

Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего образования
Восточно-Сибирский институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации

К. С. Миклошевич

**ОСОБЕННОСТИ АНДРАГОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА
К ОБУЧЕНИЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
МВД РОССИИ**

Учебно-методическое пособие

Иркутск
Восточно-Сибирский институт МВД России
2023

УДК 371.13
ББК 74.489.478
М 59

Издается по решению редакционно-издательского совета
Восточно-Сибирского института МВД России

Рецензенты:

В. В. Кулажников, начальник кафедры государственно-правовых
дисциплин гражданско-правовых дисциплин
ФГКОУ ВО ДВЮИ МВД России, канд. юрид. наук, доцент;

Н. М. Журавлева, начальник кафедры социально-экономических
дисциплин Уральского юридического института МВД России,
канд. юрид. наук.

Миклошевич, Ксения Станиславовна.

М 59 Особенности андрагогического подхода к обучению в образовательных организациях МВД России : учебно-методич. пособие. – Иркутск: Восточно-Сибирский институт МВД России, 2023. – 48 с.

В учебно-методическом пособии рассмотрены особенности андрагогического подхода как целостного педагогического процесса, имеющего цель, содержание, средства и способы оценивания результатов в образовательных организациях, находящихся в ведении МВД России.

Пособие предназначено для курсантов, слушателей, научно-педагогического состава образовательных организаций МВД России.

УДК 371.13
ББК 74.489.478

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
1.1. Особенности андрагогического подхода в образовании	5
1.2. Особенности дополнительного профессионального образования в системе МВД России	8
1.3. Дополнительное профессиональное образование в системе органов внутренних дел Российской Федерации на основе андрагогического подхода	14
ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ АНДРАГОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В ВСИ МВД РОССИИ	
2.1. Критерии и показатели эффективности организации дополнительного профессионального образования в ВСИ МВД России	29
2.2. Разработка программ дополнительного профессионального образования в ВСИ МВД России с учетом андрагогического подхода	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	42

ВВЕДЕНИЕ

Быстрая смена технологий ставит человека перед необходимостью постоянно корректировать и дополнять свои знания, повышать образовательный уровень. Это обусловило необходимость замены парадигмы «образование на всю жизнь» на новую – «образование через всю жизнь», тем самым принципиально изменив роль образования в общественном и индивидуальном развитии.

В последнее время все чаще высказывается идея о том, что обучающийся должен не получать образование, а достигнуть некоторого уровня компетентности в способах жизнедеятельности в человеческом обществе. При этом сформировался целый комплекс образовательных методик, подходов и принципов, которые лежат в основе нового подхода и ориентированы на восприятие обучающихся.

Неотъемлемой составной частью непрерывного образования является образование взрослых людей, состоявшихся, грамотных специалистов в своем деле. Андрагогика – это область педагогики, которая изучает обучение и образование взрослых. Термин «андрагогика» происходит от греческого слова «андро» (человек) и «агогос» (вести), и может быть переведен как «ведение взрослых».

Андрагогика фокусируется на изучении того, как взрослые учатся и какие методы обучения наиболее эффективны для них. Эта область занимается такими вопросами, как мотивация взрослых к учебе, определение их образовательных потребностей, организация обучения взрослых и создание эффективных учебных программ.

В МВД России давно оценена важность данного образовательного ресурса. Федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в системе внутренних дел предусмотрено, что обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам (далее – ДПП) осуществляется не реже одного раза в пять лет. Поэтому андрагогическую методику в данном пособии мы будем рассматривать с точки зрения дополнительного профессионального образования (далее – ДПО).

В настоящее время предельная штатная численность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации установлена в количестве 770 599 человек¹ Таким образом, ежегодная потребность МВД России в проведении обучения по программам ДПО составляет примерно 154 119 человек.

¹ Об установлении предельной штатной численности органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 5 декабря 2022 г. №878 // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 26.01.2023). Режим доступа: свободный.

ГЛАВА 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Особенности андрагогического подхода в образовании

Развитие системы непрерывного образования в России является государственной задачей, поэтому непрерывному образованию и учеными, и практиками сейчас уделяется много внимания.

Андрагогика регулирует и обеспечивает непрерывное образование взрослых. С. Г. Вершловский отмечает, что «главное назначение образования взрослых – удовлетворить индивидуальные потребности и интересы людей в период их самостоятельной жизни, повысить их компетентность, т. е. способность самостоятельно улучшать свои экономические, социальные, политические и культурные условия жизни»².

Андрагогика фокусируется на изучении того, как взрослые учатся и какие методы обучения наиболее эффективны для них. Эта область занимается такими вопросами, как мотивация взрослых к учебе, определение их образовательных потребностей, организация обучения взрослых и создание эффективных учебных программ.

Одним из главных принципов андрагогики является активное участие взрослых в процессе обучения и учет их опыта и знаний. Также важным аспектом андрагогики является уважение к индивидуальным различиям взрослых и адаптация обучения под их потребности.

Люис Кэррол в книге «Алиса в стране чудес» отмечал: «Нужно бежать со всех ног, чтобы только оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее!»

В наш век стремительного развития науки эксперты отмечают, что ближайшее время более 80 % применяемых знаний и технологий устареет, а 75 % знаний людей в профессиональной области потребует актуализации. Для своевременной подготовки населения к новым реалиям труда Министерство образования Российской Федерации разработало проект Концепции непрерывного образования до 2025 года.

«Концепция непрерывного образования признает учение нормальной и необходимой деятельностью человека во все периоды его жизни и подразумевает возможность и необходимость для всех людей любого возраста обновлять, дополнять и применять ранее приобретенные знания и умения, постоянно расширять свой кругозор, повышать культуру, развивать

² Вершловский С. Г. От образования взрослых к непрерывному образованию // Непрерывное образование как социальный факт. Санкт-Петербург: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2011. С. 350.

способности, получать специальность и совершенствоваться в ней, приобретать новую специальность³».

Ф. Г. Кумбс отмечает: «Даже самые крупные и известные университеты не вправе считать, что они выпускают действительно «образованных» людей – в том смысле, что образование этих людей полностью завершено. Они должны стремиться выпускать людей, «восприимчивых к образованию», которые хорошо подготовлены к тому, чтобы учиться в течение всей жизни, следовательно, это гораздо сложнее, чем просто дать людям образование

В процессе непрерывного образования в андрагогическом аспекте обучаются люди, имеющие различный уровень образования, разный жизненный опыт, разные потребности. Это особая категория обучающихся, требующая применения при обучении особых образовательных технологий. «Никакое образование невозможно при отсутствии личных мотивов и интересов в обучении. Важно сделать взрослого обучаемого активным субъектом образовательного процесса, сопроизводителем, а не пассивным потребителем знаний, направлять особые усилия на поощрение его воли к профессиональному росту, веры в его собственные возможности и способности⁴». В первую очередь необходимо учитывать потребности обучения взрослых, учитывать их ожидания от обучения. При этом обучающийся не всегда сам осознает, что ему нужно и что ему хочется. Почти 100 % опрошенных обучающихся, прибывших для обучения по программам ДПО в ВСИ МВД России, заявили, что, что они являются высокопрофессиональными специалистами в своей области. Что для выполнения должностных обязанностей им хватает имеющихся у них знаний.

Поэтому при организации образовательной деятельности взрослого, как правило, состоявшегося в своей области специалиста, необходимо учитывать, что обучение взрослого должно быть направлено на постепенное углубление и расширение его потребностей и интересов. И перед образовательной организацией в целом и перед каждым педагогом в отдельности встает вопрос, как построить образовательный процесс, чтобы оправдать ожидания обучающихся.

Современные научные исследования определяют взрослого обучающегося как человека, обладающего пятью основополагающими характеристиками, отличающими его от незрелых обучающихся:

1) взрослый считает себя и является самоуправляемой, самостоятельной личностью;

³ Даринский А. В. Непрерывное образование // Советская педагогика. 1975. № 1. С. 19.

⁴ Онушкин В. Г. О создании единой системы непрерывного образования в СССР // Современная высшая школа : междунаро. журн. Соцстран. 1987. № 3. С. 9.

2) взрослый человек накопил значительный запас жизненного опыта, к которому относят опыт профессиональный, социальный, бытовой, и который во многом является источником обучения.

3) мотивация (готовность к обучению) является, как правило, осознанной и преследует в процессе обучения достижения конкретной цели;

4) взрослый полученные в процессе обучения знания, умения и навыки использует незамедлительно;

5) учебная деятельность взрослого ограничена многими факторами (временными, бытовыми, загруженностью на работе).

Таким образом:

1) ведущая роль в процессе обучения взрослого принадлежит ему самому;

2) обучающийся взрослый самостоятелен и самодостаточен;

3) обучающийся взрослый имеет жизненный опыт, который необходимо учитывать и использовать при обучении;

4) при обучении взрослый человек имеет определенную цель, возможно, это получение документа о повышении квалификации или переподготовке;

5) полученные взрослыми обучающимися знания, умения и навыки должны быть применены немедленно здесь и сейчас, иначе обучение теряет смысл;

6) возможности взрослого обучающегося ограничены. Речь идет об ограничении времени, большой нагрузкой на работе, в быту, в семье;

7) процесс обучения взрослого человека предполагает совместную деятельность обучающегося и педагога.

Исходя из отличия педагогической модели обучения, М. Ш. Ноулз рекомендует организовывать образование взрослых, исходя из того, что главная роль в процессе данного обучения принадлежит самим обучающимся, начиная с разработки и составления программы обучения, учитывающей ведущую активную роль обучающегося и совместную работу обучающегося и педагогов в процессе обучения.

Андрагогические принципы обучения

Автономность: взрослые хотят контролировать свой процесс обучения, поэтому они должны иметь возможность участвовать в планировании и организации своего обучения.

Ориентация на проблемы: взрослые имеют определенные потребности и цели, поэтому обучение должно быть ориентировано на решение их проблем и задач.

Опыт: взрослые уже имеют определенный жизненный и профессиональный опыт, который можно и нужно использовать в обучении.

Применение знаний: взрослые хотят применять полученные знания на практике, поэтому обучение должно быть практически ориентированным.

Сотрудничество: взрослые могут учиться друг у друга, поэтому в обучении должны использоваться методы сотрудничества и обмена опытом.

Учет разнообразия: взрослые имеют различные стили обучения и потребности, поэтому обучение должно учитывать их разнообразие.

Учет индивидуальных потребностей: взрослые имеют различные потребности и цели, поэтому обучение должно быть индивидуализированным.

