее приемлемо понятие «интенсификация», так как оно повышает возможности освоения учебного материала в короткие сроки.

2. Интенсификация обучения — это активный процесс обучения, главной целью которого является мобилизация внутренних возможностей личности человека — педагога и слушателя, с помощью которых достигается более эффективное освоение учебного материала при неизменности или сокращении времени обучения.

3. В процессе интенсификации наблюдается полисубъектность образовательного процесса: совершенствованию подвергается деятельность и педагогического работника, и обучающегося, благодаря чему обеспечивается ускоренный и более качественный процесс усвоения учебного материала. Это происходит за счет максимального включения в учебный процесс обучающегося благодаря методам и технологиям, применяемым педагогом.

4. Принципы интенсификации обучения в процессе повышения квалификации объединяют в себе традиционные принципы дидактики (сознательности, от простого к сложному, прочности, систематичности и последовательности) и андрагогики (опоры на опыт обучающегося, совместной деятельности, системности, контекстности, актуализации результатов обучения).

5. Обязательным условием интенсификации обучения являются характерные для нее эффективная экономия времени и инновационность.

6. Методы интенсификации учебного процесса в системе повышения квалификации ранее были мало изучены. Исследования по теме интенсификации обучения сотрудников органов внутренних дел и других силовых структур не отражают особенностей, влияющих на повышение результативности обучения сотрудников каровых подразделений территориальных органов МВД России. Поэтому данная проблема нуждается в дальнейшем исследовании.

1.2. Система повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России: становление, развитие, современное состояние, методические особенности преподавания в разные исторические периоды

В настоящее время возможности образовательной системы позволяют поддерживать высокий уровень квалификации работников любой сферы. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»¹ гражданин может получить как основное, так и дополнительное профессиональное образование. Существующее иерархическое построение всего образовательного процесса по уровням создает условия для осуществления непрерывного образования в течение всей жизни. Дополнительное профессиональное образование имеет два направления: повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Каждый уровень взаимосвязан с предыдущим и последующим, но имеет собственные цели и задачи (рисунок 1).



Рисунок 1 — Структура профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России

Система дополнительного профессионального образования сотрудников МВД России соответствует общегосударственной: повышение

¹ Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации (далее — СЗ РФ). 2012. № 53 (ч. I), ст. 7598.

квалификации и профессиональная переподготовка (рисунок 2). Цели каждого из направлений ориентированы на рост профессионального потенциала личного состава МВД России и являются основополагающими для разработки путей интенсификации обучения в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений. Они представлены на рисунке 2.

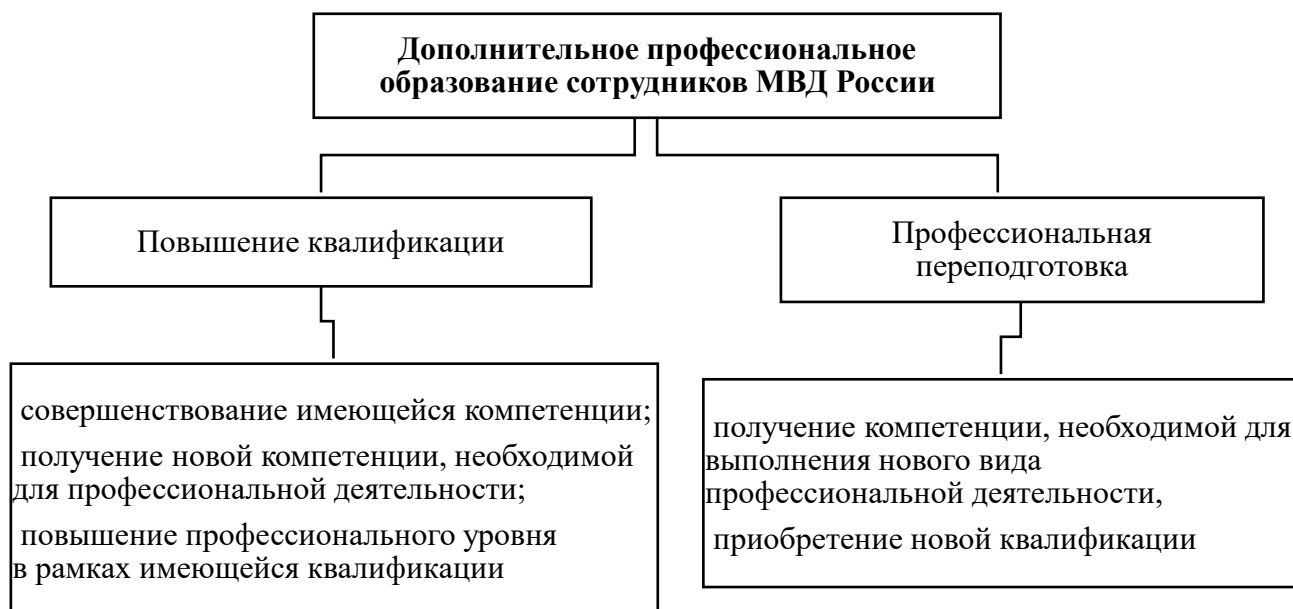


Рисунок 2 — Система дополнительного профессионального образования сотрудников МВД России

В процессе осуществления органами внутренних дел функций правоохранительной направленности изменяются, усложняются и совершенствуются приемы, формы, методы, техника такой деятельности, что постоянно повышает и расширяет квалификационные требования к личному составу. Поскольку принцип соответствия уровня квалификации требованиям по определенной должности остается во всех случаях неизменным, постольку и сотрудникам территориальных органов МВД России необходимо постоянно повышать или поддерживать свою квалификацию.

Повышение квалификации осуществляется в целях последовательного и постоянного пополнения и обновления профессиональных знаний, приобретения новых умений, использования передового опыта в работе.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки проводится не реже одного раза в пять лет.

Особенность повышения квалификации состоит в том, что оно направлено на развитие профессионализма у действующих сотрудников, уже имеющих опыт работы, и соответственно ориентировано на профессиограмму определенной категории сотрудников органов внутренних дел.

Целями повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел также можно назвать: приобщение к самым новым тенденциям профессионального и технического развития системы МВД России; предоставление сотруднику возможности собственного развития, профессионального роста, раскрытия потенциала.

Сроки повышения квалификации обычно ограничены небольшим временным периодом и по некоторым категориям должностей в органах внутренних дел составляют 5–10 дней. К ним относятся должности кадровых подразделений территориальных органов МВД России. Такие временные рамки требуют быстрого включения слушателей в учебный процесс и педагогического мастерства преподавателя.

Для более полного понимания структуры повышения квалификации в системе МВД России необходимо обратиться к истории ее развития. Историю подготовки кадров ОВД (полиции и милиции) изучали А. И. Ботов, Г. М. Куркина, В. С. Гольдман, В. В. Закатов, А. А. Кобозев, Л. М. Колодкин, М. В. Кольцова, И. Ю. Синельников, Н. А. Варавин, В. Я. Кикоть, В. П. Сальников, Х. Х. Лойт, М. М. Степанов.

Подготовка кадров правоохранительных органов в России централизовано стала организовываться значительно позже времени создания Министерства внутренних дел. Единой системы повышения квалификации в структуре МВД России не существовало вплоть до начала XX в., так же, как не существовало отдельных подразделений, отвечающих за организацию подготовки кадров. Губернаторы и полицмейстеры организовывали обучение подчиненных на свое усмотрение. Для передачи знаний и положительного опыта использовались методы обучения, существующие и в настоящее время, однако применялись они больше не в процессе обучения в образовательной организации, а в процессе службы. Это метод инструктажа, передача знаний при совместном несении службы опытного полицейского с неопытным, через участие в различных собраниях, публикации в журналах, на съездах и, безусловно, за счет самообразования.

Одним из первых официальных периодических печатных изданий МВД, несущих в себе образовательную функцию, стал «Санкт-

Петербургский журнал», издававшийся с 1804 по 1809 гг.¹. Впервые перед широкой общественностью предстал большой объём материалов, содержащий действующие указы императора, правительственные акты, отчёты МВД Российской империи, материалы о зарубежных органах государственного управления, научные статьи, относящиеся к деятельности МВД и «до управления касающиеся», как указывалось в журнале.

На смену «Санкт-Петербургскому журналу» позднее пришёл «Журнал Министерства внутренних дел», затем «Северная почта, или Новая Санкт-Петербургская газета». В них публиковались распоряжения, сведения о назначениях, официальные документы, статистика о состоянии преступности. Практика выпуска регулярных ведомственных печатных изданий в органах внутренних дел сохранилась до наших дней.

«Большое внимание проблемам профессиональной подготовки и воспитания сотрудников полиции уделялось в журнале «Вестник полиции», выходившем с 1908 г., и приложении к журналу «Верность» под заглавием «Стражник и городской». В них публиковались материалы о деятельности школ, курсов по подготовке полицейских. Они затрагивали также социально-экономические, политические проблемы, комментировали изменения в законодательстве, разбирали конкретные случаи правильных или неверных действий полиции в определенных ситуациях. Эти журналы знакомили своих читателей с историей и деятельностью отечественной и зарубежной полиции, пропагандировали достижения криминалистической науки. В них помещались очерки о полицейских, достигших успеха в своей деятельности, а также биографии и фотографии полицейских, погибших при исполнении служебных обязанностей»².

В XIX в. «...в русской полиции существовало два уровня образования. Первый уровень имели лица, занимавшие руководящие посты в МВД, в Департаменте полиции, губернских, уездных и городских полицейских органах (полицмейстеры крупных губернских городов, градоначальники столиц и уездные исправники). Все они имели высшее образование либо юридическое, либо военное. ...Русская высшая школа давала блестящее образование и по праву считалась одной из лучших в мире.

¹ История МВД России. 1802–1917 гг. // Министерство внутренних дел Российской Федерации [официальный сайт]. URL: https://xn--b1aew.xn--p1ai/history/1802_1917 (дата обращения: 06.04.2020).

² ГУРЛС МВД России [Электронный ресурс URL: <https://xn--c1abt1a.xn--b1aew.xn--p1ai/departments/history> (дата обращения: 06.04.2020).

Второй уровень образования, сугубо полицейский, имели чины полиции среднего и нижнего звена – это урядники, приставы, околоточные надзиратели, городовые»¹.

К середине XIX века начали создаваться учебные заведения правоохранительного профиля. Первым из них в литературе называют: Императорское училище правоведения, созданное Николаем I в 1835 г., которое считалось престижнейшим из высших учебных заведений. В 1867 г. в Санкт-Петербурге открывается школа городских и околоточных надзирателей, со сроком обучения для городских 2–3 недели, за которые изучалось право и обязанности городского, и более 1 месяца для околоточных надзирателей (имел в подчинении городских и подчинялся участковому приставу), изучавших законы, нормативные акты МВД, распоряжения местных властей. Впоследствии время и программа обучения низших полицейских чинов были увеличены, вводился выпускной экзамен. Не прошедшие итоговых испытаний не имели права поступать в полицию².

Создаваемые по распоряжениям местных властей в конце XIX – начале XX века специальные школы и курсы для средних и низших чинов полиции давали первоначальную профессиональную подготовку.

Данные земского отдела МВД 1903 г., составленные по 10 губерниям — Херсонской, Тульской, Самарской, Полтавской, Новгородской, Костромской, Воронежской, Вологодской, Владимирской, Витебской, показывают, что 460 ($\frac{4}{5}$) земских начальников (из 584 чел.) имели среднее образование³.

В своей статье А. П. Нахимов, А. В. Кирнос, В. А. Колесников приводят основные документы общеимперского характера, касающиеся профессиональной подготовки нижних чинов уездной полиции (1887–1902 гг.)⁴. Изучение этих документов приводит к выводу: несмотря на то, что учебные заведения создавались по инициативе

¹ См.: Варавин Н. А. МВД России. История профессиональной подготовки на рубеже XIX–XX веков. // ABSOLUT TV: сетевое издание. URL: <https://absoluttv.ru/8184-mvd-rossii-istoriya-professionalnoy-podgotovki-na-rubezhe-xix-xx-vekov.html> (дата публикации: обращения: 06.04.2020).

² Шацкая Е. А. История становления и развития учреждений для подготовки сотрудников полиции (милиции) (на примере Забайкальского края). Текст: электронный // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 426. С. 207–210.

³ Зайончковский П. А. Российское самодержавие в конце XIX столетия: (Политическая реакция 80-х – начала 90-х годов). Москва: Мысль, 1970. С. 398.

⁴ Нахимов А. П. Некоторые проблемы становления профессиональной подготовки полицейских урядников в Российской империи в 1887–1903 гг. // Вестник Воронежского института МВД России. 2018. № 4. С. 9–25.

местных руководителей, без внимания руководства МВД и императора этот вопрос не оставался и регулярно отслеживался. Разрабатывались требования к кандидатам на службу, к уровню их образованности, вводился своеобразный экзамен для кандидатов, готовящихся поступить на службу.

В каждой губернии и каждом большом городе обучением полицейских занимались их прямые начальники, по приказу которых открывались школы и различные курсы, причем чаще всего именно руководители полицейских органов писали для этих школ учебные пособия. Только в 1913 г. МВД разработало и утвердило единую программу для всех школ полицейских урядников.

Важность роли специальных учебных заведений в деле подготовки высокопрофессиональных кадров урядников была обозначена в циркуляре министра внутренних дел по Департаменту полиции за № 14532 от 7 мая 1913 г., в котором указывалось на необходимость учреждения по всей империи разделов — правового и специального. Урядники изучали особенные части уголовного и уголовно-процессуального права»¹.

Единой системы повышения квалификации полицейских в России не существовало. Тем не менее, этому вопросу уделялось большое внимание посредством изданий всевозможных справочников, полицейских словарей, сборников, практических сведений, инструкций и т. д. Это были основные методы повышения квалификации в дореволюционное время.

Следует отметить, что чаще всего авторами этих изданий были начальники уездной и городской полиции, которые сами избирали форму и объем таких пособий. В качестве примера можно привести «Настольный полицейский словарь», в котором разъяснялись различные понятия, касавшиеся работы полиции, а также указывалось, что делать полицейскому в различных случаях»².

После Февральской революции 1917 г. произошла полная замена полицейских кадров на рабоче-крестьянскую милицию.

Милиция комплектовалась исключительно из представителей рабочих и крестьян, у которых в большинстве своем отсутствовало даже начальное образование и элементарная грамотность. Кадры нового набора не знали и специфики службы, не были готовы к ней. При таком положении вещей говорить о методах повышения квалификации

¹ См.: Варавин Н. А. Указ. соч.

² См.: Там же.

не приходилось. Основные методы того времени были — самообразование, наблюдение, устная передача опыта от служивших и имеющих оперативную смекалку сотрудников.

В 1918 г. проблема низкого уровня профессиональной подготовки сотрудников советской милиции и необходимости их обучения обсуждалась на I Всероссийском съезде председателей губернских Советов и заведующих губернскими отделами управления, проходившем в Москве. Делегаты съезда предлагали повысить уровень подготовки кадров милиции путем открытия в губерниях и уездах школ и курсов, как для командного состава, так и для рядовых милиционеров¹.

Со второй половины 1918 г. повсеместно стали создаваться милицейские учебные заведения. Создание первых милицейских курсов и школ в период с 1918 по 1920 гг. подробно описывает М. А. Кожевина. Многими курсами в этот период за основу была взята программа открытых в январе 1919 г. во Владимире недельных курсов для начальников милиции при отделе юстиции губисполкома². Она была опубликована в качестве образца и включала вопросы о Советской Конституции и советском законодательстве. Часть лекций посвящалась истории милиции, предполагались и практические занятия с целью составления различного рода документов. Обучение завершалось сдачей экзаменов.

Опыт оказался разным ввиду невыполнения местными властями требования циркуляра НКВД РСФСР о направлении на обучение лучших сотрудников для их подготовки, как предполагалось, на ответственные должности. Попытка создать хоть какое-нибудь профессиональное ядро не удалась. Наиболее ценных сотрудников просто не хотели отпускать.

Однако курсы и школы открываются и функционируют в Москве, Петрограде, Владимире, в Тульской губернии, в Пензе, Омске, Новочеркасске, Орловской, Новгородской, Гомельской, Пермской губерниях, в Кубань-Черноморской области. Срок обучения варьировался от нескольких недель до 8 месяцев. Пропускная способность курсов была невелика и в масштабах страны не отвечала имеющимся потребностям. В среднем на них ежегодно обучалось

¹ См.: Биленко С. В. Советская милиция России: Организация советской рабоче-крестьянской милиции РСФСР и ее деятельность по охране революционного порядка (1917–1920 гг.): учебное пособие. Москва: Академия МВД СССР, 1976. С. 23.

² См.: Кожевина М. А. Создание первых милицейских курсов и их роль в подготовке кадров милиции России (1918–1920 гг.) // Вестник Омского университета. 2004. № 4. С. 82–85.

от 1 500 до 2 500 человек. Обучение в школах осложнялось тем, что сотрудники милиции были неграмотные или малограмотные.

Программы обучения милиционеров разрабатывали сами губернские управления милиции. В них много внимания уделялось военному делу, что дало основание отделению подготовки Главного управления милиции в своем отчетном докладе отметить, что наблюдался «перегиб в сторону уставов военных и строевых».

Программа обучения милицейских курсов Пензенской губернии, разработанная в 1920 г., была согласована с Главным управлением милиции, которое впоследствии рекомендовало эту программу всем отделам милиции «при устройстве занятий с милиционерами и младшими служащими милиции...». Она «состояла из восьми «отделов» и была нацелена на ликвидацию политической и юридической безграмотности молодых сотрудников милиции. Предполагалось изучение «в общих чертах» истории рабочего движения России и западных стран, истории партии большевиков, ее программы и тактики. Организаторы стремились дать курсантам первоначальные юридические знания: знакомили с Советской Конституцией и советским законодательством, «новым судопроизводством и его принципами», общей теорией права, административным и гражданским правом. Учитывалась и специфика времени. В программу были введены темы: «Церковь и Советская Республика»; «Значение милиции в прошлом и настоящем»; «Положение о милиции и декреты об ее организации»; «Трудовая дисциплина и дисциплина милиции в частности», в которых рассматривались проблемы церкви и государства, всеобщей трудовой повинности, организации охраны общественного порядка и социалистической собственности.

Большое место в программе занимали темы, связанные со спецификой милицейского дела, например: «Места заключения»; «Судебная медицина»; «Наружная милиция и все, что связано с ее деятельностью»; «Участие милиции в делах, касающихся гражданско-правовых отношений»; «Городское и сельское обложение налогами и участие милиции по взысканию их»; «Трудовая повинность и участие милиции в ее осуществлении»; «Работа милиции в области санитарных мероприятий»; «Борьба с тайным винокурением»; «Уголовно-розыскная милиция и специфика ее работы»; «Железнодорожная и речная милиция»; «Губернская чрезвычайная комиссия и взаимоотношения с милицией»; «Борьба с контрреволюцией, спекуляцией и преступлением по должности» и т. п. Программа предполагала

и проведение активных практических занятий, в частности, письменные занятия по составлению разного рода актов и документов, занятия в канцелярии пензенской городской милиции, несение постовой службы, работа в качестве дежурных по району, помощников и начальников городской и уездной милиции, знакомство с регистрацией преступников, практическое производство обысков, облав и задержания»¹. Таким образом, наблюдается сочетание лекционных и практических занятий, применение активных методов обучения.

Для передачи опыта сотрудников, прошедших военное обучение и партийное воспитание, предусматривалось периодическое временное направление кадров из городов в волости.

Повышению уровня образованности сотрудников милиции также способствовало развитие культурно-просветительского направления. Оно вновь становилось востребованным. К концу 1920 г. в милиции насчитывалось 447 библиотек, 246 читален и 96 клубов², которыми могли пользоваться все сотрудники милиции. Организация и ведение политической и культурно-просветительской работы требовали четкого планирования, учёта сложившейся обстановки, умелого подбора кадров, финансирования, социально-правовой защищённости сотрудников, материального обеспечения и т. д. Для этого был нужен специальный аппарат со штатом сотрудников, умеющих ее организовывать и нести ответственность за ее эффективность³.

В 1921 г. стало наблюдаться усиление специализации в обучении – разработана программа для сухопутной и морской милиции на двухмесячных курсах, организованных приказом начальника Волжской водной милиции.

Несмотря на прикладываемые усилия, в некоторых губерниях количество неграмотных милиционеров доходило до 25 % от личного состава, а в московской и петроградской милиции – до 8–10 %. Процент малограмотных в милиции достигал 30–35 %. Именно поэтому в программы милицеских курсов и школ вводилось обучение общеобразовательным предметам. А все курсы подготовки милицеских

¹ См.: там же; Милиция России: Документы и материалы. 1917–1999: сборник. Саратов: Издательство Саратовского юридического института МВД России, 2001. Т. 1. С. 273.

² Гутман М. Ю. Совершенствование структуры и функций кадрово-воспитательных аппаратов НКВД СССР и правовое регулирование воспитательной работы в органах милиции (1921–1941 гг.) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2015. № 4 (68). С. 43.

³ См.: Халиуллина Л. Г. Летопись кадровых служб органов внутренних дел: «Личное дело»: Исторический опыт формирования и деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел МВД России / Под общ. ред. В. Ю. Попкова, Ф. К. Зиннурова. Москва, 2004. 320 с.

кадров одновременно стали считаться школами первой ступени единой трудовой школы, т. е. давали начальное образование¹.

Все это показывает, что решалась задача не столько повышения уровня квалификации сотрудников милиции, сколько ликвидации безграмотности и обучения необходимому минимуму правовых знаний. Неграмотные сотрудники были везде: не только в глубинке, но и в крупных городах. Поэтому в 20-е гг. XX века появилось около двухсот школ ликвидации неграмотности, где обучалось около 5 000 человек. В 287 школах РСФСР стала осуществляться первоначальная подготовка вновь принятых в милицию сотрудников, так называемых «резервов»².

К 1930-м гг. складывается единая система подготовки кадров по всем направлениям деятельности милиции и для всех уровней должностей.

В это же время зарождается система повышения квалификации. В 1929 г. за счёт бюджетных средств Совет народных комиссаров РСФСР организовал Высшие пенитенциарные курсы и Высшие курсы усовершенствования старшего начальствующего состава административно-милицейского аппарата, а уже в 1930 г. преобразовал их в Центральную высшую школу рабоче-крестьянской милиции. Это решение было связано с необходимостью создания учебного заведения, способного обеспечить высокий уровень специальной подготовки работников административных органов милиции, уголовного розыска и исправительно-трудовых учреждений. Исходя из целей и задач данного учебного заведения, можно говорить о том, что впервые речь идет именно о повышении квалификации руководящего состава органов внутренних дел.

«Первый учебный план Высших курсов, утвержденный НКВД РСФСР 30 октября 1929 г., предусматривал изучение в течение шести месяцев 23 предметов политического, правового, специального и военного циклов в объеме 1 090 часов. Планом определялась учебная нагрузка слушателей: 7 часов аудиторных занятий под руководством преподавателей и обязательная 3-часовая самостоятельная подготовка. Обучение в школе заканчивалось практикой по военному делу.

¹ Степанов М. М. Особенности милицейского образования в России в годы гражданской войны (1918–1920 гг.) // Ленинградский юридический журнал. 2011. № 1 (23). С. 101–108.

² Халиуллина Л. Г. Указ. соч. С. 106.

Лекции и классно-лабораторные занятия были основными формами учебного процесса.

В последующие годы два направления высших курсов были реорганизованы в единое учебное заведение по переподготовке административных работников, затем объединены с открывшимся в 1930 г. институтом административного строительства и к марту 1932 г. образована Центральная высшая школа рабоче-крестьянской милиции (ЦВШ РКМ). В 1934 г. она получила статус учебного заведения общесоюзного значения. Учебное учреждение обеспечивало не только подготовку кадров, здесь проводились научные исследования, готовились учебные пособия, разрабатывались научные рекомендации, обобщался передовой опыт деятельности органов НКВД СССР. В 1937 г. при утверждении школьной подготовки рабоче-крестьянской милиции определена направленность обучения в школе — повышение квалификации начальников районных, городских отделов управления РКМ и руководящего состава милиции. Вскоре она была преобразована в Центральную школу усовершенствования руководящего начсостава РКМ со сроком обучения в 1 год и двумя специализированными курсами: командно-оперативного состава и политического состава.

Стоит обратить внимание на то, что впервые в программах подготовки появляется специализация — подготовка политического состава, которая стала одной из составляющих работы с личным составом.

Руководство страны было озабочено и подготовкой преподавателей для ведомственных учебных заведений, которые должны были обладать необходимым уровнем знаний и умений. С целью подготовки кадров преподавателей и работников учебно-строевых подразделений при Центральной школе рабоче-крестьянской милиции в 1938 г. был создан институт аспирантов.

В годы Великой Отечественной войны все учебные заведения НКВД СССР выполняли оперативные и военные задачи, а также по охране общественного порядка. Как обучающиеся, так и преподавательский состав принимали участие в выполнении специальных заданий. Сроки обучения, направления подготовки, специфика обучения были направлены на решение задач военного времени. Отличительной особенностью методов подготовки курсантов и слушателей во время войны стала ярко выраженная военно-практическая направленность обучения. В ходе обучения проводились теоретические, методические и практические занятия. Учитывая, что сроки подготовки в этот период были сокращены до 9 месяцев, все применяемые методы

были направлены на обеспечение максимальной эффективности усвоения учебного материала. Повышенное внимание уделялось служебной подготовке, в ходе которой особое значение имело идеологическое воспитание учащихся, развитие их лучших морально-боевых качеств, необходимых для выполнения профессиональных задач. При этом методика преподавания была традиционной, направленной на запоминание учебной информации.

Во второй половине XX в. единая система подготовки сотрудников милиции получила свое развитие. В 1952 г. Совет Министров СССР преобразовал Высшую школу милиции Министерства государственной безопасности СССР (в последующем Высшая школа милиции МВД СССР, Высшая школа МВД СССР) в высшее учебное заведение с правом выдачи выпускникам единого диплома СССР о высшем юридическом образовании по специальности «Правоведение»¹. Срок обучения в ней был увеличен до трех лет, а учебный процесс перестроен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к высшим учебным заведениям. За 60–70-е гг. оно стало авторитетным высшим юридическим учебным заведением, которое открыло многочисленные факультеты и отделения в других городах Советского Союза. В результате 21 сентября 1973 г. Решением Совета Министров СССР школа преобразована в Академию МВД СССР (г. Москва), с января 1992 г. — это Академия МВД России, с января 1997 г. — Академия управления МВД России. Это высшее учебное заведение готовит руководящий состав и научно-педагогические кадры органов внутренних дел России.

С 1970-х гг. в высших школах Союза стали открываться специализированные факультеты и курсы повышения квалификации. 28 ноября 1972 г. создан Институт повышения квалификации руководящих работников производства исправительно-трудовых учреждений МВД СССР, который за всю историю существования неоднократно менял своё название. Сейчас он именуется Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России (далее — ВИПК) и расположен в г. Домодедово Московской области. Он имеет три филиала: в Брянске, Набережных Челнах, Пензе. Северо-Кавказский и Тюменский институты повышения квалификации сотрудников МВД России, так же, как и ВИПК, осуществляют образовательную деятельность

¹ История Академии управления МВД России // Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации [официальный сайт]. URL: <https://a.mvd.rf/Universitet/Akademija/история-академии-управления> (дата обращения: 20.08.2020).

по программам дополнительного профессионального образования. Институты ведут подготовку кадров по различным направлениям деятельности ОВД России, имеют современную учебную базу. Организационно-методическое руководство их деятельностью осуществляет Главное управление по работе с личным составом МВД России¹.

Процесс преподавания в системе дополнительного профессионального образования отличался применяемыми методами. Связано это с тем, что на курсах повышения квалификации преподаватель имел дело уже с имеющими свой опыт сотрудниками и конкретными сложившимися психологическими типами людей. Поэтому задача курсов повышения квалификации отличалась большей сложностью, требовала изменения психологических установок человека, сложившихся стереотипов и профессиональных привычек, устоявшихся взглядов, позиций, точек зрения.

Такая методологическая особенность процесса обучения специалистов на курсах повышения квалификации предполагает использование педагогов с практическим стажем по специальности, которую он преподает. В педагогической литературе и в сборниках научных конференций начали появляться публикации об особенностях преподавания в системе повышения квалификации. С 60-х гг. повышенный интерес проявился к методам активного обучения и активизации учебно-познавательной деятельности. В 70-е гг. появились публикации с описанием организационно-деятельностных игр, психологического видеотренинга. В отечественной литературе того времени еще не устоялась терминология и под одним и тем же названием можно было встретить описание совершенно разных методов, и наоборот — под разными названиями описывались одинаковые методы².

В 80-е гг. прошлого столетия для совершенствования учебного процесса начинают создаваться учебно-технические комплексы и применяться кинофильмы. Почти повсеместно создаются унифицированные комплексы технических средств обучения, включающие учебное телевидение и устройства группового и индивидуального автоматизированного контроля знаний слушателей. Их создание было направлено на упрощение учебного процесса и облегчение труда преподавателя и обучающегося и, в конечном счете, на повышение эффективности обучения. Происходит внедрение электронных вычислительных

¹ Далее — ГУРЛС МВД России.

² Смолкин А. М. Методы активного обучения: научно-методическое пособие. Москва: Высшая школа, 1991. С. 6.

машин, и этот опыт передается по всем образовательным организациям. Педагогика в МВД России переходит от преимущественно информативных к активным формам обучения с включением элементов проблемности, научного поиска, широким использованием резервов самостоятельной работы слушателей. Это позволяет перейти от традиционной «школы памяти» с ее установкой на простое запоминание учебного материала к «школе мышления», предполагающей исследовательский подход к усвоению теории, профессиональной и социальной практики¹.

Необходимость перехода на проблемное обучение было освещено даже в Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов» в 1979 г., где ставилась задача «добиваться, чтобы лекции носили проблемный характер...»². Проблемность стала вноситься и в семинарские занятия, что позволяло сделать их нескучными и более эффективными. Однако некоторые авторы отмечают, что проблемность в рассматриваемый период ограничивалась лишь единичными занятиями и была инициативой отдельных преподавателей-энтузиастов.

Начинают развиваться имитационные занятия, включающие в себя деловые игры и учения, которые впоследствии будут названы интерактивными методами. Решение Коллегии МВД СССР от 25 октября 1984 г. требует в большей степени приблизить учебные занятия к реальным условиям деятельности органов внутренних дел, к практике.

Все описываемые методы отличаются практической направленностью и основаны на проблемном обучении. В этой особенности состоит методическая взаимосвязь всех истекших десятилетий развития педагогики в рамках дополнительного профессионального образования.

Стараясь не отставать от веяний времени, во второй половине XX в. педагоги всех областей активно заговорили об интенсификации обучения.

Проведенное в 90-е годы XX века сокращение штатов и отток опытных квалифицированных кадров, а также снижение в те годы уровня общего образования в стране отразилось и на качестве высшего

¹ Черепанов В.А. Состояние и пути повышения качества подготовки специалистов в вузах МВД СССР // Повышение методического мастерства и профессиональной квалификации преподавателей вузов МВД СССР. Ташкент: ТВШ МВД СССР, 1986. С. 3–18.

² О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 29 июня 1979 г. // КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Москва: Политиздат, 1981. Т. 13. С. 353.

и среднего профессионального образования, в том числе в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. Эти последствия потребовали от педагогических работников системы повышения квалификации поиска оптимальных методов обучения.

В 1999 г. в МВД России была разработана Концепция кадровой политики и развития системы подготовки кадров вообще и повышения квалификации в частности: «Совершенствование технологии обучения, интенсификация учебного процесса, предполагающая оптимально возможное приближение к практической деятельности соответствующих служб». В результате в образовательных организациях, осуществляющих повышение квалификации, сложился следующий комплекс мер по распространению передового практического опыта:

- разработка тематики занятий по изучению положительного опыта работы;
- проведение выездных занятий со слушателями непосредственно в подразделениях центрального аппарата МВД России, в практических органах и образовательных учреждениях;
- участие руководящего и инспекторского составов главных управлений Министерства и практических органов внутренних дел в проведении занятий со слушателями;
- участие руководящих работников Главного управления кадров МВД России в заседаниях кафедры, научно-практических конференциях, подготовке публикаций;
- организация стажировок в ОВД и учебных заведениях;
- выезды в командировки¹.

В рамках выездов в регионы и территориальные органы слушатели посещали мероприятия, которые были признаны положительным опытом, например: УВД Калужской области ежегодно масштабно, с массовым участием жителей города и области отмечало День калужской милиции. Это имело большое положительное значение в плане укрепления авторитета ОВД среди населения, повышения их социального статуса, а также престижа самой службы. Таким образом, буквально за один выезд руководители кадровых служб перенимали бесценный опыт, могли оценить плюсы и минусы организации, узнать ее тонкости, увидеть эффект от мероприятия.

¹ Лебедев Г. П. Положительному опыту - всемерное внимание (изучение положительной практики работы с кадрами в процессе обучения) // Проблемы совершенствования подготовки сотрудников ОВД (совместный учебно-методический сбор преподавателей ВИПК МВД России и Колледжа милиции ГУВД г. Москвы). Домодедово: ВИПК МВД России, 2002. С. 59.

Подобные методы повышения квалификации имели явный интенсифицирующий эффект и многонаправленность. Кроме того, они применимы и в наше время и при должной организации и целеполагании являются значимыми и эффективными.

Активно применялись также методы моделирования профессиональной деятельности, в том числе деловые игры и учения. Высказывалось мнение о том, что в основе интенсификации обучения должны быть профессиограммы и психограммы всех видов правоохранительной деятельности, а также профессиографические модели личности специалиста¹. Для развития нравственных качеств преподаватели предлагают такие методы, как создание задач нравственной направленности, основанных на великих исторических событиях, литературных произведениях.

Поскольку компьютеризация стала прочно входить в жизнедеятельность человека, в различные ее сферы, в том числе в образование и деятельность органов внутренних дел, в первую очередь стали рекомендоваться для интенсификации обучения возможности разнообразных компьютерных программ и наглядных средств обучения. Так, для изучения юридических дисциплин в компьютерных классах устанавливались справочно-правовые компьютерные системы с постоянно обновляемой базой нормативных правовых актов. С распространением использования возможностей сети Интернет начали развиваться дистанционные образовательные технологии. В дистанционных технологиях некоторые авторы отмечают эффективность инструкторного стиля текста лекций, который позволяет научить слушателя выполнять действия шаг за шагом². Фактически мы наблюдаем описание метода алгоритмов.

По-прежнему актуальной остается технология проблемного обучения, получившая свое развитие еще в 20–30-е гг. прошлого столетия. Она показала свою эффективность в разных педагогических областях, но особенно ее выделяют при преподавании правовых дисциплин как позволяющую развить самостоятельное мышление обучающихся³.

¹ Там же. С. 64.

² Трофимов А. В. Разработка учебно-методического пособия для дистанционного образования. // Проблемы совершенствования подготовки сотрудников ОВД (совместный учебно-методический сбор преподавателей ВИПК МВД России и Колледжа милиции ГУВД г. Москвы). Домодедово: ВИПК МВД России, 2002. С. 126.

³ Проблемное обучение в образовательных учреждениях МВД России: учебно-методическое пособие / И. В. Ратова, А. В. Трофимов, А. А. Буравенков [и др.]. Домодедово: Издательство ВИПК МВД России, 2005. С. 3.

Второе десятилетие XXI в. ознаменовалось проведением реформы органов внутренних дел¹, которая обусловила возникновение множества новых направлений в их деятельности. В работе кадровых подразделений, в частности, усложнилась процедура оформления граждан на службу в ОВД (проверка наличия у кандидата на службу иного гражданства, подданства, вида на жительство в другой стране, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, введение процедуры психофизиологического исследования с использованием технических средств (полиграф), проверка подлинности документов об образовании, более десяти видов проверок по различным учетам и базам данных и т. д.), изменилась форма большинства документов, требования к уровню физической подготовки. Реформа предъявила иные требования² к сотруднику органов внутренних дел, к его морально-психологическим качествам, уровню образования и квалификации, определила новое содержание деятельности сотрудников ОВД.

После реформы такому направлению кадровой деятельности, как профилактика коррупционных и иных правонарушений, стало придаваться все большее значение. Должности в этих подразделениях³ стали требовать наличия высшего юридического образования, что обусловлено их полномочиями, в том числе при проведении проверок по фактам коррупционных проступков.

Происходящие изменения потребовали уделить пристальное внимание уровню квалификации сотрудников кадровых подразделений, которые после реформы были переименованы в подразделения по работе с личным составом.

В системе МВД России в XX и XXI вв. обучение и повышение квалификации в области работы с кадрами осуществлялись по направлению «кадровая работа» в ВИПК МВД России (ранее — РИПК МВД России), по политическому направлению в Ленинградском высшем политическом училище внутренних войск Российской Федерации, имевшем курсы по подготовке заместителей командиров

¹ О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 // СЗ РФ. 2009. № 52 (ч. I–II), ст. 6536.

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. I–V), ст. 7020.

³ Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 15.04.2018).

по политической части, в том числе для органов внутренних дел. Впоследствии на базе этих курсов в Санкт-Петербургском университете МВД России был образован факультет по подготовке руководителей горрайлинорганов, обеспечивающий получение высшего образования по воспитательно-правовой специализации действующими сотрудниками, имеющими среднее специальное или иное высшее образование. Аналогов данный факультет в России не имел. С 2013 г. впервые в истории страны факультет стал готовить сотрудников для подразделений по работе с личным составом в рамках высшего образования на базе среднего общего образования. Официально реализация этого приоритетного профиля подготовки кадров закреплена за Санкт-Петербургским университетом МВД России приказом МВД России от 29 августа 2012 г. № 820 «О профилизации образовательных учреждений МВД России». 2017 год стал годом первого выпуска профессиональных сотрудников кадровых подразделений, составляющего всего один учебный взвод юристов для всей России.

Но пока это начало пути к формированию профессиональных кадровых подразделений в МВД России. В настоящее время подавляющее большинство сотрудников кадровых подразделений не имеют профильного кадрового образования. Задача формирования их компетентности в профессиональной деятельности решается за счет повышения квалификации в образовательных организациях МВД России.

Ежегодно в МВД России расширяется перечень образовательных организаций, задействованных в дополнительном профессиональном образовании, и увеличивается число должностных категорий, обучающихся в них.

Так, к настоящему времени повышение квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом осуществляется в Академии управления МВД России, в Краснодарском университете МВД России, в Ставропольском филиале Краснодарского университета МВД России, в Санкт-Петербургском университете МВД России, Нижегородской академии МВД России, Барнаульском юридическом институте МВД России, Белгородском юридическом институте МВД России имени И. Д. Путилина, Восточно-Сибирском институте МВД России, Владивостокском филиале Дальневосточного юридического института МВД России, Ростовском юридическом институте МВД России, в Уфимском юридическом институте МВД России, ВИПК МВД России, Тюменском институте повышения квалификации

сотрудников МВД России, Московском университете МВД России им. В. Я. Кикотя.

Анализ планов Главного управления по работе с личным составом МВД России последних лет позволяет выделить направления деятельности, по которым осуществляется повышение квалификации в настоящее время:

- организация работы с личным составом руководителями подразделений и органов внутренних дел;
- комплектование ОВД;
- воспитательная работа в ОВД;
- социальная работа в ОВД;
- воинский учет и бронирование граждан, пребывающих в запасе;
- организация и проведение огневой и физической подготовки;
- профилактика коррупционных и иных правонарушений;
- психологическая работа.

По указанным направлениям формируются группы из следующих категорий сотрудников:

1. Руководители и сотрудники подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации.

2. Руководящий состав подразделений морально-психологического обеспечения территориальных органов МВД России и образовательных организаций МВД России.

3. Руководящий состав инспекций по личному составу подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России.

4. Руководящий состав подразделений профессиональной подготовки территориальных органов МВД России как отдельно, так и совместно с инспекторским составом.

5. Руководящий состав подразделений психологической работы территориальных органов и образовательных организаций МВД России.

6. Психологи образовательных организаций и территориальных органов МВД России.

7. Инспекторский состав отделов профессиональной подготовки территориальных органов МВД России по разным темам.

8. Сотрудники подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России по теме: «Совершенствование воспитательной и социальной работы».

9. Руководители стрельб (помощники руководителей) в территориальных органах и подразделениях МВД России.

10. Сотрудники подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации.

11. Инспекторский состав подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации, занимающийся вопросами комплектования.

Наиболее актуальными темами, рассматриваемыми в указанных направлениях, являются «Формирование навыков и умений антикоррупционного поведения у сотрудников и государственных служащих ОВД РФ», «Актуальные проблемы прохождения службы в ОВД», «Порядок реализации требований нормативных документов по вопросам социальной защищенности сотрудников ОВД», «Воинский учет и бронирование граждан, пребывающих в запасе», «Комплектование кадров», «Воспитательная работа с личным составом», «Организация морально-психологической работы с личным составом».

Выделяются три группы подходов к повышению квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом: модульные подходы, системные подходы, деятельностно-ориентированные подходы.

Основным элементом часто используемого модульного обучения является моделирование ситуаций профессиональной деятельности сотрудников ОВД, которое востребовано в профессионально-ориентированных, организационно-деятельных, деловых, операционных и ролевых играх¹. В условиях оптимизации расходов средств федерального бюджета совершенствуются методики преподавания в рамках смешанного обучения (традиционного и дистанционного). Все больше внедряется информатизация системы образовательных организаций. Применяются интерактивные технологии обучения, совершенствуется учебный процесс на основе рационального использования мультимедийных средств обучения. Зарубежный опыт показывает, что использование такого подхода распространено в большинстве стран и используется как при повышении квалификации, так и в ходе базовой подготовки полицейских².

¹ Яковцов С. А. О совершенствовании дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации при повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров в ВИПК МВД России / Сост. Э. Д. Данильченко // Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 26 ноября 2015 г.). Домодедово: Издательство ВИПК МВД России, 2016. С. 14.

² Fundamental rights-based police training: A manual for police trainers. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 205 p.

В настоящее время в мире распространена практика обмена опытом в рамках международных тренингов (повышения квалификации). «Они направлены на предоставление сотрудникам силовых структур моделей поведения, необходимых для предоставления эффективной и профессиональной государственной службы в соответствии с потребностями»¹. Международная образовательная деятельность проводится Польшей, Турцией, Палестиной, Мадагаскаром, Черногорией, Албанией, Тунисом, Молдавией и множеством других стран. В рамках международной образовательной деятельности осуществляется обмен идеями в области безопасности и подготовки полиции, а также проводятся специализированные тренинги. Необходимо отметить, что и Россия осуществляет международное сотрудничество в сфере полицейского дополнительного профессионального образования, например со странами Латинской Америки, Африки, СНГ и многими другими.

Изучение иностранных публикаций в области подготовки полицейских кадров показывает, что в настоящее время система первоначального обучения и повышения квалификации (тренингов) действующих сотрудников полиции часто использует систему модульного обучения² по наиболее актуальным темам и программам, при этом комбинируются аудиторные занятия с выездными (полевыми) в соответствии с изучаемыми темами. Практическая подготовка не единственный метод развития специальных навыков. Такие авторы, как Джереми Томпсон и Брайан Пейн (Северная Ирландия)³, Ибрагим Ибрем, Озан Кавсирачи (Турция), говорят о росте тенденции подготовки кадров в гражданских университетах. При этом отмечают снижение у офицеров стремления к силовому стилю поведения при исполнении должностных обязанностей, более высокую подготовленность к разрешению проблемных служебных ситуаций. В международной практике тренингов (краткосрочное обучение взрослых в профессиональной сфере, имеющих профессиональный опыт) широко применяются практикоориентированные методы обучения, электронное обучение.

¹ İrdem İ. Avrupa ve Türkiye Özelinde Temel Polis Eğitiminde Modern Yaklaşımlar Ve Uygulamalar / İ. İrdem, O. Kavıracı // Journal of Security Studies. 2017. Vol. 19, № 3. P. 129–144.

² Там же.

³ Thompson J. Towards professionalism and police legitimacy? An examination of the education and training reforms of the police in the Republic of Ireland / J. Thompson, B. Payne // Education Sciences. 2019. Vol. 9, № 3. P. 23.

Ребекка Макфорд, Шевон Кори, Крейг Беннелли (Канада)¹ провели большое исследование опыта совершенствования подготовки полицейских в рамках тренингов с точки зрения когнитивной нагрузки и говорят о широком применении в последние годы проблемного обучения с использованием практико-ориентированных задач, сочетания традиционных технологий с электронным обучением или с применением дистанционных технологий, сочетание аудиторного обучения и обучения на практике.

Анализируя современные подходы к повышению квалификации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и ознакомившись с подробными исследованиями, проведенными иностранными авторами в отношении мирового опыта, можно прийти к выводу о том, что активное международное сотрудничество в области образования дает эффект типизации методов и технологий, применяемых во всем мире для подготовки сотрудников силовых структур в целом и полиции в частности.

Завершая анализ становления и развития системы повышения квалификации сотрудников ОВД и сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России, можно сделать следующие выводы.

1. До начала XX в. в структуре МВД России единой системы повышения квалификации не существовало так же, как не существовало подразделений, руководивших подготовкой кадров.

2. Единая система переподготовки сотрудников органов внутренних дел сложилась не сразу, а только к 1930-м гг., когда на первый план вышел вопрос повышения квалификации командного состава милиции и уголовного розыска. Во второй половине XX в. развивалась единая система подготовки сотрудников МВД РСФСР (1948–1962; 1989–1992) и СССР (1946–1960; 1968–1991). С 1970-х гг. в высших школах Союза стали открываться специализированные факультеты и курсы повышения квалификации. Система высшего образования в органах внутренних дел стала развиваться в 60-е гг. того же столетия и утвердила свои формы в 70-е. С 2013 г. впервые в истории страны органы внутренних дел стали готовить специалистов для подразделений по работе с личным составом в системе высшего образования на базе среднего общего образования.

¹ Mugford M. Improving police training from a cognitive load perspective / M. Mugford, S. Corey, C. Bennell // Policing: an international journal of police strategies & management. Vol. 36, № 2. 2013. P. 312–337.

3. На рубеже XIX–XX вв. методами, используемыми в подготовке кадров полиции, были: передача опыта «из уст в уста», самообразование, публикации в периодических изданиях. С появлением централизованной системы повышения квалификации в учебных учреждениях с учетом потребностей времени использовались в основном такие традиционные формы занятий, как лекции, семинары, лабораторные и практические занятия. Методы преподавания также преобладали традиционные. В 80-х гг. XX в. с учетом методических указаний партии и коллегий МВД обучение стало приобретать более практико-ориентированный характер, внедрялись технические средства обучения, ЭВМ, стали распространяться деловые игры и учения, называемые в то время имитационными методами, а также проблемное обучение.

4. В конце XX – начале XXI в. в учебный процесс внедряются компьютерные технологии, распространяются инструктивные лекции, уделяется большое внимание распространению передового практического опыта, что на курсах повышения квалификации достигается в числе других путем выездных занятий.

В настоящее время к интенсификации обучения подходят многоаспектно. Совершенствуются не только методы и технологии обучения, охватываются вопросы организации повышения квалификации, разработки учебной информации, мотивации обучающихся, уровня компетентности педагога, в некоторых случаях внедряются синергетические методы и др.

5. Цель повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел — в короткие сроки приобщить их к самым новым тенденциям профессионального и технического развития системы МВД России, а также предоставить возможность собственного развития, профессионального роста, раскрытия потенциала. Отсюда следует актуальность поиска путей интенсификации обучения в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России.

6. В настоящее время Главным управлением по работе с личным составом МВД России формируются группы повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений по отдельным направлениям их деятельности. Группы, объединяющие все направления работы, не формируются, что подтверждает многофункциональность подразделений. Такой подход обеспечивает глубокое погружение в учебно-практический материал при имеющейся специфике работы.

1.3. Структура и система профессиональных задач сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России

Необходимость определения структуры и системы профессиональных задач подразделений для определения путей интенсификации обучения обусловлено целями повышения квалификации. В соответствии федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение не только образовательных, но и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды¹. На необходимость глубокого и детального изучения профессиональной деятельности специалистов конкретного профиля для отбора содержания профессиональной подготовки указывает и Э. В. Балакирева². В. П. Гребенюк и А. В. Петренко, определяя содержание профессиональных компетенций обучающихся, проводят детальный анализ содержания руководящих документов военнослужащих, закрепивших их функции³. Профессиональные задачи кадровых подразделений территориальных органов МВД России по разным направлениям их деятельности разрознены в большом количестве нормативных правовых актов, поэтому потребовалось осуществить их анализ, сопоставив с практическим опытом, в целях отбора содержания учебного материала, предназначенного к освоению на курсах повышения квалификации, и разработки критериев оценки результативности обучения.

В организации любого вида деятельности выделяется структурный и функциональный аспекты. В социальном управлении главным элементом управляющей и управляемой систем является человек, и процесс управления сводится к тому, что одни люди оказывают воздействие на сознание и поведение других⁴. Субъектами внутриведомственной организационной деятельности по формированию

¹ Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I), ст. 7598.

² Балакирева Э. В. Ценности и смыслы профессиологического подхода к современному образованию // Человек и образование. 2018. № 1 (54). С. 27–32.

³ Гребенюк В. П., Петренко А. В. Содержание профессиональных компетенций сержантов войск национальной гвардии // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2019. № 4 (9). С. 52–53.

⁴ Атаманчук Г. В. Государственное управление как отрасль научного знания // Право и управление. XXI век. 2007. № 1. С. 44–49.

кадрового состава в системе МВД России выступают ее органы¹, подразделения и учреждения, а также их руководители, которые, являясь должностными лицами, непосредственно осуществляют исполнительно-распорядительные функции в данной сфере².

Осуществление кадровой функции — прерогатива руководителей различных уровней органов системы МВД России. Каждый из них участвует в проведении кадровой политики в возглавляемом им подразделении. Нормативные документы МВД России определяют, что комплектование подразделений, воспитательная и социальная работа, поддержание высокого уровня служебной дисциплины и законности, антикоррупционной устойчивости, благополучного морально-психологического климата в подчиненном коллективе — основные направления деятельности руководителей органов внутренних дел. Все эти функции входят в управление персоналом. Кадровая функция — неотъемлемая часть служебных обязанностей руководителей всех уровней кадрового состава.

Кроме субъектов управления общей компетенции, в системе органов и подразделений МВД России сформированы подразделения по работе с личным составом. Их основная деятельность направлена на решение внутренних нужд системы МВД России. Однако, входя в систему полиции, кадровые подразделения выполняют задачи в т. ч. связанные с охраной общественного порядка во время проведения массовых мероприятий. Но к основной деятельности кадровых подразделений такую деятельность отнести нельзя.

Вся совокупность кадровых подразделений МВД России представляет собой иерархически построенную систему с оперативным подчинением нижестоящих подразделений вышестоящим. Возглавляет ее Главное управление по работе с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации. Кадровые подразделения существуют на каждом уровне органов внутренних дел в соответствии со структурой МВД России. Система подразделений представлена на рисунке 3.

Так, отдел по работе с личным составом УМВД России по одному из районов г. Санкт-Петербурга находится в оперативном подчинении управления по работе с личным составом ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, которое, в свою

¹ Проблемы эффективности работы управленческих органов / И. Л. Бачило, Ю. А. Розенбаум, Л. А. Сергиенко [и др.]; отв. ред. Ю. А. Тихомиров. Москва: Наука, 1973. С. 8.

² Атаманчук Г. В. Указ. соч. С. 44.

очередь, подчиняется ГУРЛС МВД России. При этом каждое из них входит в структуру органа внутренних дел соответствующего уровня (районного, регионального или федерального).

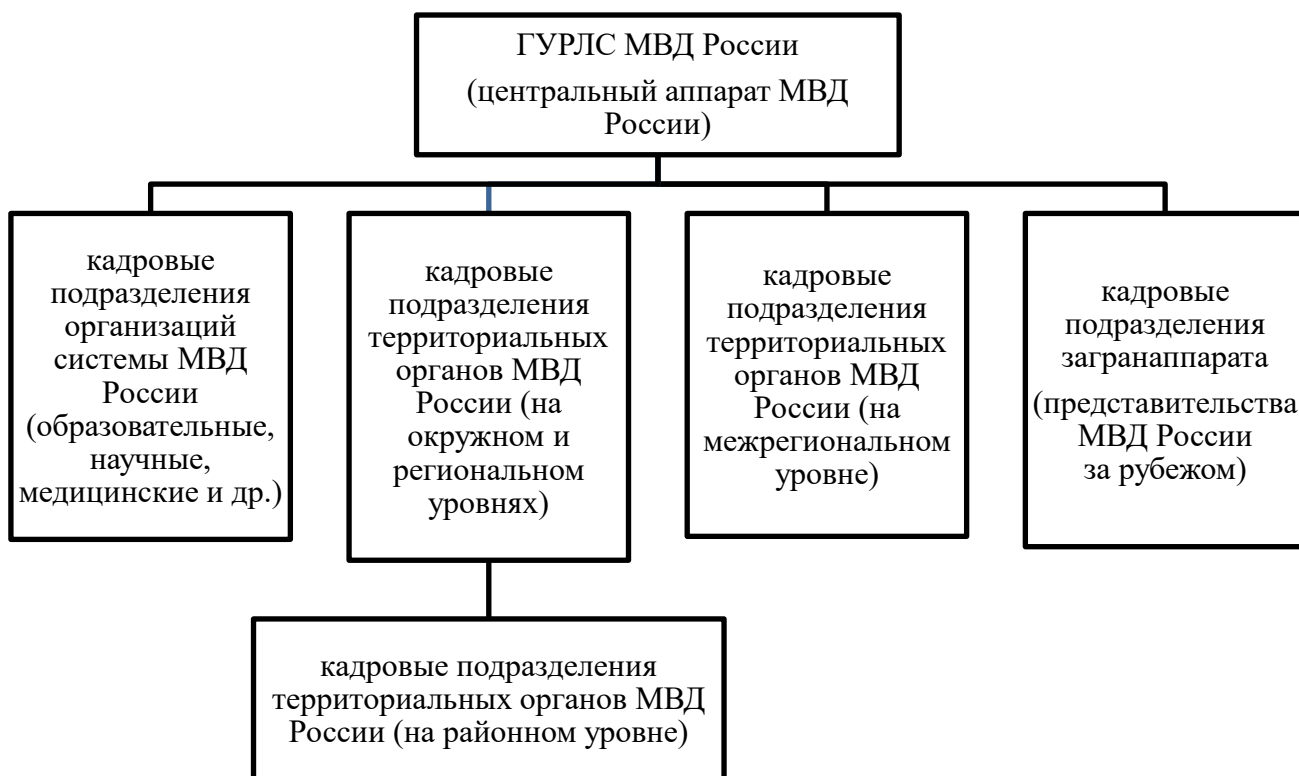


Рисунок 3 – Структурное построение подразделений по работе с личным составом в системе МВД России

Словарь С.И. Ожегова определяет «отдел кадров» как отдел предприятия, ведающий личным составом¹. В органах внутренних дел встречаются такие понятия, как «кадровое подразделение», «кадры», «подразделение по работе с личным составом». На протяжении истории по отношению к тем же подразделениям применялись такие названия, как: учетно-распределительный отдел, отдел кадров Объединенного государственного политического управления, сектор кадров, отдел кадровой и воспитательной работы. После реформы МВД России с 2011 г.² кадровые подразделения стали называться отделами (управлениями, отделениями, группами) по работе с личным составом. Однако федеральный закон № 342-ФЗ 2011 г. в своем тексте не содержит понятия «подразделение по работе с личным составом»,

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч. С. 259.

² О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 // СЗ РФ. 2009. № 52 (ч. I-II), ст. 6536.

хотя неоднократно использует понятие «кадровые подразделения». При этом он регулирует вопросы, касающиеся различных направлений деятельности этих подразделений и службы граждан в ОВД. К ним относятся: подбор кадров, требования к кандидатам на службу, порядок назначения и перемещения по службе, порядок увольнения, условия прохождения службы, служебная дисциплина и законность, обязанности сотрудников ОВД и требования к их служебному поведению, в том числе антикоррупционного характера, порядок дисциплинарного производства, подготовка кадров, социальные гарантии сотрудников ОВД, включая конституционные.

В то же время ведомственные приказы содержат в основном понятие «подразделения по работе с личным составом» применительно к службам, в ведении которых находятся те же функции.

Из этого следует, что понятия «кадровое подразделение», «отдел (отделение, группа, управление) кадров» и «подразделение по работе с личным составом» в системе органов внутренних дел обозначают одни и те же подразделения, и их употребление в научных текстах несет равнозначную смысловую нагрузку.

Такое мнение подтверждается пунктом 3.2 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 01.02.2018 г. № 50, являющегося одним из основных руководящих документов для рассматриваемых подразделений, который также устанавливает равнозначное использование понятий «кадровые подразделения» и «подразделения по работе с личным составом» для данного нормативного документа. Приказ МВД России от 27.04.2020 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации социальной работы в органах внутренних дел Российской Федерации» использует понятие «кадровое подразделение» на протяжении всего документа, тогда как приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» использует понятие «подразделение по работе с личным составом». При этом социальная работа является составляющей морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел.

В связи с изложенным в нашем исследовании обе дефиниции применяются как равнозначные по своей смысловой нагрузке.

Необходимо отметить, что существуют такие созвучные понятия, как «кадровая работа» и «работа с кадрами», которые по своей сути разнятся. Работа с кадрами является синонимом работы с личным составом, а кадровая работа означает одно из множества направлений

деятельности одного подразделения. Такое созвучие часто вводит в заблуждение тех, кто не знаком глубоко с деятельностью этих подразделений. Кадровые подразделения обязаны готовить и проводить большой спектр различных процедур, выполняя решения руководителя в рамках законодательства. Качественная реализация кадровых функций позволяет руководителю успешно управлять вверенным ему органом внутренних дел и достигать поставленных перед ним целей и задач. Таким образом, кадровые подразделения являются первыми помощниками любого руководителя в реализации его управленческих функций.

Вопрос организации работы с кадрами в органах внутренних дел мало изучен представителями науки. Те исследования, которые существуют, касаются в большей степени профессионального обучения и организации ведомственного образования кадров органов внутренних дел, развития политико-воспитательной работы. Среди них работы В. В. Закатова¹, С. Ф. Зыбина², Х. Х. Лойта³, В. Я. Кикоть⁴, И. В. Будило⁵, которые проведены в переходные 90-е гг. XX в. Эти работы имеют ценность для представителей кадровых служб, т. к. сконцентрировали в себе большой пласт знаний о практике работы кадровых подразделений органов внутренних дел в различные исторические периоды.

В соответствии с организационно-штатным построением территориальных органов МВД России отделы (группы, отделения, управления) по работе с личным составом создаются только в органе внутренних дел, являющемся юридическим лицом, и свою деятельность распространяют на все штатные подразделения этого органа. Они имеют разветвленную структуру, а их деятельность достаточно сильно отличается от деятельности кадровых подразделений гражданских организаций и даже других силовых ведомств. Это связано с разным структурным построением, функциональной нагрузкой и задачами,

¹ Закатов В. В. Совершенствование специального профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2007. 389 с.

² Зыбин С. Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: Историко-правовой и теоретико-правовой анализ: дис. ... д-ра юрид. наук. Санкт-Петербург, 1997. 353 с.

³ Лойт Х. Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (Исторический и организационно-правовой аспект): дис. ... д-ра юрид. наук. Санкт-Петербург, 1998. 370 с.

⁴ Кикоть В. Я. Система научного обеспечения профессиональной подготовки слушателей вузов МВД России: дис. ... д-ра пед. наук. Санкт-Петербург, 1998. 410 с.

⁵ Будило И. В. Организационное и правовое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. 191 с.

вариативностью нормативных правовых документов, регулирующих вопросы комплектования (прием и прохождение службы, увольнение), социального обеспечения, права и обязанности сотрудников. Поэтому так важно определить для целей настоящего исследования, что представляет собой кадровое подразделение именно в органах внутренних дел. Рассмотрение его статуса, круга полномочий и задач требует формулировки его определения. Рассмотренные нами источники не содержали понятия кадрового подразделения органов внутренних дел, в связи с чем, не претендуя на законченность, отразим его авторское понимание, учитывая установленную идентичность категорий «кадровое подразделение органов внутренних дел» и «подразделение по работе с личным составом».

Это структурное подразделение органа внутренних дел, обеспечивающее выполнение руководителем функции по управлению персоналом в рамках кадровой политики государства и Министерства внутренних дел, а также реализацию прав и гарантий сотрудников, работников, федеральных государственных гражданских служащих данного органа внутренних дел и членов их семей, формирование качественных профессиональных коллективов.

В целях определения путей интенсификации обучения рассматриваемой категории сотрудников осуществлен комплексный анализ системы кадрового обеспечения, задач и функций, выполняемых специалистами кадровых подразделений в органах внутренних дел. Задачи и функции кадровых подразделений устанавливаются положениями о подразделениях. Так, приказом МВД России от 29.06.2022 г. № 480 утверждается Положение о Главном управлении по работе с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации¹. Приказ МВД России от 20.12.2022 г. № 975 «Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне». Документ, утверждающий аналогичное типовое положение кадрового подразделения районного уровня, в МВД России не разработан. Эти подразделения создают собственное положение исходя из руководящих документов и требований законодательства. Районный и региональный уровни подразделений по РЛС непосредственно реализуют задачи, организацией и совершенствованием которых занимается ГУРЛС. Сравнительный анализ приведенных приказов и опыт работы показывают, что задачи

¹ Об утверждении Положения о Главном управлении по работе с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 29 июня 2022 г. № 480. – Опубликован не был.

и функциональные обязанности кадровых подразделений разного уровня имеют отличия.

Некоторые функции, реализуемые на уровне ГУРЛС, на районном уровне выполняются другими подразделениями. Например, организация и обеспечение мобилизационной подготовки и мобилизации в районах занимается сотрудник, замещающий должность, не входящую в структуру отдела по работе с личным составом, и наоборот: ГУРЛС не курирует некоторые направления деятельности, которые на районном уровне фактически возложены на подразделения по работе с личным составом. К ним относится, например, организационно-штатная работа.

Основные направления работы подразделений по работе с личным составом описывает заместитель Министра внутренних дел Российской Федерации генерал-лейтенант полиции В. Л. Кубышко, в период замещения должности начальника Департамента государственной службы и кадров МВД России, выделяя порядка 80 приоритетных задач. Каждая задача обуславливает целый ряд выполняемых кадровыми подразделениями органов внутренних дел функций.

Решением руководителя территориального органа на подразделение по работе с личным составом отдельным приказом могут быть также возложены иные функции в рамках нормативно закрепленных функций территориального органа (например, ведение делопроизводства по защите государственной тайны и др.).

Опыт педагогической деятельности в системе повышения квалификации показал, что многие действующие сотрудники подразделений по работе с личным составом плохо представляют себе весь комплекс профессиональных задач своих подразделений либо имеют о них смешанное представление без должной структуризации. Это связано с многофункциональностью подразделений и с тем, что каждое из направлений представляет собой самостоятельный блок работы с большим массивом нормативных правовых документов, своей спецификой. Каждое из них требует отдельных базовых знаний и даже образования. Освоить все направления, занимаясь лишь некоторыми из них, затруднительно, ввиду этого для многих сотрудников некоторые задачи подразделения остаются неизвестными. Кроме того, в настоящее время в рассматриваемых подразделениях проходит службу еще большое количество сотрудников, не имеющих специализированного кадрового образования, позволяющего рассматривать свою профессиональную деятельность комплексно. На примере функциональных обязанностей районного звена кадровых подразделений можно констатировать, что каждое из основных направлений

деятельности (их примерно 15) имеет целый ряд поднаправлений. Классифицировать их можно по-разному, но в общей сложности для районного звена таких функций свыше 30.

Проведенный анализ основных функций, дифференцированных с учетом особенностей кадрового обеспечения районного, регионального и федерального уровней, структурированы и отображены ниже в схемах (рисунки 4–6).

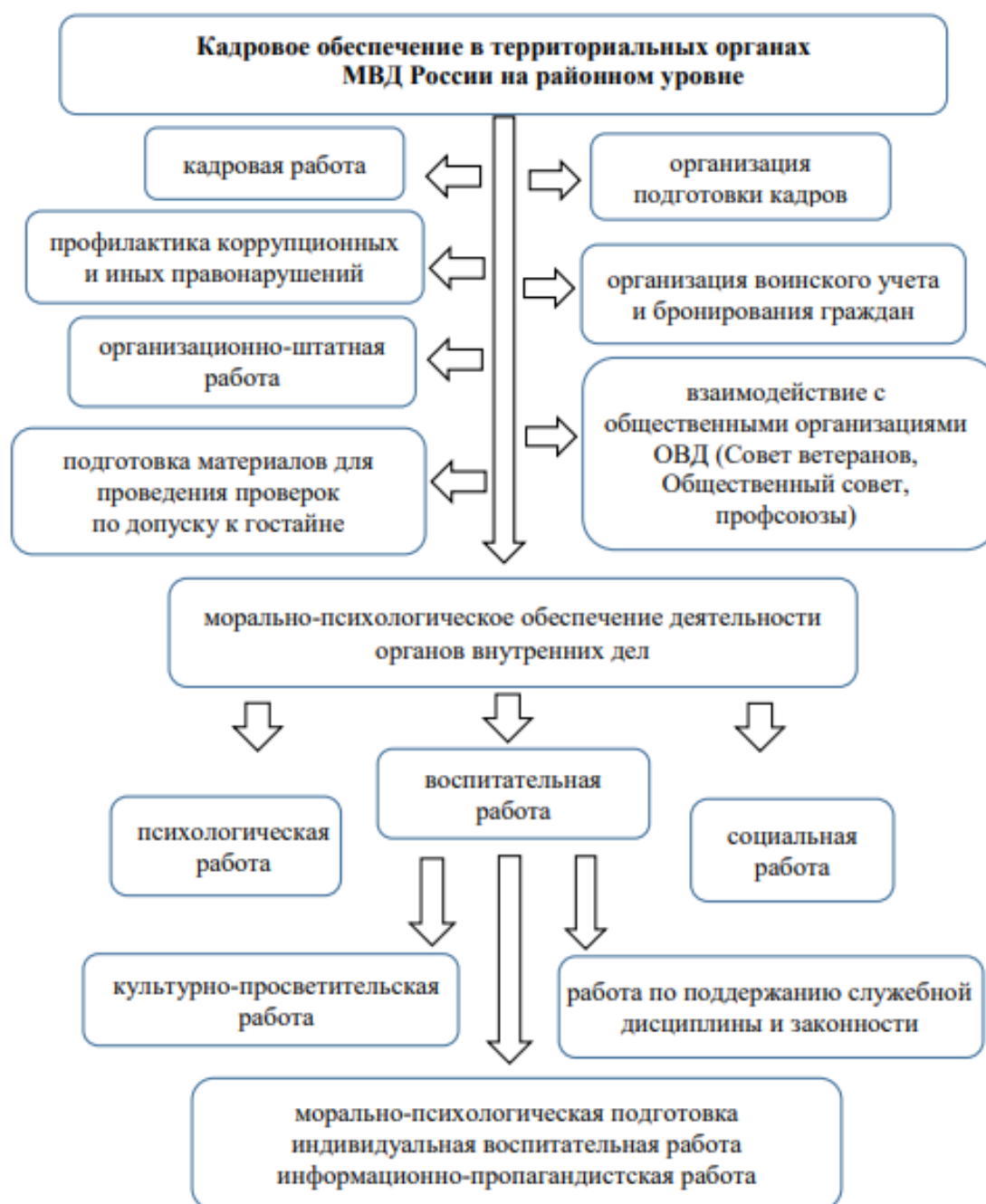


Рисунок 4 – Кадровое обеспечение в территориальных органах МВД России на районном уровне

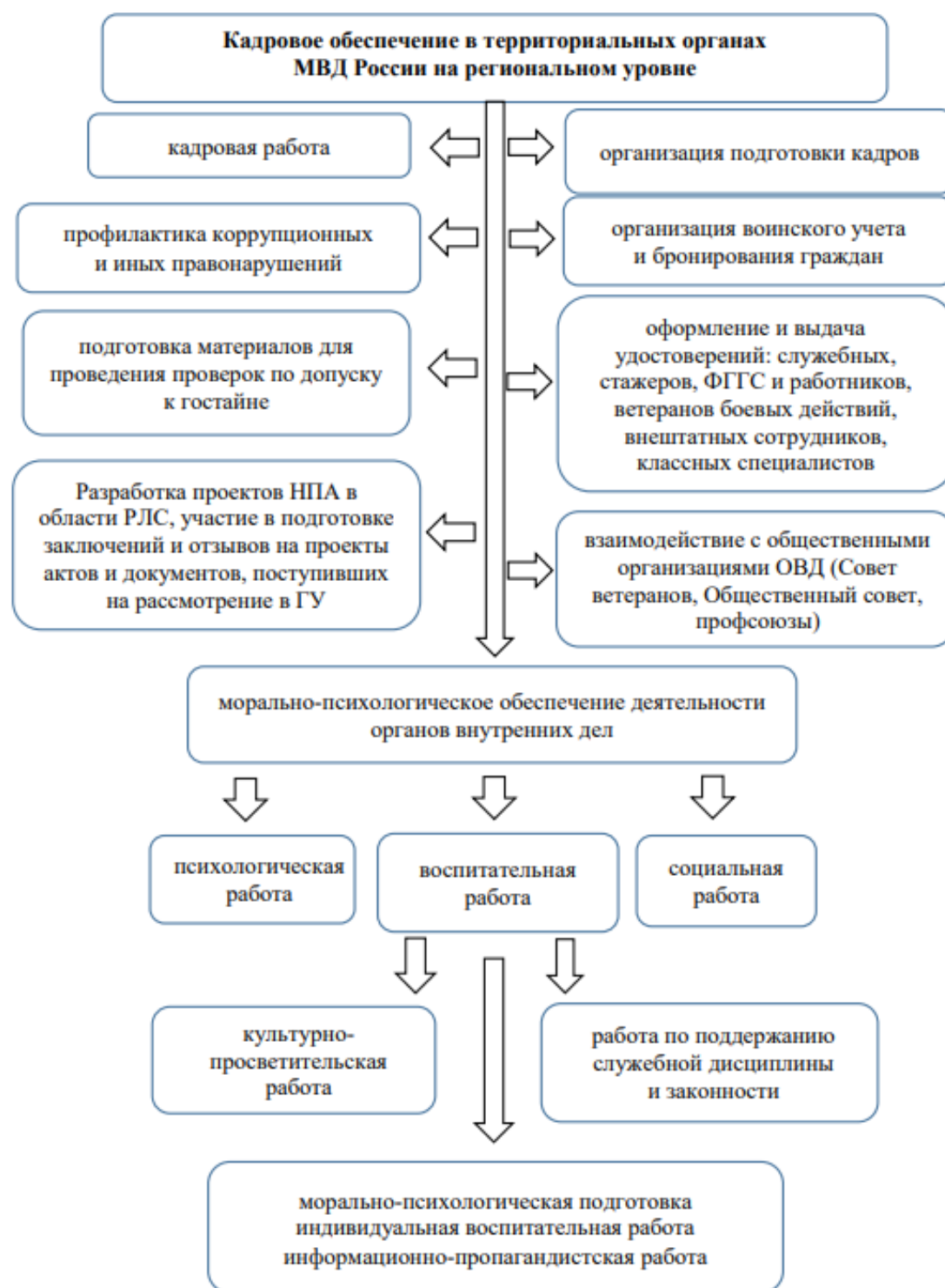


Рисунок 5 – Кадровое обеспечение в территориальных органах МВД России на региональном уровне

Разработанное дерево профессиональных задач стало основой для последующего формирования профессиональных компетенций и позволило дифференцировать содержание и методы обучения на курсах повышения квалификации, которые описаны в главах 2 и 3 монографии. Опыт применения разработанных схем в качестве учебного-методического материала представлен в параграфе 3.2.

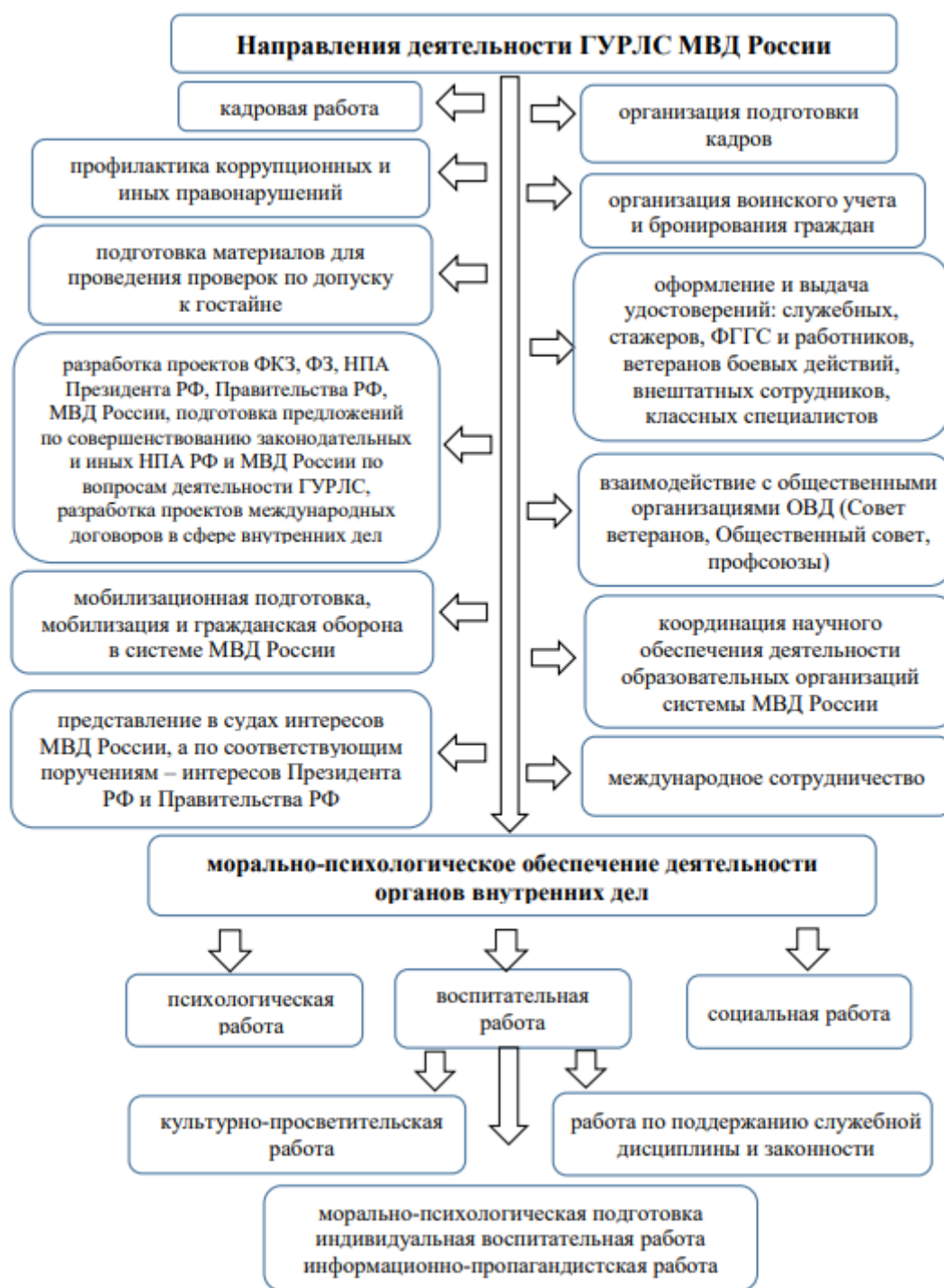


Рисунок 6 – Направления деятельности ГУРЛС МВД России

Необходимость определения компетенций, на совершенствование или получение которых должно быть направлено повышение квалификации, потребовало определения объектов деятельности по работе с личным составом.

На основе изучения нормативной правовой базы по всем направлениям кадрового обеспечения, а также с учетом имеющегося практического опыта разработана классификация деятельности подразделений в соответствии с объектом внимания.

Перечислим эти объекты:

1. Сотрудники ОВД и члены их семей.
2. Федеральные государственные гражданские служащие (далее — ФГГС).
3. Работники.
4. Близкие родственники сотрудников ОВД.
5. Граждане, являющиеся кандидатами на службу в ОВД.
6. Ветераны боевых действий.
7. Ветераны ОВД.
8. Сотрудники, уволенные из ОВД, ставшие инвалидами.
9. Члены семей погибших (умерших) сотрудников.
10. Лица, находившиеся на полном содержании погибшего (умершего) сотрудника или получавшие от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию, а также иные лица, признанные иждивенцами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Исследование структуры и системы профессиональных задач сотрудников кадровых подразделений в целях интенсификации их обучения показало, что распределение функциональных обязанностей между структурными подразделениями кадровых служб происходит на каждом уровне по-разному. Если на федеральном и региональном уровне почти для каждого направления деятельности выделяется целый отдел или даже управление, то на районном уровне один сотрудник выполняет функции по нескольким направлениям деятельности.

В структуре подразделений по работе с личным составом районного уровня могут предусматриваться отделы, отделения, группы и направления. В районах городов чаще всего это отдел, имеющий два отделения (кадровой работы и морально-психологического обеспечения) и группа или направление профессиональной подготовки.

Распределение должностных обязанностей в отделе по работе с личным составом (далее — ОРЛС) основано на реализации трех основных принципов оперативно-служебной деятельности в органах внутренних дел: зональном, линейном и смешанном.

Зональный принцип предполагает закрепление функциональных обязанностей сотрудников кадрового подразделения в соответствии с количеством и наименованием структурных подразделений органа внутренних дел.

Линейный принцип предусматривает закрепление функциональных обязанностей сотрудников кадрового подразделения по отдельным направлениям оперативно-служебной деятельности.

Смешанный принцип допускает совмещение в одном структурном подразделении зональных и линейных функциональных обязанностей¹.

Расстановку кадров и конкретное распределение должностных обязанностей в ОРЛС осуществляет начальник подразделения по работе с личным составом, исходя из знаний и опыта подчиненных сотрудников, особенностей организационно-штатного построения конкретного органа МВД России на районном уровне и мнения руководителя подразделения.

В соответствии с организационно-штатным построением подразделения вводятся должности заместителя начальника территориального органа МВД России на районном уровне — начальника подразделения по работе с личным составом, его заместителя (-ей) (если позволяет организационно-штатное построение), инспекторов и старших инспекторов направления кадровой работы, специалистов и старших специалистов психолога (старшего психолога) направления морально-психологического обеспечения, специалистов и старших специалистов направления профессиональной служебной и физической подготовки.

Нужно отметить, что в зависимости от штатного расписания того или иного территориального органа в структуре его подразделения по работе с личным составом необязательно предусматриваются все перечисленные должности. Как правило, в обязательном порядке предусматриваются должности инспектора по кадрам, а в случае отсутствия специалистов морально-психологического обеспечения, а также направления профессиональной служебной и физической подготовки их функции возлагаются на инспекторов по кадрам. При отсутствии психолога часть его функций также может быть возложена на других специалистов (в том числе на тех, у кого есть психологическое образование), а специфические функции, требующие специального образования, выполняет психолог вышестоящего кадрового подразделения на региональном уровне.

В некоторых случаях штатным расписанием территориального органа МВД России районного уровня предусмотрена только одна должность по работе с личным составом — должность заместителя руководителя. В этом случае все обязанности выполняет один сотрудник, а в его отсутствие предусматривается возложение его функций на кого-либо из наиболее подготовленных сотрудников других

¹ Оценка результативности служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений МВД России: монография / Под ред. А. В. Зубача, Н. В. Артемьева. Москва: Юрайт, 2019. 115 с.

подразделений (например, на сотрудника штаба, тыловой службы или юриста). Уменьшение штатной численности всего органа внутренних дел не влечет за собой сокращение количества направлений деятельности по работе с личным составом и выполняемых функций.

Выполняемая сотрудниками кадровых подразделений деятельность имеет правовую специфику, что подразумевает наличие соответствующей компетентности сотрудников. С. Ф. Зыбин и А. В. Стремоухов справедливо указывают на то, что «организационная работа с кадрами строится на основе права и органично сливается с правовой работой»¹. В. П. Сальников, придерживаясь того же мнения, использует термин «правовая работа» в контексте ее неразрывной связи с воспитательной работой². Исследовав понятие и структуру правовой работы, состоящей из правового обеспечения и правовоспитательной работы, они делают вывод о том, что «правовая работа с кадрами — это деятельность федеральных и местных представительных и исполнительных органов и служб по работе с личным составом всех уровней, связанная с установлением и применением норм права, а также правовым воспитанием в процессе формирования кадров в целях его упорядочения, развития и охраны в соответствии с требованиями и потребностями общества»³.

В пользу мнения о правовой специфике всей кадровой деятельности говорит то, что она связана:

- с соблюдением и обеспечением конституционных и иных прав сотрудников, членов их семей, граждан, отбираемых на службу и уволенных из органов внутренних дел, членов семей погибших сотрудников, работников и федеральных государственных гражданских служащих;
- с ограничением таких прав при несоблюдении требований законодательства, а следовательно, с перспективой судебного разбирательства и представления интересов своего подразделения в суде.

Исследование показало, что нормативная правовая база, используемая в ежедневной деятельности отделов по работе с личным составом, насчитывала в 2017 г. около 300 нормативных правовых документов, в 2018 г. это количество сократилось, но незначительно, а так как существует еще множество вопросов, не урегулированных законодательством, нормативная правовая база постоянно развивается

¹ Зыбин С. Ф., Стремоухов А. В. Научные основы организационно-правовой работы с кадрами органов внутренних дел. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский юридический институт МВД России, 1994. С. 6.

² Сальников В. П. Уважение к праву в деятельности органов внутренних дел: пособие / Высшее политическое училище им. 60-летия ВЛКСМ. Ленинград: Издательство ВПУ, 1987. С. 70.

³ Зыбин С. Ф., Стремоухов А. В. Указ. соч. С. 8.

и изменяется, ее объем в любом случае будет оставаться в пределах 250–300 правовых актов.

В настоящее время в территориальных органах МВД России появилась тенденция поручать проведение служебных проверок в отношении сотрудников любых подразделений кадровым подразделениям. Это требует знания не только общих требований к сотрудникам органов внутренних дел, их прав и обязанностей, но и специфики деятельности любого подразделения органа внутренних дел и ее правового регулирования.

Кроме того, сотрудники кадровых подразделений с 2022 г. являются сотрудниками полиции, которые привлекаются к несению службы по обеспечению общественного порядка при проведении массовых мероприятий. Участие в них требует знания нормативной правовой базы, связанной не только с деятельностью своей службы, но и административного и уголовного законодательства, различных административных регламентов.

Особенностью работы кадровых подразделений также является отсутствие шаблонов. В большинстве своем каждый случай требует индивидуального подхода, но не исключает создания базовых алгоритмов действий.

Способность сотрудника кадрового подразделения ориентироваться в таком количестве нормативных правовых документов и направлениях деятельности, необходимость взаимозаменяемости внутри подразделения, принятия решения в постоянно меняющихся и нестандартных ситуациях, требует серьезной мотивации, прочных навыков, специальной подготовки и психологической устойчивости.

Учитывая изложенное, можно утверждать, что для успешного выполнения поставленных перед кадровым подразделением задач важен не только уровень квалификации и опыт работы конкретного сотрудника, но и наличие у него психологических особенностей личности, которые определяет круг направлений работы, специфика деятельности, заключающаяся, помимо прочего, в возможных судебных разбирательствах по любой из складывающихся служебных ситуаций.

Известный психолог Е. А. Климов в книге «Психология профессионала», в которую вошли его работы разных лет, посвященные вопросам функционирования и развития человека как субъекта труда, профессионала (состоявшегося или потенциального)¹, предлагает систему психологических признаков труда, которые могут быть

¹ См.: Климов Е. А. Психология профессионала. Москва: Институт практической психологии, 1996. 400 с.

индикаторами эффективности деятельности. Он выделяет четыре таких признака: признак предвосхищения результата (способность мысленно видеть результат деятельности); сознание обязательности достижения заданного результата; владение внешними и внутренними средствами деятельности; ориентировка в межличудских (междолжностных) производственных отношениях.

Все перечисленные признаки эффективности труда, по сути, являются способностями, которыми должен обладать любой сотрудник кадрового подразделения, и которые важны для каждого направления деятельности, причем их наличие или отсутствие будет влиять на результативность работы всего коллектива. Все действия и решения кадровика строго регламентированы нормами права. От знания этих норм и процедур их применения зависят судьбы и соблюдение прав и социальных гарантий сотрудников и граждан, с которыми он работает. Наиболее значимым для данной деятельности является умение анализировать законодательство, наличие навыков планирования и самоорганизации. В высокой степени важными являются уважительное общение и тактичность. В современных условиях также необходимы такие качества, как мобильность, стрессоустойчивость и способность мыслить позитивно.

Учитывая показанную многофункциональность, необходимо выделить психологические качества по основным направлениям деятельности подразделений.