Оценка: взрослые хотят знать, каких результатов они достигли, поэтому необходима регулярная оценка и обратная связь.

Одним из первых принципов андрагогики разработал С. И. Змеев⁵.

Из вышеописанных принципов следует, что взрослую аудиторию нужно обучать только после анализа особенностей конкретной группы взрослых обучающихся. По мнению С. В. Николаевой, «андрагогический подход предполагает совместную работу по планированию, реализации и оценке качества процесса обучения; опору на опыт обучающегося; индивидуализацию процесса обучения; его контекстность и элективность⁶».

1.2. Особенности дополнительного профессионального образования в системе МВД России

В соответствии со статьей 76 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование направлено:

- на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей;
- профессиональное развитие человека;
- обеспечение соответствия человека квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

⁵ Змеев С. И. Становление андрагогики: развитие теории и технологии обучения взрослых: дис. ... д-ра педагог. наук: 13.00.01. М., 2020. С. 101–103.

⁶ Николаева С. В. Методологические подходы к организации ДПО // Вестник СамГУ. 2011. № 1/2 (82). С. 188.

Система ДПО в ОВД России является одним из главных факторов преодоления противоречия между постоянно возрастающими требованиями практики и получением новых знаний, умений, владений.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Данные положения отражены на рис. 1.

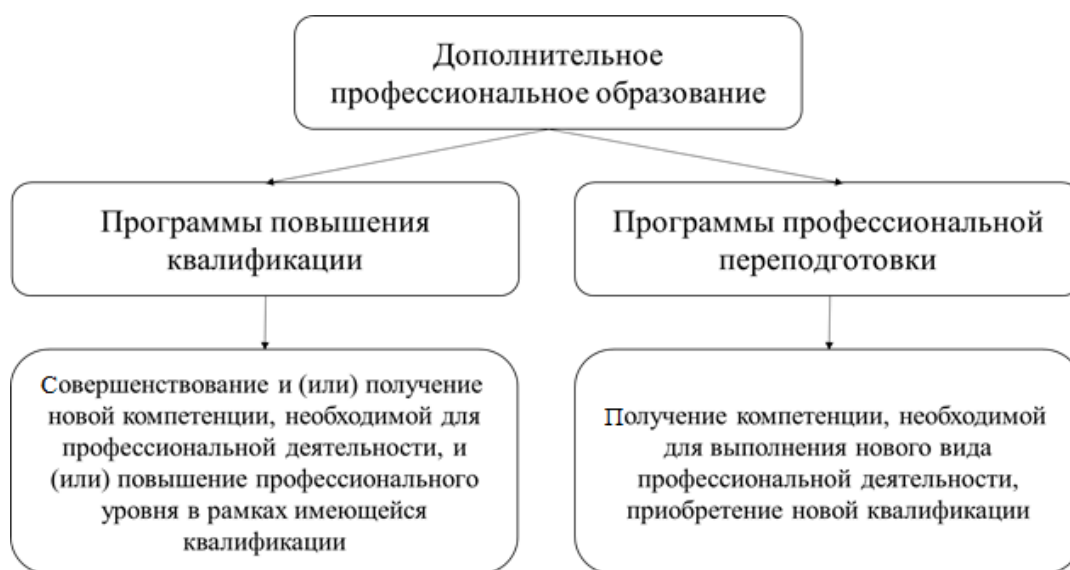


Рис. 1. Дополнительное профессиональное образование

В соответствии с приказом МВД России «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»⁷ руководители (начальники)

⁷ Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 05.05.2018 № 275 (ред. от 10.01.2022) // Гарант : сайт. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877330/> (дата обращения: 21.03.2023). Режим доступа: свободный.

органов, организаций, подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) ежеквартально до 30 числа последнего месяца квартала направляют в департамент государственной службы и кадров МВД России⁸ (в соответствии с приказом МВД России от 29 июня 2022 г. № 480 правопреемником ДГСК является Главное управление по работе с личным составом Министерства внутренних дел Российской Федерации)⁹. отчет о состоянии дополнительного профессионального образования по категориям должностей сотрудников, функционировании организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России (по состоянию на 25 число последнего месяца квартала) с нарастающим итогом за 3, 6, 9, 12 месяцев.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников проводится по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, которые могут реализовываться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных дисциплин, прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников осуществляется в организациях системы МВД России, осуществляющих образовательную деятельность, но законодательство Российской Федерации позволяет осуществлять ДПО сотрудников ОВД России в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, не входящих в систему МВД России, на основе государственного заказа.

Обучение сотрудников по дополнительным профессиональным программам осуществляется не реже одного раза в пять лет (часть 8 статьи 76 Федерального закона "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 30.11.2011 N 342-ФЗ (далее – Закон о службе)¹⁰.

Дополнительное профессиональное образование сотрудников, включенных в кадровый резерв для замещения должностей в органах внутренних дел, осуществляется по образовательным программам профессиональной переподготовки кадровых резервов (федерального кадрового резерва, кадрового резерва МВД России, кадровых резервов органов, организаций, подразделений МВД России) по направлениям

⁸ Далее – ДГСК МВД России.

⁹ Далее – ГУРЛС МВД России.

¹⁰ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон №3-ФЗ : принят Гос. Думой 17 ноября 2011 года : одобрен Советом Федерации 25 ноября 2011 года : послед ред. // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 21.03.2023). Режим доступа: свободный.

оперативно-служебной деятельности в соответствии с планом, утверждаемым Министром внутренних дел Российской Федерации (в ФГКОУ ВО ВСИ МВД России реализуется программа «Профессиональная переподготовка сотрудников, включенных в кадровый резерв территориальных органов МВД России на районном уровне» в объеме 310 академических часов с нормативным сроком обучения 10 недель).

ДГСК (ГУРЛС) МВД России организует дополнительное профессиональное образование сотрудников по отдельным категориям обучающихся и сотрудников, включенных в кадровые резервы, по ежегодному Плану ДПО МВД России, сформированному по заявкам органов, организаций, подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России), представленным к 1 июня года, предшествующего планируемому.

Заявки должны быть завизированы финансовыми подразделениями органов, организаций, подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России) с учетом бюджетных ассигнований, планируемых к выделению на командировочные расходы на очередной год.

Ответственными за комплектование организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по Плану ДПО МВД России могут быть определены подразделения центрального аппарата МВД России и иные организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России, при наличии обращений указанных подразделений и организаций.

Подразделения центрального аппарата МВД России, образовательные организации МВД России, иные организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России, направляют при необходимости в ДГСК (ГУРЛС) МВД России до 1 марта года, предшествующего планируемому, информацию о сроках обучения и категориях обучающихся, планируемых для обучения по дополнительным профессиональным программам в следующем году.

Кадровые подразделения на постоянной основе ведут списочный учет (пофамильные списки) сотрудников, подлежащих направлению на обучение по дополнительным профессиональным программам, и организуют направление сотрудников на обучение в соответствии с Планом ДПО МВД России.

Руководители (начальники) органов, организаций, подразделений МВД России обеспечивают направление сотрудников на обучение по дополнительным профессиональным программам в сроки, установленные Планом ДПО МВД России.

Срок освоения и содержание дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки для каждой категории обучающихся определяются соответствующими

образовательными программами, которые разрабатываются, утверждаются и реализуются организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе примерных программ (часть 3, пункт 4 части 10 статьи 81 ФЗ закона «Об образовании в Российской Федерации»)¹¹.

При отсутствии примерных программ дополнительного профессионального образования для отдельных категорий обучающихся образовательные организации МВД России разрабатывают дополнительные индивидуальные профессиональные программы самостоятельно и согласовывают их с заинтересованными подразделениями территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном, региональном уровнях по направлениям оперативно-служебной деятельности.

Сотрудникам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации или дипломы о профессиональной переподготовке. Заверенная копия документа о квалификации приобщается к личному делу сотрудника. Сотрудникам оперативно-поисковых подразделений и подразделений специальных технических мероприятий документы о квалификации на руки не выдаются, а хранятся в личном деле до перевода сотрудников из указанных подразделений в иные органы, организации, подразделения МВД России или увольнения со службы в органах внутренних дел.

Дополнительное профессиональное образование экспертов экспертно-криминалистических подразделений может осуществляться в государственных судебно-экспертных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки могут реализовываться полностью или частично в форме стажировки. Стажировка проводится в органах, организациях, подразделениях МВД России, а также в иных организациях, не входящих в систему МВД России, в соответствии с заключенными с ними соглашениями.

Содержание и порядок прохождения стажировки определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом предложений органов, организаций, подразделений МВД России, направляющих сотрудников на стажировку.

Место проведения стажировки определяется организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основании предложений руководителей (начальников) органов, организаций,

¹¹ Об образовании в Российской Федерации : Федер. закон №273-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года : послед ред. // КонсультантПлюс : сайт. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 21.01.2023). Режим доступа: свободный.

подразделений МВД России, в интересах которых осуществляется подготовка специалистов, и по согласованию с руководителем органа, организации, подразделения МВД России, иной организации, в которой планируется стажировка.

Стажировка носит индивидуальный или групповой характер и может предусматривать такие виды деятельности, как:

- самостоятельная работа с учебными изданиями;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации оперативно-служебной деятельности, технологии производства, работ;
- непосредственное участие в планировании работы органа, организации, подразделения МВД России;
- работа с технической, нормативной и другой документацией;
- выполнение служебных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);
- участие в совещаниях, деловых встречах.

Сотруднику, направляемому на стажировку, организацией, осуществляющей образовательную деятельность, выдается программа стажировки. На основе программы стажировки сотрудником и соответствующим руководителем (начальником) органа, организации, подразделения МВД России по месту ее проведения разрабатывается план стажировки.

По окончании стажировки руководитель (начальник), утвердивший план стажировки, направляет в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, отзыв о работе сотрудника, а сотрудник составляет отчет о прохождении стажировки (о выполнении программы стажировки). Отзыв о работе сотрудника и отчет о прохождении стажировки (о выполнении программы стажировки) учитываются при проведении итоговой аттестации.

Для участия в итоговой аттестации могут приглашаться представители органов, организаций, подразделений МВД России, в которых проводилась стажировка.

Стажировка сотрудников из числа профессорско-преподавательского (педагогического) состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится в рамках освоения дополнительной профессиональной программы не реже одного раза в три года.

По результатам прохождения стажировки и итоговой аттестации слушателю выдается документ о квалификации в зависимости от реализованной дополнительной профессиональной программы.