Так, для сотрудников отделения (группы) кадровой работы требуется: владеть навыками кадрового профайлинга, быть коммуникативным, быть особенно внимательным к неявным признакам проявления различного рода отклонений у кандидата на службу, определять скрытые мотивы поступления на службу, обладать аналитическим складом ума, внимательностью, ответственностью, честностью, состраданием и при необходимости жесткостью. Такие требования обусловлены работой с большими объемами разноплановой информации, содержащейся в документах и базах данных, что требует умения их сопоставлять для выявления обстоятельств, препятствующих принятию гражданина на службу в органы внутренних дел. Те же качества требуются в непосредственной работе с людьми (гражданами и сотрудниками), при проведении различных кадровых процедур, в том числе имеющих негативные правовые последствия для них (например, увольнение по отрицательным основаниям или отказ в принятии на службу в ОВД).

Работа в направлении морально-психологического обеспечения деятельности ОВД требует не только профессиональных знаний и владения методиками, но и особых личностных качеств: эмпатии, доброжелательности, желания помочь, государственно-патриотического мировоззрения, комплекса гражданских, нравственных, духовных качеств, умения показать человеку его возможности и помочь раскрыть потенциал, творческие способности.

В работе по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава, а также профилактике коррупционных и иных правонарушений необходимы уверенность в себе, большая настойчивость, решительность, самостоятельность, терпение, выдержка и самообладание, способность анализировать, обобщать, систематизировать, стройно, последовательно, логически мыслить. Из качеств интуитивного мышления важны развитое творческое воображение (в т. ч. пространственное и временное), острая наблюдательность, продуктивная мобильная память, то есть качества, схожие с теми, которые важны для следователя.

Направление профессиональной подготовки предполагает обладание педагогическими навыками, организаторскими и ораторскими способностями, уверенностью в себе, высоким чувством ответственности и внутренней дисциплинированностью (в том числе в связи с работой с оружием и боеприпасами).

В свете изложенного значимость повышения квалификации не исчерпывается ростом профессионального мастерства личного состава органов внутренних дел. Важную роль играет формирование морально-психологических качеств в процессе повышения квалификации.

Завершая обзор структуры и системы профессиональных задач сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России, можно сделать следующие выводы.

1. Система кадровой работы включает в себя совокупность различных методов, форм работы с персоналом, целью которой является обеспечение управленческих и других потребностей государства. Анализ таких понятий, как «кадровое подразделение», «отдел кадров», «подразделение по работе с личным составом», выявил их идентичность при употреблении в отношении одного уровня подразделений. Предложенное автором определение кадрового подразделения имеет значение для разработки критериев определения уровня компетентности обучающихся, способно оказать помощь преподавателям, занимающимся подготовкой специалистов в данной области, и слушателям в самостоятельной работе.

2. Проведенный комплексный анализ системы кадрового обеспечения, задач и функций, выполняемых специалистами кадровых подразделений в органах внутренних дел на разных уровнях, позволил сформировать структурированный материал и классификацию деятельности кадровых подразделений по объекту. Структурированные данные оказывают теоретическую и практическую помощь в решении практических задач и учебных запросов слушателей курсов повышения квалификации, в том числе обучающихся дистанционно, в указанной области. Кроме того, схемы и классификации могут быть использованы в учебном материале для слушателей в системе среднего и высшего профессионального образования и в рамках переподготовки. Схемы также являются качественным наглядным пособием, использование которого возможно в самых разных областях.

3. Анализ системы кадрового обеспечения в органах внутренних дел служит подтверждением того, что эта система представляет собой сложное явление и требует тщательной подготовки кадров для этой службы. Деятельность подразделений по работе с личным составом требует учета особенностей всех ее элементов и взаимосвязей между ними. Изучение системы кадрового обеспечения позволяет найти пути интенсификации обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений.

Глава 2

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КАДРОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Разработка квалификационно-функциональной характеристики сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России

Необходимой предпосылкой создания программы формирующего эксперимента является анализ квалификационно-функциональных характеристик сотрудников подразделений по работе с личным составом. Это обусловлено направленностью дополнительного профессионального образования на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды»¹. В связи с этим законодательство обязывает при организации дополнительного профессионального образования рассматривать квалификационные требования к соответствующим должностям, профессиям и специальностям, к профессиональным знаниям и умениям, их уровню, необходимому для качественного исполнения должностных обязанностей в складывающейся служебной обстановке.

В настоящее время в нормативной правовой базе квалификационно-функциональные характеристики для должностей кадровых подразделений разработаны лишь в самом общем виде. Таким образом, для определения путей интенсификации обучения по дополнительным профессиональным программам, рассмотрение квалификационно-функциональных характеристик сотрудников кадровых подразделений, их конкретизация и детальное описание стало самостоятельной задачей данного исследования.

О необходимости учета особенностей конкретной работы при определении целей, содержания, методов и средств обучения в системе повышения квалификации и применении определенных критериев оценки результатов говорит и опыт иностранных специалистов.

¹ Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ: // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I), ст. 759.

Такую позицию высказывает Кристина Удреа, специалист факультета психологии и педагогических наук Ясского университета имени А. И. Кузы (Румыния), в статье о педагогических стратегиях непрерывного обучения в системе полиции¹.

Определение образовательных и профессиональных потребностей основывается на установлении запроса слушателей в контексте изменяющейся социальной среды и условий службы и возникающих у них при этом трудностей. Выявленные затруднения и сформулированные выводы, имеющие значение для достижения целей настоящего исследования, представлены в параграфе 2.2.

Рассмотрения квалификационно-функциональных характеристик также требует направленность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на совершенствование имеющейся или формирование новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. При коротких сроках обучения, по мнению многих авторов, речь идет о расширении и углублении сформированных ранее компетенций, а не о формировании новых. Для программ повышения квалификации срок освоения учебного материала установлен от 16 часов².

Анализ плана дополнительного профессионального образования МВД России показал, что курс очного повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел, как правило, составляет 5–9 дней. В современных требованиях к разработке программ повышения квалификации предусматривается, что количество часов, отведенное для освоения конкретной программы повышения квалификации по очной форме обучения, должно соответствовать количеству часов освоения той же программы с частичным или исключительным применением дистанционных образовательных технологий.

Анализ программ повышения квалификации рассматриваемой категории сотрудников, реализуемых в образовательных организациях МВД России, показал, что большая их часть, будучи ориентированными на совершенствование компетенции в области кадрового обеспечения, не отражают взаимосвязи с теми компетенциями, которые реально сформированы ранее у обучающихся. Кроме того,

¹ Udrea C. Pedagogical strategies for continuous training in the police system // *Procedia — social and behavioral sciences*. 2014. Vol. 142. P. 597–602.

² Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 // *Российская газета*. — 2013. — 28 августа.

не прослеживается связь с квалификацией, которую получил сотрудник в рамках освоения профессиональных программ среднего профессионального или высшего образования. В связи с этим возникает вопрос о том, что должна совершенствовать и углублять программа повышения квалификации в обозначенные короткие сроки. Для разрешения данного вопроса мы обратились к системе высшего образования, которая накопила значительный опыт разработки и реализации образовательных программ на основе компетентностного подхода.

В теории и практике профессионального образования компетентностный подход исследовался О. Г. Грохольской и Н. Д. Никандровым, которые рассматривали понятия «компетентность» и «компетенция» и их сущность.

Компетентность определяется авторами как «способность осуществлять (профессиональную) деятельность «со знанием дела», принимать ответственные решения и действовать адекватно требованиям данной ситуации»¹. «Компетенция характеризуется определенным набором умений (организационных, технологических, интеллектуальных, коммуникативных) и представляет собой способность человека решать определенный класс задач»².

Федеральный закон «Об образовании» через понятие «компетенция» определяет результаты обучения, а также подразумевает описание с их помощью квалификации. Утверждая основные понятия, закон определяет квалификацию как «уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности»³. Этот же закон распространяет компетентностный подход на дополнительное профессиональное образование, обязывая предусмотреть в структуре дополнительных профессиональных программ, включая краткосрочные, планируемый результат обучения⁴.

Компетентностный подход требует разработки квалификационных требований к должностям соответствующей категории. Это способствует выдерживанию учебного процесса в определенных границах, обеспечивая освоение определяемых квалификационными требованиями знаний, умений и навыков.

¹ Никандров Н. Д., Грохольская О. Г. Классификация профессий и видов профессиональной деятельности // Научные исследования в образовании. 2012. № 10. С. 3–19.

² Там же.

³ Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I), ст. 7598.

⁴ Там же. Пункт 9 статьи 2.

Ввиду того, что в системе МВД России подготовка сотрудников для подразделений по работе с личным составом в рамках высшего образования осуществляется только в Санкт-Петербургском университете МВД России, нами было принято за данность, что совершенствоваться в процессе повышения квалификации должны те компетенции, которые сформированы у сотрудников именно в этой образовательной организации.

Исследование рабочих программ специализированных дисциплин соответствующей специальности показало, что указанные в них компетенции сформулированы хаотично, носят обрывочный характер, требуют доработки и учета квалификационно-функциональных характеристик по отдельным направлениям деятельности кадровых подразделений.

Процесс разработки компетенций потребовал комплексного рассмотрения трудовых функций по всем направлениям деятельности кадровых подразделений. В основу легли классификация деятельности подразделений по объекту и дерево профессиональных задач, представленные в параграфе 1.3. Уделим внимание одному из направлений — профилактике коррупционных и иных правонарушений. Данное направление необходимо выделить в связи с результатами, полученными при исследовании затруднений и запросов слушателей (параграф 2.2), определивших выбор группы повышения квалификации для проведения формирующего эксперимента.

Деятельность подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений предполагает расширенные полномочия. В этом их отличие от других структурных подразделений управлений по работе с личным составом. Их деятельность во многом регулируется не внутренними правовыми актами, а указами Президента Российской Федерации и является приоритетным направлением кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации и государства в целом. Полномочия подразделений подразумевают, что их сотрудники при проведении проверок, связанных с профилактикой коррупции¹, имеют право направлять запросы в оперативные подразделения для проведения оперативно-розыскных мероприятий. Они также могут обращаться в организации с запросом информации, в том числе финансовой и банковской, в ЗАГС и т. п. Такие запросы в соответствии с законодательством для любых подразделений и гражданских организаций являются обязательными к исполнению.

¹ Проверка полноты и достоверности сведений, представляемых гражданами и сотрудниками, а также соблюдения требований к служебному поведению (прим. автора).

При этом банковская, коммерческая или личная тайна в данном случае не имеет силы. Указанные проверки проводятся исключительно подразделениями по профилактике коррупции и не могут быть поручены руководителем больше никому. Это возлагает большую ответственность на сотрудников и требует от них высокого уровня квалификации.

Весь комплекс задач предусматривает организационные, управленческие и исполнительские функции и требует наличия знаний в области юриспруденции, просвещения, воспитания. Часть 3 статьи 9 федерального закона «О службе в органах внутренних дел...» устанавливает требование о наличии высшего юридического образования к должностям, предусматривающим обязанности по проведению антикоррупционных экспертиз. Это обусловлено особым характером полномочий лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупции. В некоторой степени они сопоставимы с полномочиями следователя. Таким образом, еще раз подтверждаются выводы, сделанные нами в параграфе 1.3, о том, что деятельность подразделений по работе с личным составом носит правовой (юридический) характер, а значит, знания и умения во многом будут носить юридический характер. Так как других прямо определенных требований законом не устанавливается, мы обратились к соотношению задач и функций подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений. На их основе сформулированы конкретные знания и умения, позволяющие выполнять данные функции. Для удобства каждому из требований присвоен шифр, содержащий цифру и букву в соответствии со структурой таблицы. Результат проведенной работы отражен в таблице ниже.

Таблица 2 – Квалификационно-функциональные характеристики, позволяющие выполнять деятельность по профилактике коррупции

Функции	Знания и умения, характеризующие высокий уровень квалификации
1. Задача по формированию антикоррупционного поведения	
- обеспечение соблюдения антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей; - консультации, просвещение, помощь в подготовке сообщений о фактах коррупции; - формирование нетерпимости в служебных коллективах к проявлениям коррупции	1.1) толкование норм антикоррупционного законодательства; 1.2) умение работать с возражениями сотрудников; 1.3) организация просветительских мероприятий; 1.4) организация рассмотрения вопросов правоприменительной практики; 1.5) знание путей формирования нетерпимости к коррупционному поведению

Продолжение таблицы 2

2. Задача по профилактике коррупционных правонарушений	
- принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов; - соблюдение интересов лиц, сообщивших о фактах коррупции; - подготовка проектов НПА	2.1) определение в действиях сотрудника личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов; 2.2) определение источников информации для выполнения обязанностей по профилактике коррупции; 2.3) знание прав и социальных гарантий сотрудников, сообщивших о фактах коррупции или возникновения коррупционно-опасных ситуаций; 2.4) знание порядка работы с персональными данными; 2.5) умение разрешать общеюридические вопросы; 2.6) подготовка проектов НПА и проведения антикоррупционной экспертизы; 2.7) знание мер по профилактике коррупции и порядка их реализации
3. Задача по обеспечению соблюдения антикоррупционного стандарта поведения	
- обеспечение деятельности комиссий по рассмотрению вопросов, связанных с профилактикой коррупции; - организация и проведение антикоррупционных проверок; - принятие мер по направлению в соответствующие правоохранительные органы материалов с признаками составов уголовных преступлений, выделенных из антикоррупционных проверок; - принятие мер по привлечению к ответственности лиц, совершивших коррупционные административные и дисциплинарные правонарушения	3.1) умение квалифицировать деяния сотрудников; 3.2) умение определить вид ответственности; 3.3) знание порядка и особенностей организации деятельности аттестационной комиссии по рассмотрению вопросов соблюдения антикоррупционного законодательства; 3.4) знание порядка проведения антикоррупционной проверки и ее отличие от служебной и других видов проверок; 3.5) знание порядка привлечения к разным видам ответственности; 3.6) знание порядка взаимодействия с другими правоохранительными органами; 3.7) знание порядка увольнения по утрате доверия; 3.8) умение выявлять в деяниях сотрудников признаки преступлений и правонарушений
4. Задача по осуществлению контроля	
- за соблюдением антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей; - за соблюдением законодательства о противодействии коррупции;	4.1) знание порядка выполнения антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей; 4.2) знание порядка размещения сведений о доходах, расходах... в ИТС Интернет; 4.3) знание антикоррупционных требований к порядку назначения на должности, присвоения

Окончание таблицы 2

- анализ сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера; - размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в ИТС Интернет	специальных званий и поощрения; 4.4) знание особенностей процедуры увольнения по утрате доверия и его социальных последствий; 4.5) знание квалификационных требований к кандидатам на службу и порядок проверки сведений, представляемых ими
5. Сопутствующие задачи, образующиеся в результате антикоррупционной деятельности	
- соблюдение прав и социальных гарантий объектов профилактики коррупции; - работа с персональными данными; - взаимодействие с подразделениями, органами и организациями ОВД, другими правоохранительными органами, государственными и негосударственными органами и организациями, общественными объединениями и гражданами, средствами массовой информации по вопросам противодействия коррупции	5.1) знание структуры полномочий подразделений по работе с личным составом; 5.2) знание порядка организации взаимодействия ОВД с судами и другими правоохранительными органами по вопросам выработки единых подходов к применению норм антикоррупционного законодательства; 5.3) знание порядка совершенствования антикоррупционного законодательства; 5.4) знание порядка взаимодействия со СМИ; 5.5) определение путей совершенствования деятельности ОВД в области противодействия коррупции; 5.6) знание порядка работы с персональными данными

Рассмотрим обоснование некоторых из них. Для обеспечения выполнения задачи формирования антикоррупционного поведения кадровые подразделения обязаны обеспечить соблюдение всеми сотрудниками органа внутренних дел антикоррупционных ограничений, запретов и требований к служебному поведению. Рассмотрим, что для этого необходимо. Прежде всего – знание этих ограничений, запретов и требований. Все они отражены в соответствующих законодательных актах, поэтому совершенно естественно, что человек должен уметь читать и трактовать юридические тексты и нормы права.

В связи с тем, что антикоррупционное законодательство имеет особенности с точки зрения сложности и витиеватости формулировок, необходимо обладать достаточным опытом и высоким уровнем толкования норм права. Толкование права (лат. *interpretatio*) — интеллектуальный процесс, направленный на выявление смысла норм

права самим интерпретатором (уяснение) и на доведение этого смысла до сведения других заинтересованных лиц. Исходя из определения это же умение необходимо и для выполнения функции «консультации, просвещения, помощи в подготовке сообщений о фактах коррупции», выполняемой для обеспечения выполнения той же задачи. Без умения толкования норм права нельзя сформировать нетерпимость в служебных коллективах к проявлениям коррупции, что является еще одной функцией, обеспечивающей задачу по формированию антикоррупционного поведения.

Взаимосвязаны между собой умение (в развитых формах — навык) толкования норм права и умение работать с возражениями. Одним из способов работы с возражениями является разъяснение норм права. В результате будут реализованы каждая из перечисленных функций.

Умение организовывать просветительские мероприятия включает в себя несколько аспектов: организаторский, педагогический и юридический, так как просвещение — это передача, распространение знаний и культуры, а также система воспитательно-образовательных мероприятий. Просветительские мероприятия организуются именно в области профилактики коррупции, следовательно, снова понадобится умение толковать нормы права для составления учебного материала, а также владение педагогическими методиками, необходимыми в работе с аудиторией и при подготовке учебных материалов.

Организация рассмотрения вопросов правоприменительной практики близка по смыслу к просвещению и также требует умения толковать нормы права.

Знание путей формирования нетерпимости к коррупционному поведению предполагает ознакомление с необходимой информацией, которая перечисляет и разъясняет сущность этих путей, то есть предполагается, что эта информация будет заучена исполнителем и впоследствии он сможет ее применить.

Таким же образом выявлены взаимосвязи по каждой из задач и соответствующих им функций подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений. В результате были сформированы квалификационные требования к должностям в кадровых подразделениях, в функциональные обязанности которых включены задачи по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Ценность проведенной работы также состоит в том, что разработанная таблица является удобным учебно-методическим средством, которое способствует интенсификации обучения путем сокращения времени рассмотрения учебного материала, развития у слушателей

системного мышления, умения видеть всю складывающуюся оперативно-служебную обстановку и осуществлять ее анализ. Слушатели приобретают видение взаимосвязей между задачами и функциями, сопоставляют их с другими направлениями деятельности с помощью дерева профессиональных задач. Разработка квалификационных требований позволила создать направленность обучения именно на их получение, облегчила выявление области затруднений сотрудников и определила критерии оценки эффективности экспериментальной программы. Практика применения таблицы в учебном процессе представлена в главе 3 монографии.

В 2018 г. проведенный теоретический анализ профессиональной деятельности сотрудников кадровых подразделений, разработанные схемы кадрового обеспечения (рисунки 4–6, представляющие дерево профессиональных задач), классификация деятельности по объекту и квалификационно-функциональные характеристики позволили сформулировать четыре профессионально-специализированные компетенции, которые были внедрены в учебный процесс высшего образования по специальности — Правоохранительная деятельность, специализации «Воспитательно-правовая» в Санкт-Петербургском университете МВД России, а затем в систему повышения квалификации по соответствующему направлению подготовки кадров.

Проводимые на протяжении 2017–2020 гг. тестирования сотрудников, прибывающих на курсы повышения квалификации, показали, что в практической деятельности компетенции по указанному направлению деятельности формируются на недостаточном уровне.

В настоящее время образовательный процесс по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования в области подготовки сотрудников для кадровых подразделений предполагает формирование следующих компетенций:

1. Способность планировать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональному ориентированию и отбору граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, комплектованию органов, организаций и подразделений системы МВД России и обеспечению установленного порядка прохождения и прекращения службы в органах внутренних дел.

2. Способность планировать, организовывать и проводить мероприятия по морально-психологическому обеспечению деятельности органов внутренних дел.

3. Способность планировать, организовывать и проводить мероприятия по профилактике нарушений служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел.

4. Способность планировать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональной подготовке кадров для замещения должностей в органах внутренних дел.

Внедрение компетенций повлекло за собой разработку и реализацию предложений об изменении учебных планов образовательных программ высшего образования, которые заключались в оптимизации восьми специализированных дисциплин, разработке и внедрении четырех новых учебных дисциплин специализации — подготовка сотрудников для подразделений по работе с личным составом.

В 2020 г. проведенная исследовательская работа позволила разработать предложения в план повышения квалификации и переподготовки сотрудников органов внутренних дел, формируемый ГУРЛС (в 2020 г. — департамент государственной службы и кадров) МВД России. Всего по направлениям деятельности подразделений по работе с личным составом разработано и представлено на утверждение 16 новых программ повышения квалификации и переподготовки. Каждая из них может иметь направленность на 2–3 категории должностей.

В результате в настоящее время мы можем говорить о том, что в процессе повышения квалификации совершенствуются конкретные компетенции, реально сформированные у сотрудников.

Проведенная работа позволила связать систему повышения квалификации с высшим образованием, разработав и внедрив в образовательный процесс компетенции, охватывающие все направления деятельности кадровых подразделений.

Кроме того, проведенная исследовательская работа позволила в короткие сроки в октябре 2020 г. разработать автору монографии в составе рабочей группы Санкт-Петербургского университета МВД России квалификационные требования к выпускникам в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 28.08.2020 г. № 1131, который ввел новую специализацию — «Деятельность подразделений по работе с личным составом». Вместе с тем разработан примерный учебный план. Вся разработанная документация направлена в ГУРЛС (в 2020 г. — департамент государственной службы и кадров) МВД России и утверждена.

В процессе исследования разработаны оценочные материалы — тесты в виде практических ситуаций (приложение Е). Каждая из ситуаций направлена на определение наличия или отсутствия у обучающегося конкретных знаний и умений в соответствии с таблицей 2. Данные тесты применялись на курсах повышения квалификации

в начале обучения. Недостатки в знаниях обучающихся были сопоставлены с трудностями, выявленными в результате анкетирования, и определены вопросы, требующие детальной проработки на занятиях.

Тесты, кроме прочего, позволяют определить уровень подготовки всей группы, так как каждая новая группа отличается от предыдущей. Они имеют разный состав, разную среднюю возрастную категорию, разный средний опыт работы в подразделениях по работе с личным составом и выполнения функций в области профилактики коррупции.

Проведение тестов в начале и в конце обучения показывает, имели ли должный эффект применяемые интенсивные методы обучения в конкретном курсе повышения квалификации. Эти же тесты могут быть применимы в качестве выходного тестирования по окончании освоения дисциплины «Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений» слушателями очного обучения, получающими высшее образование.

Как квалификационные требования, так и тесты могут быть применимы и к повышению квалификации с использованием электронной техники и дистанционных образовательных технологий, а также для подготовки тех же специалистов на разных уровнях и в разных формах образования.

Таким образом, нами была достигнута задача определения квалификационно-функциональных характеристик должностей кадровых подразделений, что позволило в дальнейшем подобрать интенсивные методы и технологии, наиболее эффективные при обучении в области профилактики коррупции, и построить программу интенсификации повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом.

2.2. Профессиональные затруднения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России

Важное значение для интенсификации обучения в системе повышения квалификации имеет понимание трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники в повседневной деятельности, и разработка учебного материала, направленного на их решение. Это обеспечивает удовлетворение профессиональных потребностей сотрудников и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а также связано с необходимостью повысить мотивацию слушателей, прибывающих для повышения квалификации. По социологическим

исследованиям, представленным Э. И. Тюриным, «основными мотивами получения дополнительного профессионального образования являются возможность приобретения новых знаний в избранной профессии, расширение кругозора и получение высокой профессиональной квалификации ...ведущим мотивом является именно интерес к той области знаний, в рамках которой слушатели проходят обучение»¹.

Мотивация представляет исключительный интерес для преподавателя, стремящегося к эффективности педагогического процесса и выступает как платформа, на которой базируется педагогическое взаимодействие с обучающимся. Н. В. Бордовская определяет мотив как внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанное с удовлетворением определенной потребности². Влияет на успешность учебной деятельности и сила мотивации по закону Йеркса–Додсона. Согласно данному закону наилучшие результаты достигаются при средней интенсивности мотивации. Существует определенная граница, за которой дальнейшее ее увеличение приводит к ухудшению результатов.

Исследования, проведенные А. А. Реаном, В. А. Якуниным, Н. И. Мешковым, установили, что сила, качество и тип мотивации являются решающими факторами в успешности обучения в профессиональном образовании, тогда как уровень интеллекта высокого значения не имеет. Именно внутренняя мотивация, направленная на освоение профессии на высоком уровне, получение прочных профессиональных знаний и практических умений, характерна для успешных обучающихся. С. А. Горелов в своем исследовании среди основных условий эффективности обучения офицеров полиции в системе повышения квалификации называет формирование мотивации на дальнейшее профессиональное самообразование и саморазвитие. В сфере профессиональной мотивации важнейшую роль играет положительное отношение к профессии. Его формирование — важнейшая педагогическая задача, которая может быть выполнена через разрешение затруднений, что позволит снять психологическое напряжение сотрудников и ощутить свою причастность к решению важнейших аспектов их профессиональной деятельности.

Анализ затруднений, наиболее часто встречающихся у сотрудников подразделений по работе с личным составом, также необходим

¹ Тюрин Э. И. Особенности мотивации получения дополнительного профессионального образования // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 3 (23). С. 77–83.

² См.: Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Санкт-Петербург: Питер, 2015. 299 с.

для разработки программы формирующего эксперимента. Знание трудностей позволит сделать процесс обучения практико-ориентированным и дифференцированным.

Понимание преподавателем фактических проблем, которые испытывают слушатели в служебной деятельности, позволит установить на занятиях доверительные отношения, атмосферу взаимопонимания и уважения. Все это способствует концентрации внимания слушателей, их заинтересованности в занятиях, позволит применять полученные знания на практике. Устанавливается психологический контакт, взаимодействие со слушателями, направленное на включение в процесс обучения и их мотивацию. При этом слушатель делает осознанный выбор в пользу освоения учебного материала, понимая его полезность. Практико-ориентированный подход способствует и тому, чтобы преподаватель не допускал «распыления» учебного материала, отвлечения внимания на частные вопросы. Учитывая краткие сроки обучения сотрудников по работе с личным составом, это наиболее ценно, и такой подход позволит интенсифицировать процесс обучения. Ожидаемым результатом описываемого практико-ориентированного подхода является максимальная эффективность обучения, освоение большего объема учебного материала в неизменные краткие сроки обучения, личностно-профессиональный рост всех участников образовательного процесса. Личностно-профессиональный рост преподавателя не менее важен и является еще одним положительным эффектом описываемого подхода.

Исследование, направленное на выявление затруднений сотрудников по работе с личным составом, проводилось методом опроса в два этапа с тремя категориями респондентов. Первая категория — это обучающиеся групп повышения квалификации, специализацией обучения которых являлась профилактика коррупционных и иных правонарушений. Это наиболее актуальные и трудно решаемые вопросы для сотрудников кадровых подразделений в последние несколько лет. Их опрос проводился на этапе входного контроля. Вторая категория — это также сотрудники подразделений по работе с личным составом различных регионов России, выполняющие функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений, но не являющиеся на момент опроса обучающимися курсов повышения квалификации. Их опрос производился посредством личного общения и с помощью дистанционных средств переписки. Третья категория — это руководители системы МВД России уровня начальника районного управления города или отдела по району области, его заместителей и помощников начальника.

Первый этап диагностики был направлен на выявление направлений работы с личным составом, вызывающих наибольшие затруднения. Данный опрос позволил определить наиболее важные вопросы в области работы с личным составом, требующие, по мнению респондентов, повышенного внимания на курсах повышения квалификации.

Второй этап диагностики был направлен на выявление затруднений в конкретном направлении работы с личным составом — профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Географию опроса составили более 40 регионов Российской Федерации, а именно: Санкт-Петербург, Ленинградская область, Москва, Самара, Ставрополь, Калуга, Хабаровск, Таганрог, Джанкой, Воронеж, Грозный, Усурийск, Новокузнецк, Челябинск, Кыштым Челябинской области, Тюмень, Лагань Республики Калмыкии, Пучеж Ивановской области, Новосибирск, Тамбовская, Астраханская, Сахалинская, Саратовская, Смоленская, Свердловская, Архангельская, Волгоградская, Ульяновская, Липецкая, Тульская, Курская, Магаданская, Оренбургская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, Кабардино-Балкарская Республика, республики Дагестан, Крым и Бурятия, Пермский и Красноярский край и др. регионы.

В общей сложности во всех видах опроса приняли участие 189 человек. На первом этапе — 59 человек, из них 29 руководителей и 30 слушателей курсов повышения квалификации. На втором этапе — 130 человек, из них 55 сотрудников подразделений по работе с личным составом, не являющихся слушателями курсов повышения квалификации, и 75 сотрудников подразделений по работе с личным составом, обучающихся на курсах.

Группы повышения квалификации комплектовались из сотрудников подразделений по работе с личным составом регионального и районного уровней, в чьи функциональные обязанности входят задачи по профилактике коррупции. Слушатели имели различный опыт работы как в подразделениях по профилактике коррупции, так и в подразделениях по работе с личным составом вообще. Некоторые из них не имели опыта работы в органах внутренних дел.

Анализ ответов показал, что затруднения слушателей могут быть сгруппированы в шесть основных блоков.

Первый блок включал общеюридические вопросы, затрагивающие проблему квалификации деяний сотрудников ОВД по нормам Уголовного кодекса Российской Федерации¹, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях², законодательства

¹ Далее — УК РФ.

² Далее — КоАП РФ.

о прохождении службы, а также определения вида и меры ответственности за совершенные коррупционные правонарушения.

Второй блок затруднений содержал вопросы, касающиеся прохождения службы в ОВД и комплектования: профессиональное ориентирование граждан, оформление на службу, формирование кадрового резерва, осуществление процедуры увольнения сотрудников и др.

Третий блок касался прав и социальных гарантий сотрудников ОВД: оформление страховых случаев и подготовки материалов в страховую компанию; работа по социальному сопровождению семей погибших сотрудников, сотрудников, ставших инвалидами, назначение пенсий по потере кормильца и определение дополнительных выплат семьям, стоящим на социальном учете в ОВД; социально-правовые последствия увольнения в связи с утратой доверия.

Четвертый блок включал в себя трудности осуществления деятельности в области воспитания личного состава, поддержания служебной дисциплины и законности и предусматривал проведение индивидуальной воспитательной работы, различных видов проверок, представление сотрудников к поощрениям и наградам и др.

Пятый блок охватывал вопросы профилактики коррупции, в т. ч. применение международных нормативных правовых основ противодействия коррупции, соблюдение антикоррупционных кадровых процедур, ограничений, запретов и обязанностей, полномочий сотрудников подразделений по профилактике коррупционных правонарушений при осуществлении своих функций, проведение различного вида проверок, организацию работы антикоррупционных комиссий.

Шестой блок содержал вопросы организации обучения личного состава, оптимальных сроков и форм обучения.

Анкета содержала также ряд других вопросов, важных для совершенствования повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом.

Количественные характеристики распределения затруднений сотрудников подразделений по работе с личным составом представлены на диаграмме (рисунок 7, подробнее в Приложении А).

Анализ данных позволил также выявить, что затруднения сотрудников районного и регионального звена существенно отличаются.

Так, в районном звене чаще назывались трудности применения общеюридических знаний (больше на 26,7 %, при этом выделили эту трудность 73,3 % опрошенных, и комплектование ОВД (больше на 20 %). В равных долях чаще отмечают затруднения сотрудники в региональном звене по вопросам организации служебной подготовки,

применения антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей, требований к служебному поведению, взаимодействие со СМИ (около 13 %).

Наиболее трудные направления работы с личным составом



Рисунок 7 – Количественные характеристики распределения затруднений сотрудников подразделений по работе с личным составом

В региональном звене большие трудности по сравнению с районным звеном вызывают: знание нормативной правовой базы, с которой работают подразделения по работе с личным составом (13,4 %); решение социально-правовых вопросов — 13,3 %.

Примерно одинаковый уровень затруднений и на районном, и на региональном уровне вызывают следующие вопросы: проведение

различного вида проверок — 53,3 %; организация работы различного вида комиссий — 53,3 %; организация воспитательной работы — 46,6–53,3 %; столько же ответов по осуществлению процедуры увольнения сотрудников; работа с персональными данными и этика поведения сотрудников — от 40 до 46,6 %; организация культурно-просветительской работы — 33,3 %.

Различия между затруднениями регионального и районного уровня подразделений можно объяснить тем, что на региональном уровне задачи структурированы и распределены на разные отделы и отделения, то есть сотрудники выполняют функциональные обязанности, касающиеся лишь узкого аспекта деятельности подразделений по работе с личным составом. В то же время на районном уровне на одного сотрудника ложится задача выполнения нескольких направлений деятельности, а при замещении отсутствующего сотрудника их количество увеличивается. Это заставляет лучше ориентироваться в нормативных правовых актах, поскольку к ним чаще приходится обращаться. Хотя в общем понимании более высокий уровень подразделений должен быть более подготовленным, однако на практике оказывается, что это справедливо только в отношении узкого направления деятельности. Районное звено имеет большее представление обо всем комплексе задач подразделений по работе с личным составом, особенно у руководителей кадровых подразделений.

Сопоставление данных о трудностях, с которыми сталкивается каждый сотрудник, с другими вопросами анкеты, позволяет сделать вывод о том, что респонденты занижают данные о возникающих лично у них затруднениях и сложностях. Это может быть связано с желанием каждого выглядеть в глазах коллег и преподавателя с лучшей стороны. Такие результаты в большей степени проявляются при анкетировании групп повышения квалификации очной формы обучения. При дистанционном опросе подобные искажения не наблюдаются.

Помимо этого, был проведен опрос руководителей уровня начальника районного управления города или отдела по району (области), его заместителей, который позволил определить наиболее важные вопросы работы с личным составом, требующие, по их мнению, повышенного внимания на курсах повышения квалификации. Всего опрошено 29 руководителей из разных регионов России. Анализ полученных результатов показал, что руководители отмечают наибольшие трудности в работе кадровых подразделений в следующих вопросах:

1. Проведение различных видов проверок — 62 %.

2. Документационное обеспечение режима труда и отдыха сотрудников (учет рабочего времени, отпусков, больничных, переработки) — 58 %.

3. Индивидуальное обучение сотрудников и наставничество — 55,1 %.

4. Индивидуальная воспитательная работа — 48 %.

5. Оформление кандидатов на службу в ОВД — 48 %.

6. Работа по социальному сопровождению семей погибших сотрудников, сотрудников, ставших инвалидами, назначение пенсий по потере кормильца и определение дополнительных выплат семьям, стоящим на социальном учете в ОВД, — 44,8 %.

7. Взаимодействие с другими ОВД и правоохранительными органами — 44,8 %.

8. Работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе — 41,3 %.

9. Толкование норм антикоррупционного законодательства в связи со сложностью и длиной формулировок — 41,3 %.

10. Профессиональное ориентирование граждан — 37,9 %.

11. Обеспечение соблюдения сотрудниками запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции — 34,4 %.

12. Анализ сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера — 34,4 %.

13. Принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов, — 27,5 %.

В результатах опроса фигурировали и другие вопросы, вызывающие трудности для кадровых подразделений, однако выше отражены те из них, которые набрали наибольший процент ответов. Следует обратить внимание, что 6 из 13 выделенных вопросов — это составляющие профилактики коррупции, в то время как общее количество вопросов из числа касающихся функциональных обязанностей кадровых подразделений, включенных в анкету, составляет 43 позиции по 8 направлениям деятельности.

К вопросам, которые следует раскрыть подробнее в курсе повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом, из 13 вариантов ответов руководители отнесли в первую очередь:

– порядок соблюдения сотрудниками антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей;

– деятельность аттестационной комиссии по вопросам соответствия сотрудников замещаемой должности и рассмотрения вопросов коррупционного характера;

– принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов.

При этом руководители считают наиболее эффективным способом поддержания уровня квалификации короткие курсы, стажировки и курсы повышения квалификации, а также самообразование. Многие руководители назвали также эффективным индивидуальное обучение в подразделении, кураторство, инструктирование, наставничество.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наибольшие затруднения сотрудники подразделений по работе с личным составом испытывают при осуществлении функций в области профилактики коррупции. В связи с этим интенсификация обучения на курсах повышения квалификации по данному направлению имеет важное значение для органов внутренних дел.

С учетом полученных данных особое внимание в нашем исследовании уделено функциональным задачам в области профилактики коррупции, которым был посвящен второй этап диагностики. В диагностике приняли участие сотрудники, имеющие высшее юридическое образование, окончившие как гражданские, так и ведомственные образовательные организации, разное должностное положение, стаж службы в ОВД, опыт работы в подразделениях по работе с личным составом системы МВД России. При этом у каждого имелось высшее юридическое образование, в большинстве своем неведомственное, что установлено устным опросом на занятиях. Опрашиваемые не имели опыта работы в подразделениях полиции, ежедневно применяющих в своей служебной деятельности УК РФ и КоАП РФ, а соответственно опыта выявления, квалификации, расследования и раскрытия преступлений и административных правонарушений. Их деятельность связана с прохождением службы в ОВД и организацией выполнения сотрудниками всех служб органа внутренних дел антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей, являющихся в соответствии с законодательством мерами, обеспечивающими профилактику коррупции.

Анкета была основана на функциональных обязанностях и задачах профилактической антикоррупционной деятельности, рассмотренных нами в параграфе 1.3 работы. В рамках учебного процесса данная анкета также использовалась и предназначалась для опроса в первые два дня обучения, до начала освоения учебного материала.

Анализ ответов позволяет преподавателю получить сведения о том, на какие учебные вопросы следует обратить внимание в конкретной учебной группе. Опрос так же, как и по предыдущим анкетам, проводился с соблюдением анонимности.

Анкета содержала вопросы не только в отношении конкретных затруднений, касающихся служебных задач и функций, но и факторов, которые могут повлиять на эффективность работы сотрудника. Сформулированы следующие вопросы:

1. Какие трудности вы испытываете при осуществлении антикоррупционной деятельности?

2. Какие из перечисленных функций для вас наиболее трудны при их выполнении?

3. В каких материально-технических условиях вы работаете?

4. От чего вы больше всего устаете при выполнении своих должностных обязанностей?

5. Что вы будете ожидать от повышения квалификации при планировании такого обучения в ближайшем году?

По каждому из вопросов предлагалось от 5 до 16 вариантов ответов, из которых респонденту необходимо было отметить наиболее значимые любым знаком.

Полученные данные преобразованы в диаграмму (рисунок 8, подробнее в Приложении Б) по разделам анкеты. Они позволяют наглядно оценить затруднения, с которыми сталкиваются сотрудники при реализации своих функций, учитывая постановку вопроса в анкете.

Анализ результатов показал, что острее всего в профилактике коррупции сотрудники воспринимают трудности с толкованием норм антикоррупционного законодательства (43,3 % опрошенных), общеправовыми вопросами (36,4 %) и квалификацией деяний, совершенных сотрудниками (33,8 %). Усложняют работу и влияют на ее эффективность, а также вызывают наибольшую усталость многофункциональность (29,9 %) и большой объем документов (41,6 %). Многие респонденты отметили эти пункты восклицательным знаком, обозначая их как особую проблему. Это говорит об излишней бюрократизированности антикоррупционных государственных механизмов. Эти показатели являются звеньями одной цепи. Многофункциональность в современном мире присутствует во многих видах деятельности, но в кадровой службе она наиболее выражена. Это один из основных факторов, который говорит о необходимости тщательного подбора сотрудников с учетом психологических характеристик и специфики мышления. Многофункциональность подразумевает большой поток различного рода документов и соответственно информации.

ТРУДНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФИЛАКТИКИ КОРРУПЦИИ



Рисунок 8 – Трудности сотрудников подразделений по работе с личным составом при осуществлении профилактики коррупции

Здесь на первый план выходит умение сотрудника структурировать поступающую информацию. Для этого необходимо иметь хорошее представление обо всем спектре задач своего подразделения, направлениях работы с личным составом и взаимосвязей между ними. Исходя из приведенных показателей можно сделать вывод, что работа по профилактике коррупции требует упрощения и структурирования.

Среди непосредственных функциональных обязанностей наибольшие сложности вызывают:

- подготовка проектов нормативных правовых актов (28,3 %);

– осуществление проверок достоверности и полноты сведений, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей в ОВД (26,6 %);

– принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов (20 %).

Если сопоставлять трудности служебной деятельности и при осуществлении конкретных функций, то можно наблюдать взаимосвязь между этими параметрами. Недостатки общеюридической подготовки влияют на правильное толкование норм права, а следовательно, на правильную квалификацию деяний сотрудников. Это, в свою очередь, влияет на выводы по результатам проверок достоверности и полноты сведений, представленных гражданами, претендующими на замещение должностей в ОВД, а также проверок, связанных с выполнением антикоррупционных ограничений и запретов, в том числе определения наличия личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов. Кроме того, проведение проверки подразумевает в первую очередь сбор информации в отношении сотрудника. Это невозможно сделать качественно и быстро, если не представлять, кто чем занимается в подразделении по работе с личным составом и какую информацию в каких документах можно получить. Поэтому крайне важным является хорошее ориентирование в структуре направлений деятельности кадровых подразделений и понимание их взаимосвязи. Как показывают данные анкет, которые содержали пункт об опыте работы в ОВД и в подразделениях по работе с личным составом, сотрудники рассматриваемой нами категории во многих случаях не имеют опыта работы не только в подразделениях по работе с личным составом, но и вообще в органах внутренних дел. Именно это может быть причиной плохого ориентирования регионального звена в структуре направлений деятельности кадровых подразделений и существенно влиять на качество работы в области профилактики коррупции.

Без необходимого опыта работы для таких сотрудников значительно сужается круг источников информации, значимой для недопущения конфликта интересов и проведения антикоррупционных проверок. Профилактика коррупции в органах внутренних дел часто связана с выявлением более серьезных правонарушений. Например, сокрытие сотрудниками каких-либо сведений, подлежащих указанию в справке о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, может быть признаком получения неофициальных доходов посредством взяток, мошеннических схем или другими

незаконными способами. При отсутствии умения определять признаки состава преступления в деяниях сотрудника, в отношении которого проводится проверка, или его документах, привлечших внимание, поиска информации, знания особенностей взаимодействия и функциональной структуры подразделений, значительно снижается эффективность работы. Кроме того, отсутствие опыта работы ухудшает результаты взаимодействия с оперативными подразделениями, подразделениями собственной безопасности, а также с другими правоохранительными органами, а иногда это взаимодействие не осуществляется совсем. Отсутствие какого бы то ни было опыта работы в органах внутренних дел при выполнении обязанностей по профилактике коррупции влечет за собой серьезные упущения в работе.