1.3. Дополнительное профессиональное образование в системе органов внутренних дел Российской Федерации на основе андрагогического подхода

Проанализировав профессиональное образование в органах внутренних дел, выделили основные компетенции сотрудников органов и проблемы обучения. Для повышения эффективности образования сотрудников ОВД России в современных условиях система образования должна удовлетворять принципиально новым требованиям. Они настолько сильно отличаются от существующих, что совокупность требований в комплексе можно рассматривать как новая образовательная парадигма человечества в XXI веке.

Во основе программы – развитие творческих способностей человека. Приветствуется умение принимать стратегические управленческие решения в условиях недостатка информации, а также переориентирование человека на глобальные проблемы современности. Для существенного расширения возможностей и развития личности делается упор на новые технологии. Для улучшения квалификации мы уходим от подготовки узкопрофильных специалистов в область многофункциональных знаний широкого профиля. Так как образование всегда несколько отстает от научно-технического прогресса, все большее значение приобретает концепция опережающего образования¹²

Несмотря на то, что действующие сотрудники ОВД России не всегда могут сформулировать запросы и требования к ДПО, Повышение квалификации МВД России обязаны знать перспективные направления развития системы. Быть готовы активно повышать мотивацию широких знаний и стимулировать важные для развития общества интересы и потребности людей.

Образовательные организации МВД России по программам ДПО системы должны решать основные задачи:

- Обеспечение профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников в соответствии с требованиями оперативно-служебной обстановки.
- Поддержка развития профессиональных компетенций сотрудников для улучшения их профессиональной карьеры.
- Развитие новых компетенций и навыков для адаптации к быстро меняющимся требованиям службы.
- Обеспечение доступа к образовательным программам для сотрудников ОВД России.

¹² Колин К. К. Опережающее образование и проблемы информатики // Международное сотрудничество. 1996. № 2. С. 20.

- Контроль и оценка качества образовательных программ и услуг, предоставляемых образовательной организацией, с целью улучшения их эффективности.
- Сотрудничество с территориальными органами внутренних дел для определения требований к квалификации сотрудников ОВД и создания соответствующих образовательных программ.
- Повышение уровня осведомленности и информированности сотрудников ОВД и возможностей ДПО и его важности для развития профессиональной карьеры.
- Проведение научно-исследовательской работы в области ДПО для создания новых образовательных программ и улучшения существующих.
- Создание условий для развития профессиональной самореализации и самообразования сотрудников.
- Обеспечение соответствия образовательных программ требованиям законодательства и нормативных документов в области образования.

В настоящее время ДПО называют институтом вторичной профессиональной социализации взрослого человека¹³. Система ДПО сотрудников ОВД России постоянно модернизируется. Она диктует новые качественные критерии оценки знаний и деятельности. Ставит приоритет личностной модели образования.

Дополнительное профессиональное образование не всегда успевает быстро меняться и адаптироваться к образовательным инновациям. Ниже приведены основные причины, по которым это происходит.

Низкая готовность к изменениям. Некоторые образовательные организации могут оказаться не готовыми или не заинтересованными в изменении своих программ и методов обучения, поскольку программы могут быть устоявшимися и успешными на данный момент.

Недостаток квалифицированных преподавателей. Образовательные организации могут столкнуться с проблемой недостатка квалифицированных преподавателей, которые могут эффективно обучать новым технологиям и инновациям в своей области.

Отсутствие стандартов и рекомендаций. Для того, чтобы ДПО могло быстро адаптироваться к изменениям в рынке труда и образовательных технологиях, необходимо иметь ясные стандарты и рекомендации для создания новых программ и методов обучения.

Отсутствие мотивации у обучающихся. Сотрудники могут не видеть необходимости в получении дополнительного образования или не иметь достаточной мотивации для этого, что может снижать спрос на образовательные программы ДПО.

¹³ Козлова Н. И. Дополнительное профессионально-педагогическое образование взрослых как структурный компонент концептуальной модели непрерывности обучения // Гуманитарный вектор. 2013. № 1 (33). С. 60.

Отсутствие долгосрочных планов. Некоторые образовательные организации могут сосредоточиться на решении текущих задач, не имея долгосрочных планов.

Субъективность слушателей ДПО заставляет учитывать специфические трудности обучения взрослого коллектива. Необходимо к слушателям применять андрагогический подход в обучении. Взрослые, даже осознавая необходимость обучения, не всегда стремятся включиться в образовательный процесс. Ряд особенностей восприятия затрудняет эффективное андрагогическое взаимодействие. Существующий опыт слушателя, его эмоциональная напряженность, ожидание принудительного обучения вносят психологический барьер перед новыми знаниями. Сильно влияет на качество обучения временные ограничения продолжительности курсов. Снижают желание обучаться изменение жизненных ценностей, совмещение работы с учебой и многие другие факторы.

При повышении квалификации сотрудников большое внимание было уделяется анализу мотивации и необходимости поддерживать значимость мотивов обучения.

Дополнительное профессиональное образование с применением андрагогического подхода к обучению должно учитывать особенности каждого взрослого, проходящего обучение. Показав сотруднику его самооценку и неповторимость можно направить учебный процесс в область самореализации и самоактуализации всех сторон, участвующих в процессе обучения, не только обучающихся, но и преподавателей¹⁴.

Учебный процесс повышения квалификации сотрудников ОВД России и в целом по системе ДПО – последовательное решение трех научно-воспитательных задач:

- информационной, которая заключается в приращении общих и специальных знаний, овладении теорией на современном научном уровне;
- операциональной по формированию умений и навыков использования полученных знаний в практической деятельности;
- личностного и профессионального развития слушателей¹⁵.

Органы внутренних дел – одна из важнейших сфер жизнедеятельности общества. В этой сфере государство претворяет в жизнь социальную политику, создает предпосылки для улучшения общественной жизни, происходит связь общества и личности граждан. Также она охватывает много социальных факторов, определяет условия жизнедеятельности общественных групп и личностей, влияет на условия труда и быта граждан.

¹⁴ Практическая андрагогика : метод. пособие. Кн. 1. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых / под ред. проф. В. И. Подобеда, проф. А. Е. Марона. СПб. : ИОВ РАО, 2003. С. 231.

¹⁵ Деркач А. А. Акмеология в вопросах и ответах : учеб. пособие / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. М.: МПСИ, 2007. С.77.

Несмотря на то, что служба в ОВД России способствует личностному росту сотрудников, они нуждаются в самореализации и расширении кругозора. Сотрудники (следователь, оперативный работник, сотрудники кадровой службы, психологи и педагоги) в профессиональной деятельности должны оперировать знаниями о человеке.

Стоит учесть традиционно консервативную природу сектора правоохранительной деятельности. В настоящее время развитие информационных технологий заставляют ОВД трансформироваться. Становиться более открытыми перед общественностью. Работа становится более прозрачной в силу возможности более легкого обмена информацией.

В публичном онлайн-пространстве можно быстро задать вопрос, найти ответ или оставить свое мнение и комментарии по интересующей теме. Появилась возможность взаимодействия с гражданами на «своей территории» для разрешения вопросов и социальных проблем.

Постоянно появляются новые профессии, которые предъявляют дополнительные требования к образованию. Например, в настоящее время значителен рост преступлений, связанных с применением компьютерных технологий. Большинство новых умений находится на стыке нескольких отраслей. Требуются специалисты с навыками междотраслевых коммуникаций, с наличием компьютерной грамотности.

В современной педагогике среди степеней активности включения слушателей в учебный процесс особенно важна познавательная активность, которая определяется как личностное свойство, которое приобретается, закрепляется и развивается в особом организованном процессе познания, с учетом их индивидуальных возможностей и состоит из следующих уровней:

первый – воспроизводящий, характеризует стремление обучающегося понять, запомнить воспроизвести полученные знания, овладеть способами действий по образцу;

второй – интерпретирующий, характеризует желание обучающегося постичь смысл изучаемого и освоенные способы деятельности в различных учебных условиях;

третий – творческий, предусматривает готовность обучающегося к теоретическому осмыслению знаний, пониманию связей между предметами и явлениями.

Формирование компетенций возможно только через соответствующий опыт деятельности и общения, который может быть получен только при применении всех форм обучения.

В педагогике давно применяется термин «активные методы и формы обучения», который объединяет группу педагогических технологий для достижения высокого уровня активности учебной деятельности обучающихся. Современная наука об образовании приблизилась к тому, что возникла потребность в создании педагогических технологий, которые обеспечивают самое главное в образовательном процессе – развитие

личности каждого обучающегося, его активности. Необходимо создавать такие условия обучения, чтобы обучающийся стремился не только получить новые результаты своей работы, но и успешно применить их в практической деятельности в дальнейшем, выработать у себя качества лидера.

Активный метод обучения представляет собой такую организацию и ведение учебного процесса, которая направлена на активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством широкого, комплексного использования как педагогических (дидактических), так и организационно-управленческих средств, как показано на рис. 2.

Все участники образовательного процесса должны взаимодействовать друг с другом, обмениваться информацией, совместно решать возникающие проблемы, моделировать различные ситуации, оценивать действия товарищей и свое собственное поведение, погружаться в реальную атмосферу делового сотрудничества. При использовании активных форм и методов обучения осуществляется постоянная смена режимов деятельности: мини-лекции, дискуссии, работа в малых группах.

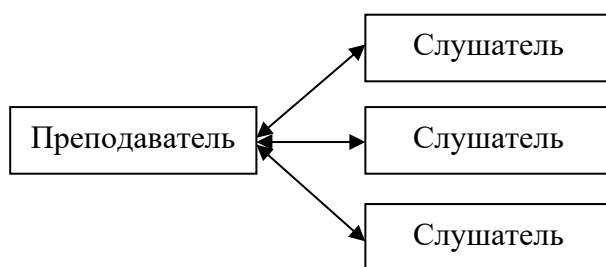


Рис. 2. Схема активного метода обучения

Обучение должно быть основано на прямом взаимодействии обучающихся – с учебной средой, окружением, выступающим как реальность, в котором участники находят для себя область осваиваемого опыта.

Логика активного метода обучения заключается в формировании нового опыта, его теоретическое осмысление – через его применение, как показано на рис. 3.

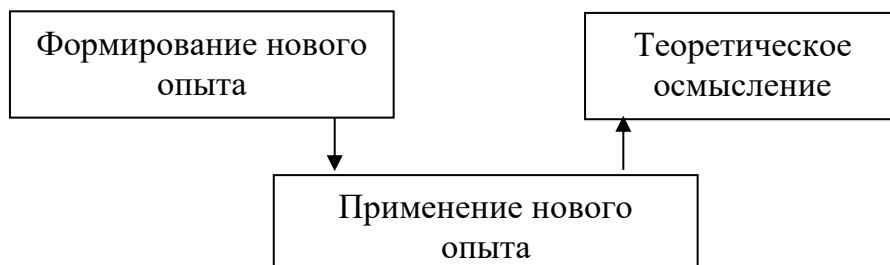


Рис. 3. Логика обучения

Обучение включает в себя различные виды и формы, где проявляется не только активность слушателей, но и присутствует совершенно новый

уровень взаимодействия между преподавателем и обучающимся, а с применением новых информационных технологий в этом процессе также задействуются и технические (в основном компьютерные) средства обучения, когда слушатель становится полноправным участником процесса обучения, а преподаватель побуждает его к самостоятельному поиску знаний.

Формирование нового опыта и знаний участников образовательного процесса должно служить источником их взаимообучения и взаимообогащения. Обучающиеся делятся своими знаниями и опытом деятельности, что способствует большей продуктивности обучения.

Таким образом, выявлена тенденция изменения организации учебного процесса, где активность преподавателя уступает место активности обучающегося, а принимая во внимание тот факт, что в обучении обучающиеся взаимодействуют не только с преподавателем, но и между собой, определена новая форма обучения, которая организует взаимодействие слушателей между собой и с преподавателем, предложенная на рис. 4.

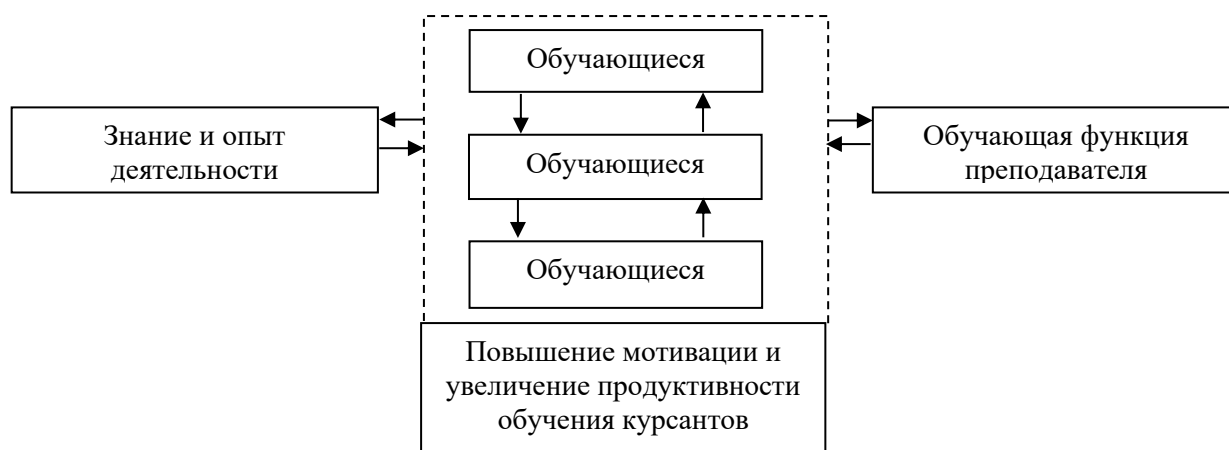


Рис. 4. Предлагаемый метод обучения

Формы и методы обучения, под которыми понимается такая организация учебного процесса, когда преподаватель находится в позиции руководителя активного взаимодействия обучаемых между собой и с ним (с применением новых информационных технологий и современных технических средств обучения). Важным фактором такого обучения является совокупность используемых в учебном процессе педагогических методов и приемов, которые можно классифицировать следующим образом:

1) Методы обучения посредством взаимодействия обучающегося с образовательными ресурсами при минимальном участии преподавателя и других обучаемых (самообучение). Существует множество методов самообучения, которые позволяют обучающемуся взаимодействовать с образовательными ресурсами и получать знания и

навыки без прямого участия преподавателя или других обучаемых. Один из таких методов – *использование онлайн-курсов и самоучителей*. Онлайн-курсы представляют собой специализированные сайты, которые предлагают обучающимся доступ к материалам в виде видеоуроков, лекций, тестов и заданий. Возможности онлайн-курсов могут варьироваться от простых курсов на уровне начальной школы до сложных университетских программ.

Еще один метод – *использование специализированных приложений и программ*. Например, для изучения нового языка можно использовать приложения для изучения иностранных языков, такие как Duolingo или Babbel. Для изучения программирования можно использовать онлайн-редакторы кода, такие как Codecademy или FreeCodeCamp. Также можно использовать метод самостоятельного чтения и изучения литературы. Это может быть учебник, научная статья, книга или журнал. Важно выбрать материал, который будет соответствовать вашему уровню знаний и интересам. Еще один метод – это *использование видео-ресурсов*, таких как YouTube. На YouTube можно найти огромное количество образовательных видео, которые позволяют получать знания и навыки по интересующим вас темам. Важно отметить, что при самообучении очень важно быть дисциплинированным и последовательным. Необходимо разработать план обучения и следовать ему. Также очень важно осуществлять самооценку и оценку своих результатов, чтобы понимать, насколько эффективным оказывается выбранный метод обучения.

2) Методы индивидуализированного преподавания и обучения, для которых характерны взаимоотношения одного обучающегося с одним преподавателем или одного обучаемого с другим. Методы индивидуализированного преподавания и обучения, при которых обучающийся взаимодействует с одним преподавателем или другим обучаемым:

Индивидуальные занятия с преподавателем. Обучающийся встречается с преподавателем один на один, чтобы получать персонализированную помощь в учебе и развитии своих навыков.

Метод «матчинга». Один обучающийся работает в паре с другим обучающимся, который имеет похожий уровень знаний и навыков. Это помогает им взаимодействовать и обмениваться знаниями и опытом, что улучшает их общие результаты.

Дистанционные занятия. Обучающийся получает образование дистанционно через Интернет, используя различные программы и платформы для обучения онлайн. Однако, такой подход может включать периодические онлайн-встречи с преподавателем для оценки и обратной связи.

Работа в группах. Небольшая группа обучающихся работает вместе, чтобы достичь общей цели. При таком подходе каждый обучающийся

может взаимодействовать и учиться у своих коллег, что помогает им развиваться в своих уникальных областях.

Индивидуальное обучение. Каждый обучающийся получает персонализированный курс обучения, разработанный с учетом его потребностей и целей. Подход может включать индивидуальные задания и проекты, которые позволяют обучающимся развиваться в своей сфере.

Каждый из этих методов может быть эффективным для индивидуального преподавания и обучения, и выбор подхода будет зависеть от конкретных образовательных потребностей и целей каждого обучающегося.

3) Методы, в основе которых лежит представление обучающимся учебного материала преподавателем, при котором обучающиеся не играют активную роль в коммуникации. Эти методы, свойственные традиционной образовательной системе, получают новое развитие на базе современных информационных технологий. Они включают в себя следующие подходы:

Лекционный метод. Преподаватель передает знания и информацию студентам через монологический рассказ на определенную тему.

Метод чтения лекций. Преподаватель читает лекции, используя презентации, доски или другие средства визуализации.

Метод демонстрации. Преподаватель показывает студентам, как выполнять определенную задачу или использовать определенное оборудование.

Метод кейсов. Преподаватель предлагает студентам изучать реальные случаи из жизни, чтобы показать, как применять знания и навыки в практических ситуациях.

Современные информационные технологии позволяют преподавателям использовать эти методы в новых форматах, таких как записанные видеолекции, онлайн-курсы и мобильные приложения. Они также могут использовать интерактивные методы, такие как тестирование и обратная связь в режиме реального времени, чтобы обеспечить более эффективное обучение. Однако, эти методы не всегда эффективны для обучения, так как они не стимулируют активное участие обучающихся в процессе обучения и могут не учитывать индивидуальные потребности студентов.

4) Методы, для которых характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса называются интерактивными методами обучения. Они позволяют обучающимся активно участвовать в процессе обучения, обмениваться идеями и мнениями, задавать вопросы, исследовать и анализировать информацию, работать в группах и развивать навыки коллективной работы.

Метод обсуждения. Студенты собираются вместе, чтобы обсудить определенную тему. Обычно этот метод используется после того, как

студенты уже изучили определенный материал и могут поделиться своими мнениями и идеями.

Метод проектной работы. Студенты работают в группах или индивидуально над конкретным проектом, используя свои знания и навыки для решения реальных проблем.

Метод обратной связи. Студенты получают обратную связь от своих преподавателей и своих сверстников на основе своей работы или презентации.

Метод игрового моделирования - это метод, при котором студенты играют определенную роль и решают проблемы в условиях, близких к реальным.

Метод коллективного обучения. Студенты работают в группах, чтобы решить определенную задачу, и затем обмениваются своими идеями и решениями с другими группами.

Интерактивные методы обучения позволяют студентам развивать критическое мышление, коммуникативные навыки, творческий подход и уверенность в себе. Они также способствуют более глубокому пониманию учебного материала и повышению мотивации к обучению.

Технические средства обучения – это инструменты и устройства, используемые для облегчения и улучшения процесса обучения и обмена информацией в учебной среде. Современные технические средства обучения широко используются в различных формах образования, начиная от школ и заканчивая высшими учебными заведениями и профессиональным обучением.

Компьютеры и ноутбуки – электронные устройства, которые могут быть использованы для доступа к различным программам и образовательным материалам, а также для выполнения заданий и тестов.

Интерактивные доски – доски, которые могут быть подключены к компьютеру и проецируют изображения на экран, чтобы ученики могли видеть их лучше. Они позволяют преподавателю управлять содержанием и структурой презентации, а также включать интерактивные элементы, такие как тесты, игры и другие интерактивные задания.

Проекторы – устройства, которые используются для проецирования изображений и видео на экране. Они позволяют преподавателям создавать интерактивные презентации и демонстрировать видео и другие визуальные материалы.

Телевизоры и видеоплееры – устройства, которые могут быть использованы для просмотра обучающих видео и фильмов.

Мультимедийные устройства – устройства, которые могут быть использованы для проигрывания звука и видео, а также для доступа к интерактивным материалам и программам.

Мобильные устройства – смартфоны и планшеты, которые могут быть использованы для доступа к интернету и к обучающим приложениям, а также для выполнения заданий и тестов.

Технические средства обучения способствуют более эффективному использованию времени и ресурсов и улучшают качество обучения за счет более широкого доступа к различным обучающим материалам и инструментам. Они также могут быть использованы для создания более интерактивной и захватывающей учебной среды и облегчения сотрудничества и обмена информацией между преподавателем и обучающимися.