Кроме перечисленного, для всех подразделений средний уровень сложности составляет организация просвещения и обучения сотрудников. Это может быть следствием отсутствия необходимых знаний и умений, а также понимания сути антикоррупционного просвещения.

Исследование учебных планов по разным специальностям, тематических планов дисциплин, а также различных распоряжений и методических рекомендаций показывает, что нигде не рассматриваются содержание и методы антикоррупционного просвещения. Каждый исполнитель выполняет эту функцию так, как понимает сам. Кроме того, как показывают исследования П. А. Кабанова, «правотворческие органы вкладывают разную смысловую нагрузку в предлагаемые ими термины и словосочетания, связанные с организацией и осуществлением антикоррупционного просвещения»¹. Органы публичной власти, используя различные словосочетания, созданные на основе понятия «просвещение», не разъясняют их содержание. Это вызывает затруднение в реализации стоящих задач.

Анализ ответов на вопрос об ожиданиях от курсов повышения квалификации показал, что 51,6 % слушателей ожидают от обучения получения методических материалов, которые могут им помочь в работе. Оправдание надежд в этой области нередко приводит к нескрываемому восторгу сотрудников.

Помимо прочего, большую долю ожиданий слушателей курсов составляют разъяснения порядка выполнения антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей (38,3 %), разъяснения понятия конфликта интересов и того, кто может являться его стороной, а также

¹ Кабанов П. А. Антикоррупционное просвещение как средство противодействия коррупции: понятие и содержание. // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 4 (32). С. 42–51.

получение алгоритма применения норм антикоррупционного законодательства, который позволял бы выработать единые подходы к применению законодательства с другими правоохранительными органами и судами (по 35 %).

Как видно из показателей, предположения, возникшие на первом этапе работы, о необходимости усиления общеюридической подготовки и обучения толкованию норм права, вполне справедливы. Необходимо также более полно рассмотреть вопросы размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в сети «Интернет» и осуществления проверок выполнения требований статьи 12 федерального закона «О противодействии коррупции»¹.

Результаты анализа полученных данных говорят о том, что сформировавшиеся в последние годы требования к сотрудникам кадровых подразделений вызывают необходимость искать способы интенсификации обучения в короткие сроки повышения квалификации. Выявленные трудности вполне объяснимы, являются закономерными. Обосновывается эта точка зрения тем, что профилактика коррупции, заключающаяся в выявлении и последующем устранении причин коррупции, — сложный, многоуровневый процесс. Даже наличие высшего образования и многолетний опыт работы не всегда позволяют преодолеть возникающие в данной деятельности трудности. Это обусловлено несколькими причинами.

Во-первых, тем, что это направление деятельности государственных органов как нормативно оформленное развивается всего 12 лет. В декабре 2008 г. в России принят федеральный закон «О противодействии коррупции», который позволил структурировать работу в области профилактики коррупции, сформулировал систему антикоррупционных требований к государственным и муниципальным служащим и дал толчок к развитию всего антикоррупционного законодательства страны. Но любой закон не может учесть множество технических вопросов, которые должны быть предметом внимания методических разработок. Они важны для того, чтобы избежать таких характерных недостатков, как неполнота, неточность, неясность, противоречивость нормативных правовых актов.

Во-вторых, следует отметить, что антикоррупционному законодательству присущи такие характеристики, как сложность, неясность и запутанность сформулированных нормативных текстов.

¹ О противодействии коррупции: федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. I–II), ст. 6228.

В-третьих, затруднения обосновываются тем, что задачи по противодействию коррупции охватывают все уровни государственных структур и организаций.

В-четвертых, профилактические меры направлены на формирование антикоррупционного поведения граждан в целом и сотрудников ОВД в частности. Регулирование и особенно коррекция поведения людей — дело непростое. Его нельзя осуществить каким-то одним способом или в какой-то определенный момент. Любой стиль поведения формируется у человека в течение длительного времени. На этот процесс влияют многие факторы, события, наличие образцов для подражания и т. п. Это многоэтапный процесс. На формирование социально значимого поведения людей заметно влияет знание ими алгоритмов действий и жестко установленных требований, в т. ч. правовых.

Все перечисленное объясняет необходимость разработки для обучающихся на курсах повышения квалификации конкретных методических путей организации и содержания формирования антикоррупционного поведения сотрудников ОВД.

Обобщая полученные аналитические данные, нами были сгруппированы типовые затруднения и запросы сотрудников кадровых подразделений в системе МВД России и классифицированы по шести направлениям в соотнесении с задачами их служебной деятельности. К ним относятся:

1. Вопросы профилактики коррупции и организация выполнения ограничений, запретов и обязанностей.

2. Комплектование ОВД.

3. Проведение различных видов проверок.

4. Документационное обеспечение режима труда и отдыха сотрудников (учет рабочего времени, отпусков, больничных, переработки).

5. Индивидуальное обучение сотрудников и наставничество.

6. Общеюридическая подготовка: определение видов правонарушений, видов ответственности (уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная), определение составов коррупционных правонарушений, квалификация деяний; определение ответственности субъектов профилактики коррупции.

В направлении, вызывающем наибольшие затруднения (профилактика коррупции), выделены чаще других встречающиеся проблемные вопросы. К ним относятся:

- 1) место и роль направлений деятельности по профилактике коррупции в системе задач по работе с личным составом;

- 2) полномочия подразделений по работе с личным составом районного, регионального и федерального уровня;

3) толкование норм антикоррупционного законодательства и определение в служебных ситуациях личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов;

4) особенности и основания проведения различных видов проверок, образующихся в деятельности подразделений по работе с личным составом;

5) правила подготовки проектов нормативных правовых актов и порядок проведения антикоррупционной экспертизы правовых актов.

Таким образом, на первоначальном диагностическом этапе исследования был выявлен ряд типичных затруднений в области профилактики коррупции, присущих территориальным органам МВД России всех регионов. На основе полученных данных формирование учебного материала курса повышения квалификации было сориентировано на их разрешение в процессе обучения с применением методов интенсификации.

2.3. Экспериментальная программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации

На основе анализа литературы, классификации затруднений сотрудников подразделений по работе с личным составом и определения квалификационно-функциональной характеристики сотрудников кадровых подразделений была разработана программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации (далее — программа интенсификации). Структура программы представлена на рисунке 9.

Целевая идея программы — интенсификация обучения сотрудников на курсах повышения квалификации, достигаемая за счет реструктурирования и систематизации учебного материала, интерактивных методов, введения дополнительных материалов, важных для качественного исполнения функциональных обязанностей сотрудниками на рабочих местах. Программа строится на основе выявленных на диагностическом этапе запросов и затруднений сотрудников по работе с личным составом.

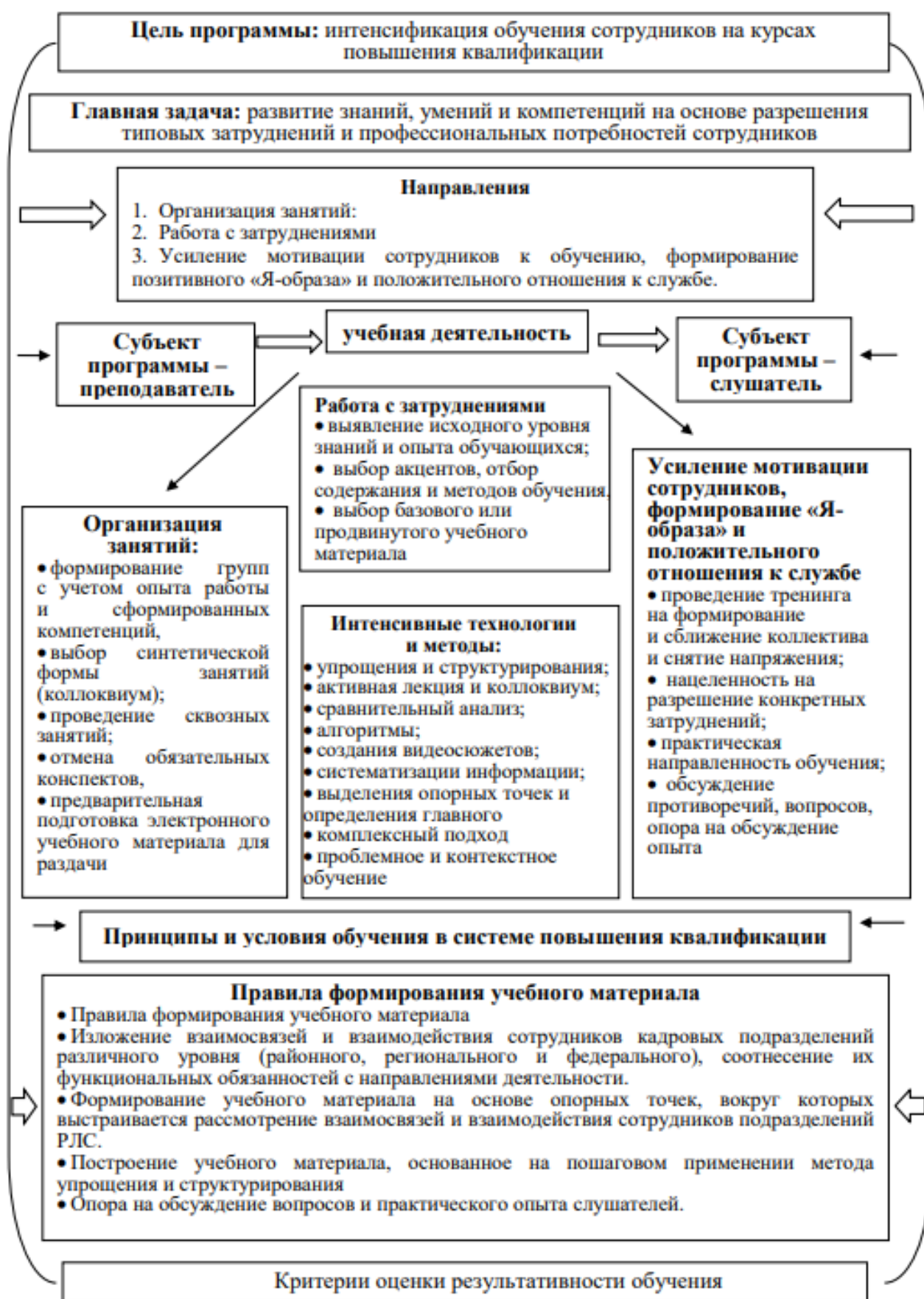


Рисунок 9 – Структура программы интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации

Экспериментальная программа интенсификации условно разделена на три направления, каждое из которых связано друг с другом:

1. Организация занятий.

2. Работа с затруднениями

3. Усиление мотивации сотрудников к обучению, формирование позитивного «Я-образа» и положительного отношения к службе.

Первое направление — организация занятий по повышению квалификации. Это направление является принципиально важным и требует выполнения четырех положений.

Во-первых, выявление с первого дня курсов повышения квалификации исходного уровня знаний и опыта обучающихся как необходимое условие интенсификации обучения. Определение исходного уровня знаний должно осуществляться путем проведения тестирования и анкетирования с помощью разработанных и представленных в данном параграфе оценочных материалов.

Особое внимание уделяется выявлению у слушателей опыта работы в подразделениях по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также отдельно — в подразделениях по работе с личным составом и в органах внутренних дел.

Во-вторых, на основе полученных данных преподаватель выбирает акценты, которые будут сделаны на тех или иных подтемах или отдельных вопросах, отбор содержания и методов обучения, выбор в пользу базового учебного материала или продвинутого. При занятиях с опытными сотрудниками необходимо уделить особое внимание разбору нестандартных сложных практических ситуаций с опорой на законодательство и при выявлении каких-либо затруднений в применении базовых понятий и процедур обращаться к их проработке. Это позволит повысить мотивацию опытных сотрудников к обучению и снимет напряжение.

В-третьих, потребуется изменение формы проведения занятий. Классический подход со стандартным проведением лекции, семинара и практического занятия неэффективны в дополнительном профессиональном образовании и не дают необходимого результата по освоению учебного материала.

Многие авторы называют наиболее действенным способом освоения учебного материала слушателями на курсах повышения квалификации обмен опытом, обсуждение практических проблем, коллективный поиск наиболее правильного решения в конкретной практической ситуации. Добиться от слушателей желания говорить, общаться, анализировать, высказывать свое мнение — основная задача

преподавателя. Этой цели не способствует обычная лекция, во время которой в основном говорит только преподаватель. При этом необходимо понимать, что фактически преподаватель дает учебную информацию, с которой слушатели работают каждый день в своих подразделениях. Кроме того, они уже обладают высшим образованием, нередко имеют научные степени, и учебная информация, насыщенная теоретическими рассуждениями, которые никак не привязываются к практике, не находит у них активного отклика. Но выявление затруднений, с которыми сталкиваются слушатели при исполнении своих должностных обязанностей на местах, без активного общения и беседы весьма проблематично.

Семинар, в свою очередь, обычно предполагает ответы слушателя на вопросы преподавателя по теме занятия или доклады, сообщения. Однако практика показывает, что такой вариант общения вызывает неоднозначную реакцию слушателей по разным причинам. Одни стесняются показать свою плохо поставленную речь, нечетко формулируют свои мысли, но это не означает, что они плохо выполняют свою работу. Другие считают, что они слишком опытные сотрудники, чтобы «тратить зря время» на таких занятиях, и иногда высказывают подобное мнение открыто. И даже проведение семинара по авторским методикам является скорее проверкой знаний, чем выявлением затруднений. Ответы на вопросы, задаваемые преподавателем, могут не охватить те тонкости, разъяснение которых действительно требует обсуждения и анализа. В результате снижается результативность занятия.

Практические же занятия подразумевают решение практических кейсов, проведение деловых игр и привлечение практических работников к занятиям. Однако это требование выглядит несколько странно, если учесть, что в аудитории находится 20–30 практиков и практические ситуации они решают каждый день. Деловых игр им также хватает на работе, а реальная практика их не отпускает даже во время занятий — звонки с работы и мобильные сообщения продолжают и в командировке.

Разработанная программа интенсификации предполагает такую форму занятий, которая вбирает в себя лекцию, семинар и обсуждение практических вопросов, — коллоквиум (от лат. *colloquium* — собеседование), синтетическое (интегрированное) занятие, проводимое в интерактивной форме. Это вид учебно-теоретических занятий, представляющих собой обсуждение под руководством преподавателя широкого круга проблем, относительно самостоятельного большого

раздела лекционного курса¹. Коллоквиум позволяет выполнить все задачи, поставленные перед преподавателем для достижения целей курса повышения квалификации.

Синтетический тип занятий требует от преподавателя живого общения, доброжелательного настроения, отсутствия высокомерия, осознания, что перед ним находятся специалисты, обладающие уже обширными знаниями. Только такой подход снимет напряжение и скованность у слушателей, позволит увлечь их темой занятия, стимулирует желание слушателя показать уровень своей подготовленности и получить ценные сведения от своих коллег в процессе общения. Задача преподавателя — удержать разговор в русле изучаемой темы, создать атмосферу анализа практической ситуации, сопоставления предлагаемого алгоритма действий с законодательством, подогреть интерес слушателей или предложить продолжение темы, если активность слушателей ослабевает. Кроме того, внимательно слушая беседу, преподаватель выявляет затруднения слушателей и предлагает в них разобраться. Таким образом, подобное интерактивное занятие способствует интенсификации обучения в процессе повышения квалификации.

Коллоквиум может быть, как формой проведения занятия, так и формой контроля, так как часто в высшей школе он применяется как разновидность устного экзамена, коллективного опроса, позволяющая в короткий срок выяснить уровень знаний большого количества слушателей по разделу курса.

Такая форма занятия была опробована и внедрена в программу повышения квалификации рассматриваемой категории обучающихся в Санкт-Петербургском университете МВД России. Встроенные в него технологии проблемного обучения, применяемые после рассмотрения базового учебного материала, дают высокие результаты. Важным условием успешности коллоквиума является отсутствие обязанности письменной фиксации материалов. Начиная записывать, слушатель отвлекается от дискуссии, теряет нить разговора, а главное — теряет драгоценное время. В современном мире цифровых технологий наиболее эффективной оказывается раздача электронной версии заранее подготовленных преподавателем учебно-методических материалов. Короткие записи слушатель может вести по собственному желанию. Такой подход к ведению конспектов позволяет сэкономить

¹ Применение интерактивных методов в образовательном процессе высшей школы / Е. Л. Дмитриева [и др.] // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2014. № 1 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-interaktivnyh-metodov-v-obrazovatelnom-protssesse-vysshey-shkoly> (дата обращения: 29.09.2019).

время, рассмотреть большой объем информации, сохранить активность и интерес слушателей, напряженность занятия. Это в числе других мер позволит интенсифицировать процесс обучения в системе повышения квалификации.

В-четвертых, интегрированные формы подразумевают также совмещение учебного материала. Такие занятия называют аффилированными или сквозными. Они пронизывают несколько тем курса либо присоединяют важный необходимый материал, который отдельно в курсе не изучается, но в практических ситуациях взаимосвязан с рассматриваемыми темами. При таком подходе увеличивается объем получаемых обучающимися знаний и улучшается качество освоения основного учебного материала.

Таким образом, **первое направление программы интенсификации** включает в себя следующие организационные действия:

- проведение входного контроля, а также опроса обучающихся на предмет наличия опыта работы;
- изменение формы проведения занятия на коллоквиум — синтетическую интерактивную форму, совмещающую в себе лекцию, семинар и практическое занятие;
- отмену обязательности ведения конспекта;
- предварительную подготовку учебного материала, предназначенного для передачи в электронном виде слушателям для самостоятельного изучения и использования по месту службы при необходимости.

Второе направление посвящено работе с трудностями, возникающими у обучающихся при выполнении ими их функциональных обязанностей по своим должностям в органах внутренних дел. Содержание и методы работы с затруднениями подробно раскрыты в параграфе 3.2 монографии.

Третье направление связано с повышением мотивации сотрудников подразделений по работе с личным составом к обучению и самоактуализации. С этой целью предусматривается не позднее второго дня курсов проведение в учебной группе психологического тренинга или упражнения по сплочению учебной группы самостоятельно преподавателем или с помощью психолога (преподавателя-психолога). Это позволяет в первый же день познакомить 30 человек, прибывших из разных регионов России, сплотить их в коллектив, образовать из них команду и нацелить на коллективную работу. Целью такого тренинга является: снятие напряжения в учебной группе, установление контакта между обучающимися, построение коллектива и коммуникации в группе, повышение доверия и близкое знакомство,

способность выполнять общее дело. Такого рода тренинги способствуют также интенсификации обучения ввиду того, что обучающиеся не тратят лишнее время на адаптацию и включение в учебный процесс. Высокий уровень напряжения и отсутствие коммуникативных связей в учебной группе мешают усвоению учебного материала и использованию интерактивных технологий преподавателем. Тренинги снимут напряжение и настроят на обучение. Различные психологические упражнения и тренинги описывают многие авторы, например, Н. Н. Ежова, В. П. Новиков, Т. В. Эксакусто.

В нашей экспериментальной работе после консультации с психологом был сделан выбор в пользу упражнений, которые не требуют специальных психологических знаний и навыков руководителя учебной группы. Используются упражнения: «Баранья голова», цель которого — за 5–10 минут познакомить всех слушателей группы и помочь им запомнить имена. Упражнение «А вы обо мне знали?» также за 10 минут знакомит слушателей с той информацией, которую каждый хотел бы о себе сообщить. Упражнение «Сказка по кругу»¹ имеет целью научить слушателей взаимодействовать друг с другом и внимательно относиться к словам своих партнеров по общению. Данное упражнение «включает» фантазию, что ценно для разрешения практических ситуаций, и расширяет видение проблемы. Важным эффектом упражнения является снятие напряжения, которое часто у прибывающих со всех регионов Российской Федерации сотрудников достигает высокой степени.

Упражнения могут быть выбраны на усмотрение преподавателя или по рекомендации психолога, но иметь те же цели.

Перечисленные направления реализуются в процессе решения следующих задач программы интенсификации:

- формирование у обучающихся системного взгляда на деятельность кадровых подразделений по профилактике коррупции в органах внутренних дел;
- определение места подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений в системе работы с личным составом;
- выявление главного (ключевых понятий и процедур) в учебном материале;
- формирование способности самостоятельно толковать сложные формулировки антикоррупционного законодательства;

¹ Эксакусто Т. В. Групповая психокоррекция: Тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития. 2-е изд. Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. С. 112.

– формирование способности определять, какую процедуру необходимо применить в конкретной практической ситуации и осуществлять алгоритмы их выполнения, на их основе определять перечень необходимых дополнительных действий правового, психолого-воспитательного, социального и этического характера.

– повышение мотивации сотрудников, при необходимости формирование «Я-образа», положительного отношения к службе, понимания правовой защищенности при выполнении своих должностных обязанностей;

– внедрение в процесс повышения квалификации учебного материала, необходимого для высококачественной работы сотрудников указанных подразделений, с учетом наиболее распространенных затруднений.

Успех применения описанной экспериментальной программы интенсификации обучения в процессе повышения квалификации может иметь место только в случае соблюдения основных принципов и выполнения определенных требований. Это является условием достижения цели экспериментальной программы, а именно проверки гипотезы о том, что применение описанных педагогических методов, технологий и реализация требований позволит интенсифицировать обучение сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в процессе повышения квалификации.

Перечислим эти принципы и требования.

Принцип научности конкретизируется в программе через соотнесение мнений и мировоззренческих позиций с положениями Конституции Российской Федерации и законодательных актов международного и государственного уровня.

Принцип практической направленности означает максимальное приближение условий обучения к задачам служебной деятельности, изучение и учет проблем профессиональной деятельности и конструктивных путей их разрешения.

Принцип систематичности, последовательности, комплексности реализуется через:

– распределение изучаемого материала на логически связанные темы, системно охватывающие направления деятельности и задачи подразделений по профилактике коррупции;

– включение конкретных фактов и информации в общие системы, их классификация, выделение типовых задач и обстоятельств;

– выделение главного для запоминания и усвоения.

Принцип коллективно-индивидуального характера обучения выражается в определении индивидуальных особенностей учебной группы — исходного уровня знаний и опыта обучающихся.

Принцип сознательности и активности обучающихся предполагает:

- осмысление каждым обучающимся целей и задач повышения квалификации, учебного материала и его взаимосвязи с личным служебным опытом;

- постоянное вовлечение обучающихся в учебные коммуникации, использование активных методов и проблемного обучения, стимулирование включения обучающихся в поиск решений, выводов, оценочных суждений;

- постоянное соотнесение обучения с практикой профессиональной деятельности, развитие умения мыслить в нестандартных условиях.

Принцип позитивности, конструктивности и сотрудничества означает:

- ориентир на модель активного взаимодействия («Союз»);

- направленность на поиск путей развития и усовершенствования в атмосфере сотрудничества, а не на выявление ошибок и нарушений.

Принцип обучения на высоком, но доступном уровне требует:

- руководить познавательной деятельностью обучающихся;

- при организации занятий и отборе содержания учитывать уровень подготовленности группы в целом и каждого обучающегося отдельно;

- начинать изучение материала с легкого, постепенно переходя к трудному;

- раскрывать доходчиво сложные научные и правовые положения;

- использовать аналогию, сравнение, сопоставление, противопоставление и другие приемы;

- вводить каждое новое понятие так, чтобы оно не только логично вытекало из поставленной познавательной задачи, но и подготовлено всем ходом обучения.

Принцип достижения прочности знаний, умений, навыков требует:

- разъяснять обучающимся значение изучаемого материала для разрешения практических ситуаций, важность правильного применения определений и процедур для соблюдения прав и свобод сотрудников, в отношении которых они осуществляются, последствия их несоблюдения, в том числе судебные;

- в целях прочного запоминания широко использовать упражнения, тренировки, решение практических задач, которые в процессе повышения квалификации могут быть отработаны на примере конкретных практических ситуаций из опыта обучающихся сотрудников.

Принцип наглядности обучения требует:

- осуществлять качественную подготовку к занятию и создавать конкретные наглядные средства обучения;
- выбирать наглядное пособие в зависимости от метода обучения (схемы, фотографии, иллюстрации, видеоматериалы, графики, диаграммы и т. п.).

Важным является выполнение обязательных условий интенсификации обучения, сформулированных в параграфе 1.1: эффективной экономии времени и инновационности.

Завершение обучения сопровождается выдачей подготовленных заранее дополнительных материалов, краткого руководства или учебного пособия, брошюры с алгоритмами действий в отношении служебных ситуаций. Это создает пролонгированный эффект обучения, так как сотрудник имеет возможность восстановить в памяти пройденный курс повышения квалификации и изучить самостоятельно дополнительные аспекты деятельности. Подобная практика используется и в других странах. Так, американские коллеги выдают своим сотрудникам после обучения «Руководство по полевой подготовке сотрудников полиции»¹, которое предназначено для того, чтобы предоставить правоохранительным органам дополнительный важный элемент программы подготовки офицера после того, как он завершит обучение. Завершение обучения с помощью руководства укрепляет и дополняет базовый курс.

Ожидаемым итогом программы является повышение эффективности курсов повышения квалификации за счет интенсификации обучения в процессе повышения квалификации при выполнении перечисленных в программе задач.

Обязательным условием успешности программы является использование разработанной таблицы функционально-квалификационных характеристик, которая позволяет определить, на формирование каких знаний и способностей должен быть направлен учебный материал (параграф 2.1). Каждое из них является критерием сформированности у сотрудника компетенции – способности планировать, организовывать и проводить мероприятия по профилактике нарушений служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел. Для их проверки в процессе монографического исследования разработаны оценочные средства, направленные на определение способности сотрудника самостоятельно на высоком уровне выполнять возложенные на него конкретные функции и задачи.

¹ См.: Jackson M. D. Police officer field training manual. Portland: Department of Public Safety, 2013. 140 p.

Для удобства каждому критерию присвоен буквенно-цифровой код, как представлено в таблице квалификационно-функциональных характеристик (параграф 2.1).

Оценочные средства представляют собой закрытые тестовые задания, основанные на реальных практических ситуациях, с predetermined ответами, по типу задание-выбор, моноальтернативные (среди предложенных четырех вариантов ответов только один правильный). При разработке оценочных средств учитывалось, что содержание тестовых заданий должно соответствовать трем критериям качества контроля: валидности, надежности и объективности. Комплект тестов разрабатывался таким образом, чтобы охватить все отраженные в таблице 2 критерии, а в комплексе все тестовые задания могли определить уровень сформированности указанной компетенции. Тесты предназначены для получения сведений об исходном уровне познавательной деятельности обучающихся и объективного определения степени освоения учебного материала в результате повышения квалификации на завершающем этапе обучения. Оценочные средства охватывают все темы курса повышения квалификации.

Содержание контрольных тестовых заданий основано на реальных практических ситуациях, с которыми сталкиваются сотрудники в своей повседневной служебной деятельности. Предлагаемые ответы отражают варианты решений, которые могут быть приняты в предлагаемой оперативно-служебной ситуации. Только правильный ответ содержит законное решение.

Тесты также позволяют в начале обучения определить акценты, которые необходимо сделать преподавателю в конкретной учебной группе и её общий уровень (продвинутый, средний или слабый).

Оценочные средства сгруппированы в пять групп, соответствующих задачам подразделения. Весь комплекс оценочных средств представлен в приложении В.

Содержание тестовых заданий соответствует критериям эффективности экспериментальной программы интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации.

Для оценивания результатов тестирования используется девятибалльная система. Количество правильных ответов умножается на 9 и делится на полное количество заданий в тесте (в нашем случае их 25), то есть по формуле:

$$X = S \times 9 : 25, \quad (1)$$

где: X — общая оценка за тест;

S — количество правильных ответов в тесте.

Опыт реализации программы интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в процессе повышения квалификации представлен в третьей главе исследования.

Завершая рассмотрение экспериментальной программы, можно сделать следующие выводы.

1. Программа интенсификации обучения основана на результатах теоретического анализа предмета исследования и данных, полученных на диагностическом этапе исследования. Данные диагностического этапа позволили выделить затруднения слушателей, решение которых определило содержание программы.

2. Анализ теории и опыта практической работы позволил выделить обязательные принципы (научности; практической направленности; систематичности, последовательности, комплексности; коллективно-индивидуального характера обучения; сознательности и активности обучающихся; позитивности, конструктивности и сотрудничества; обучения на высоком, но доступном уровне; достижения прочности знаний, умений, навыков), обязательные условия интенсификации (эффективной экономии времени и инновационности), а также требования (ориентир на разработанные квалификационные требования, изменение формы занятий на коллоквиум, использование разработанных в рамках исследования методических материалов и схем, комплексности обучения, применение рекомендованных в программе интенсивных педагогических методов, классификации деятельности по объекту) внедрения программы, обеспечивающие ее успех.

3. Содержание программы охватывает вопросы организации занятий, работы с затруднениями и усиления мотивации сотрудников к обучению, формированию «Я-образа», положительного отношения к службе.

4. Педагогические методы и технологии, интенсифицирующие обучение, описываются в третьей главе монографии и имеют широкий спектр действия, не ограничиваясь узким направлением деятельности органов внутренних дел.

5. Разработанная программа интенсификации обучения в процессе повышения квалификации может быть применена в группах разной направленности и не ограничивается формируемыми из числа

сотрудников подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений. При этом она может применяться как в неизменном виде, так и с корректировкой под специфику деятельности сотрудников кадровых и других подразделений.

Глава 3

ОПЫТ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КАДРОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Педагогические технологии и методы в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России

Педагогические технологии и методы, применяемые в подготовке специалистов и повышении их квалификации, являются базовым инструментом, позволяющим обеспечить высокий уровень качества обучения. Педагогический опыт показывает, что только комплексное применение различных методов и технологий, традиционных и инновационных, позволяет достичь успеха в педагогическом процессе и добиться эффекта интенсификации. Именно поэтому цель настоящего раздела определена следующим образом: на основе изучения педагогических технологий определить их оптимальные сочетания с методами и современными условиями и требованиями для получения эффекта интенсификации в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений, а также последующая апробация полученных результатов.

Педагогических технологий, применяемых в высшей школе, существует много. Различны их классификации по определенным признакам. Н. Е. Фомин и М. К. Рункова считают, что педагогическая технология «может быть представлена тремя аспектами: научным, процессуально-описательным, процессуально-действенным¹.

Выделив в процессе педагогической деятельности технологии и методы, направленные на активизацию и интенсификацию учебной деятельности указанной категории обучающихся, мы определили те из них, которые позволили максимально активизировать учебную деятельность, сократить время освоения учебного материала и снизить когнитивную нагрузку и напряжение обучающихся. К ним могут быть отнесены: технология проблемного обучения (как основная), технология развития критического мышления, личностно-

¹ Фомин Н. Е., Рункова М. К. Педагогические технологии: Теория и практика применения в высшей школе // Интеграция образования. 2006. № 2 (43). С. 15–19.

ориентированные технологии, проблемная активная лекция в рамках коллоквиума, контекстное обучение, метод алгоритмов, технологии интеграции в образовании, технология концентрированного обучения, фактически являющаяся интенсификацией, и др.

Все эти технологии и методы активно используются в повышении квалификации не только на современном этапе, но и, как показывает изучение истории повышения квалификации (см. параграф 1.2), на этапе развития повышения квалификации в форме прообразов тех же методов. С течением времени их структура насыщалась новыми элементами и условиями успешности. Базовым принципом всех перечисленных технологий и методов повышения квалификации остается и в настоящее время их практическая направленность.

Описание, психологическое обоснование, дидактические основы и возможности применения в образовательной практике этих технологий приводятся в большом количестве исследований¹.

В нашей экспериментальной работе особенное внимание было уделено технологии проблемного обучения в комбинации с наиболее эффективно показавшими себя и удачно сочетающимися с ней методами и технологиями.

Проблемное обучение не новая технология. В последние десятилетия она стала предметом научного интереса многих авторов в разное время. Среди них И. А. Алехин, Н. В. Бордовская, А. А. Горелов, М. А. Данилов, А. Т. Климович, О. А. Овсянникова, А. И. Пустозеров, Д. В. Чернилевский и др. Как видно из их работ, базовые характеристики проблемного обучения остаются неизменными: виды проблемного обучения, его отличительные особенности, этапы организации и т. п. А. А. Горелов отмечает, что специфика направленности занятий при проблемном обучении определяется ведущим методом. Это могут быть: проблемная лекция, проблемный семинар, лекция-исследование, лекция-иллюстрация, лекция-провокация, семинар-дебаты, семинар-диспут, семинар с использованием эвристического

¹ См.: Ситаров В. А. Проблемное обучение как одно из направлений современных технологий обучения // Знание. Понимание. Умение. 2009. № 1. С. 148–157; Щуров Е. А. Технологии проблемного обучения в процессе профессионального саморазвития курсантов вузов МВД России // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2013. № 2 (20). С. 52–55; Купавцев Т. С., Мальченков Е. В. Использование метода проблемного обучения в учебно-воспитательном процессе вуза МВД России как средство активизации самосовершенствования курсантов и слушателей // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2008. № 9 (43). С. 34–37; Митина Н. А., Нуржанова Т. Т. Современные педагогические технологии в образовательном процессе высшей школы // Молодой ученый. 2013. № 1. С. 345–349 и др.

метода¹. Для повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений – это активная лекция, метод алгоритмов, сравнительный анализ, системный взгляд, которые отбирались с учетом контекста, обеспечивая их направленность на квалификационные требования к указанной категории должностей (параграф 2.1) и типовые затруднения сотрудников кадровых подразделений (параграф 2.2). Кроме того, контекст обеспечивался направленностью учебных проблемных ситуаций на реальный опыт слушателей.

Технология контекстного обучения, разработанная А.А. Вербицким², в синтезе с проблемным обучением позволила в форме обсуждения перенести требования законодательства на конкретные сложные практические ситуации, озвученные слушателями, обработанные преподавателем и предложенные к разрешению в режиме обсуждения всей учебной группой. Основой стал ранее усвоенный теоретический материал.

Включение в содержание курсов повышения квалификации моделирования практических ситуаций, характерных для профессиональной деятельности и создания представления личной причастности к решению проблемных ситуаций С. А. Горелов относит к основным психолого-педагогическим рекомендациям по оптимизации учебного процесса в системе повышения квалификации сотрудников ОВД³.

Одновременное обсуждение опыта, коллективный анализ, ориентир на реальные служебные ситуации и изучение теоретического учебного материала стали возможными благодаря применению в процессе коллоквиума метода активной лекции. Активная лекция помогает быстрому включению слушателей в процесс занятий, что важно в условиях ограниченных сроков повышения квалификации. Она способствует усилению мотивации за счет выявления проблемных зон знаний каждого слушателя и аудитории в целом. Активная лекция позволяет определить уровень подготовленности аудитории

¹ Горелов А. А. Технологии профессионально-ориентированного обучения: учебное пособие. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2020. С. 202.

² См.: Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. Москва: Высшая школа, 1991. 207 с.; Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования: учебное пособие. Москва: Московский городской педагогический университет, 2017. 266 с.; Вербицкий А. А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение. Москва: Издательство Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов, 1999. 75 с.

³ Горелов С. А. Предикторы и условия эффективности обучения офицеров МВД в системе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва: Московский психолого-социальный университет., 2015. С. 17.

и ее запросы по каждой отдельной теме курса повышения квалификации и сосредоточить усилия преподавателя на самом необходимом и актуальном. Как известно, любому человеку всегда интереснее обсуждать близкую ему проблему, чем ту, с которой он никогда не сталкивался.

Будучи тесно связанной с проблемным обучением, активная лекция позволяет не придумывать учебную проблему, а использовать ту, которую озвучат сами обучающиеся по заданной теме. Для этого нужно быть внимательным и чутким к высказываниям слушателей. Преподавателю останется лишь предложить совместно разрешить проблему с применением необходимых норм права. По опыту автора, именно в этот момент наибольший отклик у слушателей вызывает предложение обсудить проблему и высказать предполагаемые способы ее разрешения. Анализируя вслух версии слушателей, отвечая на вопросы, преподаватель фактически дает весь спектр материала лекции. Дополнение или опровержение, со ссылкой на соответствующее законодательство, озвученной информации, преподаватель корректирует в конкретной проблемной ситуации действия сотрудников. Благодаря максимальному включению слушателей в обсуждение информация усваивается более эффективно, чем при пассивной лекции. Ярко выражено то, как обеспечиваются практическая ориентированность обучения и его контекстность.

Активная лекция требует от преподавателя определенного педагогического мастерства, используя которое он должен удерживать обсуждение в заданном русле, иными словами, в рамках темы занятия.

Технология проблемного обучения требует в первую очередь постановки проблемы, реальной или приближенной к реальной. Необходимым условием проблемного обучения является наличие практического опыта преподавателя и постоянного поддержания уровня его квалификации. В начале обучения слушатели курсов повышения квалификации внутренне, а иногда и внешне, открыто, ставят под сомнение знания и уровень квалификации преподавателя, поэтому требуется создать атмосферу доверия и сотрудничества в аудитории, нацелить ее на достижение общей цели. Это творческий процесс преподавателя, который включает в себя различные приемы, в том числе психологические. Единство деятельности педагогического работника и обучающегося, их сотрудничество интенсифицируют развитие обучающегося как специалиста, профессионала¹.

¹ Гейжан Н. Ф., Никитина С. С. О методологии педагогики высшей школы // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (77). С. 154–161.

Преднамеренная постановка перед обучающимися учебно-познавательных проблем, задач, ситуаций и противоречий позволяет выработать у слушателей умения, необходимые для применения законодательства в реальной жизненной ситуации и толкования норм права при их применении. В условиях проблемного обучения может быть получен не только необходимый учебный и развивающий эффект, но и воспитательный. Решение проблемных задач, ситуаций, противоречий позволяют обучающимся научиться работать творчески, проявить свои способности к логическому мышлению, анализу, сопоставлению фактов. Разрешение проблемных ситуаций в учебной группе развивает умение работать в коллективе. В процессе этой работы происходит прием-передача практического опыта, что вызывает у обучающихся интерес и даже азарт, повышает мотивацию. Реакция слушателей и конечный результат изучения учебного материала показали: в том случае если предложенная проблемная ситуация оторвана от реальности, она не воспринимается как полезная, не вызывает интерес и вследствие этого не повышает мотивацию.

Кроме перечисленного, важно, чтобы проблемная ситуация была частью комплексного подхода к выработке устойчивых практических умений, а также содержать противоречия и трудные для слушателя аспекты, но быть посильной для разрешения. Такая проблемная ситуация вызывает больший интерес и отклик.

В результате проведенной опытно-экспериментальной работы и изучения литературы выработан алгоритм использования проблемных ситуаций, который включает в себя:

- выбор цели и места проблемной ситуации в учебном процессе, то есть определение конкретного занятия или занятий в программе курса повышения квалификации, момента в выбранном занятии, в который интеграция проблемной ситуации будет максимально эффективной;
- подготовку учебной группы к решению данной проблемной ситуации, то есть создание стимула к ее разрешению, обеспечение мотивации к познанию и анализу;
- непосредственно постановку преподавателем в учебной группе проблемной ситуации и при необходимости постановку вопроса;
- осознание проблемы обучающимися;
- основную часть: управление процессом поиска решения проблемы обучающимися, а именно: нацеливание на первоначальный анализ проблемной ситуации, активизацию применения имеющихся знаний и умений для поиска ответа на проблему, выдвижение гипотез, основанных на правовых нормах, их обсуждение, при необходимости

включение в обсуждение для его развития в определенных преподавателем рамках и проверка вариантов решения проблемной ситуации со слушателями путем обращения к правовым нормам;

– определение окончательного результата, его всесторонняя оценка с точки зрения требований законодательства, определение полноты ответа, оставшихся нерешенных аспектов и взаимосвязи с другими видами деятельности, необходимости взаимодействия с другими службами, подразделениями, органами и организациями в предложенном варианте решения проблемной ситуации;

– обсуждение возникших противоречий, вопросов, несогласия слушателей и их анализ и сопоставление с требованиями законодательства, определение взаимосвязи с предварительно изученным теоретическим учебным материалом, что будет обеспечивать мотивацию обучающихся к дальнейшему изучению теоретической части курса повышения квалификации и понимания необходимости этого.

Соблюдение данного алгоритма показало возможность сохранения целостности и эффективности проблемного обучения, а взаимосвязь с перечисленными методами и технологиями обеспечила интенсификацию обучения.

При решении проблемных ситуаций каждый слушатель может проявить себя с разных сторон: в качестве человека, отлично знающего требования законодательства; в качестве аналитика; в качестве организатора, оратора, человека, способного вести дискуссию и обладающего творческим мышлением, и т. д. Слушатели, не склонные к выражению своего мнения, имеют возможность слушать и наблюдать за обсуждением, а затем вступить в дискуссию, задать вопрос или сделать выводы в определенный момент.

Применение технологии проблемного обучения наиболее эффективно и поэтому будет иметь интенсифицирующее значение в случае сочетания с предварительным доведением требований законодательства, разбором различных алгоритмов и обязательных условий выполнения процессуальных процедур. Подобный подход позволяет снизить когнитивную нагрузку на обучающегося и обеспечить эффективность обучения слушателей с малым опытом работы, который им еще не позволяет самостоятельно решить учебную задачу. Эффективность такого подхода в рамках совершенствования подготовки полицейских с точки зрения когнитивной нагрузки описывают

Ребекка Макфорд, Шевон Кори и Крейг Беннелл, сотрудники факультета психологии Карлтонского университета Оттавы (Канада)¹.

Повышение квалификации сотрудников кадровых подразделений отличается своей спецификой. Оно практически всегда требует сравнительного анализа информации, относящейся к разным учебным дисциплинам. Это связано с множеством направлений деятельности кадровых подразделений, их тесной взаимосвязи и большим количеством схожих между собой процедур, но имеющих индивидуальные особенности. Регулируются такие процедуры совершенно разными нормативными документами. В итоге выявлена четкая потребность слушателей в проведении сравнения таких процедур и закрепления знаний о том, в каких случаях и какую норму права следует применить.

При сравнительном анализе кадровых процедур свою эффективность показывает сочетание с методом алгоритмов и структурированием учебной правовой информации, но не в рамках рассмотрения одной статьи правового акта, а при сопоставлении целых процедур. На получение и изучение алгоритмов действий в служебной деятельности есть запрос и от самих слушателей, которые выражают его как в устной прямой форме на занятиях, при проведении анкетирования, так и неявно желают получить алгоритм действий, задавая на занятиях вопросы, которые дают понять, что такая необходимость у них есть.