Функции технических средств обучения в организации учебно-воспитательного процесса с применением методов и форм обучения могут включать следующее:

Повышение эффективности обучения: технические средства обучения могут помочь преподавателям и ученикам получать доступ к большому объему информации и материалов, которые могут использоваться для облегчения и улучшения учебного процесса.

Создание интерактивной учебной среды: многие технические средства обучения позволяют создавать интерактивные учебные материалы, которые могут быть более привлекательными и интересными для учеников, а также способствовать активному взаимодействию учеников между собой и с преподавателем.

Адаптация к различным стилям обучения: технические средства обучения могут быть настроены и использованы для удовлетворения различных стилей обучения, что может помочь ученикам более эффективно учиться и понимать материал.

Развитие навыков коммуникации: технические средства обучения могут способствовать развитию навыков коммуникации у учеников, например, путем использования электронных форумов и других средств для общения и обмена информацией.

Оценка учебных результатов: технические средства обучения могут использоваться для оценки учебных результатов, например, путем проведения онлайн-тестирования или использования программ для оценки прогресса и достижений учеников.

Облегчение доступа к обучению: технические средства обучения могут быть использованы для облегчения доступа к обучению, особенно для тех, кто не может физически присутствовать на занятиях или имеет ограниченный доступ к образовательным ресурсам.

Сокращение затрат на обучение: технические средства обучения могут помочь сократить затраты на обучение, например, путем использования онлайн-курсов и других электронных ресурсов, которые могут быть более доступны и экономичны по сравнению с традиционной системой обучения.

Применение компьютерных технологий в процессе обучения может быть более эффективным, если:

- была проведена подготовительная работа: определены цели и задачи использования компьютерных технологий, выбраны подходящие программные и аппаратные средства, обучены педагоги и обучающиеся;
- компьютерные технологии используются как дополнительный инструмент обучения, а не единственный способ. Это позволяет более гибко и эффективно организовывать образовательный процесс;
- используются интерактивные методы обучения, которые позволяют обучающимся активно участвовать в процессе обучения. Например, создание интерактивных учебных заданий, викторин, учебных игр, симуляторов и т.д.;
- обучение проводится в наглядной и доступной форме, с использованием мультимедийных элементов, таких как аудио, видео, анимация, диаграммы, таблицы и т.д.;
- используется индивидуальный подход к каждому обучающемуся, с учетом его способностей и уровня знаний;
- обучение сопровождается обратной связью и контролем, что позволяет отслеживать прогресс обучающегося и корректировать процесс обучения;
- созданы условия для самостоятельной работы обучающихся с компьютерными технологиями, что позволяет им учиться в своем темпе и удобное время.

Как показал длительный педагогический опыт автора пособия, предлагаемая организация процесса обучения на основе информационных технологий не навязывает слушателям знания, а прививает их; кроме того, они усиливают мотивацию обучающихся, используют психологическую энергию в учебных занятиях и дают основу изучения особенностей поведения сотрудника ОВД России в той или иной ситуации.

Вышеизложенные положения позволяют сделать вывод, что, помимо традиционной триады – «знаний, умений, навыков», обучающийся по программе ДПО должен получить максимально приближенное к реальному эмоционально-личностное восприятие профессиональной деятельности.

Усвоение обучающимися учебного материала происходит гораздо эффективнее с применением в учебном процессе современных информационных технологий и технических средств обучения. Именно их применение в образовательном процессе способно повысить эффективность и качество обучения, обеспечить мотивацию обучающихся к самостоятельной познавательной деятельности. Кроме того, наличие обратной связи в организации процесса обучения позволяет преподавателю для каждого из обучающихся выстраивать индивидуальные траектории обучения, причем развитие и движение обучаемых по этим траекториям

будет являться сугубо индивидуальными, что существенно улучшает усвоение материала.

В структуре процесса обучения в исследовании выделены следующие этапы:

1. *Ориентация* – этап подготовки обучающихся, на котором преподаватель предлагает режим работы при изучении учебного материала, в процессе обучения разрабатывает вместе с обучающимися главные цели и задачи обучения, формулирует учебную проблему.

2. *Подготовка к проведению* – этап изучения ситуации, инструкций, установок и других материалов, на котором преподаватель излагает сценарий, останавливается на учебных задачах и правилах. Кроме того, на данном обучающиеся получают дополнительную информацию, консультируются с преподавателем, обсуждают между собой содержание и процесс обучения.

3. *Обсуждение* – этап на котором преподаватель проводит обсуждение хода и результатов обучения, обучающиеся обмениваются мнениями, защищают свои позиции и решения, делают выводы, делятся впечатлениями, рассказывают о возникших трудностях или идеях.

В целостном процессе обучения преподавателю необходимо применять сразу несколько технологий обучения, но в реальной практике это положение не всегда реализуется, в связи с тем, что преподаватель стремится применить на практике какую-либо одну технологию обучения (или отдельные ее элементы). В этом случае нарушается принцип целостности – процесс обучения требует всестороннего обеспечения различными технологиями, сами же технологии дают педагогический эффект, только будучи целостными. Действительно, использование нескольких технологий обучения может быть более эффективным, так как позволяет использовать различные методы и инструменты для достижения общей цели обучения. Однако при применении нескольких технологий необходимо учитывать их взаимодействие и согласованность, чтобы они дополняли друг друга и не противоречили друг другу.

В то же время, использование только одной технологии обучения может быть эффективным, если она хорошо подходит для конкретной цели обучения и хорошо адаптирована к конкретным условиям обучения. Важно помнить, что любая технология обучения может быть эффективной только при правильном использовании и применении ее в соответствии с целями и задачами обучения.

Как выявлено в исследовании, современное образование в сфере ДПО не может успешно функционировать в прежних педагогических формах. Это означает, что новая образовательная система требует применения иных способов управления ею, что предполагает переосмысление базовых условий организации учебного процесса, целей, задач, средств и способов обучения. Возникает необходимость моделирования новой

образовательной среды, в которой должно происходить интерактивное обучение. Кроме того, образовательная среда должна в обязательном порядке учитывать:

- анализ опыта служебной деятельности обучающихся;
- квалификационные требования, предъявляемые к сотрудникам ОВД России Министерством внутренних дел Российской Федерации;
- традиционные системы подготовки отечественных специалистов в системе МВД России.

Современные модели организации обучения можно разделить на две группы:

- 1) педагогические конструкции;
- 2) конструкции, которые построены на новых возможностях дидактических средств обучения.

Наиболее употребительной в андрагигической практике на современном этапе считается классификация моделей по характеру и содержанию противоречий в учебной проблеме:

- 1) несоответствие между имеющимися у обучающихся знаниями и новой информацией;
- 2) многообразие выбора единственного правильного или оптимального варианта решения;
- 3) новые практические условия использования обучаемыми имеющихся у них знаний;
- 4) противоречие между теоретически возможным путем решения задачи и его практической неосуществимостью или целесообразностью.
- 5) отсутствие теоретического обоснования практически достигнутого результата.

Таким образом, существующие модели обучения постоянно видоизменяются.

Направления, которые необходимо реализовать в учебно-воспитательном процессе:

1. Переход от учебно-предметного содержания образования, построенного на освоении, к основанному содержанию, которое основывается на развитии универсальных умений, знаний и навыков.
2. Отказ от предметно-урочной системы как основной формы учебного процесса.
3. Создание условий для получения обучающимися опыта поиска своего интереса.
4. Организация разнообразных форм совместной деятельности обучающихся между собой и с преподавателями.
5. Выработка адекватной данной модели обучения и системы оценивания.

Любая форма оценивания должна соответствовать следующим принципам:

- открытость (для преподавателя и обучающегося должно быть понятно, что и как оценивается в том или ином случае; должны быть видны продвижения и «точки напряжения» в работе);

- адекватность и дифференцированность (оценивание должно соответствовать форме и содержанию работы);

- мониторинг (оценивание должно проводиться таким образом, чтобы была видна динамика процесса обучения).

В зависимости от поставленной задачи, способа создания модели и предметной области в исследовании выделяют следующие типы моделей:

1. По области использования: учебные, опытные, игровые, имитационные, научно-исследовательские.

2. По временному фактору: статические и динамические модели.

3. По форме представления: математические, графические, геометрические, словесные, логические, специальные.

4. По способу представления: информационные (нематериальные, абстрактные) и материальные.

Необходимо и возможно использование информационно-блочной графической модели.

Процесс разработки модели включает четыре этапа: постановку задачи, разработку модели, практическую проверку функционирования модели обучения и анализ результатов моделирования.

Требования, предъявляемые к модели, которыми необходимо руководствоваться:

1. Модель подготовки такого рода специалистов должна предоставлять возможность получения необходимых характеристик процесса обучения.

2. Структура модели должна быть блочной, т.е. допускать возможность замены, добавления и исключения некоторых её частей без перестроения самой модели.

3. Основу модели должны составлять:

– совокупность информации, характеризующая организацию процесса реализации ДПО;

– связи между элементами (блоками) модели;

– вход и выход, позволяющие путём подачи на модель управляющего воздействия моделировать возможные варианты организации учебного процесса.

В процессе обучения при использовании активных конкретных ситуаций, деловых игр обучающиеся учатся решать проблемы, которые инициируют на занятиях преподаватели.

Обучение и решение проблем – часть непрерывного процесса пересмотра установок, ценностей, убеждений через взаимодействие с новой информацией в течение всей служебной деятельности сотрудника ОВД России.

В условиях децентрализованной информации и компьютерной интеграции на занятиях с применением информационных технологий в учебной группе (подгруппах) должны оптимально комбинироваться усилия

и способности обучающихся, их профессионализм и ответственность. Навыки готовности к коллективному труду и работе на общий результат обучаемые должны получать в ходе учебно-воспитательного процесса, на занятиях с использованием интерактивных методов и форм обучения. При проведении имитационных, деловых или ролевых игр обучающиеся должны получать коммуникативные умения, экспериментируют выбор вариантов решения задач.

Таким образом, важнейшими элементами организационного блока предлагаемой модели должны являться:

- активность обучающихся (физическая, социальная, познавательная);
- инициатива и направленность действий обучающихся;
- обратная связь между преподавателями и обучающихся;
- решение различных вводных при отработке практических задач;
- приобретение командно-методических навыков и навыков воспитательной работы.

Андрагогический подход является базисом диверсификации ДПО сотрудников ОВД России. Целевая аудитория ДПО – взрослые люди. Современные образовательные технологии, андрагогическое взаимодействие преподаватель-слушатель, разработка и постоянная модификация модульных дополнительных профессиональных программ определяют возможности успешного профессионально-личностного развития сотрудников ОВД России с учетом этого все диверсификационные процессы постдипломного образования направлены на удовлетворение потребности личности, общества, самой системы ДПО для развития и эффективной деятельности.

ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ АНДРАГОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ В ВСИ МВД РОССИИ

2.1 Критерии и показатели эффективности организации дополнительного профессионального образования в ВСИ МВД России

Образовательный процесс можно охарактеризовать по целям, задачам, эффективности и результатам. Анализа индивидуального и группового обучения необходим для оценивания практик образования. Для этого разделяют результаты и эффекты образовательного процесса. Результат обучения – это итог освоения обучающимися образовательных программ. К нему относят: освоенные знания, приобретенные навыки и компетенции, пережитые события за время обучения, а также полученный опыт деятельности. Эффекты – это следствие результатов, естественно вытекающие из достижений, полученных во время прохождения программы обучения.

Согласно Н. В. Лебедевой (в настоящее время она является одним из ведущих российских специалистов в области андрагогики), основными критериями оценки качества дополнительных профессиональных программ обучения являются:

- их соответствие целям и основным направлениям модернизации сферы;
- адекватность приоритетным направлениям развития постдипломного образования специалистов, текущим и перспективным потребностям их профессионально–личностного развития;
- соответствие контента программы профессиональным стандартам и квалификационным требованиям, предъявляемым к специалистам, а также особенностям познавательной деятельности взрослого человека;
- сопряженность её содержания с требованиями ФГОС ВО;
- компетентностный формат образовательных целей и модульное построение;
- содержательная вариативность, позволяющая реализовывать различные модели дополнительного профессионального образования;
- присутствие в дополнительной профессиональной программе таксономического описания уровней сформированности компетенций и

индикаторов профессионально-личностного роста специалиста как результата обучения¹⁶.

Зачастую при оценивании достигнутых обучающимися результатов практически оценивается в первую очередь память обучающихся, а не их реальные знания, умения, навыки и качества¹⁷. Распространенная в традиционной педагогике балльная система оценивания настолько условна и субъективна, что не дает реальной картины степени овладения обучающимися учебным материалом. Кроме того, взрослый обучающийся, обладая высокой степенью самосознания как самоуправляемой независимой личностью, негативно воспринимает традиционную балльную систему оценивания. Поэтому андрагогическая модель обучения предусматривает при оценивании достижений обучающихся выявление реального уровня овладения учебным материалом, определение дальнейших образовательных потребностей и постановку новых целей обучения. Исходя из вышесказанного, критерии оценивания должны точно соответствовать целям и содержанию контроля, оценивать именно умения, либо знания, либо навыки, либо качества, приобретенные обучающимся.

– Учитывается организация, проведение и анализ данных входного и выходного контроля знаний обучающихся.

– Анализируется качество обучения по месту службы, выявляются пробелы в знаниях, принимаются меры по их ликвидации в ходе профессионального обучения и на основе обобщенных данных вносятся предложения в территориальные органы МВД России по улучшению качества обучения сотрудников (стажеров) по месту службы.

– Анализируется качество профессионального обучения, вырабатываются предложения по повышению уровня подготовки слушателей.

– Объем и содержание рабочих программ соответствуют примерным программам, согласованы с руководителями профильных подразделений центрального аппарата МВД России или территориальных органов МВД России.

– Реализуемые программы обучения сотрудников органов внутренних дел в установленном порядке обеспечены методическими материалами в полном объеме.

– Планирование учебного процесса соответствует требованиям нормативных правовых актов Минобрнауки России, МВД России.

– Организация учебного процесса соответствует требованиям нормативных правовых актов Минобрнауки России, МВД России.

¹⁶ Лебедева Н. В. Диверсификация моделей обучения специалистов социальной сферы в условиях дополнительного профессионального образования на основе андрагогического подхода: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 М., 2018. С. 375.

¹⁷ Змеев С. И. Становление андрагогики: развитие теории и технологии обучения взрослых: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. М., 2020. С. 129.

– Контроль учебного процесса соответствует требованиям нормативных правовых актов Минобрнауки России, МВД России.

– Уровень теоретической и практической подготовленности обучающихся: 80 % и более слушателей оценены «удовлетворительно».

– Анализируется качество обучения по месту службы, выявляются пробелы в знаниях, принимаются меры по их ликвидации в ходе обучения, и на основе обобщенных данных вносятся предложения в территориальные органы МВД России по улучшению качества обучения сотрудников по месту службы.

– Анализируется качество обучения по программам ДПО, вырабатываются предложения по повышению уровня подготовки слушателей.

– Объем и содержание рабочих программ дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел соответствуют примерным программам МВД России (при их наличии) и согласованы с руководителями профильных подразделений центрального аппарата МВД России или территориальных органов МВД России.

– Реализуемые программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников органов внутренних дел в установленном порядке обеспечены методическими материалами в полном объеме.

– В образовательный процесс внедряются инновационные методы и технологии обучения – 25% и более учебных программ полностью или частично реализуются с использованием СДОТ.

– В проведении занятий со слушателями принимает участие руководящий состав территориального органа МВД России.

Оценка в образовании взрослых имеет специфический характер.

Во-первых, в связи с большой неоднородностью обучающихся по различным параметрам для оценки результативности какой-либо программы необходимо сравнительное оценивание обученности в таких точках, как «вход» и «выход»¹⁸. В этом случае оценкой результативности является мера приращения компетентности обучающихся.

Во-вторых, в связи с требованиями, предъявляемыми к обучению взрослых (актуальность, мобильность, вариативность содержания и т. д.), отсутствием государственных стандартов дополнительного профессионального образования, социальной и интеллектуальной зрелостью взрослых обучающихся, особое значение в ДПО имеет не оценивание слушателей преподавателем, а обратное оценивание обучающимся предоставляемых образовательных услуг¹⁹.

В-третьих, в образовании взрослых имеется отличие в форме оценки по сравнению со средним и высшим образованием. Если в школах главный

¹⁸ Лебедева Н. В. Диверсификация моделей обучения... С. 393.

¹⁹ Там же. С. 392.

контролирующий фактор – это балльная оценка, то в образовании взрослых она мало приемлема²⁰.

Оценка взрослого может быть качественной и количественной. В ДПО качественная оценка должна превалировать над количественной, и предпочтительнее зачетная система аттестации, нежели балльная. Балльная система провоцирует, в том числе коррупционную составляющую.

2.2. Разработка программ дополнительного профессионального образования в ВСИ МВД России с учетом андрагогического подхода

Рассмотрим основные характеристики технологии обучения взрослых в вузах системы МВД на примере дополнительных профессиональных программ, реализуемых кафедрой гражданско-правовых дисциплин Восточно-Сибирском институт Министерства внутренних дел Российской Федерации.

1. Повышения квалификации сотрудников образовательных организаций МВД России «Совершенствование организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» (с применением дистанционных образовательных технологий).

Перед составлением программы был проведен анализ образовательных потребностей вузов системы МВД относительно их сотрудников. Было выявлено, что программы ДПО для сотрудников образовательных организаций отсутствуют.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации сотрудников образовательных организаций МВД России «Совершенствование организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» предназначена для повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации сотрудниками образовательных организаций МВД России, для обеспечения соответствия квалификации меняющимся условиям профессиональной служебной деятельности и социальной среды.

²⁰ Там же. С. 392.

Учебный план программы

№ п/п	Наименование учебных разделов, тем	Всего часов	Из них:		Самостоятель ная работа	Форма контроля
			Занятия лекционно го типа	Занятия семинарск ого типа		
1.	Организация и планирование лично-служебного времени сотрудниками органов внутренних дел	4	2*	2*		
2.	Боевые приемы борьбы	2		2*		
3.	Нормативно-правовое регулирование порядка подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации	2	2*			
4.	Законность и дисциплина в органах внутренних дел Антиторрупционный стандарт поведения сотрудника органов внутренних дел	4	2	2		
5.	Совершенствование навыков делопроизводства сотрудников органов внутренних дел	2	2*			
6.	Использование современных информационных технологий в профессиональной служебной деятельности	4	2	2		
7.	Особенности организации морально-психологической подготовки и воспитательной работы в органах внутренних дел Российской Федерации	2	2			
8.	Особенности работы с многонациональными коллективами	2	2			
9.	Блокчейн и современные цифровые финансовые технологии	4	2	2		
10.	Совершенствование риторической подготовки сотрудников органов внутренних дел	2	2			
Итоговая аттестация		2				2*
Итого:		30	18	10		2

*- в очном формате при реализации программы с частичным применением дистанционных образовательных технологий

2. Дополнительная профессиональная программа «Профессиональная переподготовка сотрудников, включенных в кадровый резерв образовательных организаций, находящихся в ведении МВД России»

Учебный план программы

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе				Форма контроля
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского	Электронное обучение	Стажировка	
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Управленческая компетентность сотрудников, включенных в кадровый резерв образовательных организаций, находящихся в ведении МВД России							
Модуль 1.1. Организация управления деятельностью образовательной организации							
1.1.1	Основные цели и задачи образовательных организаций, находящихся в ведении МВД России. Организация образовательной деятельности в образовательных организациях находящихся в ведении МВД России	4	2		2		
1.1.2	Правовое регулирование процесса организации управления	4	2		2		
1.1.3	Цели, задачи, функции управления	2	2				
1.1.4	Планирование в системе МВД России. Методика подготовки и принятия управленческих решений. Организация исполнения управленческих решений.	4	2		2		
1.1.5	Контроль за исполнением управленческих решений.	2			2		

1.1.6	Организация и планирование лично-служебного времени сотрудниками органов внутренних дел	6	4		2		
1.1.7	Организация антитеррористической и антиэкстремистской деятельности в системе МВД России	2			2		
1.1.8	Организация и повышение эффективности взаимодействия в подразделениях системы МВД России	4	2		2		
Промежуточная аттестация по модулю 1.1.		2					2
Итого по модулю 1.1.		30	14		14		2
Модуль 1.2. Организация управления деятельностью, подразделением МВД России в особых условиях							
1.2.1	Понятие, характеристика и правовые основы деятельности органов внутренних дел Российской Федерации в особых условиях	2			2		
1.2.2	Нормативное правовое обеспечение деятельности органов, организаций и подразделений МВД России в области мобилизационной подготовки	2			2		
1.2.3	Нормативное правовое обеспечение деятельности органов, организаций и подразделений МВД России в области гражданской обороны	2			2		
1.2.4	Нормативное правовое обеспечение деятельности органов, организаций и подразделений МВД России при возникновении чрезвычайных обстоятельств (чрезвычайных ситуаций)	2	2				
Промежуточная аттестация по модулю 1.2.		2					2
Итого по модулю 1.2.		10	2		6		2
Всего по разделу 1:		40	16		20		4