При рассмотрении специфики служебной деятельности нами рассматривалась в параграфе 1.3 проблема отсутствия шаблонов в кадровой деятельности. Но эта особенность не мешает применению метода алгоритма, как может показаться человеку, не имеющему опыта работы в рассматриваемых подразделениях. Алгоритм действий, образно говоря, является «скелетом», на который нужно нарастить «мышечную массу» из знаний нормативных требований и умения анализировать, сопоставлять, видеть ситуацию масштабно, мыслить стратегически, но не терять способности видеть и учитывать мелочи, улавливать невербальное, ведь все глобальное всегда состоит из мелочей и очень конкретных вещей и обстоятельств.

Примером сравнительного анализа с применением алгоритмов в курсе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений можно назвать рассмотрение на одном занятии порядка проведения четырех видов проверок:

- 1) служебная проверка;

¹ Mugford M., Corey S., Bennell C. Improving police training from a cognitive load perspective // Policing: an international journal of police strategies & management. Vol. 36, № 2. 2013. P. 312–337.

2) проверка достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению;

3) проверка по травме;

4) проверка по жалобе гражданина.

При этом полезно сравнить основания проведения каждой проверки, ее сроки, особенности оформления, выводы и решения, которые принимаются по результату проверки. Но материал для изучения слишком обширен для одного занятия, и именно в данном случае оптимально использовать метод упрощения и структурирования большого учебного материала (подробнее рассмотрен в параграфе 3.2), после чего создать алгоритм действий по каждому виду проверок. Эта часть работы проводится преподавателем при подготовке к занятиям, на которых излагается уже обработанный таким образом учебный материал. Затем на занятии преподаватель совместно со слушателями проводит сравнительный анализ каждого из алгоритмов.

Такая технология подготовки учебного материала и проведения занятия опробована и успешно применяется как при подготовке сотрудников для подразделений по работе с личным составом в рамках высшего образования, так и на курсах повышения квалификации в Санкт-Петербургском университете МВД России. Она имеет важное значение для интенсификации обучения, так как появляется возможность за одно занятие рассмотреть материал четырех занятий, а качество усвоения учебного материала повышается в несколько раз. В 2018 г. было издано учебно-методическое пособие «Организация проведения проверок в работе с кадрами»¹, содержащее уже готовый учебный материал, изложенный по указанной технологии.

Кроме того, при таком глубоком анализе видов проверок сразу же возникает вопрос о полномочиях сотрудника, так как некоторые обучающиеся слабо знают пределы своих полномочий и пытаются их расширить, подменяя собой то оперуполномоченных, то следователей. Происходит это чаще с теми из них, кто увлечен работой и во что бы то ни стало стремится не просто получить результат, а наказать виновных, даже если при установленном факте нарушения не хватает юридически приемлемых доказательств. Обозначенная

¹ См.: Смородина В. А., Миронкина О. Н. Организация проведения проверок в работе с кадрами: учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2018. 64 с.

проблема потребовала дополнительного изучения отдельных норм уголовного и уголовно-процессуального права и основ оперативно-розыскной деятельности. Весь этот материал изучался в рамках учебной программы, без увеличения количества отведенных часов и сокращения объема учебного материала, первоначально заложенного в программу.

Используя указанные активные технологии обучения в предлагаемом сочетании, преподаватель реализует не только обучающую функцию, интенсифицируя процесс обучения, но и воспитательную, одновременно проводя эффективную профилактику нарушений законности. Такая помощь педагогического состава практическим органам крайне важна и необходима.

Эффективность проблемного обучения в сочетании с контекстным обучением, методом активной лекции и методом алгоритмов достигается при условии соблюдения некоторых правил формирования учебного материала¹, а именно:

1. Перечень функциональных обязанностей и полномочий сотрудников подразделений по работе с личным составом, зафиксированный в нормативных правовых документах, должен быть, с одной стороны, соотнесен с поэлементно разработанной структурой деятельности тех же подразделений других уровней (районного, регионального, федерального), а с другой – с системно рассмотренной средой, где необходимо взаимодействие с другими подразделениями правоохранительных органов. Это позволяет слушателям понять и осознать сложные взаимосвязи и место своих служебных обязанностей в сложных взаимодействиях.

2. При формировании учебного материала необходимо выделение опорных точек, вокруг которых будет выстраиваться рассмотрение взаимосвязей и взаимодействия сотрудников кадровых подразделений.

В системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений ОВД такими опорными точками являются: во-первых, направления кадрового обеспечения деятельности территориальных органов МВД России; во-вторых, классификация деятельности кадровых подразделений по объекту внимания (см. параграф 1.3), что позволяет слушателям систематизировать свою работу в случаях совмещения функций при неукomплектованности штатов.

3. Третьим требованием к формированию учебного материала является такое его построение, которое основано на пошаговом

¹ Миронкина О. Н. Педагогические требования к формированию учебного материала курса повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом // Международный научный журнал. 2019. № 4. С. 101–108.

применении метода упрощения и структурирования¹ (более подробно он будет описан в параграфе 3.2). Данный метод необходим при освоении нормативных правовых документов, где тексты норм сформулированы сложно и часто имеют большое количество отступлений. Примером могут служить статьи 10, 11 или 12 федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

4. Отбор учебного материала должен позволять преподавателю использовать методы интенсификации обучения, что особенно важно в связи с краткими сроками обучения в системе повышения квалификации. Это возможно, в частности, если преподаватель в процессе подготовки к занятию выделяет те ключевые позиции, которые он должен изложить сам в однозначных формулировках, и тот материал, который слушателям лучше найти самостоятельно в процессе интерактивного обсуждения опыта своей работы и коллег.

Опыт педагогической деятельности в системе повышения квалификации позволил заключить, что предлагаемые требования существенны при отборе материала и в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений в образовательных организациях МВД России. Они позволяют максимально связать учебную деятельность с трудовой и ускорить процесс профессионального роста специалиста. Выделенные четыре группы требований к учебному материалу, по своей сути, являются одним из методов интенсификации обучения. Это обосновывается тем, что сформированный по перечисленным требованиям учебный материал позволяет сотрудникам в процессе его применения в практической деятельности систематизировать свои обязанности в случаях совмещения функций.

В современной системе обучения образовательный процесс должен быть гибким и легко перестраиваться независимо от внешних объективных условий, как-то пандемия и режим карантина или военные действия в какой-либо стране, введение режимов контртеррористической операции, специальной военной операции, чрезвычайных ситуаций и тому подобное. Описанные технологии и методы, требующие живого общения преподавателя с обучающимися, позволяют быстро перейти на дистанционные технологии. Несмотря на то, что факт большей эффективности очного обучения по сравнению с дистанционным — неоспорим. Не обращать внимания на требования времени невозможно.

¹ Миронкина О. Н. Методика освоения норм антикоррупционного законодательства в системе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2019. № 3 (169). С. 210–216.

Цифровизация и информатизация прочно вошли в систему образования. Дистанционное обучение позволяет сэкономить большой объем времени и материальных средств за счет отсутствия необходимости оформлять командировки сотрудникам органов внутренних дел, зачисленным на повышение квалификации или переподготовку.

Проблемой использования дистанционных технологий в образовании занимались такие авторы, как К. С. Буриев¹, Н. В. Волженина², И. А. Нагаева³, Р. Р. Насибуллов⁴, М. М. Пьянников⁵, В. С. Шаров⁶ и др.

Использование дистанционных технологий в образовательном процессе имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным можно отнести: быстрый удаленный доступ к актуальной учебной информации, возможность оперативного общения участников образовательного процесса, возможность заложить в объем учебного материала самую значимую и выверенную информацию, которая будет изложена точно и полно, что не всегда удастся в рамках аудиторного занятия. В итоге при добросовестном отношении обучающегося к обучению и предоставлении ему руководством органа внутренних дел служебного времени на освоение учебного материала результат может иметь высокую степень оценки.

К отрицательным сторонам дистанционного обучения прежде всего можно отнести отсутствие или недостаточность контактной работы преподавателя и обучающегося, формальное прохождение обучения без освоения учебного материала, невозможность обсудить в учебном коллективе возникающие вопросы или практические проблемы, обменяться опытом, осуществить коллективный поиск наиболее правильного решения в конкретной практической ситуации. При этом именно данные методы многие авторы считают наиболее действенным способом освоения учебного материала слушателями на курсах повышения квалификации.

¹ Буриев К. С. Роль дистанционного обучения в современном образовании // Образование и воспитание. 2016. № 4. С. 4–6.

² Волженина Н. В. Организация самостоятельной работы студентов в процессе дистанционного обучения: учебное пособие. Барнаул: Издательство Алтайского университета, 2008. 45 с.

³ Нагаева И. А. Дистанционные образовательные технологии в современном образовании: монография. Москва: Директ-Медиа, 2018. 159 с.

⁴ Насибуллов Р. Р. Развитие дистанционной формы обучения будущих учителей (конец XX – начало XXI вв.): монография. Казань: Хэтер, 2013. 176 с.

⁵ Пьянников М. М. К вопросу о понятиях «дистанционное обучение» и «дистанционное образование» // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. 2010. № 1. С. 41–45.

⁶ Шаров В. С. Дистанционное обучение: форма, технология, средство // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2009. № 94. С. 236–240.

Дистанционное обучение как форма повышения квалификации только развивается и требует разработки дистанционных методов и технологий, позволяющих интенсифицировать обучение. Опыт показывает, что в работе с дистанционными технологиями на курсах повышения квалификации необходимо уделять пристальное внимание разработке учебного материала. Фактически это самое важное, так как текст лекции является основным источником учебной информации для обучающегося. Язык текста в этой форме обучения заменяет язык преподавателя. Лекции, написанные простым, доступным языком, приближенным к практике, вызывают больше понимания и положительного отклика обучающихся. Перед преподавателем стоит задача не разговаривать учебную группу, а привлечь их внимание с первых строк лекции, заставить заинтересоваться учебным материалом, почувствовать его полезность. Очень важно ощутить простоту его освоения. Это связано с тем, что повседневная служебная деятельность обучающихся и так связана с большим напряжением и требует внимательности при изготовлении и изучении документов, с длительным пребыванием за компьютером. Дистанционное обучение требует того же. Несмотря на то, что руководителям подразделений органов внутренних дел рекомендуется предоставлять обучающимся время для обучения, их должностные обязанности не сокращаются и не передаются другим сотрудникам. Таким образом, нагрузка на сотрудника, проходящего дистанционное обучение, значительно возрастает. Учитывая данные обстоятельства, преподаватель должен подходить творчески к составлению учебного материала и ставить перед собой цель оказать помощь сотруднику, а не усложнить его жизнь. Помощь выразится в полезности и простоте изложения учебного материала, а «изюминка» и интрига в начале каждой темы привлечет внимание и заинтересует. Проблемный характер дальнейшего текста лекции удержит внимание обучающегося.

Здесь хочется привести в пример художественную литературу, которую читал каждый из нас и помнит, что есть книги, которые увлекают с первых строк и читаются легко. Сформировалось даже такое образное выражение, как «проглотить книгу», подразумевая интересный сюжет и легкость восприятия. Такие книги читаются на одном дыхании. Именно к подобному эффекту необходимо стремиться при составлении письменных лекций для дистанционного обучения. Бесспорно, что это гораздо сложнее, так как суть лекций все-таки не художественный сюжет. Тем не менее, при таком стремительном развитии дистанционных технологий и увеличении потребности в них

возникает и необходимость обучения преподавателей особенностям подготовки к занятиям рассмотренного вида.

При составлении лекции преподаватель должен помнить, что читать ее будут сотрудники, которые каждый день работают с законодательством. Многие из них обладают большим опытом работы и научными степенями, как уже отмечалось ранее. Поэтому текст не может быть общетеоретическим и не иметь практической ценности. Крайне полезными оказываются выдержки из постановлений Верховного Суда Российской Федерации, ибо эта информация может использоваться как в повседневной работе, так и во время представления органа внутренних дел в судебном заседании.

Кроме того, при составлении учебного материала актуально опираться на выявленные со слушателями очных групп курсов повышения квалификации затруднения из практики и предложить пути их решения, которые были выработаны в процессе очного обучения. Таким образом, мы наблюдаем сквозной подход к работе в рамках повышения квалификации, связывающий между собой разные формы обучения.

Сквозной подход проявляет себя и как эффективный метод при составлении аффилированных лекций, которые пронизывают несколько тем курса либо присоединяют важный необходимый материал, который отдельно в курсе не изучается, но в практических ситуациях взаимосвязан с рассматриваемыми темами. При таком подходе увеличивается объем получаемых слушателями знаний и улучшается качество освоения основного учебного материала. Сквозной подход важен при прохождении, как очного повышения квалификации, так и дистанционного, существенно интенсифицируя обучение.

Внедрение в дистанционное обучение решения проблемных ситуаций также возможно, но имеет свои особенности. Так как в дистанционных формах повышения квалификации нередко не предусмотрена видеоконференцсвязь, в результате применения которой возможно обсуждение учебных вопросов, использовать проблемные ситуации можно и в другом варианте, например разослать их в виде сформированных тестовых заданий. Как и при очном обучении, тесты могут быть использованы в начале и в конце обучения. Их решение в начале обучения позволяет обучающемуся самостоятельно выявить наличие затруднений в определенной области. Проверка правильности решения задач в начале обучения не требуется. При этом обучающемуся сообщается, что эти же проблемные ситуации ему предстоит решить в конце обучения. Вследствие этого у него возникает нацеленность на поиск решений в тексте предоставленных ему для изучения

лекций. После повторного тестирования, по окончании обучения, слушателям направляется «ключ» с ответами. Таким образом достигается отчасти игровой эффект, которому сопутствует определенная доля азарта. Данные выводы сделаны на основании опыта проведения занятий в группах повышения квалификации исходя из того, что большинство обучающихся обратились по электронной почте с просьбой сообщить ответы, то есть ими была проявлена заинтересованность. Это было отмечено и в комментариях слушателей в электронных письмах и в ходе разговора по телефону.

Технологии проблемного обучения в полной мере используются и при составлении текста лекций. Примером может служить учебное пособие, которое упоминалось ранее, – «Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел», где приводятся примеры взаимодействия с другими правоохранительными органами по вопросам предоставления персональных данных, основанные на реальных сложных практических ситуациях. Наряду с этим описываются способы формирования антикоррупционного поведения с помощью коллективного поиска решения сложной жизненной ситуации, требующей морального выбора, с дальнейшим обсуждением юридических последствий каждого из выбранных путей.

Реализация интерактивной формы занятия, подразумевающей общение, беседу, обсуждение и анализ, в режиме видеоконференцсвязи затруднительна. В результате на первый план выходит возможность использования подготовленных учебно-методических материалов, причем в отличие от очного обучения они используются слушателями в своей служебной деятельности сразу же в период обучения как справочные материалы. Такая возможность сохраняет активность и интерес слушателей к обучению, а также в числе других мер интенсифицирует процесс обучения в системе повышения квалификации.

Таким образом, можно сделать вывод, что практико-ориентированные технологии обучения применимы как в очной, так и в дистанционной формах повышения квалификации. Они также могут содержать в себе методы интенсивного обучения и быть эффективными.

Обобщая изложенное, можно заключить, что интенсификации процесса обучения на курсах повышения квалификации способствуют:

- изменение формы проведения занятия на синтетическую интерактивную форму, совмещающую в себе лекцию, семинар и практическое занятие;
- отмена обязательности ведения конспекта;

- предварительная подготовка преподавателем учебного материала, предназначенного для передачи в электронном виде слушателям для самостоятельного изучения и использования по месту службы при необходимости;
- применение традиционных активных технологий и методов, адаптированных к современным условиям, контексту, ориентированному на профессиональные задачи сотрудников;
- подбор оптимального сочетания методов и технологий, позволяющий изучить больший объем информации с лучшим качеством усвоения без увеличения отведенного на курс времени;
- применение аффилированного, или сквозного, учебного материала, сочетаемого с синтезированными формами занятий.

3.2. Содержание и технологии интенсифицированного обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации

В настоящем параграфе поставлена цель рассмотреть педагогические технологии и методы, имеющие интенсифицирующее значение для повышения квалификации, разработанные и опробованные автором в процессе исследования, и дать рекомендации по их применению в работе с каждым из выявленных затруднений (параграф 2.3).

Для интенсификации обучения в процессе повышения квалификации выявленные затруднения сформулированы в вопросы, которые интегрированы в программу курса повышения квалификации как отдельные темы или как раздел уже имеющихся тем. То же может быть сделано по любому другому направлению повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений. По нашему мнению, каждый вопрос может быть рассмотрен в рамках уже имеющегося тематического плана программы повышения квалификации с любой категорией сотрудников подразделений по работе с личным составом. Такой подход позволяет избежать переработки уже утвержденной программы обучения.

Для достижения интенсификации обучения апробированы различные педагогические методы, направленные на работу с выявленными затруднениями. Однако наиболее эффективными в нашей опытно-экспериментальной работе стали авторские методы в сочетании с применением традиционных, адаптированных к современным условиям, профессиональным и социальным потребностям (параграф 3.1) и выполнением принципов и условий интенсивного обучения, сформулированных в параграфе 1.1.

Для работы с первым затруднением, касающимся места и роли профилактики коррупции в системе деятельности по работе с личным составом и ее взаимосвязи с ними, в нашей опытно-экспериментальной работе использованы схемы кадрового обеспечения (параграф 1.3) в сочетании с соотношением функций и задач подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (таблица 2). Они позволяют сформировать у обучающихся системный взгляд на деятельность кадровых подразделений по профилактике коррупции в органах внутренних дел. Понимание задач подразделения является базовым знанием для сотрудника, когда он попадает в новый коллектив. Далеко не всегда руководитель подразделения квалифицированно описывает все задачи и связывает их с конкретными функциями или же предлагает изучить утвержденное положение о подразделении. При этом его изучение займет долгое время, так как оно будет изложено на большом количестве листов. В итоге сотрудник только по прошествии длительного времени в полной мере осознает роль и место подразделения в деятельности всего органа внутренних дел и пределы своих полномочий.

Изучение таблицы не потребует много времени и будет являться опорным средством при изучении других тем курса. При этом необходимо уделить внимание тому, какова разница в полномочиях в области профилактики коррупции между подразделениями районного и регионального уровня. Например, часто сотрудникам неизвестно, что у районных подразделений нет права на проведение антикоррупционных проверок, или же сопоставляются задачи и полномочия кадрового подразделения с задачами и полномочиями подразделений собственной безопасности, экономической безопасности и противодействия коррупции, с которыми осуществляется постоянное взаимодействие.

Первое затруднение взаимосвязано со вторым и касается недостатка умений структурировать сложный материал при рассмотрении системы кадрового обеспечения, а также разграничения обязанностей по уровням (районный, региональный, федеральный). Материал параграфа 1.3 настоящего исследования может быть полностью использован в качестве учебного материала для курсов повышения квалификации в случае выделения данных затруднений в отдельный вопрос дополнительной профессиональной программы либо быть основой для краткого разъяснения.

Сложность ориентирования в направлениях деятельности подразделений по работе с личным составом, как показал опрос, часто связана с отсутствием у обучающихся опыта работы в подразделениях по работе

с личным составом. А как показывает наблюдение, знание системы работы с личным составом значительно расширяет возможности сотрудника при достижении поставленных перед ним задач и влияет на эффективность профилактики коррупции в органе внутренних дел. Необходимо отметить, что рассмотрение данного вопроса в процессе повышения квалификации было инициировано самими обучающимися. Отдельной темы по рассмотрению структуры деятельности подразделений по работе с личным составом в программе повышения квалификации, по которой они проходили обучение, не предусмотрено.

Аналогичная же ситуация с программами других образовательных организаций системы МВД России по повышению квалификации сотрудников подразделений по профилактике коррупции. Разработанные схемы в предыдущие годы не предлагались другими авторами и поэтому нашли активный отклик у обучающихся. При этом в процессе всего курса повышения квалификации к схемам было удобно обращаться вновь при рассмотрении других обсуждаемых вопросов. Слушатели отмечали, что схемы позволяют объективно оценить правомерность своих действий в проблемной ситуации, определить порядок взаимодействия с другими подразделениями, значительно сократить время для изучения вопроса о структурном построении и полномочиях подразделений по работе с личным составом разных уровней (потребуется всего 10–15 минут). При этом преимуществом схем является не просто наглядность, а то, что учебный вопрос может быть рассмотрен системно. Объединение же схем кадрового обеспечения с рассмотрением задач и функций подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений и интегрирование в одну из имеющихся тем утвержденной программы повышения квалификации позволяет значительно облегчить усвоение учебного материала.

Для работы *с затруднениями в области толкования норм* антикоррупционного законодательства были опробованы различные классические методы, однако они не приводили к необходимому результату. Их формулировки по-прежнему затрудняли усвоение учебного материала, и сами нормы права оставались не понятыми слушателями. Нормы антикоррупционного законодательства являются многосоставными, обладают большим количеством отсылок, уточнений, перечислений. При формировании антикоррупционного законодательства был нарушен основной принцип юриспруденции, применяемый при создании правовой нормы, — принцип простоты, ясности изложения и однозначности толкования. В частности, определение личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов,

которое является ключевым для освоения всего курса повышения квалификации в данной области и, кроме того, для служебной деятельности указанных подразделений, не поддавалось полному осмыслению даже опытными сотрудниками. В результате разработан авторский метод упрощения и структурирования, который показал себя как наиболее эффективный в интенсификации обучения.

Применение метода упрощения и структурирования оказывает существенное положительное влияние на освоение обучающимися антикоррупционных норм в каждой из групп повышения квалификации с 2017 г., а также в группах очного обучения и в рамках профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников ОВД. Это подтверждается результатами тестирования слушателей, уровнем их ответов при решении контрольных практических заданий на зачетах и экзаменах, отзывами слушателей и преподавателей, а главное, результатами эксперимента. Основной целью метода является разъяснение смысла сложного текста.

Упрощение часто используют ради экономии усилий и времени. Оно позволяет максимально рельефно вычленив интересующий исследователя фрагмент знания. Этот метод обычно не применяется в юриспруденции в связи с опасностью искажения сути правовых норм.

Метод упрощения известен с древних времен. История принципа простоты восходит, по крайней мере, к античности. Аристотель в своих логических работах указывал, что теория начинается с простого, все остальное строится на его базе¹. По его мнению, чем меньше постулатов теории, тем лучше. Их должно быть столько, сколько необходимо. О том, что в теории надо использовать как можно меньше объяснений и не должно быть ничего лишнего, писал Оккам². Бритва Оккама — это прежде всего методологический принцип. Его суть в том, что не следует множить сущее без необходимости. Лишнее должно отсекается. Вместе с тем важно учитывать, что метод упрощения уместен лишь в том случае, если он не допускает искажения информации. При определенных условиях приемы упрощения помогают выделять главное и второстепенное, повышать эффективность освоения сложного материала.

В свою очередь, структурирование — один из самых распространенных методов освоения юридических норм. В сочетании с упрощением он более эффективен: структурирование и упрощение

¹ Аристотель. Сочинения: в 4 т. (Философское наследие). Москва: Мысль, 1978. Т. 2. С. 335.

² Курантов А. П., Стяжкин Н. И. Уильям Оккам. Москва: Мысль, 1978. С. 81.

усиливают друг друга, интенсифицируя обучение и повышая его качество. В нашей экспериментальной программе они используются как единый педагогический метод.

Рассмотрим алгоритм его применения пошагово на примере статьи 10 федерального закона «О противодействии коррупции».

Данная статья устанавливает понятие конфликта интересов и личной заинтересованности следующим образом: «Под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

... В части 1 настоящей статьи под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

Первый шаг алгоритма: «Упрощение определений».

Прежде чем упрощать формулировку, необходимо подробно разобрать со слушателями все применяемые в статье понятия. Например, кто является «лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов». Поскольку такая обязанность распространяется на всех сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников органов внутренних дел, предлагается применить в данном случае понятие «должностное лицо». Его определение содержится в статье 285 УК РФ. Если оно подробно разбирается со слушателями, то предлагаемое упрощение сложной формулировки будет юридически грамотным.

Кроме того, в интерактивной форме со слушателями необходимо обсудить содержание организационно-распорядительных

и административно-хозяйственных функций, выяснить, что именно подразумевается под исполнением функций должностного лица по специальному полномочию, в том числе с обсуждением разъяснений Верховного и Конституционного судов Российской Федерации¹.

Второй шаг алгоритма: «Конкретизация определения».

В результате первоначального упрощения формулировок слушателям предлагается следующее определение: «конфликт интересов — это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей». При этом обращается особое внимание слушателей на то, что ключевое значение для определения наличия конфликта интересов имеет потеря объективности и беспристрастности (или возможность ее потери).

При изучении конфликта интересов необходимо исследовать определение «личная заинтересованность».

Для этого заменили фразу «лицом, указанным в части 1 настоящей статьи» на уже понятное слушателю «должностное лицо». Далее обсуждаем и уточняем, что именно в данной статье подразумевается под доходом, а также понятие дохода, установленное Налоговым кодексом Российской Федерации² (статья 41), а также методическими рекомендациями, ежегодно издаваемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, ответственными в соответствии с Указом Президента Российской Федерации в Российской Федерации за разъяснение антикоррупционного законодательства. Учитываем, что любой доход также является выгодой. Применив снова метод упрощения, меняем длинную фразу «доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ)» на более короткую, но юридически обоснованную формулировку «каких-либо выгод или преимуществ». Убрав уточнения, содержащиеся в данной статье в скобках, которые лишь конкретизируют применяемые термины, не влияя на их содержание, предлагаем слушателям следующее более простое определение понятия личной заинтересованности.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» // Российская газета. — 2009. — 30 октября.

² Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 1: федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31, ст. 3824.

Личная заинтересованность — это возможность получения каких-либо выгод или преимуществ должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми сотрудник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Третий шаг алгоритма – «структурирование текста».

Структурирование полученного упрощенного определения позволяет еще более облегчить понимание понятия личной заинтересованности и дает возможность единообразного применения этой нормы любым правоприменителем. В итоге получаем схему определения, отраженную на рисунке 10.

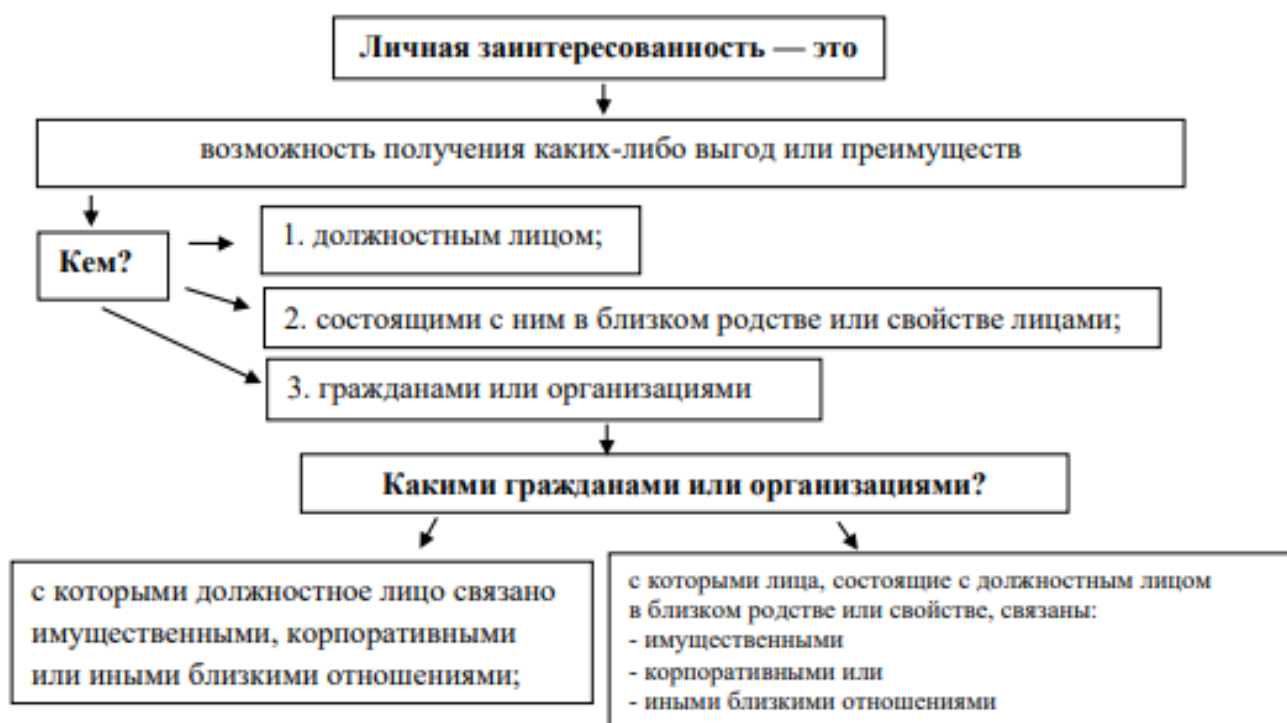


Рисунок 10 – Схема определения личной заинтересованности

Четвертый шаг алгоритма: «Разъяснение смысловых связей между понятиями». В обязательном порядке преподаватель разъясняет слушателям понятия «близкое родство», «свойственных отношений», «имущественных отношений», «корпоративных отношений», «иных близких отношений», опираясь как на законодательно утвержденные определения, так и на научные исследования, а также толкования словарей.

В результате столь детального разбора основной мысли антикоррупционного законодательства (недопущение и урегулирование конфликта интересов, возникающего на фоне личной заинтересованности)

с применением методов упрощения и структурирования слушателям не составляет сложности осуществить пятый шаг алгоритма — «дать правовую оценку предлагаемым практическим ситуациям» и определить варианты правомерного поведения в них.

При изучении других тем курса повышения квалификации, касающихся выполнения ограничений, запретов и обязанностей, необходимо обращаться к предложенной структурированной схеме статьи (рисунок 10) каждый раз при возникновении вопроса наличия или отсутствия в рассматриваемой практической ситуации личной заинтересованности. Как показала опытно-экспериментальная работа, это позволяет обучающимся быстро разрешить затруднение и перейти к следующему вопросу.

Данный алгоритм применения метода упрощения и структурирования является общим и может меняться в зависимости от разбора конкретной статьи законодательства. Он позволяет продуктивно разбирать практически любые юридические нормы и сокращать время освоения последующих не менее сложных тем курса повышения квалификации. Таким образом, высвобождается время для насыщения учебного материала дополнительной важной теоретической и практической информацией, что позволяет интенсифицировать процесс обучения. Овладение алгоритмом использования метода упрощения и структурирования позволяет не только повысить эффективность усвоения информации, но и формировать навык самостоятельной работы с нормами права.

По аналогичному алгоритму построены темы учебного пособия «Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел»¹, изданного в 2018 г. в Санкт-Петербургском университете МВД России.

Четвертое затруднение касается общеправовой подготовки сотрудников и представляет собой определение видов правонарушений, видов ответственности (уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная), составов коррупционных правонарушений, квалификацию деяния и определения ответственности субъектов профилактики коррупции.

Данный вопрос касается базовых вопросов подготовки юристов. Многие преподаватели считают, что в рамках повышения квалификации их рассматривать не требуется. Однако понимание того, что у каждого

¹ Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел: учебное пособие / О. Н. Миронкина [и др.]; под общ. ред. А. В. Травникова. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2018. С. 33–53.

сотрудника имеется свой узконаправленный опыт работы, который не всегда связан с квалификацией деяний сотрудников или граждан, и наблюдение за стремительно изменяющимся законодательством приводит к осознанию того, что как раз восстановление или обновление базовых юридических знаний усилит и интенсифицирует обучение в любой группе повышения квалификации. Опыт педагогической деятельности показывает, что это необходимо любому юристу вне зависимости от специфики работы и стажа.

Слушателям нужно разъяснить важность этих знаний и умений для деятельности по профилактике коррупции. Одна из важнейших целей профилактики коррупции — не допустить развития коррупционного поведения в служебных коллективах, которое может привести к совершению не только административных правонарушений, но и преступлений. Для профилактики подобных явлений необходимо глубоко знать их сущность и предпосылки, а также понимать, в каких случаях и за какие правонарушения наступает уголовная, административная и дисциплинарная ответственность.

Особое внимание необходимо уделить особенностям наступления дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения, являющиеся дисциплинарными проступками, а также разъяснить, в каких случаях сотрудники органов внутренних дел подлежат административной ответственности. Важным является определение составов правонарушений, являющихся коррупционными.

Данная тема требует детальной проработки также по причине плотного сотрудничества подразделений по профилактике коррупции с оперативными подразделениями и другими правоохранительными органами. При проведении антикоррупционных и других видов проверок они должны уметь определять составы преступлений, материалы по которым выделяются и направляются в соответствующие правоохранительные органы. От этих знаний и умений зависит не только собственная безопасность ОВД, но и недопущение нарушения прав сотрудников и превышения должностных полномочий со стороны субъектов профилактической деятельности.

Кроме перечисленного, говоря об ответственности, пристальное внимание в обязательном порядке необходимо уделить работе с персональными данными, которые являются конфиденциальной информацией, и их незаконный сбор и распространение (в т. ч. семейной тайны, которая может стать известной при работе с персональными данными) могут повлечь не только дисциплинарную,

но и в определенных случаях уголовную ответственность. Педагогический опыт показывает, что в деятельности кадровых подразделений опасность незаконной передачи другим правоохранительным органам персональных данных велика. В связи с этим возможно нарушение прав сотрудников субъектами профилактики коррупции, что недопустимо.

По указанной причине наша экспериментальная программа предусматривает блок информации об ответственности за нарушения в области работы с персональными данными. Эту учебную информацию также содержит указанное учебное пособие¹, и при подготовке к занятиям преподаватель может ею воспользоваться.

При работе над затруднениями в определении вида проверки, который необходимо проводить в конкретной практической ситуации, а также особенностей проведения антикоррупционных проверок, особую эффективность показали два метода, применяемые один за другим, как это подробно описывалось в разделе 3.1, методы алгоритмов и сравнительного анализа, которые показали существенное влияние на интенсификацию обучения. Готовый учебный материал для подготовки к занятиям, на которых рассматривается данный вопрос, изложен в учебно-методическом пособии «Организация проведения проверок в работе с кадрами»². В указанных пособиях материал изложен с учетом озвученных ранее интенсивных методов. Пособия содержат готовые алгоритмы проведения различных видов проверок и подробное разъяснение порядка их проведения. Опыт обучения и практической деятельности показывает, что для сотрудников любых направлений деятельности тема проведения проверок всегда является актуальным вопросом для повышения квалификации.

При работе с затруднениями в области подготовки проектов нормативных правовых актов и знания порядка проведения антикоррупционной экспертизы правовых актов необходимо ориентироваться на то, что данный вопрос является одной из задач регионального и федерального уровня подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений, поэтому требует обязательного рассмотрения в рамках повышения квалификации сотрудников указанных подразделений. При этом даже в процессе получения высшего юридического образования не уделяется достаточного внимания правилам подготовки проектов нормативных правовых актов³ и проведению

¹ См.: Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений ... С. 33–53.

² См.: Смородина В. А., Миронкина О. Н. Указ. соч.

³ Далее — НПА.

антикоррупционной экспертизы. В этом случае способствовать интенсификации обучения в рамках нашей экспериментальной программы будет метод алгоритмов.

Создание шаблона поможет быстро понять, какова процедура создания НПА и внесения в него изменений, а его наполняемость грамотным правовым материалом обеспечит весь остальной курс повышения квалификации. Потребность обучающихся в рассмотрении этого вопроса в рамках курса повышения квалификации также была выявлена на диагностическом этапе исследования. В рамках проводимого монографического исследования осуществлен поиск возможных причин возникновения данного затруднения. В результате определено, что образовательные программы по юридическим направлениям во многих образовательных организациях Российской Федерации, в том числе системы МВД России, не предусматривают такую дисциплину, нормотворчество. Учебный план, предусматривающий подготовку сотрудников для подразделений по работе с личным составом в системе МВД России, также не предусматривал такой дисциплины. Внесенные коррективы вызывают надежду, что через некоторое количество лет в группах повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений такого затруднения выявляться уже не будет. Искусство нормотворчества тесно связано с умением толковать нормы права. При решении проблемы умения создавать нормы права решается и проблема с их толкованием, поэтому в программу повышения квалификации будут внедрены дополнительные материалы, которые в рамках настоящего исследования не разрабатывались.

Важным фактором для интенсификации обучения в процессе повышения квалификации является первоначальная подготовленность сотрудников, прибывающих на курсы. В качестве превентивной меры, позволяющей сформировать умения, необходимые для работы с антикоррупционным законодательством, задолго до повышения квалификации, автором был разработан комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел в системе повышения квалификации¹, основанный на антикоррупционном просвещении². Данный подход охватывает

¹ МIRONКИНА О. Н. Комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел в системе повышения квалификации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 220. № 3. С. 210–217.

² КАБАНОВ П. А. Антикоррупционное просвещение как средство противодействия коррупции: понятие и содержание // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 4 (32). С. 42–51.

разные этапы профессиональной деятельности. Его использование дает возможность задействовать разнообразные формы обучения сотрудников органов внутренних дел в их взаимосвязи, что впоследствии влияет на результативность в системе повышения квалификации. Комплексный подход позволяет в процессе обучения уделять внимание запросам и затруднениям в сфере профилактики коррупции без затрат времени на базовую учебную информацию. В него включены несколько этапов в организации и содержании обучения, каждый из них соответствует разным стадиям профессионального становления специалистов кадровых подразделений органов внутренних дел и направлен на отдельную аудиторию, имеет свою ценность. Данный подход раскрывает возможности антикоррупционного просвещения начиная с отбора кадров для службы в органах внутренних дел и заканчивая подготовкой к увольнению. Его разработке предшествовал анализ осуществляемых в настоящее время в ОВД антикоррупционных обучающих мероприятий, что позволило определить способы интенсификации каждого из них и возможности лаконичного включения в разработанный комплекс содержания и форм. Предлагаемый комплексный подход может использоваться для большинства категорий должностей системы МВД России, не ограничиваясь только кадровыми подразделениями. Кроме того, разработанный методический материал после рассмотрения на курсах повышения квалификации может быть использован обучающимися в процессе своей служебной деятельности.

Сформулированный комплекс после обсуждения в Санкт-Петербургском университете МВД России в июне 2020 г. был направлен в Департамент государственной службы и кадров МВД России в качестве предложений по формированию антикоррупционного поведения у сотрудников ОВД для внедрения в системе МВД России.

Одной из концептуальных идей его создания была убежденность, что вопросы интенсификации обучения в повышении квалификации могут рассматриваться не только в рамках отведенного учебного периода, но и более широко. Речь идет об использовании всех возможностей, имеющихся в системе МВД России, позволяющих повысить уровень осведомленности сотрудников ОВД в сфере профилактики коррупции еще до направления на повышение квалификации путем формирования профессиональных компетенций в рамках ведомственного среднего профессионального и высшего образования, поддержания уровня квалификации указанной категории сотрудников и осведомленности о требованиях антикоррупционного

законодательства. Важное значение для непрерывного обучения сотрудников и формирования базовых служебных знаний в области профилактики коррупции имеет и служебная подготовка.

Одной из функций кадровых подразделений ОВД является осуществление просвещения в рамках выполнения задачи по формированию антикоррупционного поведения. Это установлено Типовым положением о подразделении по профилактике коррупционных и иных правонарушений¹.

Рассматриваемый комплекс строится на основе требований российского антикоррупционного законодательства, исходя из которого можно обозначить несколько этапов формирования антикоррупционного поведения на разных стадиях профессионального становления сотрудников кадровых подразделений ОВД. Данные этапы могут рассматриваться и по отношению к другим подразделениям ОВД.

Первый этап — работа с кандидатами на службу (работу) в ОВД; второй — работа с абитуриентами образовательных организаций МВД России и стажерами по должности сотрудника ОВД; третий — работа с действующими сотрудниками; четвертый этап — работа с гражданами, увольняемыми со службы в ОВД. Каждый этап имеет свои особенности и проблемы в области формирования антикоррупционного поведения.

Наглядно комплексный подход отображен на рисунке 11.

На *первом этапе*, который можно назвать *ознакомительным*, происходит работа по отбору кандидатов на службу в ОВД и их оформление. При этом одни из них планируются к назначению в подразделения территориальных органов МВД России, а другие к направлению на очное обучение в образовательные организации МВД России.

Закон² предусматривает, что гражданин, поступающий на службу в ОВД, и сотрудник при заключении контракта обязуются соблюдать ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел. Однако, примерная форма контракта не описывает именно антикоррупционные обязанности, а лишь делает ссылку на ст. 14 федерального закона № 342-ФЗ, где перечисляется только их часть.

¹ О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции: Указ Президента Рос. Федерации от 15 июля 2015 г. № 364. // Собрание законодательства Российской Федерации от 20 июля 2015 г. № 29 (часть II) ст. 4477.

² О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. I–V), ст. 7020.



Рисунок 11 – Структура комплексного подхода к формированию антикоррупционного поведения

Как показывает практика лишь некоторые руководители и сотрудники кадровых подразделений в беседе с кандидатами перечисляют хотя бы некоторые из запретов и обязанностей, сосредоточиваясь на других аспектах службы. Это приводит к неосведомленности граждан при принятии ими решения о поступлении на службу. Они теряют возможность сделать осознанный выбор профессии и настроиться на необходимые этические и юридические требования к служебному поведению. При этом сотрудники, проводящие беседу сами не всегда в достаточной степени осведомлены в требованиях антикоррупционного законодательства. Оказать помощь в антикоррупционном просвещении на данном этапе может брошюра для поступающего на службу в ОВД, простая для восприятия. Ознакомление с ней кандидата должно происходить на стадии собеседования. Для интенсификации просвещения важно, чтобы содержание брошюры не было перегружено изложением правовых норм, но обязательно указывались последствия нарушений в этой сфере с указанием оснований для наказания. Целесообразно такую брошюру делать цветной, с иллюстрациями, возможно в виде рисунков с текстами.

На *втором этапе*, который можно назвать *вступительным*, происходит работа с абитуриентами и стажерами.

На абитуриентских сборах в образовательных организациях МВД России, а также в период испытания в территориальном органе МВД России должны быть организованы специальные обучающие мероприятия, посвященные алгоритму выполнения конкретных ограничений, запретов и обязанностей, а также ответственности за их невыполнение. В образовательных организациях это могут быть ознакомительные лекции, а в территориальном органе — консультации наставника и руководителя либо участие стажера в занятиях по служебной или морально-психологической подготовке на антикоррупционную тему. Интенсифицирующая роль алгоритмов в обучении на данном этапе обусловлена тем, что они просты в понимании и не перегружены информацией, хотя и содержат ссылки на конкретные правовые нормы. Данный этап предупреждает претензии сотрудников в дальнейшей службе о том, что им «...никто не сообщал о столь многочисленных ограничениях...» Осмысленное изучение абитуриентом и стажером требований законодательства позволяет сделать взвешенный выбор профессии. Осознанность в выборе профессии полезна не только гражданину, но и органам внутренних дел, т. к. это предотвращает нежелательный отток кадров после длительного оформления на службу и финансовых затрат МВД России на обучение и профессиональное становление сотрудника.