Раздел 2. Организация работы с личным составом в подразделениях МВД России							
Модуль 2.1. Актуальные вопросы организации службы в органах внутренних дел Российской Федерации							
2.1.1	Организация подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.2	Должностной регламент (должностная инструкция) сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.3	Нормативное регулирование и особенности прохождения службы сотрудниками при нахождении в распоряжении, временное исполнение обязанностей и иные особенности прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.4	Оценка и аттестация сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: проблемы и опыт работы	2			2		
2.1.5	Социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и членов их семей	2			2		
2.1.6	Учет служебного времени сотрудников, порядок предоставления отпусков, дней отдыха и денежной компенсации	2			2		
2.1.7	Законность и дисциплина в органах внутренних дел Антикоррупционный стандарт поведения сотрудника органов внутренних дел	4		2	2		
2.1.8	Урегулирование конфликта интересов в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.9.	Организация проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.10	Правовое регулирование прекращения службы в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		

2.1.11	Историческая работа в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.1.12	Боевые приемы борьбы	10		10			
2.1.13	Совершенствование навыков делопроизводства сотрудников органов внутренних дел	4	2		2		
2.1.14	Основы акмеологии	6	4		2		
Промежуточная аттестация по модулю 2.1.		2					2
Итого по модулю 2.1.		46	6	12	26		2
Модуль 2.2. Организация морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации							
2.2.1	Педагогика как наука и ее значение в деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	2	2				
2.2.2	Психология личности	2			2		
2.2.3	Темперамент и акцентуации характера	4	2		2		
2.2.4	Профессиональная этика сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.2.5	Психологическая работа по профилактике суицидальных происшествий (в том числе работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании)	2			2		
2.2.6	Психология как наука и ее значение в органах внутренних дел Российской Федерации.	2			2		
2.2.7	Психолого-педагогическая компетентность руководителей органов внутренних дел Российской Федерации. Современные психотехнологии ее развития	2			2		
2.2.8	Социально-психологический климат в служебном коллективе и морально-психологическое состояние личного состава, организация работы по их оптимизации	2			2		
2.2.9	Конфликты в служебном коллективе органов внутренних дел Российской Федерации, позитивное их разрешение	2			2		

2.2.10	Профилактика профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации	2			2		
2.2.11	Мотивация и стимулирование подчиненных к достижению результатов в служебной деятельности	2		2			
2.2.12	Социальная работа в органах внутренних дел Российской Федерации	2	2				
2.2.13	Организационно-правовые основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации, ее содержание	2			2		
2.2.14	Основы андрагогики	2	2				
Промежуточная аттестация по модулю 2.2.		2					2
Итого по модулю 2.2.		32	8	2	20		2
Всего по разделу 2:		78	14	14	46		4
Раздел 3. Организация оперативно-служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации							
Модуль 3.1. Организация обеспечения общественного порядка и общественной безопасности							
3.1.1.	Организация работы органов внутренних дел по обеспечению общественного порядка в общественных местах и на улицах	2		2			
3.1.2	Правовые и организационные основы охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности при проведении спортивных, общественно-политических и культурно-зрелищных массовых мероприятий	2		2			
Итого по модулю 3.1.		4		4			
Модуль 3.2. Обеспечение деятельности органов, организаций, подразделений МВД России на основе современных технологий							
3.2.1	Нормативные правовые и организационные основы информатизации в Российской Федерации	2			2		
3.2.2	Основные требования, предъявляемые к подготовке и оформлению отдельных видов документов, образующихся	2			2		

	в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации						
3.2.3	Технические аспекты и вычислительные основы реализации информационных технологий	4		2	2		
3.2.4	Основы телекоммуникационных технологий и локальные сети в профессиональной деятельности	4		2	2		
3.2.5	Основы криптографической защиты информации	4		2	2		
3.2.6	Использование современных информационных технологий в профессиональной служебной деятельности	4		2	2		
3.2.7	Использование компьютерной графики в профессиональной деятельности	4		2	2		
3.2.8	Применение современных информационных технологий в органах внутренних дел Российской Федерации (сервисы обеспечения повседневной деятельности СЭД, СЭП, СВКС-М единой системы информационно-аналитического обеспечения деятельности МВД России (ИСОД МВД России))	2			2		
3.2.9	Блокчейн и современные цифровые финансовые технологии	4	2		2		
3.2.10	Обеспечение режима секретности в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
3.2.11	Организация и ведение работы с обращениями граждан и организаций в органах внутренних дел Российской Федерации	2			2		
3.2.12	Русский язык в деловой документации	2		2			
3.2.13	Совершенствование риторической подготовки сотрудников органов внутренних дел	4		2	2		
Промежуточная аттестация по модулю 3.2.		2					2
Итого по модулю 3.2.		42	2	14	24		2

Модуль 3.3. Организация тылового обеспечения органов, организаций, подразделений МВД России						
3.3.1	Организация финансирования и материально-технического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации	2			2	
3.3.2	Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	6	4		2	
3.3.3	Правила ношения форменного обмундирования	2			2	
3.3.4	Организация системы управления охраной труда. Обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	2			2	
3.3.5	Обеспечение пожарной безопасности. Общие требования. Причины пожаров	2			2	
Промежуточная аттестация по модулю 3.3.		2				2
Итого по модулю 3.3.		16	4		10	2
Всего по разделу 3:		62	6	18	34	4
Стажировка		60				60
Консультация перед итоговой аттестацией		4		4		
Итоговая аттестация		6				6
Итого:		250	36	36	100	60

Программы могут быть реализованы в очном формате, дистанционном формате и в форме электронного обучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопрос андрагогического подхода к обучению в образовательных организациях МВД России взаимосвязан с целым рядом проблем теории и практики педагогики.

Сравнительный анализ тенденций, определяющих развитие диверсификационных процессов ДПО, позволил выявить некоторые различия в теории обучения взрослых, связанных с историческим развитием данного вида образования, но в целом теория обучения взрослых представляется как новая область профессионально-педагогического знания, которая может и должна стать одним из главных факторов преодоления противоречия между традиционными темпами обучения и постоянно ускоряющимся ходом получения новых профессиональных знаний, умений и навыков.

Исследование проблемы диверсификации дополнительного профессионального образования позволило определить образовательный запрос системе ДПО сотрудников ОВД России в совокупности трех его составляющих: со стороны общества – в обеспечении высокопрофессиональной защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, противодействия преступности; со стороны МВД России – в получении специалистов, обладающих необходимыми в современных условиях компетенциями; со стороны сотрудников ОВД – в постоянном повышении личностного уровня профессионализма.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Конституция : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) (В редакции указов Президента Российской Федерации от 09.01.1996 № 20, от 10.02.1996 № 173, от 09.06.2001 № 679, от 25.07.2003 № 841; федеральных конституционных законов от 25.03.2004 № 1-ФКЗ, от 14.10.2005 № 6-ФКЗ, от 12.07.2006 № 2-ФКЗ, от 30.12.2006 № 6-ФКЗ, от 21.07.2007 № 5-ФКЗ; законов Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ; Федерального конституционного закона от 21.03.2014 № 6-ФКЗ; Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 21.07.2014 № 11-ФКЗ; Указа Президента Российской Федерации от 27.03.2019 № 130; Закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 № 1-ФКЗ; федеральных конституционных законов от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 05.01.2023). – Режим доступа: свободный.

2. О полиции : Федер. закон №3-ФЗ : принят Гос. Думой 28 января 2011 года : одобрен Советом Федерации 2 февраля 2011 года : послед ред. // КонсультантПлюс : сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 21.03.2023). – Режим доступа: свободный.

3. Аванесов, В. С. Применение образовательных технологий и педагогических измерений для модернизации образования // Научно-методический журнал «Педагогические Измерения», г. Москва, 2015». URL: <http://viperson.ru/articles/vadim-avanesov-primenenie-obrazovatelnyh-tehnologiy-i-pedagogicheskikh-izmereniy> (дата обращения: 01.03.2023).

4. Андрагогика постдипломного педагогического образования: научно-метод. пособие / С. Г. Вершловский [и др.]; под ред. С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. – Санкт-Петербург: СПбАППО, 2007. – 195 с.

5. Андриенко, Е. А Развитие трудового потенциала личности в системе дополнительного профессионального образования / Е. А. Андриенко, С. Н. Постников // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – № 6. – С. 139–143.

6. Артамонова, Е. Педагогика в аспекте андрагогики / Е. Артамонова, П. Самойленко // Высшее образование в России. – 2008. – № 4. – С. 175–176.

7. Безруков, Ю. И. Интерактивная методика обучения: сотрудничество преподавателя со студентом / Ю. И. Безруков, М. М. Черепанов // Российский юридический журнал. – 2012. – № 5. – С. 61–65.

8. Белоусов, А. И. Готовность преподавателя к использованию дистанционных технологий как условие модернизации образования / А. И. Белоусов, Т. В. Громова // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета. – 2009. – № 3. – С. 106–114.