Третий этап — основной, который необходимо рассматривать отдельно для обучающихся в образовательных организациях МВД России и сотрудников, назначенных на должности в органах внутренних дел. Этот этап является длящимся. Его содержание может меняться по необходимости, в соответствии с конкретными ситуациями и условиями службы. На данном этапе обеспечивается разностороннее и глубокое изучение вопросов противодействия коррупции и антикоррупционных задач уполномоченных органов и подразделений.

Для обучающихся в образовательных организациях МВД России по очной форме должно происходить внедрение соответствующей тематики в различные учебные дисциплины в течение всего периода обучения с выделением ее в отдельные темы, блоки или модули. За весь период обучения необходимо освоить антикоррупционные вопросы криминологического, административного, уголовного, дисциплинарного, психолого-педагогического и этического характера. Преимуществом в данном случае является то, что изучение каждой из дисциплин в соответствии с учебным планом, то есть в установленные сроки, строится на принципе последовательного и постепенного формирования соответствующих компетенций и развития юридического

мышления слушателей. Таким образом, существенно повышается качество усвоения учебного материала. Обучающийся застрахован от ситуации получения важной и сложной информации в момент еще не сформировавшегося уровня необходимых знаний и умений.

В работе с сотрудниками, назначенными на должности в органах внутренних дел, антикоррупционное просвещение осуществляется на занятиях по служебной подготовке со служебными коллективами, с кадровым резервом, в индивидуальных беседах руководителей с подчиненными, при осуществлении наставничества, на совещаниях, в т. ч. межведомственных, по выработке единообразного применения законодательства, размещение в распоряжении органа внутренних дел информационных листов и сообщений об изменении законодательства.

Во всех перечисленных видах работы с личным составом интенсифицировать обучение помогут педагогические методы — применение алгоритмов, метод упрощения и структурирования.

Перечисленные три этапа формирования антикоррупционного поведения с применением интенсивных педагогических методов позволяют сформировать необходимую компетентность сотрудников, в т. ч. кадровых подразделений. Такой подход дает возможность на курсах повышения квалификации работать с обучающимися на другом, более сложном уровне и не тратить драгоценное время на усвоение первоначальных знаний об антикоррупционном законодательстве.

Итак, описанный комплекс мер может быть средством интенсификации обучения в процессе повышения квалификации, т. е. носить превентивный, подготовительный характер.

На курсы повышения квалификации прибывают сотрудники с разной подготовкой. При этом они не только сами выполняют антикоррупционные требования, но при этом обучают, консультируют, проверяют других сотрудников.

В таком аспекте необходимо рассмотреть повышение квалификации как еще одно направление на третьем этапе комплекса мер по формированию антикоррупционного поведения. С целью антикоррупционного просвещения и формирования антикоррупционного поведения отдельные учебные темы или модули должны быть включены в абсолютно все программы повышения квалификации и переподготовки всех категорий сотрудников ОВД. Это станет логическим продолжением обучения сотрудников, имеющих неведомственное образование и освоивших основы антикоррупционного поведения в период прохождения испытания и после назначения на должность.

Последним (заключительным) этапом можно назвать работу с сотрудниками, увольняемыми со службы в ОВД. Данный этап является необходимым методическим материалом для повышения качества служебной деятельности слушателей курсов. В рамках реализации этапа требуется подробное разъяснение статьи 12 федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», действие которой распространяется на граждан, уволенных с государственной службы, в течение двух лет после увольнения. Практика такова, что чаще всего факт разъяснения данной статьи лишь включается в лист беседы, подписываемый сотрудником ОВД перед увольнением. Однако реального разъяснения не происходит, либо оно дано недостаточно квалифицированно, либо увольняемый не осознает всю серьезность требований и часто не считает их обязательными. Разработка для включения в лист беседы упрощенного и структурированного текста требований, подготовленного с применением одноименного метода либо разработка брошюры для увольняющегося со службы в ОВД, которая содержала бы также вопросы социального обеспечения сотрудников, позволили бы снизить количество нарушений, допускаемых уволенными.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что описанный комплекс мер по формированию антикоррупционного поведения с использованием приемов интенсификации обширного материала позволяет сопровождать сотрудника ОВД на протяжении всей службы, а также граждан на стадии принятия решения о службе в ОВД и после увольнения со службы.

Описанный комплекс мер позволяет интенсифицировать обучение в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений, будучи превентивной мерой, имеющей эффект заблаговременной поэтапной подготовки сотрудников. Такой подход высвобождает дополнительное время на курсах повышения квалификации за счет более качественной первоначальной подготовки сотрудников. В результате появляется время для рассмотрения сложных кадровых процедур в области профилактики коррупции и действительно проблемных вопросов.

Кроме того, разработанный комплекс мер может быть методическим материалом для обучающихся на курсах повышения квалификации, востребованным в повседневной служебной деятельности.

В целях интенсификации обучения и развития творческого мышления слушателей в правовом поле нами был апробирован

эффективный метод разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов. Ранее в научных изданиях создание сюжетов кинофильмов и видеороликов не описывалось в качестве педагогического метода. Метод подразумевает съемку учебного фильма самими обучающимися. Это увлекательный процесс для обучающихся любого возраста: самостоятельно задумывая сюжет фильма, создавая сценарий, производя видеосъемку под руководством и в сопровождении преподавателя, они осваивают учебный материал, изучают тонкости законодательства, глубоко погружаются в суть проблемы, отражаемой в сюжетной линии. Еще на стадии задумки сюжета слушателю необходимо проработать большой пласт правовой информации, чтобы созданный фильм отражал как законную сторону поведения героев сюжета, так и незаконную, а также дать им правовую оценку. Весь процесс происходит применительно к конкретной практической ситуации, что позволяет применять метод в рамках практикоориентированного обучения. Нередко обучающийся раскрывается с неожиданных сторон, подключая свое воображение, способности к анализу и прогнозированию. Настраиваясь на творческий лад в процессе обучения, он начинает шире мыслить, чувствует себя раскованнее, доброжелательнее и становится активнее, что необходимо для эффективного применения активных и интерактивных педагогических методов.

С этой целью в первый же день слушателям необходимо предложить в качестве домашнего задания создать сценарий учебного фильма по любому из ярких или наиболее распространенных нарушений, чтобы в аудитории снять фильм на обычную видеокамеру или камеру смартфона. Можно выбрать один сценарий для экранизации или несколько. Возможно предложить состязание между рабочими группами, при этом определив критерии окончательной оценки результата. Время учебного фильма не должно превышать 7–10 минут. Обязательно наличие списка правовых комментариев к фильму. Для применения данного метода преподавателю потребуется обеспечить обучающихся: компьютером с установленными программами, позволяющими монтировать видео и осуществлять озвучивание; фото- или видеокамерой; доступом к интернету.

Обучение проходит в непринужденной обстановке, а в итоге обучающиеся получают результат, который вызывает у них чувство удовлетворения и гордости от проделанной работы, при этом улучшаются взаимоотношения в коллективе, а также с преподавателем.

Метод включает в себя несколько этапов: постановка задачи, определение роли и задачи каждого обучающегося, разработка сценария,

его анализ и утверждение, закрепление ролей в сценарии за обучающимися, консультирование каждого обучающегося, непосредственно съемка и совместный просмотр и обсуждение полученного результата. Таким образом, обучающимися под руководством преподавателя создается средство антикоррупционного просвещения, но самое главное — происходит интенсификация обучения за счет более глубокого погружения как в смоделированную практическую проблемную ситуацию, так и в законодательство. В результате высокий уровень сформированности соответствующих знаний и умений показывают даже изначально не заинтересованные обучающиеся. Созданный фильм может быть использован слушателями в своей дальнейшей служебной деятельности или для участия в конкурсах правоохранительных органов, проводимых в России на тему профилактики коррупции, наряду с этим пополняется учебная фильмотека образовательной организации. В 2019 г. такой фильм, созданный в учебном процессе Санкт-Петербургского университета МВД России, был рекомендован Департаментом государственной службы и кадров к использованию в служебной подготовке территориальным органам МВД России. С этой целью он размещен на официальном сайте Санкт-Петербургского университета МВД России в разделе «Нет коррупции».

Дополнительным положительным эффектом этого метода является освоение сотрудниками технологии съемки и требований к учебным фильмам. Это умение необходимо для осуществления ими просветительской функции. Полученный фильм обучающиеся смогут использовать в своей дальнейшей служебной деятельности при организации различных просветительских мероприятий.

Данный метод может быть использован по любым другим направлениям повышения квалификации сотрудников ОВД.

Применение разработанных интенсивных методов обучения с внедрением в учебный материал вопросов, связанных с полномочиями сотрудников, взаимодействием с другими правоохранительными органами, требованиями к работе с персональными данными, видами ответственности не только за коррупционные правонарушения, но и субъектов деятельности по профилактике коррупции, обеспечивает повышение уверенности сотрудников в себе, добавляет самостоятельности и решительности в работе. За счет этого снимается психологическое напряжение, повышается мотивация к обучению и работе, оценка исполнителя руководителем, в результате улучшается морально-психологическая обстановка в коллективе. Интенсивные педагогические методы позволяют научить анализировать, обобщать,

систематизировать, стройно, последовательно, логически мыслить в рамках выполнения требований правовых норм в процессе повседневной служебной деятельности. Это те качества, которые преподаватель может сформировать в процессе обучения.

3.3. Результативность программы интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации

Организация педагогического эксперимента проводилась по модели формирующего эксперимента, дополненного контролем условий. Данная модель является полным вариантом экспериментального плана с предварительным и итоговым тестированием, применяемым в ходе педагогических экспериментов.

Использование полного варианта плана обусловлено спецификой реализации программ дополнительного профессионального образования взрослых в системе МВД России:

а) обучение сотрудников одних и тех же подразделений последовательно, что позволяет им знакомиться с контрольно-оценочными материалами до начала обучения;

б) краткосрочный период обучения, ограничивающий возможность адаптации к условиям образования;

в) несовпадение формируемых программой повышения квалификации компетенций и трудовых функций (обязанностей) обучающихся.

Таким образом, применение полного варианта экспериментального плана обусловлено стремлением оценить эффект воздействия программы интенсификации обучения, реализуемой в условиях:

– обучения сотрудников кадровых подразделений, чьи трудовые функции могут частично или полностью отличаться от компетенций, формируемых и совершенствуемых в ходе повышения квалификации;

– краткого периода обучения в сочетании с насыщенностью тематики обучения;

– обучения сотрудников, частично знакомых с контрольно-измерительными материалами, применяемыми для оценки уровня сформированных компетенций.

Цель экспериментального плана — измерить эффект экспериментального воздействия программы интенсификации обучения, контролируя искажающее влияние условий обучения, вызванных практикой

повышения квалификации, а также оценить возможность распространения программы интенсификации на другие группы повышения квалификации, обучающиеся в схожих условиях.

Экспериментальный план включал в себя четыре этапа (таблица 3).

На первом этапе осуществлялся отбор участников эксперимента по критериям гомогенности стажа службы в подразделениях по работе с личным составом, опыта реализации всех функций, возложенных на сотрудников данных подразделений.

Подготовка заключалась в разделении всех обучающихся на группы, подвергающиеся экспериментальному воздействию программы интенсификации, и группы, обучающиеся в традиционных педагогических условиях.

Нами были сформированы четыре учебные группы – две, подвергающиеся экспериментальному воздействию, и две группы, являющиеся контрольными.

При комплектовании групп в их состав были включены сотрудники со схожей продолжительностью службы (Среднее значение продолжительности службы = 7,91 года, $SD = 1,12$ года). Кроме того, группы были гомогенизированы по соотношению числа руководителей подразделений к числу исполнителей. Как правило, руководители подразделений имеют опыт выполнения большинства задач, возлагаемых на подразделения по работе с личным составом, а исполнители — меньший. При отсутствии контроля группа, полностью состоящая из руководителей, отличалась бы лучшим освоением программы подготовки, чем группа, полностью состоящая из исполнителей. Данный показатель был важным для эксперимента, поэтому во всех группах доля руководителей и участников была равной и не превышала 50 %.

Второй этап заключался в проведении предварительного педагогического тестирования.

Целью предварительного контроля являлось получение сведений об исходном уровне познавательной деятельности обучающихся ЭГ1 и КГ1.

По результатам тестирования для измерения и оценивания уровня освоения учебного материала был рассчитан критерий эффективности на уровне знаний (В. П. Беспалько) — определен коэффициент освоения: $K = A/P$ (отношение числа правильно выполненных слушателями заданий теста (A) к общему числу предложенных им заданий (P)). Учитывалось, что коэффициент освоения может принимать значения от 0 до 1. По его величине выносилось суждение об уровне

компетентности слушателей по группам критериев, соответствующих функциям и задачам подразделения, в котором проходят службу слушатели. При коэффициенте освоения $> 0,7$ делался вывод, что в своей служебной деятельности сотрудник способен совершенствовать знания в процессе самообучения.

Если по результатам тестирования получен коэффициент усвоения $< 0,7$, то делался вывод, что компетентность сотрудника находится на недостаточном уровне, а в служебной деятельности он может совершать систематические ошибки, которые ему сложно самостоятельно исправить.

Содержание контрольных тестовых заданий соответствовало трем критериям качества контроля: валидности, надежности и объективности, то есть предлагаемые слушателям контрольные тестовые задания соответствовали цели контроля. Содержание вопросов контрольных тестовых заданий точно соответствовало проверяемому материалу.

Использовались закрытые тесты с predeterminedными ответами по типу задание-выбор, моноальтернативные (среди предложенных ответов только один правильный).

Из таблицы результатов эксперимента видно, что на начальном этапе коэффициент освоения в ЭГ1 ниже $0,7$ по всем критериям, в КГ1 только в одной группе критериев из пяти коэффициент освоения выше $0,7$. Из этого следует, что компетентность сотрудников, прибывших на повышение квалификации, находится на недостаточном уровне.

Оценивание результатов тестирования осуществлялось по девятибалльной системе. Средний балл в учебных группах отражен в таблице 3 и соответствует ЭГ1 5 баллам из 9, в КГ1 – 4,5 балла из 9.

Третий этап — проведение эксперимента.

В первый учебный день со слушателями проведены психологические упражнения на снятие напряжения, создание коммуникативных связей и сплочение коллектива. Были применены такие классические психологические упражнения, как «Баранья голова», «А вы обо мне знали?», «Сказка по кругу» и «Путешествие на воздушном шаре».

После диагностики затруднений произведен выбор акцентов, которые необходимо сделать в группах при освоении учебного материала. К ним были отнесены: тема определения личной заинтересованности,

Таблица 3 – Организация эксперимента и основные результаты

Этапы исследования															Оценка влияния, (критерий значимости (Фейкис, z))
1. Планирование групп и отбор участников эксперимента		2. Предварительное педагогическое тестирование					3. Эксперимент: интенсификация содержания, технологий, методов и организационных форм обучения.	4. Завершающее педагогическое тестирование							
		Уровень освоения компетенций, КО, f правильных ответов, по группам*						Уровень освоения компетенций, КО, f правильных ответов, по группам*							
Вид группы	Характеристика группы	1	2	3	4	5	Ср. балл (f ответов)		1	2	3	4	5	Ср. балл (f ответов)	
ЭГ 1	Состав: 23 (из них (45%) руковод.)	0,66	0,42	0,57	0,66	0,57	5	Применение программы интенсификации	0,97	0,89	0,91	0,91	0,78	8,1	p<0,001
	Ср. стаж 8,5	15,4	9,85	13,1	15,25	13,3	13,38		18,4	20,6	20,7	21	18	19,74	
	Состав: 22 (из них (45%) руковод.)	0,6	0,4	0,49	0,65	0,72	4,5		0,61	0,48	0,61	0,72	0,73	5,5	
КГ1	Ср. стаж 8,5	13,4	9,4	10,8	14,25	16	12,77	Обучение в традиционных условиях	13,2	10,6	13,3	15,8	16	13,78	
	Статистическая оценка различий групп, t-крит.	p>0,4	p>0,4	p>0,4	p>0,4	p>0,4	p>0,4		p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	
Контролируемые условия педагогического эксперимента:															
влияние средств оценивания компетенций на искажение результатов эксперимента, общий эффект программы интенсификации															
ЭГ 2	Состав: 21 (из них (48%) руковод.)	Контроль влияния средств оценки на формирование компетенций					Применение программы интенсификации	0,93	0,88	0,91	0,95	0,81	8,1	p<0,001	
	Ср. стаж 8							19,6	18,6	19,2	20	17	18,9		

Окончание таблицы 3

КГ 2	Состав: (из них руковод.)	23 (48%)	Общий контроль влияния программы интенсификации на формирование компетенций обучающихся	Обучение: в традиционных условиях	0,72	0,43	0,51	0,83	0,68	5,4	p<0,05
	Ср. стаж	7,5			16,6	9,9	11,8	19	15,7		
различия коэффициента освоения в группах ЭГ2 и КГ2, t-критерий Стьюдента											
					8,69, p<0,01	9,51, p<0,01	7,48, p<0,01	3,07, p<0,01	1,29, p<0,21	10,93, p<0,01	
различия коэффициента освоения в группах ЭГ1 и КГ2, t-критерий Стьюдента											
					7,04, p<0,01	9,87, p<0,01	7,01, p<0,01	4,07, p<0,01	1,16, p<0,11	11,36, p<0,01	

Примечание — Группы критериев, соответствующие профессиональным задачам:

- 1 – в области формирования антикоррупционного поведения;
- 2 – в области профилактики коррупционных правонарушений;
- 3 – в области обеспечения соблюдения антикоррупционного стандарта поведения;
- 4 – в области осуществления контроля;
- 5 – в области сопутствующих задач.

приводящей к конфликту интересов; виды проверок, осуществляемых кадровыми подразделениями; взаимодействие с подразделениями по работе с личным составом и пределы их полномочий. Опорной точкой выбрана основная тема курса повышения квалификации — понятие конфликта интересов. Использовалась такая синтетическая форма занятий, как коллоквиум. Занятия имели аффилированный характер, то есть пронизывали несколько тем курса либо присоединяли важный необходимый материал, который отдельно в курсе не изучается, но в практических ситуациях взаимосвязан с рассматриваемыми темами. Требование о ведении конспектов к слушателям не предъявлялось. Для них заранее были подготовлены электронные материалы, которые они получали для самостоятельного дальнейшего закрепления. Технологии и методы для экспериментальных групп были выбраны в соответствии с программой эксперимента.

В процессе обучения большой отклик слушателей получил разбор темы, связанной с проведением различных проверок кадровыми подразделениями с помощью алгоритмов действий, а также освоение темы формирования антикоррупционного поведения с помощью метода проблемного обучения с учетом контекста. В данном случае группе предлагалось самостоятельно в процессе обсуждения найти выход и создать алгоритм действий в смоделированной проблемной ситуации, в которой сотрудник попадает в крайнюю критическую жизненную ситуацию с угрозой жизни его малолетнему ребенку и необходимостью сбора крупной суммы денег для его лечения и реабилитации. Ситуация в смоделированной ситуации усугублялась предложением дачи взятки этому сотруднику. Разбор проблемной ситуации происходил с точки зрения права и моральных ценностей, с определением юридической ответственности при любом из избранных сотрудником вариантов действий (законном или незаконном). В результате слушатели самостоятельно вырабатывали алгоритм законных действий сотрудника в подобной ситуации, при этом с достижением учебной цели — спасение жизни ребенка. При разборе проблемной ситуации слушатели сами определяли правовые и социальные последствия незаконного варианта действий сотрудника и рисков для больного ребенка.

В рамках тематического плана программы также были рассмотрены дополнительные вопросы, такие как: правила работы с персональными данными и ответственность за их нарушения; структура и полномочия подразделений по работе с личным составом разного уровня; с учетом специфики работы, которая не предполагает постоянной

работы с УК РФ и КоАП РФ, в рамках проблемного обучения формировалась способность квалификации деяний сотрудников и определения признаков правонарушений в деяниях сотрудников.

Особенностью применения метода разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов стало то, что во всех группах при первоначальной постановке задачи у слушателей возникало сопротивление. Они пытались подвести преподавателя к решению изменить задачу. Однако педагогическое сопровождение, постановка задачи с использованием метода упрощения и структурирования, создание алгоритма действий слушателей позволили во всех случаях получить положительный результат. С началом работы слушателей над выполнением задачи увлеченность процессом усиливалась, появлялся даже азарт. Важно было с помощью педагогического мастерства на этапе разработки сценария учебного фильма удерживать слушателей в рамках заданной темы и ориентировать на обсуждение опыта и обращение к нормам права, добиваясь их подробного разбора, формирования умения толковать нормы права и квалифицировать деяния сотрудников. Этап съемки фильма позволил многим слушателям показать свои творческие способности и снять напряжение, связанное с боязнью показать свой низкий уровень квалификации. На этапе создания сценария при определении того, какой ответственности будут подлежать сотрудники-правонарушители в сюжете, а также этап формирования правовых разъяснений к учебному фильму позволили не только глубоко проработать правовые нормы в этой области, но и сформировать способность принимать управленческие и правовые решения на основании закона, а также выработать алгоритм принятия таких решений.

Четвертый этап заключался в проведении завершающего педагогического тестирования.

Цель итогового (завершающего) педагогического тестирования — объективное определение степени освоения учебного материала в результате повышения квалификации. Оно осуществлено по результатам обучения с использованием тех же тестов, которые использовались в начале обучения.

Целостность и завершенность курса повышения квалификации также определялись путем определения коэффициента освоения. Оценивание результатов тестирования осуществлено по девятибалльной системе.

Оценка различий между группами проводилась по двум направлениям:

1. Оценка образовательного эффекта программы интенсификации оценивалась критерием знаков (критерий Пейджа¹) и заключалась в сопоставлении результатов предварительного и завершающего педагогических тестирований в группах экспериментального воздействия. Полученный результат показал, что применение программы интенсификации действительно повышает компетентность обучающихся.

2. Оценка эффективности программы интенсификации по сравнению с программой традиционного повышения квалификации осуществлялась посредством изучения различий в показателях итогового тестирования сопоставлением групп ЭГ1 с КГ1, а также ЭГ2 с КГ2. Полученные различия свидетельствуют о среднеарифметическом превышении показателя «Коэффициент освоения» в группах ЭГ1 и ЭГ2 по сравнению с группами КГ1 и КГ2.

Отраженные в таблице 3 результаты итогового контроля показывают, что коэффициент освоения учебного материала в ЭГ1 и ЭГ2 по всем группам критериев $> 0,7$. Это свидетельствует о том, что после применения программы интенсификации обучения слушатели готовы к самостоятельному выполнению всех должностных обязанностей и способны в дальнейшей деятельности к самостоятельному повышению квалификации по этим направлениям. В КГ1 и КГ2 имеется положительная тенденция по сравнению с началом обучения, однако коэффициент освоения $> 0,7$ наблюдается только по двум группам критериев. Статистическая оценка значимости различий показывает, что данный эффект не является случайным. Соответственно возможности разработанной нами программы интенсификации действительно способствуют формированию компетенций обучающихся более эффективно, чем традиционная программа обучения.

Оценка условий педагогического эксперимента выполнялась путем сравнения показателей ЭГ2 и КГ2 (влияние эффекта контрольно-оценочных материалов), а также ЭГ1 и КГ2 (влияние эффекта эксперимента). Полученные результаты свидетельствуют о том, что:

а) эффект знания обучающимися контрольно-оценочных материалов не повлиял на оценку эффективности программы интенсификации обучения;

б) влияние эффекта эксперимента является значительным.

¹ См.: Стариченко Б. Е. Обработка и представление данных педагогических исследований с помощью компьютера: учебное пособие. Екатеринбург: Издательство Уральского государственного педагогического университета, 2004. 213 с.

Сравнение групп методом t-критерия Стьюдента показывает достоверные различия среднего значения коэффициента освоения (t-крит. Стьюдента = 11,63, при $p < 0,001$, дисперсии гомогенны, крит. Ливена $p < 0,53$).

В целом, подводя итоги педагогического эксперимента, отметим, что его результаты доказывают возможности программы интенсификации формировать компетенции обучающихся более эффективно по сравнению с традиционной формой обучения, а также то, что данная программа может использоваться в аналогичных педагогических условиях ее реализации в других образовательных организациях высшего образования МВД России.

Рассмотрим результаты педагогического эксперимента, охарактеризовав изменения в содержании подготовленности обучающихся. Данные изменения произошли с участниками экспериментальных групп вследствие применения нами программы интенсификации. Поскольку в ходе экспериментирования нами применялся комплекс педагогических методов (упрощения и структурирования, алгоритмизации, сравнительного анализа и сквозного подхода и др.), иллюстрируем их влияние на уровень подготовленности обучающихся контрольной и экспериментальной групп. Для этого опишем полученные результаты, соотнеся их с примененными нами методами интенсификации (см. параграф 3.1 и 3.2).

Гистограмма на рисунке 12 отражает влияние метода упрощения и структурирования на эффективность освоения учебного материала.

Использование метода упрощения и структурирования

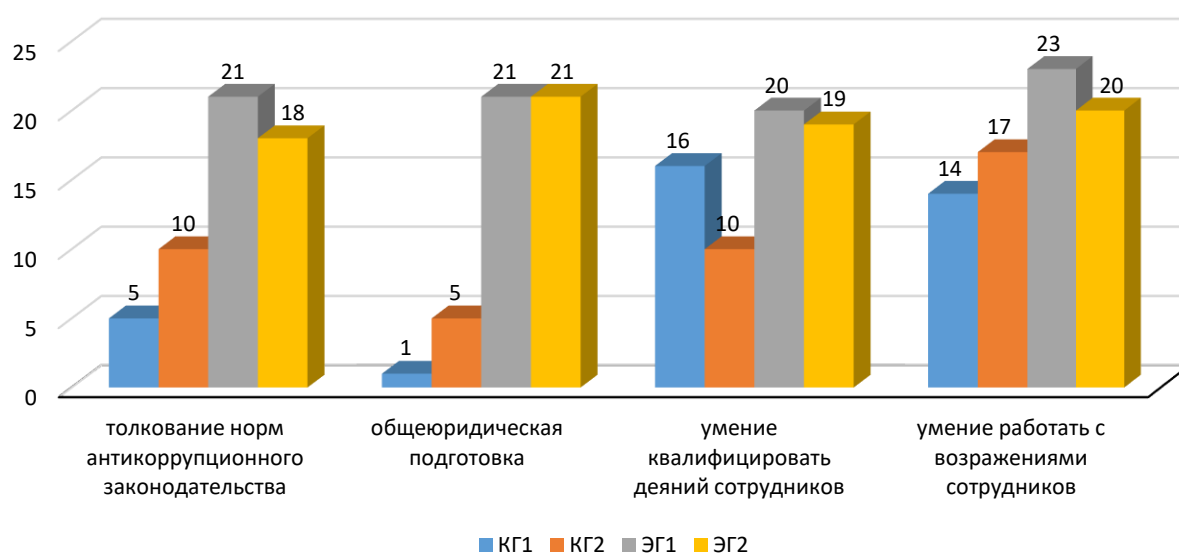


Рисунок 12 – Гистограмма «Использование метода упрощения и структурирования»

Как видим, педагогический метод упрощения и структурирования влияет на способность обучающихся правильно применять нормы антикоррупционного законодательства, квалифицировать деяния сотрудников, повышает уровень их общеюридической подготовки. Его применение способствует эффективному овладению ключевыми компетенциями, формируемыми программой повышения квалификации. Отсутствие этого метода снижает эффективность обучения, поскольку обучающиеся контрольной группы на пороговом уровне сформировали способность квалифицированно использовать нормы антикоррупционного законодательства в работе с сотрудниками органов внутренних дел, уровень их общеюридической подготовки к окончанию обучения оказался в четыре раза ниже, чем в экспериментальной группе.

Итак, можно заключить, что использование метода упрощения и структурирования является важным элементом технологии интенсификации обучения, поскольку их применение позволяет повысить уровень подготовленности обучающихся.

Гистограмма на рисунке 13 отражает влияние комплексного применения методов алгоритма, сравнительного анализа и сквозного подхода на способность обучающихся разрабатывать проекты нормативных правовых актов, проводить антикоррупционную экспертизу, совершенствовать антикоррупционное законодательство, а также качественно ориентироваться в различиях процедур разного вида проверок и особенностях процедуры увольнения из органов внутренних дел по утрате доверия, понимание социальных последствий такого решения. Наблюдается положительное влияние данного сочетания методов на формирование необходимых компетенций. Наиболее ярко это выражено в области особенностей проведения различных видов проверок.

Данная область является самой сложной для сотрудников подразделений по работе с личным составом, как показал опрос, проведенный на первоначальном этапе нашего монографического исследования (параграф 2.2). В то же время задачи, связанные с установлением истины в ситуации выявленного нарушения служебной дисциплины, законности или антикоррупционного законодательства, являются важнейшими для кадрового подразделения и влияют на правомерность принятия руководителем органа внутренних дел юридического решения. Заметно, что в контрольной группе при традиционном классическом изложении учебного материала слушателями сформирована указанная способность на недостаточном уровне. Следовательно,

можно сделать вывод о том, что при применении методов алгоритма, сравнительного анализа и сквозного подхода в комплексе достигается повышение результативности обучения и его интенсификация. Результаты эксперимента показывают, что использование только одного метода в классическом изложении при рассмотрении перечисленных вопросов, особенно связанных с основаниями и порядком проведения различного вида проверок, малоэффективно и снижает уровень освоения учебного материала. Данный пример показателен для осознания влияния особенностей деятельности кадровых подразделений на выбор методики преподавания в системе повышения квалификации.

Использование методов алгоритма, сравнительного анализа
и сквозного подхода

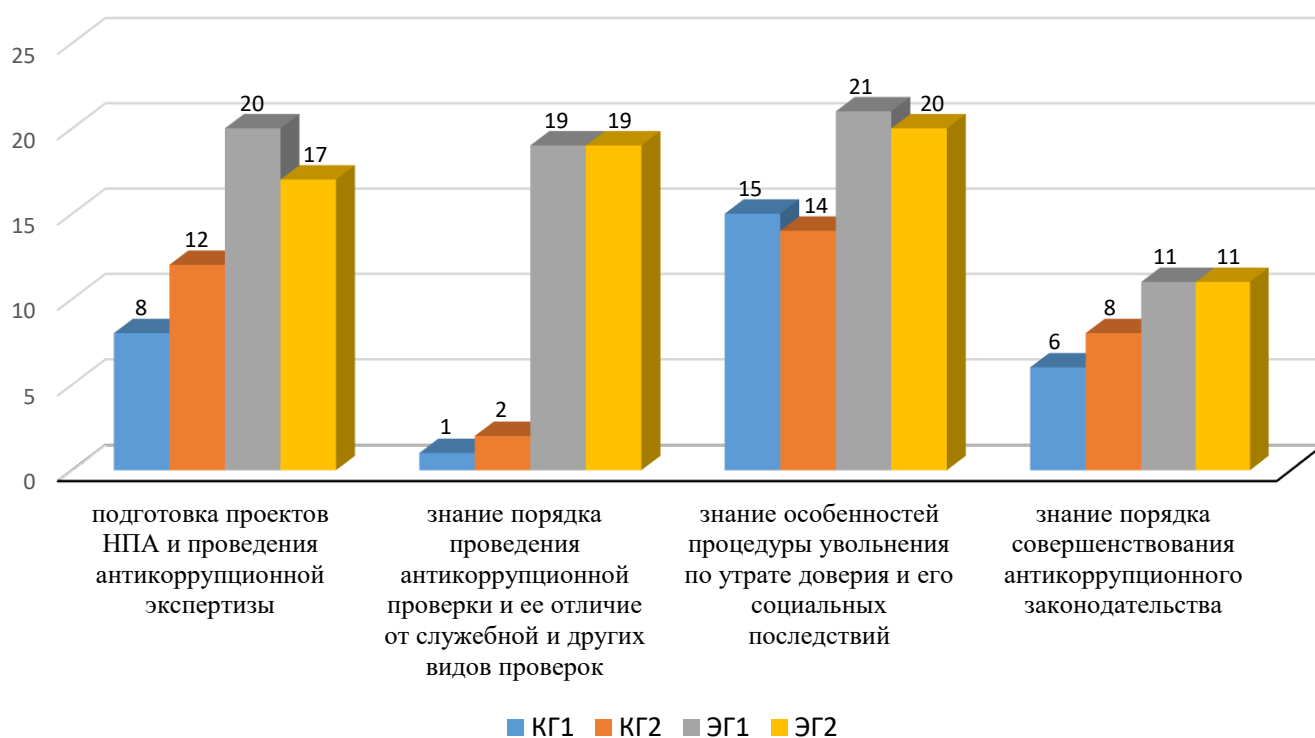


Рисунок 13 – Гистограмма «Использование методов алгоритма, сравнительного анализа и сквозного подхода»

Гистограмма на рисунке 14 отражает результативность применения технологии проблемного обучения в сочетании с контекстным обучением, активной лекцией и методом разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов. Все вопросы, освоение которых проходило с помощью указанных методов (перечислены на рисунке 14), связаны с принятием решений, оценкой именно

сложившейся служебной ситуации в определенный момент и требуют от сотрудника способности ее оценить с комплексным использованием всех знаний, умением применять нормы права к конкретным случаям, квалифицировать действия всех участников проблемной ситуации. В данном случае простого знания закона недостаточно. Сравнение результата обучения ЭГ и КГ с помощью гистограммы наглядно показывает, что комплексное применение указанных методов и их нацеленность на такой подход в экспериментальных группах обеспечивает большую результативность обучения.

Применение технологии проблемного обучения в сочетании
с контекстным обучением, активной лекций
и методом разработки сюжетов тематических кинофильмов
и создания видеороликов

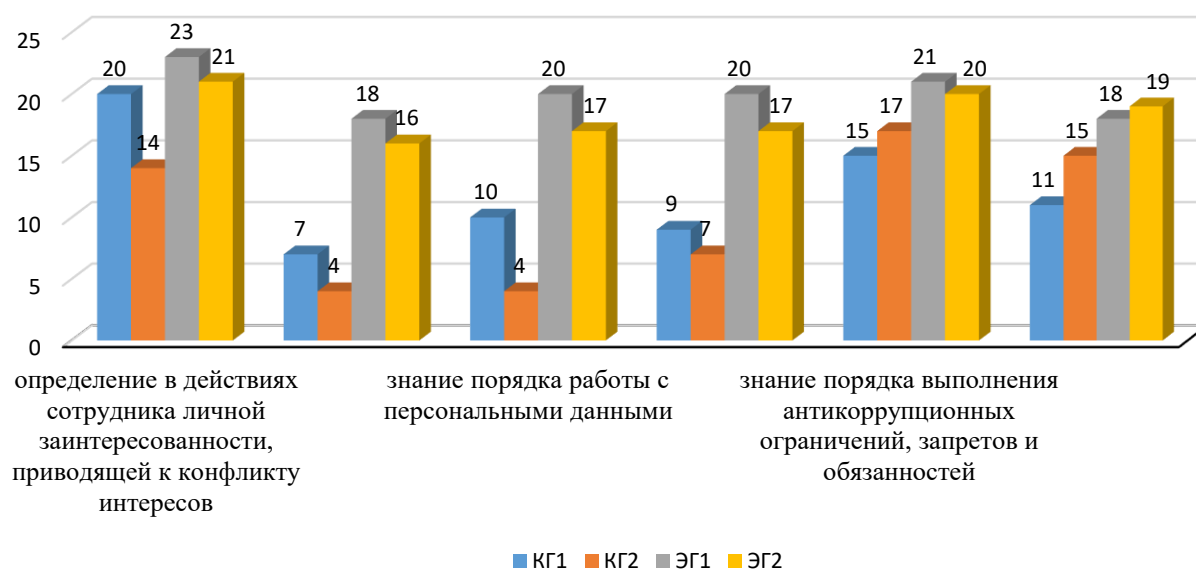


Рисунок 14 – Гистограмма «Применение технологии проблемного обучения в сочетании с контекстным обучением, активной лекцией и методом разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов»

Наиболее ярко это выражено при освоении вопросов, связанных с правами и социальными гарантиями сотрудников, что особенно важно. Это знание прав и социальных гарантий сотрудников, сообщивших о фактах коррупции, а также порядка работы с персональными данными, где результаты ЭГ1 в два и ЭГ2 в четыре раза эффективнее, чем в КГ. Таким образом, можно сделать вывод о том, что комплексное применение технологий проблемного и контекстного обучения, активной лекции и метода разработки сюжетов тематических кинофильмов

и создания видеороликов способствует интенсификации обучения в системе повышения квалификации.

Рисунок 15 отражает результаты применения педагогического метода, предусматривающего использование опорных точек в повышении квалификации сотрудников, включенных в экспериментальные группы. Наибольшие различия в сравнении с контрольными группами наблюдаются при изучении вопроса о мерах по профилактике коррупции и порядка их реализации. Установлено, что эффективность при применении данного метода превышает более чем в два раза эффект от классического разъяснения тех же вопросов в контрольных группах, без использования дерева профессиональных задач, таблицы квалификационно-функциональных характеристик, классификации деятельности кадровых подразделений по объекту. По остальным вопросам как в экспериментальных, так и в контрольных группах результативность их освоения превышает 80 %, в связи с чем сравнение нецелесообразно, однако наблюдение максимально эффективного результата необходимо отметить. Таким образом, можно сделать вывод: использование опорных точек на структурированный учебный материал позволяет достичь выраженных высоких результатов обучения.

Оценка уровня удовлетворенности сотрудников организацией и содержанием курса повышения квалификации была произведена посредством качественного критерия — Анкета № 4 (приложение Ж).

Обработка обобщенных анкетных данных ЭГ и КГ и их сравнительный анализ по итогам завершения повышения квалификации показал, что ожидания слушателей от курса повышения квалификации в экспериментальных группах оправдались в большей степени, чем в контрольных группах, что наглядно показано на рисунке 16.

Самый высокий показатель удовлетворенности слушателей наблюдается в вопросах, связанных с разъяснением понятия конфликта интересов, видов ответственности за коррупционные правонарушения, разъяснения различий между видами проверок. Наибольшие различия в удовлетворенности слушателей экспериментальных и контрольных групп наблюдаются в следующих вопросах: разъяснение порядка личной заинтересованности (в 3 раза выше в ЭГ по сравнению с КГ), по смежному с личной заинтересованностью понятию конфликта интересов (более чем в 2 раза), по вопросам видов ответственности (в 2,5 раза) и проведения проверки по фактам несоблюдения антикоррупционного законодательства (более чем в 2 раза), в области освоения норм антикоррупционного законодательства (более чем в 3 раза).

Использование опорных точек: таблицы квалификационно-функциональных характеристик, дерева профессиональных задач (районного, регионального и федерального звена), классификации деятельности по объекту внимания.

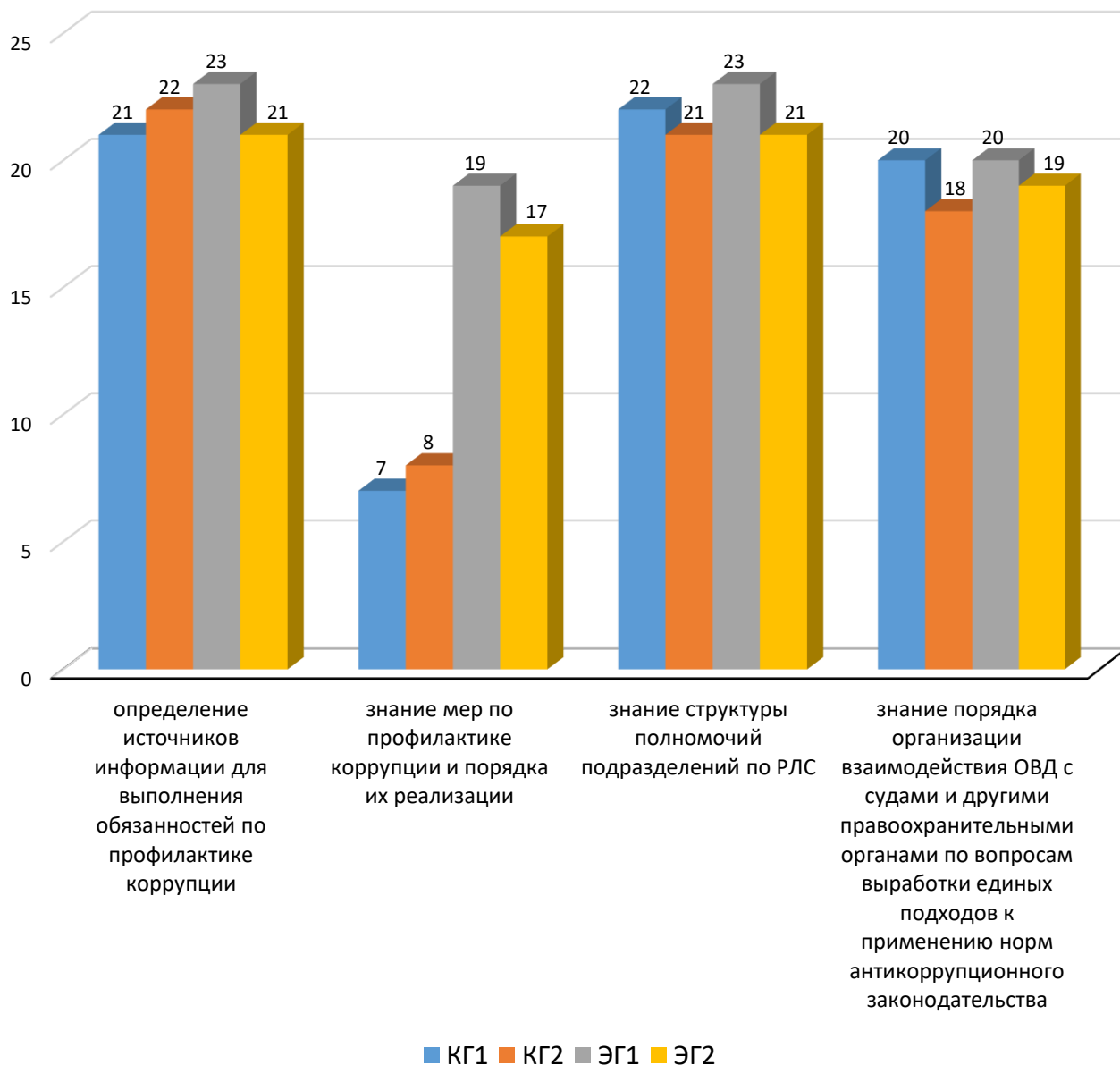


Рисунок 15 – Гистограмма «Использование опорных точек: таблицы квалификационно-функциональных характеристик, дерева профессиональных задач (районного, регионального и федерального звена), классификации деятельности по объекту»

Таким образом, можно сделать вывод: экспериментальная программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений в системе повышения квалификации влияет не только на внешние проявления уровня квалификации обучающихся, но и на их внутреннее

психологическое состояние, повышая уверенность в себе и создавая психологический комфорт при исполнении служебных обязанностей.

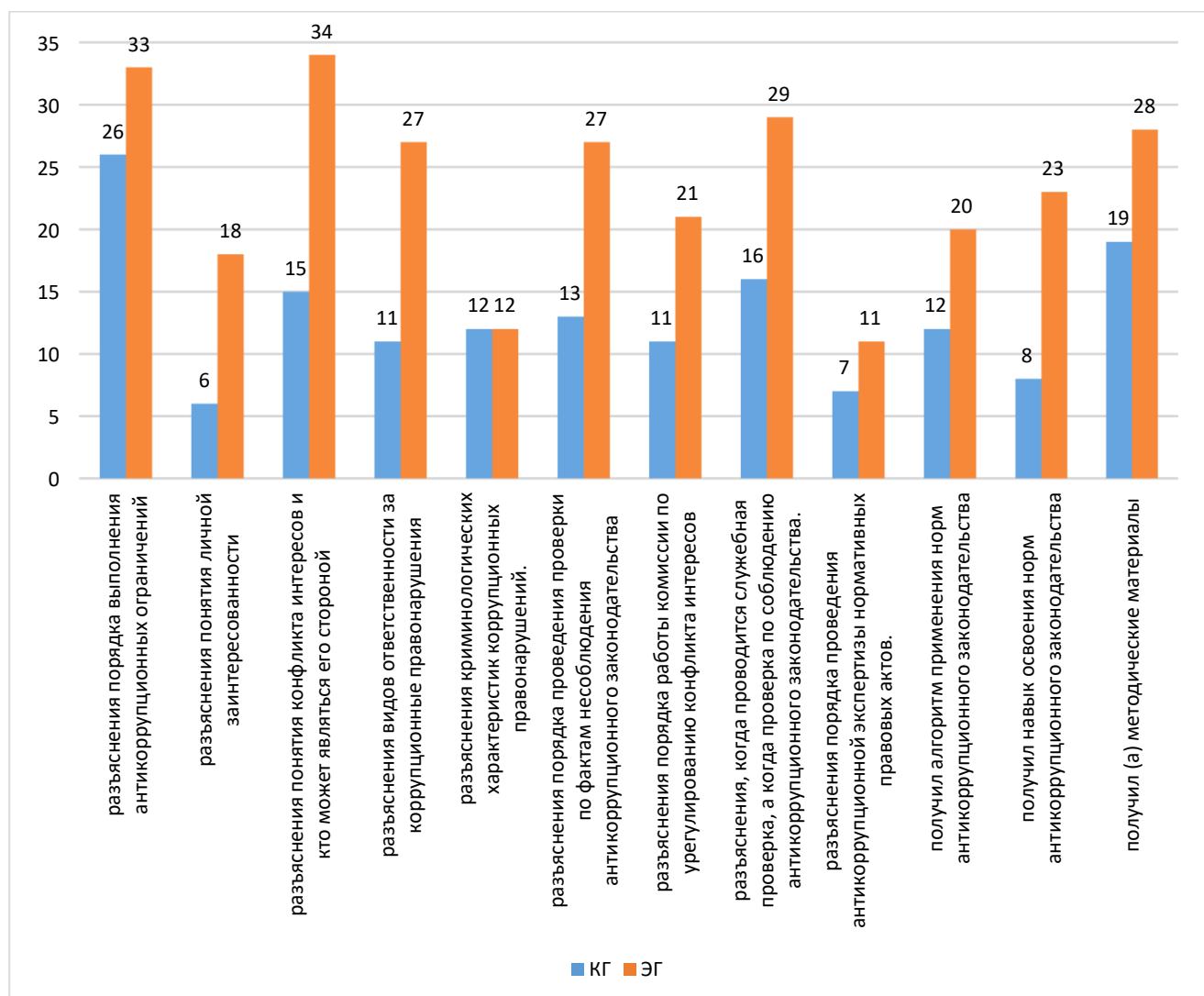


Рисунок 16 – Гистограмма «Области, в которых оправдались ожидания слушателей от курсов ПК»

Обобщая описание результатов, сформулируем выводы. Проведенное сравнение учебных достижений экспериментальной и контрольной групп показало, что примененные в целях интенсификации обучения методы действительно повышают уровень сформированности компетенций обучающихся.

Обучающиеся в экспериментальных группах по сравнению с обучающимися в контрольных освоили больший объем учебной информации, приобрели необходимые умения, повысив уровень своей профессиональной квалификации. Несмотря на то, что все группы обучающихся реализовали учебную цель, участники педагогического эксперимента продемонстрировали более высокий уровень учебных

достижений. Статистический анализ показал, что эти достижения не являются случайными, напротив, они — результат использования технологии интенсификации. Сопоставление участников контрольной и экспериментальной групп на основе критерия сформированности компетенций, предусмотренной программой повышения квалификации, продемонстрировало различия, обусловленные применением методов интенсификации. Являясь компонентами предложенной нами технологии интенсификации, они, применяясь в совокупности, оказывают синергетический эффект на процесс обучения, способствуя интенсивному повышению уровня знаний и формированию умений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В монографического исследовании «Интенсификация обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России» в системе повышения квалификации выполнен анализ отечественных и зарубежных научных работ различных авторов, касающихся проблемы повышения результативности, совершенствования и интенсификации обучения в системе повышения квалификации. Осуществлен теоретический анализ понятий «интенсификация», «совершенствование», «оптимизация», изучены характеристики понятия «интенсификация обучения», условия ее достижения, сформулированы принципы интенсификации обучения. Определена сущность интенсификации обучения как активного процесса освоения учебного материала, главными характеристиками которого являются мобилизация внутренних возможностей субъектов обучения — педагога и слушателя, а также реструктуризация содержания, форм и методов обучения, в результате чего достигается более эффективное освоение учебного материала при неизменности или сокращении времени обучения. Определены принципы и условия интенсификации обучения.

Поиск путей интенсификации осуществлен на основе изучения исторического развития и становления системы повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел с момента создания МВД России и методик преподавания в каждом историческом периоде, а также анализа применяемых в настоящее время дополнительных профессиональных программ повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений в системе МВД России.

Проведенный теоретический анализ позволил разработать и определить компетенции, совершенствование которых обеспечивают программы повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений. Разработанные компетенции были внедрены в образовательный процесс подготовки сотрудников для подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел в системе высшего образования, осуществляемой в Санкт-Петербургском университете МВД России, и в систему повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений, реализуемую в рамках дополнительного профессионального образования в той же образовательной организации. Таким образом была обеспечена преемственность дополнительного профессионального образования и системы высшего образования

в области подготовки кадров для подразделений по работе с личным составом в МВД России.

В целях определения путей интенсификации обучения, разработки компетенций и обеспечения направленности курсов повышения квалификации на удовлетворение не только образовательных, но и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, проведен комплексный анализ профессиональных задач и функций кадровых подразделений по разным направлениям их деятельности. Выявлено, что они разрознены в большом количестве нормативных правовых актов. В результате разработаны классификации задач и функций, дифференцированные по уровням взаимодействий, деятельности кадровых подразделений по объекту, классификация функций кадровых подразделений в соответствии с возложенными на подразделение задачами. Это позволило создать структурированный учебный материал; сформулировать определение «кадровое подразделение органов внутренних дел» и выявить его идентичность с определением «подразделение по работе с личным составом органов внутренних дел»; разработать дерево профессиональных задач, дифференцированное по разным уровням взаимодействий (районным, региональным, федеральным); разработать квалификационно-функциональные характеристики сотрудников, требующиеся для высокого уровня квалификации, ставшие основой создания оценочных средств, отбора содержания учебного материала, технологий и методов для его освоения. Это позволило на этапе формирующего эксперимента интенсифицировать содержание и методы обучения на курсах повышения квалификации.

Теоретический анализ помог рассмотреть систему повышения квалификации с точки зрения методов и технологий, применяемых в краткосрочном обучении, с учетом профессиональных задач, решаемых сотрудниками кадровых подразделений органов внутренних дел.

Важным этапом исследования стало определение профессиональных затруднений, что обеспечило удовлетворение профессиональных потребностей сотрудников и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. В работе представлены результаты диагностического этапа исследования, которое проводилось методом опроса трех категорий респондентов. В общей сложности

во всех видах опроса приняли участие 189 человек. Географию опроса составили более 40 регионов Российской Федерации.

На основе проведенной аналитической работы разработана программа интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации. В монографии представлена её структура. Структура содержит цели, задачи, этапы учебной деятельности, пути интенсификации деятельности субъектов обучения, принципы и условия обучения в системе повышения квалификации (обязательные из них — это эффективная экономия времени и инновационность), правила формирования учебного материала, критерии оценки результативности обучения. В монографии каждая из позиций обоснована и раскрыта.

Проведенная работа и наблюдения за обучающимися на протяжении 2017–2020 гг., анализ результатов обучения позволили определить и раскрыть пути интенсификации содержания, технологий, методов и организации обучения, которые в своей совокупности показали требуемый эффект. Сформированная программа интенсификации обучения была апробирована, результаты апробации описаны в настоящем исследовании.

Результаты формирующего эксперимента доказали, что внедрение разработанной программы интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации в дополнительную профессиональную программу повышения квалификации интенсифицирует их обучение, так как установлен более значимый результат обучения в экспериментальных группах по сравнению с контрольными группами по критерию результативности, дидактическим условиям и по методическим требованиям.

В экспериментальных группах наблюдалось следующее.

1. Значительное увеличение объема учебного материала, рассматриваемого за одно занятие и за весь курс обучения в целом.

2. Повышение информационной ёмкости содержания образовательной деятельности.

3. Ускорение темпа освоения учебного материала за счет разработанных, опробованных, включенных в содержание учебного материала следующих классификаций:

- деятельности сотрудников кадровых подразделений по объекту их внимания;

– деятельности сотрудников кадровых подразделений по видам деятельности и их систематизация, в результате чего создано дерево профессиональных задач (схемы кадрового обеспечения деятельности территориальных органов МВД России) соотнесенные по уровням (районный, региональный, федеральный);

– функций подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений, входящих в состав подразделений по работе с личным составом, по видам задач, которые возложены на эти подразделения.

Произвести данные классификации позволило не только изучение организации деятельности указанной службы, но и сформулированное в рамках настоящего исследования определение понятия «кадровое подразделение органов внутренних дел» или имеющего идентичное значение (как установлено в рамках исследования) понятия «подразделение по работе с личным составом органов внутренних дел».

Осуществленная систематизация и организация знаний о служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России позволили представить их обучающимся в надежном и удобном для обозрения, распознавания и сопоставления виде (схемы, таблицы) в целях определения места объекта изучения в системе профессиональной деятельности обучающихся.

Ускорить темпы освоения учебного материала также позволило использование подобранных в результате наблюдения и апробации оптимальных для повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений традиционных педагогических технологий и методов, адаптированных в рамках исследования к современным целям обучения и профессиональным потребностям обучающихся, а также разработанные и апробированные авторские педагогические методы.

Систематизация собственных профессиональных задач обучающихся, как показывает опрос слушателей, снизила когнитивную нагрузку в процессе обучения.

4. Сохранение продолжительности курсов повышения квалификации, внедрение программы интенсификации не потребовало увеличения сроков обучения.

5. Требования к качеству знаний остались на прежнем уровне, установленном дополнительной профессиональной программой повышения квалификации сотрудников, участвовавших в формирующем эксперименте.

6. Повышение целенаправленности обучения выразилось в разработке компетенций и квалификационно-функциональных характеристик к должностям, которые позволили нацелить педагогическую деятельность:

– на первоначальное выявление с помощью оценочных средств и анкет уровня сформированности компетенции, подлежащей совершенствованию, и определение профессиональных и образовательных потребностей обучающегося;

– организацию учебного процесса и формирование учебного материала на устранение выявленных дефектов или несовершенств имеющейся компетенции, удовлетворение запроса обучающихся и расширение их знаний за счет выполнения обязательного условия инновационности обучения.

7. Использование различных активных форм и методов обучения, особенности применения которых и их результативность описаны в третьей главе работы.

8. Преемственность учебного материала и информации, использование информационных технологий и технических средств обучения также описаны во второй и третьей главе работы.

9. Повышение мотивации обучающихся осуществлялось с помощью психологических и педагогических методов, влияние которых отразилось на результатах обучения.

10. Мобилизация внутренних возможностей личности, активизация его психологических резервов.

11. Экономное использование каждой минуты учебного времени выразилось в соблюдении одного из обязательных условий программы интенсификации — эффективной экономии времени и выборки технологий и методов обучения.

12. Увеличение плотности общения педагога и обучающегося описаны в особенностях применения педагогических технологий и методов, эффективность которых подтверждена результатами эксперимента.

13. Активное развитие навыков учебного труда учитывалось при выборке и разработке интенсивных методов обучения, направленность которых учитывала формирование способности к дальнейшему самообразованию сотрудника.

Сопоставление результатов внедрения экспериментальной программы интенсификации обучения с другими известными решениями

(С. А. Горелов¹, Е. В. Кун², А. В. Федоров³) показало, что разработанные в настоящем монографическом исследовании решения поставленной проблемы охватывают ранее не рассмотренные аспекты, оригинальны, являются дополнением к проведенным исследованиям, имеют практическую и теоретическую ценность.

Таким образом, в результате исследования подтверждена выдвинутая гипотеза, решены все поставленные в начале исследования задачи.

Результаты исследования имеют теоретическую и практическую ценность, могут быть использованы в образовательном процессе системы дополнительного профессионального образования, высшего и среднего профессионального образования, а также в системе профессиональной служебной подготовки сотрудников органов внутренних дел по различным направлениям деятельности, во всех формах обучения, включая дистанционные.

По результатам исследования сформулированы следующие **выводы.**

1. Интенсификация обучения в системе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России является ведущим направлением совершенствования работы с личным составом органов внутренних дел. Это требование определяется многофункциональностью деятельности кадровых подразделений, большим объемом нормативных правовых актов, регулирующих вопросы кадрового обеспечения деятельности ОВД; отсутствием профильной подготовки сотрудников многих кадровых подразделений; краткосрочностью курсов повышения квалификации.

2. Разработка содержания программы интенсификации обучения требует выявления типовых затруднений и запросов сотрудников кадровых подразделений в соотношении с задачами их служебной деятельности, с учетом взаимодействия с другими подразделениями правоохранительных органов на трёх уровнях — федеральном, региональном, районном, а также выделения опорных точек, вокруг которых выстраиваются взаимосвязи и взаимодействие сотрудников кадровых подразделений.

¹ См.: Горелов С. А. Указ. соч.

² См.: Кун Е. В. Интенсификация процесса обучения русскому языку курсантов и слушателей из стран СНГ в военном вузе с применением ЭВМ (на материале специальной военной терминологии): дис. ... канд. пед. наук. Москва: Военная Краснознаменная академия противовоздушной обороны им. Маршала Советского Союза Г. К. Жукова, 1998. 238 с.

³ См.: Федоров А. В. Интенсификация обучения с учетом когнитивных стилей студентов как средство повышения эффективности профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук. Москва: Российская международная академия туризма, 2004. 171 с.

3. Интенсификация технологий обучения требует их комплексного применения на основе разработки системных связей и юридических основ многофункциональной деятельности, а также использования методов, позволяющих выстраивать алгоритмы решения разнообразных профессиональных задач. Организационной формой интенсивного обучения является интерактивная лекция и коллоквиум, позволяющий максимально использовать имеющийся опыт работы слушателей.

4. Критерии оценки результативности освоения курса повышения квалификации опираются на типовые функциональные требования, а оценочные материалы предполагают возможность выявления уровня освоения каждого вида функциональных обязанностей сотрудника кадрового подразделения. Оптимальной при этом является разработка тестовых заданий, основанных на решении реальных профессиональных задач.

5. Интенсификация обучения в системе повышения квалификации требует соблюдения комплекса организационно-педагогических условий, среди которых наибольшую значимость имеют: предварительная подготовка электронных учебных материалов для раздачи и самостоятельного изучения и использования в служебной деятельности; отмена обязательности ведения конспектов и др.

На основе проведенного монографического исследования сформулированы **практические рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации в МВД России:**

1. Использовать предложенную программу в рамках повышения квалификации как основу для разработки подобных программ в образовательных организациях МВД России.

2. Применять разработанные методы и рекомендации, учебный материал в процессе вне зависимости от формы обучения для разных категорий должностей.

3. Внедрить в систему повышения квалификации практику прямой взаимосвязи компетенций, о совершенствовании которых заявлено в системе повышения квалификации, с компетенциями, ранее полученными обучающимися в системе высшего (среднего) профессионального образования или в процессе переподготовки.

4. Комплектование групп повышения квалификации сотрудников ОВД планировать с учетом имеющегося у них образования и сформированных в процессе освоения конкретной специализации компетенций.

5. Установить и сохранять при повышении квалификации преимущество с высшим (средним) профессиональным образованием в отношении формирования новых или совершенствования имеющихся компетенций. В системе МВД России направлять образовательным организациям дополнительного профессионального образования стандартизированные квалификационные требования, содержащие перечень формируемых в высшем (среднем) профессиональном образовании компетенций по конкретным специальностям и специализациям, которые должны учитываться при разработке плана ГУРЛС МВД России и дополнительных профессиональных программ.

6. Провести научное исследование в целях определения возможных сроков формирования новой компетенции, что позволит определить сроки обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, формирующим новые компетенции.

7. В качестве дополнительной рекомендации актуально внедрение в Санкт-Петербургском университете МВД России комплексного подхода к формированию антикоррупционного поведения слушателей по всем направлениям подготовки кадров, что позволит через некоторое время ощутить большую подготовленность сотрудников, прибывающих на курсы повышения квалификации, и усовершенствовать работу в области одного из основных направлений кадровой политики государства (профилактика коррупции).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты¹

1. О полиции : федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ.
2. О противодействии коррупции : федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ.
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ.
4. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 1 : федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ.
5. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468.
6. О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции : указ Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 364.
7. О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению : указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065.
8. Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900. — Документ официально опубликован не был.
9. Об утверждении Положения о Главном управлении по работе с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 29 июня 2022 г. № 480. — Документ официально опубликован не был.
10. О профилизации образовательных учреждений МВД России : приказ МВД России от 29 августа 2012 г. № 820. — Документ официально опубликован не был.

¹ Представляются в соответствии со справочно-правовой системой «КонсультантПлюс».

11. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50.

12. Об утверждении Типового положения о подразделении по работе с личным составом территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации на региональном уровне : приказ МВД России от 20 декабря 2022 г. № 975. — Документ официально опубликован не был.

Монографии, учебники, учебные пособия, сборники

13. Актуальные проблемы педагогики и психологии высшей военной школы : учебное пособие / Под ред. А. В. Барабанщикова. — Москва : Издательство Военно-политической академии им. В. И. Ленина, 1980. — 280 с. — Текст : непосредственный.

14. Ананьев, Б. Г. Психология педагогической оценки / Б. Г. Ананьев, при участии Л. И. Сергеева ; под ред. зав. сектором психологии А. А. Таланкина. — Ленинград : Издательство Института мозга, 1935. — 146 с. — Текст : непосредственный.

15. Архангельский, С. И. Некоторые новые задачи высшей школы и требования к педагогическому мастерству : материалы лекций, прочит. в Политехническом музее на факультете новых методов и средств обучения / С. И. Архангельский ; Всесоюзное общество «Знание», Политехнический музей и Научно-исследовательский институт проблем высшей школы. — Москва : Знание, 1976. — 40 с. — Текст : непосредственный.

16. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. — Москва : Высшая школа, 1980. — 368 с. — Текст : непосредственный.

17. Бабанский, Ю. К. Избранные педагогические труды / Ю. К. Бабанский ; сост. М. Ю. Бабанский ; авт. вступ. ст. Г. Н. Филонов [и др.] ; АПН СССР. — Москва : Педагогика, 1989. — 561 с. — Текст : непосредственный.

18. Бабанский, Ю. К. Интенсификация процесса обучения / Ю. К. Бабанский. — Москва : Педагогика, 1987. — 305 с. — Текст : непосредственный.

19. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса : Методические основы / Ю. К. Бабанский. — Москва : Просвещение, 1982. — 192 с. — Текст : непосредственный.

20. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – Москва : Педагогика, 1989. – 190 с. – Текст : непосредственный.

21. Биленко, С. В. Советская милиция России: Организация советской рабоче-крестьянской милиции РСФСР и ее деятельность по охране революционного порядка (1917–1920 гг.) : учебное пособие / С. В. Биленко ; Академия МВД СССР. – Москва : Издательство Академии МВД СССР, 1976. – 96 с. – Текст : непосредственный.

22. Богоявленский, Д. Н. Психология усвоения знаний в школе / Д. Н. Богоявленский, Н. А. Менчинская ; Академия педагогических наук РСФСР, Институт психологии. – Москва : Издательство Академии педагогических наук РСФСР, 1959. – 347 с. – Текст : непосредственный.

23. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. – Москва : Издательство Московского государственного университета, 1982. – 200 с. – Текст : непосредственный.

24. Бордовская, Н. В. Педагогика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – Москва : Питер, 2015. – 299 с. – Текст : непосредственный.

25. Борисов, А. В. Руководители карательных органов дореволюционной России : учебное пособие / А. В. Борисов. – Москва : Издательство Академии МВД СССР, 1979. – Вып. 1 – 150 с. – Текст : непосредственный.

26. Брунер, Дж. Культура образования / Дж. Брунер ; [пер. Л. В. Трубицыной, А. В. Соловьева]. – Москва : Просвещение, 2006. – 213 с. – Текст : непосредственный.

27. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва : Высшая школа, 1991. – 207 с. – ISBN 5-06-002079-7. – Текст : непосредственный.

28. Вербицкий, А. А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение : монография / А. А. Вербицкий. – Москва : Издательство Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов, 1999. – 75 с. – Текст : непосредственный.

29. Вербицкий, А. А. Теория и технологии контекстного образования : учебное пособие / А. А. Вербицкий ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО Московский педагогический государственный университет. – Москва : Издательство МПГУ, 2017. – 266 с. – ISBN 978-5-4263-0384-3. – Текст : непосредственный.

30. Военная педагогика : учебник для вузов / И. А. Алехин [и др.] ; под общ. ред. И. А. Алехина. – Москва : Юрайт, 2017. – 414 с. – ISBN 978-5-534-04359-4. – Текст : непосредственный.

31. Волженина, Н. В. Организация самостоятельной работы студентов в процессе дистанционного обучения : учебное пособие / Н. В. Волженина ; Алтайский государственный университет. – Барнаул : Издательство Алтайского государственного университета, 2008. – 59 с. – ISBN 978-5-7904-0796-3. – Текст : непосредственный.

32. Горелов, А. А. Технологии профессионально-ориентированного обучения : учебное пособие / А. А. Горелов ; Санкт-Петербургский университет МВД России. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2020. – 276 с. – ISBN 978-5-91837-297-5. – Текст : непосредственный.

33. Ежова, Н. Н. Научись общаться! : Коммуникативные тренинги : психологический практикум. – 10-е изд. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. – 249 с. – ISBN 5-222-06676-2 : 7000. – Текст : непосредственный.

34. История органов внутренних дел в схемах и таблицах : учебное пособие / Под общ. ред. В. П. Сальникова. – Санкт-Петербург : Фонд «Университет», 2001. – 304 с. – Текст : непосредственный.

35. Кобозев, А. А. Система профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России: исторический и организационно-правовой аспекты : монография. – Домодедово : СПИЭБ, 2005. – 345 с. – Текст : непосредственный.

36. Кожевина, М. А. История милицейского образования в Советской России: организация и правовое регулирование (1917–1991 годы) / М. А. Кожевина ; Министерство внутренних дел Российской Федерации, Омская академия. – Омск : Издательство Омской академии МВД России, 2004. – 203 с. – Текст : непосредственный.

37. Колодкин, Л. М. Организационные и правовые основы работы с кадрами органов внутренних дел : учебное пособие. – Москва : Издательство Академии МВД СССР, 1979. – 432 с. – Текст : непосредственный.

38. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учебное пособие. – 4-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Речь, 2012. – 390 с. – ISBN 978-5-9268-1180-0. – Текст : непосредственный.

39. Новиков, В. П. Тренинг личностного роста сотрудников ОВД : учебное пособие / В. П. Новиков ; МВД Российской Федерации, Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России. – Домодедово : Издательство ВИПК МВД России, 2004. – 73 с. – ISBN 5-9552-0051-7 : 250. – Текст : непосредственный.

40. Образцов, П. И. Технология профессионально-ориентированного обучения в высшей школе : учебное пособие / П. И. Образцов, А. И. Уман, М. Я. Виленский ; под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2019. – 258 с. – ISBN 978-5-534-07122-1. – Текст : непосредственный.

41. Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в органах внутренних дел : учебное пособие / О. Н. Миронкина [и др.] ; под общ. ред. А. В. Травникова. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2018. – 238 с. – Текст : непосредственный.

42. Овсянко, Д. М. Государственная служба Российской Федерации : учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юристъ, 2008. – 446 с. – ISBN 5-7975-0930-1. – Текст : непосредственный.

43. Попов, Л. Л. Административная деятельность органов внутренних дел // Административное право и административная деятельность органов внутренних дел : учебник / Г. А. Туманов, Л. М. Розин, П. М. Самохин [и др.] ; под ред. Л. Л. Попова ; Академия МВД СССР. – Москва : Издательство Академии МВД СССР, 1990. – С. 74–91. – Текст : непосредственный.

44. Проблемное обучение в образовательных учреждениях МВД России : учебно-методическое пособие / И. В. Ратова, А. В. Трофимов, А. А. Буравенков [и др.] ; МВД России, ГОУ ДПО Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России. – Домодедово : Издательство ВИПК МВД России, 2005. – 42 с. – ISBN 5-9552-0095-9. – Текст : непосредственный.

45. Сальников, В. П. Уважение к праву в деятельности органов внутренних дел : пособие / В. П. Сальников ; Высшее политическое училище им. 60-летия ВЛКСМ. – Ленинград : Издательство ВПУ, 1987. – 86 с. – Текст : непосредственный.

46. Смолкин, А. М. Методы активного обучения : методическое. – Москва : Высшая школа, 1991. – 176 с. – Текст : непосредственный.

47. Смородина, В. А. Организация проведения проверок в работе с кадрами органов внутренних дел : учебно-методическое пособие / В. А. Смородина, О. Н. Миронкина. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2018. – 63 с. – ISBN 978-5-91837-137-4. – Текст : непосредственный.

48. Стариченко, Б. Е. Обработка и представление данных педагогических исследований с помощью компьютера : учебное пособие / Б. Е. Стариченко ; Уральский государственный педагогический

университет. – Екатеринбург : Издательство Уральского государственного педагогического университета, 2004. – 213 с. – ISBN 5-7186-0181-X. – Текст : непосредственный.

49. Талызина, Н. Ф. Актуальные проблемы обучения в высшей школе / Науч. ред. П. М. Гапонов // Педагогика высшей школы: цикл лекций. – Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 1974. – С. 57–68. – Текст : непосредственный.

50. Халиуллина, Л. Г. Летопись кадровых служб органов внутренних дел: «Личное дело» : Исторический опыт формирования и деятельности кадровых аппаратов органов внутренних дел МВД России (начато: июнь 1718 г. ; окончено: сентябрь 2002 г.) / Л. Г. Халиуллина ; под общ. ред. В. Ю. Попкова, Ф. К. Зиннурова. – Москва, 2004. – 320 с. – Текст : непосредственный.

51. Эксакусто, Т. В. Групповая психокоррекция: Тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития : психологический практикум. – 2-е изд. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. – 254 с. – ISBN 978-5-222-27383-8. – Текст : непосредственный.

Научные статьи

52. Атаманчук, Г. В. Государственное управление как отрасль научного знания / Г. В. Атаманчук – Текст : непосредственный // Право и управление. XXI век. – 2007. – № 1. – С. 44–49.

53. Балакирева, Э. В. Ценности и смыслы профессионалистического подхода к современному образованию / Э. В. Балакирева – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 1 (54). – С. 27–32. – Библиогр.: с. 32 (6 назв.).

54. Бердников, В. Ю. К вопросу о совершенствовании деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел в Российской Федерации (на материалах практики Управления по работе с личным составом ГУ МВД России по Свердловской области) / В. Ю. Бердников – Текст : непосредственный // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2014. – № 2. – С. 2–8. – Библиогр.: с. 8 (11 назв.).

55. Бородавко, Л. Т. Актуальные проблемы системы поэтапной профессиональной подготовки сотрудников полиции / Л. Т. Бородавко, Н. А. Игошин – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 3 (75). – С. 152–154. – Библиогр.: с. 154 (6 назв.).

56. Ботов, А. И. Историко-правовые предпосылки возникновения государственной организации профессиональной подготовки юридических кадров в России / А. И. Ботов, Г. М. Куркина – Текст : непосредственный // История органов внутренних дел России : сборник научных трудов Всесоюзного научно-исследовательского института МВД России. – Москва : Издательство ВНИИ МВД России, 1999. – Вып. 2.

57. Буриев, К. С. Роль дистанционного обучения в современном образовании / К. С. Буриев – Текст : непосредственный // Образование и воспитание. – 2016. – № 4. – С. 4–6. – Библиогр.: с. 6 (3 назв.).

58. Варавин, Н. А. МВД России. История профессиональной подготовки на рубеже XIX-XX веков / Н. А. Варавин – Текст : электронный // ABSOLUT TV : сетевое издание. – URL: <https://absoluttv.ru/8184-mvd-rossii-istoriya-professionalnoy-podgotovki-na-rubezhe-xix-xx-vekov.html>. – Дата публикации: 18 августа 2016.

59. Васильева, М. Н. Нормирование труда работников кадровой службы / М. Н. Васильева – Текст : непосредственный // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 2-2 (74). – С. 16–21. – Библиогр.: с. 21 (2 назв.).

60. Вестник Народного комиссариата внутренних дел : еженедельный журнал / Ред. Д. Лебедь. – 1918. – Вып. 21–22. – Текст : непосредственный.

61. Галиев, Т. Т. Об интенсификации профессионального обучения / Т. Т. Галиев – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2002. – № 5. – С. 155–157. – Библиогр.: с. 157 (1 назв.).

62. Гейжан, Н. Ф. О методологии педагогики высшей школы / Н. Ф. Гейжан, С. С. Никитина – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 1 (77). – С. 154–161. – Библиогр.: с. 161 (7 назв.).

63. Гольман, В. С. Из истории организации школ и курсов милиции РСФСР в 1917–1925 годах / В. С. Гольман – Текст : непосредственный // Труды Высшей школы МООП СССР ; редкол.: П. В. Артамонов, М. И. Еропкин (гл. ред.), Л. Л. Попов [и др.]. – Москва : Издательство НИиРИО ВШ МООП СССР, 1968. – Вып. 20. – С. 80–98.

64. Григорьев, А. Н. Совершенствование процесса подготовки специалистов в образовательных учреждениях МВД России: проблемы и перспективы / А.Н. Григорьев – Текст : непосредственный //

Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2009. – № 6 (10). – С. 169–176. – Библиогр.: с. 176 (6 назв.).

65. Гутман, М. Ю. Развитие и совершенствование кадрово-воспитательных аппаратов органов милиции СССР и их деятельность в межвоенный период (1921–1941 гг.) / М.Ю. Гутман – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 3 (59). – С. 16–25. – Библиогр.: с. 24–25 (23 назв.).

66. Гутман, М. Ю. Совершенствование структуры и функций кадрово-воспитательных аппаратов НКВД СССР и правовое регулирование воспитательной работы в органах милиции (1921–1941 гг.) / М.Ю. Гутман – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – № 4 (68). – С. 43–52. – Библиогр.: с. 51–52 (27 назв.).

67. Зайцев, М. М. Шесть лет работы уголовного розыска / М. М. Зайцев – Текст : непосредственный // Рабоче-крестьянская милиция. – 1923. – № 11. – С. 9–12.

68. Закатов, В. В. Формирование содержания основных категорий, терминов и понятий процесса профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел как необходимое условие его совершенствования / В. В. Закатов – Текст : непосредственный // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 4 (36). – С. 50–54. – Библиогр.: с. 53–54 (13 назв.).

69. Кабанов, П. А. Антикоррупционное просвещение как средство противодействия коррупции: понятие и содержание / П. А. Кабанов – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономики и права. – 2014. – № 4 (32). – С. 42–51. – Библиогр.: с. 49–50 (20 назв.).

70. Кожевина, М. А. Создание первых милицейских курсов и их роль в подготовке кадров милиции России (1918–1920 гг.) / М. А. Кожевина – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. – 2004. – № 4. – С. 82–85. – Библиогр.: с. 85 (30 назв.).

71. Колодкин, Л. М. Предмет, система и методы теории работы с кадрами как самостоятельной научной дисциплины / Л. М. Колодкин – Текст : непосредственный // Совершенствование работы с кадрами в органах внутренних дел : Труды Академии МВД СССР. – Москва : Издательство Академии МВД России, 1989. – С. 14–21.

72. Кубышко, В. Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел / В. Л. Кубышко – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 1 (48). – С. 2–6.

73. Купавцев, Т. С. Использование метода проблемного обучения в учебно-воспитательном процессе вуза МВД России как средство активизации самосовершенствования курсантов и слушателей / Т. С. Купавцев, Е. В. Мальченков – Текст : непосредственный // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2008. – № 9 (43). – С. 34–38. – Библиогр.: с. 38 (7 назв.).

74. Лебедев, Г. П. Положительному опыту – всемерное внимание (изучение положительной практики работы с кадрами в процессе обучения) / Г. П. Лебедев – Текст : непосредственный ; Всероссийский институт повышения квалификации работников МВД России ; К. В. Безчасный [и др.] // Проблемы совершенствования подготовки сотрудников ОВД : совместный учебно-методический сбор преподавателей ВИПК МВД России и колледжа милиции ГУВД г. Москвы – Домодедово : Издательство ВИПК МВД России, 2002. – С. 58–65.

75. Лесовик, И. В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности / И. В. Лесовик – Текст : непосредственный // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – № 4. – С. 172–175. – Библиогр.: с. 175 (9 назв.).

76. Лозанов, Г. К. Суггестопедия при обучении иностранным языкам / Г. К. Лозанов – Текст : непосредственный // Методы интенсивного обучения иностранным языкам : сборник научных трудов. – Москва, 1973. – Вып. 1. – С. 9–17.

77. Милиция России: Документы и материалы. 1917–1999 : сборник / Авт.-сост.: А. Я. Малыгин [и др.] ; Министерство внутренних дел Российской Федерации ; Саратовский юридический институт. – Саратов : Издательство Саратовского юридического института МВД России, 2001. – Т. 1 : (1917–1934). – 353 с. – Текст : непосредственный.

78. МIRONКИНА, О. Н. Актуальность интенсификации обучения в процессе повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений в МВД России / О. Н. МIRONКИНА – Текст : непосредственный ; сост. А. С. Душкин, Е. М. Марченко // Прикладная юридическая педагогика: от теории к практике : материалы межведомственной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 20 октября 2017 г.) – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2017. – С. 94–98. – Библиогр.: с. 94–98 (3 назв.).

79. Миронкина, О. Н. Комплексный подход к формированию антикоррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел в системе повышения квалификации / О. Н. Миронкина – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – № 3. – С. 210–217. – Библиогр.: с. 216–217 (13 назв.).

80. Миронкина, О. Н. Методика освоения норм антикоррупционного законодательства в системе повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел / О. Н. Миронкина – Текст : непосредственный // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2019. – № 3 (169). – С. 210–216. – Библиогр.: с. 215–216 (15 назв.).

81. Миронкина, О. Н. Педагогические требования к формированию учебного материала курса повышения квалификации сотрудников подразделений по работе с личным составом / О. Н. Миронкина – Текст : непосредственный // Международный научный журнал. – 2019. – № 4. – С. 101–108. – Библиогр.: с. 108 (12 назв.).

82. Миронкина, О. Н. Психолого-педагогические особенности работы сотрудников кадровых подразделений по различным направлениям деятельности / О. Н. Миронкина – Текст : непосредственный / под ред. Ю. А. Шаранова, В. А. Шаповала ; сост. М. А. Кутырев // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2018) : материалы международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 29–30 марта 2018 г.). – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 2018. – С. 269–273. – Библиогр.: с. 273 (2 назв.).

83. Митина, Н. А. Современные педагогические технологии в образовательном процессе высшей школы / Н. А. Митина, Т. Т. Нуржанова – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 345–349. – Библиогр.: с. 349 (3 назв.).

84. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала организации / М. С. Агафонова, М. С. Скогорева, В. А. Доманина, В. А. Стативкина. – Текст : электронный // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2017. – Т. 2, вып. 6 : Современные научные исследования: актуальные теории и концепции. – С. 610–613. – Библиогр.: с. 613 (3 назв.). – URL: <http://e-koncept.ru/2017/570120.htm> (дата обращения: 20.10.2020).

85. Нахимов, А. П. Некоторые проблемы становления профессиональной подготовки полицейских урядников в Российской

империи в 1887–1903 гг. / А. П. Нахимов, А. В. Кирнос, В. А. Колесников – Текст : непосредственный // Вестник Воронежского института МВД России. – 2018. – № 4. – С. 9–25. – Библиогр.: с. 24–25 (34 назв.).

86. Никандров, Н. Д. Классификация профессий и видов профессиональной деятельности / Н. Д. Никандров, О. Г. Грохольская – Текст : непосредственный // Научные исследования в образовании. – 2012. – № 10. – С. 3–19.

87. Одинцов, А. И. Проблема интенсификации процесса обучения в современной педагогической науке / А. И. Одинцов – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 3. – С. 829–831. – Библиогр.: с. 831 (8 назв.).

88. Пальчинский, В. Г. Проблемы эффективного повышения квалификации строителей / В. Г. Пальчинский, Л. Я. Якубчук – Текст : непосредственный ; Областной совет НТО, Областное правление НТО стройиндустрии, Иркутский филиал Центра межведомственного института повышения квалификации руководящих работников и специалистов строительства при МИСИ им. В. В. Куйбышева, Дом техники НТО // Методы активного обучения и их использование в процессе подготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов : сборник тезисов докладов к научно-практическому семинару. – Иркутск, 1984. – С. 17–18.

89. Петренко, А. В. Содержание профессиональных компетенций сержантов войск национальной гвардии / А. В. Петренко, В. П. Гребенюк – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2019. – № 4 (9). – С. 52–53. – Библиогр.: с. 53 (9 назв.).

90. Пискунова, Е. В. Оценка готовности выпускников к профессиональной деятельности как актуальная проблема развития высшего образования / Е. В. Пискунова, А. И. Сеницына – Текст : непосредственный // UNIVERSUM: Вестник Герценовского университета. – 2012. – № 3. – С. 36–42. – Библиогр.: с. 42 (5 назв.).

91. Полонский, В. М. Классификация перспективных обучающихся технологий / В. М. Полонский – Текст : непосредственный ; ред. И.М. Осмоловская // Перспективные обучающие технологии: дидактические основания : сборник научных трудов. – Москва : Издательство Института стратегии развития образования Российской академии образования, 2017. – С. 6–18. – Библиогр.: с. 17–18 (23 назв.).

92. Поскребышева, Н. Н. Особенности практических занятий по теории планомерно-поэтапного формирования умственных действий и понятий П. Я. Гальперина / Н. Н. Поскребышева – Текст : непосредственный // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 3 (27). – С. 76–81. – Библиогр.: с. 80–81 (37 назв.).

93. Постников, В. Ликвидация неграмотности и малограмотности в милиции / В. Постников – Текст : непосредственный // Рабоче-крестьянская милиция. – 1923. – № 203. – С. 11.

94. Применение интерактивных методов в образовательном процессе высшей школы / Е. Л. Дмитриева, О. А. Тиняков, Е. Н. Бурдастых, Н. С. Малышева – Текст : электронный // Ученые записки : электронный научный журнал. – 2014. – № 1 (29). – С. 239–249. – Библиогр.: с. 249 (5 назв.). – URL: <http://scientific-notes.ru/magazine/archive/number/34>.

95. Пьянников, М. М. К вопросу о понятиях «Дистанционное обучение» и «Дистанционное образование» / М. М. Пьянников – Текст : непосредственный // Гуманитарный вектор. – 2010. – № 1. – С. 41–45. – Библиогр.: с. 45 (15 назв.).

96. Радионова, Н. Ф. Перспективы развития педагогического образования: компетентностный подход / Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2006. – № 4, 5. – С. 7–14.

97. Рожков, А. А. Особенности оценки надежности выполнения профессиональной деятельности сотрудниками органов внутренних дел / А. А. Рожков – Текст : непосредственный ; под ред. А. В. Кокурина, В. И. Екимовой, Е. А. Орловой // Современные подходы в оказании экстренной психологической помощи : материалы V Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 25–27 марта 2017 г.). – Москва : Русайнс, 2017. – С. 111–114. – Библиогр.: с. 114 (3 назв.).

98. Рябчунова, К. Н. Реализация идей Л. С. Выготского в теории планомерно-поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина и в теории развивающего обучения Д. Б. Эльконина – В. В. Давыдова / К. Н. Рябчунова – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 27 (131). – С. 27–30. – Библиогр.: с. 30 (5 назв.).

99. Силкин, Н. Н. Оптимизация педагогических технологий в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел / Н. Н. Силкин, В. И. Хальзов – Текст : непосредственный // Вестник

Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 2 (62). – С. 204–210. – Библиогр.: с. 210 (3 назв.).

100. Ситаров, В. А. Проблемное обучение как одно из направлений современных технологий обучения / В. А. Ситаров – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 1. – С. 148–157. – Библиогр.: с. 157 (10 назв.).

101. Славко, А. Л. Совершенствование процесса физической подготовки сотрудников органов внутренних дел / А. Л. Славко, Е. Е. Витютнев – Текст : непосредственный // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2018. – № 2 (40). – С. 125–128. – Библиогр.: с. 128 (4 назв.).

102. Степанов, М. М. Особенности милицейского образования в России в годы гражданской войны (1918-1920 гг.) / М. М. Степанов – Текст : непосредственный // Ленинградский юридический журнал. – 2011. – № 1 (23). – С. 101–108. – Библиогр.: с. 101–108 (25 назв.).

103. Трофимов, А. В. Разработка учебно-методического пособия для дистанционного образования / А. В. Трофимов – Текст : непосредственный // Проблемы совершенствования подготовки сотрудников ОВД (Совместный учебно-методический сбор преподавателей ВИПК МВД России и Колледжа милиции ГУВД г. Москвы) : сборник. – Домодедово : Издательство ВИПК МВД Рос. Федерации, 2002. – С. 125–126.

104. Троянов, О. М. Основные направления интенсификации процесса обучения в Санкт-Петербургском университете государственной противопожарной службы МЧС России / О. М. Троянов, Ю. В. Рева – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России. – 2017. – № 3. – С. 150–156. – Библиогр.: с. 155–156 (3 назв.).

105. Тюрин, Э. И. Особенности мотивации получения дополнительного профессионального образования / Э. И. Тюрин – Текст : непосредственный // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 3 (23). – С. 77–83. – Библиогр.: с. 82–83 (6 назв.).

106. Фомин, Н. Е. Педагогические технологии: Теория и практика применения в высшей школе / Н. Е. Фомин, М. К. Рункова – Текст : непосредственный // Интеграция образования. – 2006. – № 2 (43). – С. 15–19. – Библиогр.: с. 19 (4 назв.).

107. Черепанов, В. А. Состояние и пути повышения качества подготовки специалистов в вузах МВД СССР / В. А. Черепанов – Текст : непосредственный // Повышение методического мастерства

и профессиональной квалификации преподавателей вузов МВД СССР : сборник трудов Весоюзной научно-методической конференции (Ташкент, 11–12 окт. 1985 г.). – Ташкент : Издательство ТВШ МВД СССР, 1986. – С. 3–18.

108. Шаранов, Ю. А. Ценностно-смысловая среда профессионально ориентированного обучения / Ю. А. Шаранов, И. Б. Гайворонская – Текст : непосредственный // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2019. – № 4. – С. 80–88. – Библиогр.: с. 86–87 (25 назв.).

109. Шаров, В. С. Дистанционное обучение: форма, технология, средство / В. С. Шаров – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – № 94. – С. 236–240. – Библиогр.: с. 240 (7 назв.).

110. Шарухина, Т. Г. Интенсификация учебной деятельности курсантов в процессе обучения иностранному языку / Т. Г. Шарухина – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2018. – № 1 (2). – С. 71–75. – Библиогр.: с. 75 (4 назв.).

111. Шацкая, Е. А. История становления и развития учреждений для подготовки сотрудников полиции (милиции) (на примере Забайкальского края) / Е. А. Шацкая – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного университета. – 2018. – № 426. – С. 207–210. – Библиогр.: с. 209–210 (9 назв.).

112. Щуров, Е. А. Технологии проблемного обучения в процессе профессионального саморазвития курсантов вузов МВД России / Е. А. Щуров – Текст : непосредственный // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2013. – № 2 (20). – С. 52–55. – Библиогр.: с. 54–55 (15 назв.).

113. Яковцов, С. А. О совершенствовании дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации при повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров в ВИПК МВД России / С. А. Яковцов – Текст : непосредственный ; сост. Э. Д. Данильченко // Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 26 ноября 2015 г.). – Домодедово : Издательство ВИПК МВД России, 2016. – С. 13–17.

114. Яроцкий, Э. Б. Эффективность обучения в институте повышения квалификации / Э. Б. Яроцкий – Текст : непосредственный ; Областной совет НТО, Областное правление НТО стройиндустрии, Иркутский филиал Центра межведомственного института повышения квалификации руководящих работников и специалистов строительства при МИСИ им. В. В. Куйбышева, Дом техники НТО // Методы активного обучения и их использование в процессе подготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов : сборник тезисов докладов к научно-практическому семинару. – Иркутск, 1984. – С. 6–8.

Авторефераты, диссертации

115. Байдаев, М. М. Интенсификация профессиональной подготовки сотрудников территориальных органов МВД России на основе современных информационных технологий : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Байдаев Мухтар Магаметович ; ФГКОУ ВО Академия управления М-ва внутренних дел Рос. Федерации. – Москва, 2015. – 24 с. – Место защиты: Военный университет Министерства обороны Российской Федерации.

116. Биочинский, И. В. Организационно-педагогические основы подготовки офицерских кадров в высших училищах Сухопутных войск : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Биочинский Игорь Викторович ; Военно-политическая академия им. В. И. Ленина. – Казань, 1993. – 271 с.

117. Будило, И. В. Организационное и правовое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел : специальность 12.00.11 «Судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность» : дис. ... канд. юрид. наук / Будило Иван Васильевич ; Академия управления МВД Российской Федерации. – Москва, 2005. – 23 с.

118. Быков, А. К. Теория и практика развития педагогического мастерства преподавателей высшей военной школы : специальность 13.00.01 «Общая педагогика» : дис. ... д-ра пед. наук / Быков Анатолий Карпович ; Военный университет. – Москва, 2000. – 520 с.

119. Гальперин, П. Я. Основные результаты исследований по проблеме «формирование умственных действий и понятий» :

доклад ... д-ра пед. наук (по психологии) по совокупности работ / Гальперин Пётр Яковлевич ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва, 1965. – 51 с.

120. Горелов, С. А. Предикторы и условия эффективности обучения офицеров МВД в системе повышения квалификации : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : дис. ... канд. психол. наук / Горелов Станислав Александрович. – Москва, 2015. – 161 с. – Место защиты: Московский психолого-социальный университет.

121. Жамбровский, В. М. Правовые и организационные основы становления и функционирования кадровых аппаратов советской милиции в 1917–1991 гг. : (по материалам Владимирской области) : специальность 12.00.01 «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве» : дис. ... канд. юрид. наук / Жамбровский Валерий Михайлович. – Владимир, 2007. – 177 с. – Место защиты: ФГОУ ВПО Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний.

122. Закатов, В. В. Совершенствование специального профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Закатов Виктор Владимирович. – Москва, 2007. – 389 с. – Место защиты: Академия управления МВД России.

123. Змеёв, С. И. Становление андрагогики: Развитие теории и технологии обучения взрослых : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... д-ра пед. наук / Змеёв Сергей Иванович. – Москва, 2000. – 179 с.

124. Зыбин, С. Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: Историко-правовой и теоретико-правовой анализ : специальность 12.00.01 «Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений» : дис. ... д-ра юрид. наук / Зыбин Станислав Федорович. – Санкт-Петербург, 1997. – 353 с.

125. Кикоть, В. Я. Система научного обеспечения профессиональной подготовки слушателей вузов МВД России : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... д-ра пед. наук / Кикоть Владимир Яковлевич. – Санкт-Петербург, 1998. – 410 с.

126. Кожевина, М. А. Милицейское образование в Советской России: организация и правовое регулирование (1918–1991 гг.) : специальность 12.00.01 «Теория и история права и государства; история

учений о праве и государстве» : дис. ... д-ра юрид. наук / Кожевина Марина Анатольевна. – Москва, 2005. – 416 с.

127. Кольцова, М. В. Профессиональная подготовка полицейских кадров Российской империи в период с 1907 г. до февраля 1917 г. (историко-правовое исследование) : специальность 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве» : дис. ... канд. юрид. наук / Кольцова Маргарита Владимировна. – Москва : Издательство Московского университета МВД России, 2005. – 176 с. – Место защиты: Московский университет МВД России.

128. Комарова, Л. К. Интенсификация процесса обучения как фактор социально-личностного профессионального становления будущего специалиста по сервису и туризму : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования (педагогические науки)» : дис. ... канд. пед. наук / Комарова Лидия Константиновна. – Омск, 2009. – 220 с. – Место защиты: Омский государственный педагогический университет.

129. Кун, Е. В. Интенсификация процесса обучения русскому языку курсантов и слушателей из стран СНГ в военном вузе с применением ЭВМ (на материале специальной военной терминологии) : специальность 20.01.06 «Воинское обучение и воспитание, боевая подготовка, подбор и расстановка кадров, управление повседневной деятельностью войск» : дис. ... канд. пед. наук / Кун Елена Витальевна. – Москва, 1998. – 238 с.

130. Лойт, Х. Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспект) : специальность 12.00.02 «Конституционное право; государственное управление; административное право; муниципальное право» : дис. ... д-ра юрид. наук / Лойт Хиллар. – Санкт-Петербург, 1998. – 370 с.

131. Николаев, В. В. Интенсификация первоначальной профессиональной подготовки сотрудников ОВД в учебных центрах МВД России : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : дис. ... канд. пед. наук / Николаев Владимир Владимирович. – Санкт-Петербург, 2006. – 160 с.

132. Синельников, И. Ю. Учреждения и чиновники Министерства внутренних дел в российской провинции 1861–1917 гг. (на материалах Рязанской губернии) : специальность 07.00.02 «Отечественная история» : дис. ... канд. истор. наук / Синельников Илья Юрьевич. – Рязань, 2012. – 320 с. – Место защиты: Владимирский государственный университет им. А. Г. и Н. Г. Столетовых.

133. Ткачев, В. А. Интенсификация военно-специальной подготовки иностранных военнослужащих на краткосрочных курсах в вузах МО РФ : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : дис. ... канд. пед. наук / Ткачев Владимир Александрович. – Москва, 2016. – 238 с. – Место защиты: ФГКВОУ ВПО Военный университет Министерства обороны Российской Федерации.

134. Федоров, А. В. Интенсификация обучения с учетом когнитивных стилей студентов как средство повышения эффективности профессиональной подготовки : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : дис. ... канд. пед. наук / Федоров Андрей Валерьевич. – Москва, 2004. – 171 с.

Дополнительная литература

135. Азимов, Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – Москва : ИКАР, 2009. – 448 с. – ISBN 978-5-7974-0207-7. – Текст : непосредственный.

136. Аристотель. Сочинения : в 4-х т. / Аристотель ; [ред. и авт. предисл. З. Н. Микеладзе]. – Москва : Мысль, 1978. – Т. 2. – 685 с. – Текст : непосредственный.

137. Выготский, Л. С. Динамика умственного развития школьника в связи с обучением // Психология развития ребенка. – Москва : Смысл, Эксмо, 2004. – С. 33–52. – ISBN 5-699-03524-9. – Текст : непосредственный.

138. Выготский, Л. С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка // Психология развития. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – С. 56–79. – Текст : непосредственный.

139. Выготский, Л. С. Инструментальный метод в психологии / Л. С. Выготский ; Академия педагогических наук СССР ; под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. // Собрание сочинений : в 6 т. – Москва : Педагогика, 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 103–108. – Текст : непосредственный.

140. Выготский, Л. С. Исторический смысл психологического кризиса : методологическое исследование / Л. С. Выготский ; Академия педагогических наук СССР ; под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. // Собрание сочинений : в 6 т. – Москва : Педагогика, 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 291–436. – Текст : непосредственный.

141. Выготский, Л. С. История развития высших психических функций / Л. С. Выготский ; Академия педагогических наук СССР ; под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. // Собрание сочинений : в 6 т. – Москва : Педагогика, 1983. – Т. 3 : Проблемы развития психики. – С. 5–328. – Текст : непосредственный.

142. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов ; Российская академия образования, Психологический институт, Международная ассоциация «Развивающее обучение». – Москва : ИНТОР, 1996. – 541 с. – ISBN 5-89404-001-9. – Текст : непосредственный.

143. Дьяченко, В. К. Организационная структура учебного процесса и её развитие. – Москва : Педагогика, 1989. – 160 с. – Текст : непосредственный.

144. Еропкин, М. П. Развитие органов милиции в Советском государстве / М.П. Еропкин ; Высш. школа МООП СССР. – Москва : [б. и.], 1967. – 87 с. – Текст : непосредственный.

145. Зайончковский, П. А. Российское самодержавие в конце XIX столетия: (Политическая реакция 80-х – начала 90-х годов). – Москва : Мысль, 1970. – 444 с. – Текст : непосредственный.

146. Занков, Л. В. Избранные педагогические труды / Л. В. Занков ; сост. М. В. Зверева [и др.]. – 3-е изд., доп. – Москва : Дом педагогики, 1999. – 608 с. – ISBN 5-89382-070-3. – Текст : непосредственный.

147. Зыбин, С. Ф. Научные основы организационно-правовой работы с кадрами органов внутренних дел / С. Ф. Зыбин, А. В. Стремоухов ; МВД России, Санкт-Петербургский юридический институт. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского юридического института МВД России, 1994. – 97 с. – Текст : непосредственный.

148. Интенсификация повышения квалификации руководящих работников профтехобразования : методические рекомендации / Всесоюзный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов профтехобразования ; сост. В. Н. Максимова [и др.]. – Ленинград : Издательство Всесоюзного ИПК руководящих работников и специалистов профтехобразования, 1989. – 68 с. – Текст : непосредственный.

150. История Академии управления МВД России. – Текст : электронный // Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации [официальный сайт]. – URL:

<https://a.мвд.рф/Universitet/Akademija/история-академии-управления> (дата обращения: 20.08.2020).

151. История кадровой службы. – Текст : электронный // Департамент государственной службы и кадров МВД России [официальный сайт]. – URL: <https://xn--c1abt1a.xn--b1aew.xn--p1ai/departament/history> (дата обращения: 06.04.2019).

152. История МВД России. 1802-1917 гг. – Текст : электронный // Министерство внутренних дел Российской Федерации [официальный сайт]. – URL: https://xn--b1aew.xn--p1ai/history/1802_1917 (дата обращения: 06.04.2020).

153. Климов, Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды. – Москва : Издательство Института практической психологии. – Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с. – ISBN 5-89502-509-9. – Текст : непосредственный.

154. Курантов, А. П. Уильям Оккам / А. П. Курантов, Н. И. Стяжкин. – Москва : Мысль, 1978. – 191 с. – Текст : непосредственный.

155. Лопатин, В. В. Толковый словарь современного русского языка : более 35 000 слов : около 70 000 устойчивых словосочетаний / В. В. Лопатин, Л.Е. Лопатина. – Москва : Эксмо, 2009. – 928 с. – Текст : непосредственный.

156. Маландин, И. Г. Муниципальная милиция: проблемы организации и правового обеспечения, зарубежный опыт. – Москва : Академия МВД СССР, 1991. – 41 с. – Текст : непосредственный.

157. Нагаева, И. А. Дистанционные образовательные технологии в современном образовании. – Москва : Директ-Медиа, 2018. – 159 с. – Текст : непосредственный.

158. Насибуллов, Р. Р. Развитие дистанционной формы обучения будущих учителей (конец XX – начало XXI вв.) / Р. Р. Насибуллов ; под общ. ред. А. Н. Хузиахметова. – Казань : Хэтер, 2013. – 176 с. – Текст : непосредственный.

159. Новиков, Д. А. Статистические методы в педагогических исследованиях (типовые случаи). – Москва : МЗ-Пресс, 2004. – 67 с. – Текст : непосредственный.

160. О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов : Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 29 июня 1979 г. // КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. – Москва : Политиздат, 1981. – Т. 13. – С. 353. – Текст : непосредственный.

161. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Институт русского языка им. В. В. Виноградова РАН. – 4-е изд., доп. – Москва : ИТИ Технологии, 2005. – 954 с. – Текст : непосредственный.

162. Оценка результативности служебной деятельности сотрудников кадровых подразделений МВД России / под ред. А. В. Зубача, Н. В. Артемьева. – Москва : Юрайт, 2019. – 115 с. – Текст : непосредственный.

163. Педагогический словарь – Обучение // Вокабула : Энциклопедии, словари, справочники – онлайн. – URL: <http://www.вокабула.рф/словари/педагогический-словарь/обучение> (дата обращения: 13.08.2018). – Текст : электронный.

164. Проблемы эффективности работы управленческих органов / И. Л. Бачило, Ю. А. Розенбаум, Л. А. Сергиенко [и др.] ; отв. ред. Ю. А. Тихомиров. – Москва : Наука, 1973. – 437 с. – Текст : непосредственный.

165. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год : сборник аналитических и информационных материалов. – Москва : Издательство ДГСК МВД России, 2020. – 72 с. – Текст : непосредственный.

166. Семенов, А. К. Интенсификация управления / А. К. Семенов ; Московский кооперативный институт, Учебно-научный комплекс потребительской кооперации. – Москва, 1989. – 51 с. – Текст : непосредственный.

167. Хрипко, В. В. Решение проблемы интенсификации обучения слушателей и курсантов высших военно-учебных заведений. – Москва : ВАФ, 1991. – 450 с. – Текст : непосредственный.

168 Чернилевский, Д. В. Технология обучения в высшей школе / Д.В. Чернилевский, О. К. Филатов ; под ред. Д. В. Чернилевского. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 288 с. – ISBN 5-88037-022-4 : Б. ц.. – Текст : непосредственный.

169. Шамаров, В. М. Актуальные проблемы современной российской теории права. – Москва : Альфа-М, 2015. – 189 с. – ISBN 978-5-98281-420-3. – Текст : непосредственный.

170. Ausbildungsplan zur Grundausbildung für den Exekutivdienst. – Wien : Bundesministerium für Inneres, 2018. – 102 s.

171. Fundamental rights-based police training : A manual for police trainers. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013. – 205 p.

172. İrdem, İ. Avrupa ve Türkiye Özelinde Temel Polis Eğitiminde Modern Yaklaşımlar Ve Uygulamalar / İ. İrdem, O. Kavsıracı // Journal of Security Studies. – 2017. – Vol. 19, № 3. – P. 129–144.

173. Jackson, M. D. Police officer field training manual / M. D. Jackson. – Portland : Department of Public Safety, 2013. – 140 p.

174. Mugford, M. Improving police training from a cognitive load perspective / M. Mugford, S. Corey, C. Bennell // Policing: an international journal of police strategies & management. – Vol. 36, № 2. – 2013. – P. 312–337.

175. Polizei. Mehr als ein Beruf. Spannende Herausforderung. Informationen für die Aufnahme in den Exekutivdienst. – Wien : Landespolicedirection, 2018. – 32 s.

176. Thompson, J. Towards professionalism and police legitimacy? An examination of the education and training reforms of the police in the Republic of Ireland / J. Thompson, B. Payne // Education Sciences. – 2019. – Vol. 9, № 3. – P. 23.

177. Udrea, C. Pedagogical strategies for continuous training in the police system / C. Udrea // Procedia – social and behavioral sciences. – 2014. – Vol. 142. – P. 597–602.

178. Wittmann, L. Braucht die polizei multiprofessionelle ansätze für die interaktion mit psychisch erkrankten menschen? // Unabhängige interdisziplinäre zeitschrift für wissenschaft & polizei. – 2021. – № 1. – P. 24–29.

Судебная практика

179. О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. № 19 (с изм. и доп. от 11 июня 2020 г.) // Российская газета. — 2009. — 30 октября.— № 207.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А Таблица к рисунку 7

Наиболее трудные направления по РЛС	% от общего количества опрошенных
1. Общеюридические знания и НПА	20
2. Вопросы организации прохождения службы и комплектования	20
3. Вопросы соблюдения прав и социальных гарантий сотрудников	10
4. Вопросы воспитания л/с, служебной дисциплины и законности	10
5. Вопросы профилактики коррупции	30
6. Вопросы организации обучения л/с	10

Приложение Б Таблица к рисунку 8

Области вызывающие затруднения	% от общего количества опрошенных
Толкование норм	42,9
Общеюридические вопросы	36,4
Квалификация деяний сотрудников	33,8
Определение вида ответственности	15,6
Большой поток людей	23,4
Многофункциональность	29,9
Большой объем документов	41,6
Трудно держать в памяти большое количество информации	20,8
Систематизация информации	9,1
Возражения сотрудников	15,6
Большое количество полномочий по РЛС	14,3
Определение источника информации для проверок	19,5

Приложение В

Тесты

Уважаемый коллега!

В рамках повышения квалификации по программе обучения сотрудников подразделений по работе с личным составом, просим Вас выполнить предложенные тестовые задания, выбрав правильный ответ. Данный тест позволит объективно определить Ваш уровень подготовленности к выполнению должностных обязанностей по направлению «профилактика коррупционных и иных правонарушений».

ФОРМА ОТВЕТА:

Фамилия И.О. группа «профилактика коррупции»	
№ вопроса	Ответ
1 а	2
1 б	4

Срок выполнения задания – 2 дня.

1.а

У начальника УМВД России по г. N-ску супруга является частным предпринимателем. Ее магазин имеет юридический и фактический адрес в г. N-ске. Магазин ведет легальную деятельность, жалоб в отношении деятельности магазина от граждан не поступало. Определите путем толкования норм ФЗ «О противодействии коррупции» имеется ли конфликт интересов в описываемой ситуации?

1. Имеется

2. Не имеется

3. Конфликт интересов возникнет, только если в УМВД поступит жалоба на деятельность магазина.

4. Начальник УМВД сам не рассматривает материалы, поэтому конфликта интересов не будет, даже если в УМВД поступит жалоба от граждан.

1.б

Вам, как ответственному за профилактику коррупции в органе внутренних дел стало известно о том, что на официальном мероприятии, организованном по случаю приезда делегации, один из руководителей получил подарок, как представитель УМВД и не уведомил

о его получении. При выяснении причин произошедшего сотрудник заявил, что подарок стоит меньше 3 000 рублей ввиду этого он не должен ничего сдавать и никому ничего сообщать. Каковы будут ваши действия, если вам требуется преодолеть возражения сотрудника?

1. Сообщу этому сотруднику, что он обязан подать уведомление и сдать подарок, без каких-либо разъяснений.

2. Подам рапорт начальнику УМВД о допущенном сотрудником нарушении.

3. Делать ничего не требуется, так как этот сотрудник ничего не нарушил.

4. Разъясню законодательство и требования об уведомлении о получении подарка и в каких случаях его необходимо сдавать, и что в случае невыполнения данного требования закона, должна быть инициирована проверка, влекущая строгую дисциплинарную ответственность.

1.в

Руководством вам поставлена задача как представителю подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений организовать просветительское мероприятие для сотрудников ОВД. Каковы ваши действия?

1. Сообщу руководителю, что в мои обязанности организация подобных мероприятий не входит, так как я не организовываю мероприятия, и этим должны заниматься другие сотрудники по работе с личным составом, например, отделение морально-психологического обеспечения.

2. Организую проведение занятия по доведению информации о стандартах антикоррупционного поведения, ответственности за их несоблюдение, а также уголовно-правовых последствиях вступления в коррупционные отношения.

3. Уволюсь (переведусь), потому, что на меня возлагаются очень много не свойственных моей должности функций

4. Организую экскурсию.

1.г

Начальником УРЛС ГУ МВД России поставлена задача об организации рассмотрения вопросов правоприменительной практики в области профилактики коррупции. Укажите какой из вариантов подготовки такого мероприятия не отражает его содержание и назначение.

1. Анализ и обобщение практики применения НПА.

2. Выработка предложений по корректировке законодательства.

3. Подготовка доклада руководителю подразделения о количестве и видах нарушений, допущенных личным составом, в целях совершенствования комплекса мер, направленных на профилактику коррупции.

4. Подготовка доклада о сборе, обобщении, анализе и оценке информации о реализации нормативных правовых актов в области профилактики коррупции для обеспечения их изменения или признания утратившими силу (отмены), а также принятия (издания) новых нормативных правовых актов.

1.д

Ваш новый руководитель, не имеющий опыта работы по профилактике коррупции, попросил вас проконсультировать его о путях формирования нетерпимости к коррупционному поведению. Что из нижеперечисленного не будет относиться к путям формирования нетерпимости к коррупционному поведению.

1. Включение в образовательные программы дисциплин, связанных с противодействием коррупции.

2. Распространение среди сотрудников в доступной форме знаний о социально-правовой природе, формах существования и негативных последствиях совершения коррупционных правонарушений.

3. Проведение «круглых столов», конференций, брифингов по вопросам противодействия коррупции.

4. Все пункты относятся к путям формирования нетерпимости к коррупционному поведению.

2.а

Определите имеет ли место в предложенной ситуации конфликт интересов?

В УМВД России по N-скому району N-ской области участковый уполномоченный полиции Сидорчук А. И. принес в комиссию по поступлению и выбытию активов, колеса автомобиля, которые он получил в дар от председателя садоводства на обслуживаемой территории его участка, которые хочет добросовестно сдать, поставить на баланс и после принятия комиссией решения об использовании в подразделении, поставить на свой служебный автомобиль. При этом в отдел полиции неоднократно поступали жалобы о том, что Сидорчук получил в дар от председателя садоводства форменное обмундирование,

что возможно сделал за счет средств членов садоводческого товарищества, а также о том, что Сидорчук не принимает мер по заявлениям в отношении неправомерных действий председателя садоводства.

1. Конфликт интересов отсутствует, так как Сидорчук сдал колеса, как и положено, а плохое реагирование на жалобы граждан не относится к конфликту интересов.

2. Конфликт интересов явно имеется, так как мы видим недовольство и противоборство членов садоводческого товарищества с их председателем.

3. Конфликт интересов имеется, Сидорчук, не имел права принимать подарки от председателя садоводства, находящегося на обслуживаемой территории.

4. Конфликт интересов отсутствует, так как в описанной ситуации не наблюдается личная заинтересованность Сидорчука.

2.б

Вам, как сотруднику подразделения по РЛС поручено руководителем принять на службу в ОВД бывшего оперуполномоченного Кривоглазова, уволившегося по собственному желанию 5 лет назад. За Кривоглазова очень ходатайствовала главный бухгалтер УМВД и постоянно интересовалась процессом подготовки документов на вновь прием. При этом она озвучила, что Кривоглазов является сыном ее подруги, поэтому она так печется о нем. Однако слишком активное поведение главного бухгалтера вас насторожило, и вы решили проверить, не являются ли они родственниками.

Перечислите документы, оформляемые на вновь прием, которые могут в данной ситуации быть для вас наиболее информативными, позволяющими не допустить конфликт интересов:

1. Послужной список.
2. Автобиография.
3. Анкета.
- 4 Служебная карточка.

2.в

От майора полиции Шаурова, участкового уполномоченного полиции два месяца назад поступило сообщение о склонении к коррупционному правонарушению одного из руководителей УМВД местным предпринимателем, являющимся на обслуживаемой территории личностью со значительными возможностями. Предприниматель

пытался урегулировать в свою пользу вопрос, связанный с рассмотрением материала о мошенничестве. При этом в текущее время проведена служебная проверка по факту грубого нарушения Шауровым служебной дисциплины, по результатам которой он должен быть привлечен к строгой дисциплинарной ответственности.

В каком порядке Шауров может быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

1. В отношении Шаурова должен быть издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания не позднее чем через один месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки. В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке;

2. В данном случае действует право на применение к Шаурову мер государственной защиты, привлекать его к дисциплинарной ответственности запрещено в течение двух лет.

3. Возможность привлечения Шаурова к дисциплинарной ответственности должна быть рассмотрена на заседании аттестационной комиссии с возможным привлечением к участию в заседании прокурора.

4. Шауров может быть привлечен к дисциплинарной ответственности после проведения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

2.г

В территориальный орган внутренних дел поступил запрос прокуратуры о направлении им в порядке осуществления прокуратурой надзора об исполнении законодательства, сведений, содержащихся в справках о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, на всех сотрудников органа внутренних дел, обязанных их представлять. К запросу приложена таблица, в которой присутствовали графы, где необходимо указать ФИО сотрудника, его членов семьи, место их жительства и телефоны, места работы.

Каковы будут ваши действия, если данный документ поручен для исполнения вам.

1. Исполню в полном объеме, в соответствии с запросом и резолюцией руководителя.

2. Доложу руководителю о том, что представление персональных данных может осуществляться только с согласия сотрудника и составлю соответствующий ответ инициатору запроса со ссылкой на законодательство.

3. Исполню в соответствии с содержанием письма, ввиду того,, что запросы прокуратуры обязательны к исполнению и в данном случае не требуется согласия сотрудника.

4. Представляю сведения только на тех сотрудников, в отношении которых прокуратурой проводится проверка, дата и номер регистрации которой, будут указаны в запросе. В случае отсутствия таких сведений в запросе, в прокуратуру будет направлен ответ, о том, что представление персональных данных сотрудников возможно только с согласия носителя этих персональных данных и сообщения ему целей сбора персональных данных.

2.д, 3.б

Определите какому виду ответственности подлежит сотрудник при несообщении им о наличии у него гражданства иностранного государства.

1. Сотрудник, имеющий гражданство иностранного государства, не может быть привлечен к ответственности, так как ничего не нарушает.

2 Сотрудник, не сообщивший о наличии у него гражданства иностранного государства, подлежит дисциплинарной ответственности в виде увольнения из органов внутренних дел.

3. Сотрудник, не сообщивший о наличии у него гражданства иностранного государства, подлежит дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора ввиду того, что данное нарушение не является грубым нарушением служебной дисциплины.

4. Сотрудник, не сообщивший о наличии у него гражданства иностранного государства, подлежит уголовной ответственности и увольнению из органов внутренних дел.

2.е

Вы были назначены осуществлять обязанности юриста в рамках совмещения обязанностей в период отсутствия юриста органа внутренних дел по болезни. Вам необходимо провести антикоррупционную экспертизу проекта нормативного правового акта. Проверьте себя, не допустите ли вы ошибку. Укажите в каком из предложенных вариантов ответа все перечисленные положения являются коррупциогенными факторами:

1. Юридиколо-лингвистическая неопределенность, отсутствие или неполнота административных процедур, принятие нормативного

правового акта за пределами компетенции, нормативные коллизии, отказ от конкурсных (аукционных) процедур.

2. Принятие нормативного правового акта за пределами компетенции, несоответствие требованиям к форме правового акта, нормативные коллизии, отказ от конкурсных (аукционных) процедур.

3. Несоответствие требованиям Конституции Российской Федерации и федеральных законов, чрезмерная свобода подзаконного нормотворчества, несоответствие правового акта требованиям юридической техники.

4. Чрезмерная свобода подзаконного нормотворчества, несоответствие правового акта требованиям юридической техники, юрико-лингвистическая неопределенность, отсутствие или неполнота административных процедур.

2.ж

Начальником УМВД вам было поручено подготовить доклад к совещанию с руководителями подразделений о том, что относится к мерам по профилактике коррупции в органе внутренних дел. Какие из перечисленных положений вы не включите в доклад?

1. Формирование у личного состава нетерпимости к коррупционному поведению, антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов.

2. Ужесточение ответственности за совершение сотрудником органами внутренних дел дисциплинарных проступков.

3. Не реже одного раза в квартал вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) указанных органов, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений.

4. Предъявление в установленном законом порядке квалификационных требований к кандидатам на службу в ОВД, а также проверка, представляемых ими в процессе оформления на службу сведений.

3.а

Определите есть ли в действиях сотрудников в предложенной ситуации признаки нарушения антикоррупционного законодательства.

Руководитель ОРЛС Семушкин, сделав предложение о замужестве подчиненной ему инспектору ОРЛС Завьяловой, предпринял

меры к облегчению ее труда и стал расписывать большую часть документов, относящихся к ее направлению деятельности другим инспекторам. Кроме того, без учета нагрузки и заслуг представил ее за короткий период времени к поощрениям и наградам.

1. Имеются признаки личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов.

2. Имеется факт неэтичного поведения, которое не является противоречащим антикоррупционному законодательству.

3. В описанной ситуации еще не наступила ситуация конфликта интересов ввиду того, что у Семушкина и Завьяловой брак не зарегистрирован.

4. Так бывает — это жизнь, никаких нарушений нет, мужчина молодец, поддерживает любимую женщину.

3.в

При формировании приказа о составе аттестационной комиссии, руководитель органа внутренних дел поручил вам проанализировать требования законодательства и предложить список членов комиссии, который будет охватывать обязательные требования к составу как для рассмотрения вопросов соответствия сотрудников замещаемой должности, так и вопросов соблюдения антикоррупционных ограничений, запретов и требований к служебному поведению.

Укажите, какой из вариантов будет соответствовать всем требованиям законодательства.

1. Заместитель начальника ГУ МВД России, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений, старшие инспектора и инспектора отделов УРЛС, юристы правового управления, представители других подразделений ГУ МВД России, представители институтов и университетов, а также НИИ, председатель общественного совета, председатель совета ветеранов;

2. Заместитель начальника ГУ МВД России, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений, юристы правового управления, представители других подразделений ГУ МВД России, представители институтов и университетов, а также НИИ, председатель общественного совета, председатель совета ветеранов, председатель профсоюза ГУ МВД России.

3. Заместитель начальника ГУ МВД России, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений, старшие инспектора и инспектора отделов УРЛС, представители других

подразделений ГУ МВД России, представители институтов и университетов, а также НИИ, председатель общественного совета, председатель совета ветеранов, сотрудник подразделения собственной безопасности, прокурор.

4. Заместитель начальника ГУ МВД России, старшие инспектора и инспектора отделов УРЛС, представители других подразделений ГУ МВД России, представители институтов и университетов, а также НИИ, председатель общественного совета, председатель совета ветеранов, сотрудник подразделения собственной безопасности, прокурор.

3.г

При выявлении факта неподачи сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера Сидоровым, оперуполномоченным УР УМВД России по Кировскому району г. Санкт-Петербурга, в отношении своей супруги, начальник УМВД России по Кировскому району г. Санкт-Петербурга дал поручение подчиненному ему начальнику ОРЛС провести служебную проверку и привлечь к ответственности Сидорова по всей строгости закона. Сидоров при разбирательстве заявил, что он бы подал необходимые сведения, если бы ему сообщил инспектор кадров.

Правомерно ли поручение начальника УМВД?

1. Полностью правомерно.

2. Неправомерно, так как проведение проверки, связанной с несоблюдением антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей может проводить только подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений УРЛС ГУ МВД России, то есть кадровое подразделение регионального уровня.

3. Правомерно, однако необходимо изменить резолюцию, так как в связи с несоблюдением антикоррупционного законодательства проводится не служебная проверка, а проверка в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 1065.

4. Неправомерно ввиду того, что служебную проверку необходимо проводить в отношении инспектора кадров.

3.д, 3.е

При проведении вами антикоррупционной проверки, в соответствии с Указом Президента РФ № 1065, по материалам проверки были выявлены признаки состава преступления в действиях сотрудника, в отношении которого проводилась проверка. Каковы будут ваши действия?

1. Ничего не буду делать, кроме того, что предписано Указом Президента Российской Федерации № 1065, так как в мои обязанности не входит расследование преступлений.

2. По окончании проведения проверки в докладе руководителю изложу все результаты, и он сам пусть определяет есть состав преступления или нет и принимает решение.

3. Доложу рапортом руководителю, сразу как определю, что имеются признаки состава преступления, выделю соответствующие материалы из проверки и подписав у руководителя направлю в следственный комитет.

4. Доложу рапортом начальнику и позвоню в подразделение собственной безопасности, чтобы они самостоятельно проводили дальнейшую проверку.

3.ж, 4.г

В отношении начальника отдела управления уголовного розыска ГУ МВД России по г. N-ску Петрова проведена проверка соответствия расходов его доходам и выявлены значительные нарушения, представления недостоверных сведений о расходах и приобретение собственности на незаконные доходы. Начальник ГУ МВД России по г. N-ску считает, что с Петровым необходимо расторгнуть контракт в связи с утратой доверия к нему.

Укажите какой из перечисленных вариантов увольнения Петрова соответствует требованиям законодательства.

1. Начальник ГУ должен направить материалы проверки на рассмотрение аттестационной комиссии и в случае принятия решения об увольнении, Петров должен быть с ним ознакомлен, подготавливается представление к увольнению, в котором Петров должен расписаться, издается приказ об увольнении, в день увольнения выдается трудовая книжка и выписка из приказа.

2. По результатам проверки, не позднее чем через месяц издается приказ об увольнении, перед подписанием которого составляется представление к увольнению и лист беседы. В день увольнения Петрову необходимо выдать трудовую книжку и выписку из приказа.

3. Начальник ГУ должен направить материалы проверки на рассмотрение аттестационной комиссии и в случае принятия решения об увольнении, Петров должен быть с ним ознакомлен, подготавливается представление к увольнению, лист беседы, в которых Петров должен расписаться, издается приказ об увольнении, в день увольнения

выдается трудовая книжка и выписка из приказа. После процедуры увольнения МВД России включает сведения об увольнении в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия;

4. По результатам проверки, не позднее чем через месяц издается приказ об увольнении, перед подписанием которого увольняемому сотруднику не позднее чем за две недели до увольнения должно быть вручено уведомление о предстоящем увольнении, составляется представление к увольнению и лист беседы, с которыми Петров должен быть ознакомлен. В день увольнения Петрову необходимо выдать трудовую книжку и выписку из приказа. После процедуры увольнения МВД России включает сведения об увольнении Петрова в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

3.3

В рамках проведения проверки соответствия расходов доходам в отношении Гайдукова, сотрудники подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений направили запросы в организации с запросом сведений о наличии у него собственности, движении денежных средств по банковским счетам и в оперативное подразделение для проведения ОРМ в отношении Гайдукова. В результате проверки подтверждено наличие у Гайдукова собственности, которую он скрыл при подаче сведений, при этом пояснить на какие средства приобретено имущество, он не смог. Кроме того, проверка движения средств на банковских счетах Гайдукова показала, что ему неоднократно поступали крупные суммы денег, в общей сложности более пяти миллионов рублей, не от родственников. Опрос граждан оперативным подразделением, а также наблюдение показали, что средства были переданы Гайдукову от владельцев нескольких коммерческих организаций за сокрытие нарушений в их деятельности и получение возможности ее продолжать. Кроме того, на счета поступали крупные денежные средства от Саулова И. П., который являлся владельцем автомойки. Опрос граждан показал, что на указанной автомойке сотрудники называют свои директором и владельцем мойки Гайдукова. Господина Саулова сотрудники мойки знают, как друга детства Гайдукова, часто приезжающего к нему.

Определите какие нарушения имеются в действиях Гайдукова и каковы будут ваши действия.

1. Соккрытие сведений о собственности, о доходах, несоответствие расходов официальным доходам, управление коммерческой

организацией. По результатам проведения проверки материалы будут переданы в аттестационную комиссию для принятия решения об увольнении. Признаки состава преступления — получение взятки, по поводу чего будут выделены материалы и направлены в следственный комитет для принятия решения о возбуждении уголовного дела;

2. Соккрытие сведений о собственности, о доходах, несоответствие расходов официальным доходам, управление коммерческой организацией. По результатам проведения проверки материалы будут переданы в аттестационную комиссию для принятия решения об увольнении.

3. Соккрытие сведений о собственности, о доходах, несоответствие расходов официальным доходам, управление коммерческой организацией. По результатам проведения проверки материалы будут переданы в аттестационную комиссию для принятия решения об увольнении. Признаки состава преступления — мошенничество. Данной информацией будет заниматься собственная безопасность.

4. Соккрытие сведений о собственности. Признаки состава преступления — мошенничество, по поводу чего будут выделены материалы и направлены в следственный комитет для принятия решения о возбуждении уголовного дела

4.а

Капитан полиции Селиванов, дежурный дежурной части 22 отдела полиции сообщил о склонении его к коррупционному правонарушению со стороны Иванова, доставленного в дежурную часть патрульно-постовой службой полиции. Уведомление он подал по выходу из дополнительного отпуска за выслугу лет. С момента факта склонения к коррупционному правонарушению прошло 3 недели. В какой срок Селиванов должен был подать уведомление?

1. Незамедлительно.
2. В день факта склонения к коррупционному правонарушению.
3. По окончании отпуска.
4. В течение месяца.

4.б, 5.д, 5.е

При размещении на официальных сайтах сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также предоставлении для опубликования общероссийским средствам массовой информации, не предоставляются следующие сведения:

- 1) персональные данные супруги (супруга), детей и иных членов семьи сотрудника;
- 2) данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации сотрудника, его супруги (супруга), детей и иных членов семьи;
- 3) данные, позволяющие определить местонахождение объектов недвижимого имущества, принадлежащих сотруднику, его супруге (супругу), детям, иным членам семьи на праве собственности или находящихся в их пользовании;
- 4) все вышеперечисленное.

4.в

В УМВД России в качестве кандидата на службу в ОВД на должность дознавателя отдела дознания обратилась супруга заместителя начальника полиции по охране общественного порядка, Калинина И. А. Может ли она быть принята на службу на эту должность с учетом положений антикоррупционного законодательства?

1. В описанной ситуации никаких ограничений нет, Калинина может быть принята на службу.
2. Калинина может быть принята на службу так как дознание подчиняется начальнику полиции, а не заместителю;
3. Калинина не может быть принята на службу на данную должность, так как Калинина попадет в прямое подчинение к супругу;
4. Калинина не может быть принята на должность, так как дознание подчиняется начальнику полиции, а заместитель периодически назначается временно исполняющим обязанности.

4.д

Проверка достоверности сообщенных кандидатом сведений проводится в отношении сведений о кандидате, его супруги (супруга), родителях, усыновителях, попечителях, детях, родных братьях и сестрах. Проверка включает в себя:

1. Проверку по учетам органов внутренних дел и органов безопасности.
2. Проверку по месту жительства и (или) пребывания кандидата.
3. Проверку достоверности сообщенных кандидатом сведений через органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации (при необходимости).
4. Все перечисленное.

5.а

Какой из перечисленных ответов содержит название направления деятельности, не относящееся к деятельности подразделения по работе с личным составом на районном уровне?

1. Организация подготовки кадров.
2. Профилактика коррупционных и иных правонарушений.
3. Организационно-штатная работа.
4. Международное сотрудничество.

5.б

Назовите формы взаимодействия органов внутренних дел с судами и другими правоохранительными органами по вопросам правоприменительной практики в области профилактики коррупции.

1. Проведение межведомственных совещаний руководителей.
2. Организация постоянно действующих рабочих групп из числа представителей субъектов взаимодействия.
3. Обучение, повышение квалификации, приглашение специалистов из числа участников взаимодействия для оказания методической, консультационной и иной помощи другому субъекту сотрудничества в рассматриваемой сфере; организация совместных семинаров, конференций, в том числе научно-практических;
4. Все вышеперечисленное.

5.в

Какие вопросы рассматриваются в первую очередь в ходе мониторинга правоприменительной практики антикоррупционного законодательства?

1. Нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере противодействия коррупции на предмет соблюдения в них гарантированных прав, свобод и законных интересов человека и гражданина.
2. Нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере противодействия коррупции на соответствие нормам федерального закона.
3. Недостаточность правового регулирования в сфере противодействия коррупции.
4. Все перечисленное.

Научное издание

Миронкина Оксана Николаевна,
кандидат педагогических наук;
Гейжан Наталия Федоровна,
доктор педагогических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации

**ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ КАДРОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ
В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Монография

Редактор *Артамонов Р. Е.*
Компьютерная верстка *Артамонов Р. Е.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-696-6



EDN CSLRGM



Подписано в печать 19.10.2023. Формат 60×84 ¹/₁₆
Печать цифровая. Объем 12 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 52/23

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1