9. Беляев, А. Н. Обоснование внедрения и реализация передовых педагогических технологий / А. Н. Беляева, Т. В. Тришина // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2016. – № 1. – С. 127–134.
10. Беляева, Л. Н. Стратегии развития системы дополнительного профессионального образования : на примере регионального вуза / Л. Н. Беляева // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 7. – С. 341–349. – ISSN 1813-4718.
11. Бершадский, М. Е. О значении понятия «технология» в современной педагогической литературе // Завуч. – 2002. – № 2. – С. 61.
12. Вавилова, Л. Н. Лаборатория андрагогики: основные достижения последнего пятилетия // Образование. Карьера. Общество. – 2012. – № 3. – С. 63–67.
13. Василькова, Т. А. Андрагогика : учебно-метод. пособие – М.: ВНПЦ Профориентации, 2002. – 136 с.
14. Василькова, Т. А. Основы андрагогики : учебное пособие. – М.: КноРус, 2016. – 252 с.
15. Василькова, Т. А. Об индивидуальной траектории подготовки взрослых в новых организационно-правовых формах функционирования образовательных учреждений // Научные исследования в образовании. – 2011. – № 7. – С. 11–19.
16. Васягина, Н. Н. Обучение взрослых: опыт и перспективы 2012 // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 2. – С. 1–4.
17. Верховина, Н. Н. Курсы повышения квалификации в деятельности Юридического института ИГУ как элемент андрагогики / Н. Н. Верховина, М. А. Сутурин // Сибирский юридический вестник. – 2014. – № 2. – С. 118–122.
18. Воронина, В. В. Принципы непрерывного образования / В. В. Воронина // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2014. – Т. 12, № 1. – С. 215–217.
19. Вербицкий, А. А. Образование взрослых в системе непрерывного образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития – 2015 – Т. 2, № 13 – С. 282–286.
20. Вершловский, С. Г. От образования взрослых к непрерывному образованию // Непрерывное образование как социальный факт / под науч. ред. Н. А. Лобанова, В. Н. Скворцова. – Санкт-Петербург : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2011. – С. 349–395.
21. Гавронская, Ю. Ю. «Интерактивность» и «интерактивное обучение» // Высшее образование в России. – 2008. – № 7. – С. 101–104. – ISSN 0869-3617.
22. Гилева, О. Я. Дополнительное профессиональное образование взрослых: принципы и особенности / О. Я. Гилева, И. П. Шиманчик // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12. – № 3. – С. 603–605.
23. Гичко, А. А. Подготовка управленческого резерва посредством развития профессионально важных качеств личности : дис. ... канд. психол. наук 19.00.13. – Ростов-на-Дону, 2006. – 193 с.

24. Гоглева, Е. Б. Алгоритм разработки и реализации образовательной программы с учетом принципов андрагогики и индивидуализации // Вестник Университета Российской академии образования – 2019 – № 1 – С. 37–43.
25. Громкова, М. Т. Андрагогическая модель целостного образовательного процесса : монография. – М.: Юнити, 2006. – 278 с.
26. Гусинский, Э. Н. Современные образовательные теории : учеб.-метод. пособие для вузов / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – М.: Университетская книга, 2004. – 256 с.
27. Даринский, А. В. Непрерывное образование // Советская педагогика. – 1975. – № 1. – С. 16–25.
28. Даутова, О. Б. Педагогическое наследие профессора С.Г. Вершловского и его вклад в развитие андрагогики / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева, Н. Н. Кузина // Человек и образование – 2020 – № 1 – С. 104–109.
29. Деркач, А. А. Акмеология в вопросах и ответах : учеб. пособие / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М.: МПСИ, 2007. – 248 с. – ISBN 978-5-9770-0140-3.
30. Дониная, О. И. Мотивационно-ценностный аспект образования взрослых / О. И. Дониная, Н. И. Кузнецова // Актуальные проблемы со-временного образования : опыт и инновации : материалы науч.-практич. конф. с междунар. участием : 18–19 июня 2013 г. – Ульяновск : SIMJET, 2013. – С. 475–479.
31. 12-й Всероссийский интернет-педсовет. – URL: <http://pedsovet.org/content/view/11614/341> (дата обращения: 01.06.2021 г).
32. Дополнительное профессиональное образование : терминологический словарь / авт.-сост. В. В. Огурцов, Г. П. Карлов, А. В. Андриенко. – Красноярск : СибГТУ, 2009. – 242 с. – ISBN 978-5-8173-0437-5.
33. Дресвянников, В. А. Андрагогика: принципы практического обучения для взрослых. – URL: <http://www.elitarium> (дата обращения: 28.04.2021).
34. Дружилов, С. А. Критерии и уровни индивидуального профессионализма // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 1. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=5446> (дата обращения: 27.03.2021).
35. Железнякова, О. М. Тринитарная целостность форм профессионального образования: синергетический подход // Электронное обучение в непрерывном образовании. – 2017. – № 1(4). – С. 267–274
36. Загвязинский, В. И. Теория обучения: Современная интерпретация. – 3-е изд., испр. – М.: Академия, 2006. – 192 с.
37. Збираник, Т. В. Педагогические условия обеспечения индивидуализации обучения // Научные исследования в образовании. – 2006. – № 3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-obespecheniya-individualizatsii-obucheniya> (дата обращения: 27.04.2021).
38. Зеер, Э. Ф. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста : научно-методическое пособие / Э. Ф. Зеер, О. Н. Шахматова. – Екатеринбург, 1999. – 244 с.
39. Змеев, С. И. Становление андрагогики: развитие теории и технологии обучения взрослых: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – Москва, 2020 – 179 с.

40. Еварович, С. А. Образовательная модель становления инновационного сообщества в условиях андрагогической практики : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. А. Еварович. – Томск, 2014. – 187 с.
41. Игнатович, Е. В. Основные направления развития отечественного кластера дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] / Е. В. Игнатович // Ученые записки Петрозаводского государственного университета Сер.: Общественные и гуманитарные науки. – 2012. – Т. 2. № 7 (128). – С. 4145. – URL: <http://elibrary.petsu.ru/book.shtml?id=20372> (дата обращения: 28.02.2021).
42. Ильина, Т. А. Системно-структурный подход в организации обучения. – М.: Знание, 1972. – 72 с.
43. Иршин, А. В. Выявление проблем в обучении с применением дистанционных образовательных технологий (дот) взрослых студентов / А. В. Иршин, Е. Н. Есарева // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 2. – С. 138–140.
44. Кайнова, Э. Б. Качество образования и способы его измерения / науч. ред. Ю. В. Шаронин. – М. : АПК и ППРО, 2006. – 120 с.
45. Канатов, А. Запросы взрослых в образовательных услугах // Новые знания : журнал по проблемам образования взрослых. – 1999. – № 4. – С. 43–45.
46. Кашлев, С. С. Интерактивные методы обучения : учеб.-методич. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 224 с.
47. Козлова, Н. И. Дополнительное профессионально-педагогическое образование взрослых как структурный компонент концептуальной модели непрерывности обучения // Гуманитарный вектор. – 2013. – № 1 (33). – С. 58–64.
48. Колин, К. К. Опережающее образование и проблемы информатики // Международное сотрудничество. – 1996. – № 2. – С. 20–21.
49. Кларин М. В. Андрагогика: наука обучения взрослых. URL: http://www.elitarium.ru/andragogika_nauka_obuchenija_vzroslykh (дата обращения: 28.03.2021).
50. Ковардакова, М. А. Взрослый как субъект обучения в системе непрерывного профессионального образования // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – № 3. – С. 103–109. – ISSN 1998-7072.
51. Кулаковская, Т. Е. Некоторые методы нестатистического анализа социологических и экспертных оценок/ Т.Е. Кулаковская, Н.И. Наумова // Математические методы в социально-экономических исследованиях. Сб. научн. тр. под ред. С. М. Ермакова и Б. В. Меласа. – 1996. – С. 79–99.
52. Козлова, Н. И. Дополнительное профессионально-педагогическое образование взрослых как структурный компонент концептуальной модели непрерывности обучения // Гуманитарный вектор. – 2013. – № 1 (33). – С. 58–64.
53. Красильникова, В. А. Технология оценки качества обучения. – М.: 2003. – 45 с.
54. Красичкова, Н. А. Портрет взрослого обучающегося / Н. А. Красичкова, А. А. Лапина // Проблемы педагогики. – 2018. – № 1. – С. 12–13.

55. Кукуев, А. И. Андрагогика в изложении последователей Малколма Ш. Ноулза // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2008. – № 4. – С. 210–216.
56. Кукуев, А. И. Андрагогический подход в педагогике : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону, 2010. – 449 с.
57. Кумбс, Ф. Г. Кризис образования в современном мире [Текст] : системный анализ / Ф. Г. Кумбс. – М.: Прогресс, 1970. – 261 с.
58. Лебедева, Н. В. Диверсификация моделей обучения специалистов социальной сферы в условиях дополнительного профессионального образования на основе андрагогического подхода: дис. ... д-ра педагог. наук: 13.00.01. – М., 2018. – 532 с.
59. Лебедева, Н. В. Андрагогическая компетентность преподавателя дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы // Педагогический журнал. – 2017. – Т. 7. – № 1А. – С. 36–45. – ISSN 2223-5434.
60. Лузан, Е. Н. Кейс как образовательная технология // Вестник Брянского государственного университета. 2012. – № 1(1). – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/keys-kak-obrazovatel'naya-tehnologiya> (дата обращения: 22.04.2021).
61. Макарина, И. М. Андрагогика как методологическая основа образования взрослых в системе повышения квалификации // Мир науки, культуры, образования – 2012 – № 1 – С. 170–172.
62. Маркова, Н. Г. Многомерность в профессиональной деятельности преподавателя в поликультурном образовательном пространстве вуза [Текст] / Н. Г. Маркова // Взаимодействие науки и общества : проблемы и перспективы : сб. ст. Междунар. науч.-практич. конф. : в 4 ч. – Уфа : АЭТЕРНА, 2016. – Ч. 2. – 180 с. – ISBN 978-5-906849-45-8.
63. Марон, А. Е. Ведущие тенденции развития андрагогических исследований / А. Е. Марон, Л. Ю. Монахова // Человек и образование. – 2010. – № 1. – С. 32–40.
64. Мелехина, М. Б. Современные главы теории и методики профессионального образования. Основы андрагогики : метод. указания. – Ухта : УГТУ, 2015. – 50 с.
65. Митина, А. М. Критериальные основания взрослого человека в зарубежной андрагогике // Человек и образование. – 2005. – № 3. – С. 23–26.
66. Монахов В. М. Проектирование современной модели дистанционного образования. / В. Н. Монахов // Педагогика. – 2004. - № 6. – С. 11–20.
67. Нажмудинов Х. Г. Применение информационных технологий в непрерывном образовании взрослых / Х. Г. Нажмудинов, М. Х. Нажмудинова // Наука и образование сегодня. – 2020. – № 3. – С. 6–7.
68. Николаева, С. В. Методологические подходы к организации ДПО [Текст] / С. В. Николаева // Вестник СамГУ. – 2011. – № 1/2 (82). – С. 187–191.
69. Онушкин, В. Г. О создании единой системы непрерывного образования в СССР / В. Г. Онушкин // Современная высшая школа : международ. журн. Соцстран. – 1987. – № 3. – С. 7–12.

70. Подольская, Т. А. Психологическое обеспечение дополнительного профессионального образования госслужащих : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. – М., 2005. – 360 с.

71. Практическая андрагогика : методич. пособие. Кн. 1. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых / под ред. проф. В. И. Подобеда, проф. А. Е. Марона. – СПб : ИОВ РАО, 2003. – 431 с.

72. Стаматова, Р. М. Андрагогика и дистанционное обучение: теоретический анализ // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2014. – № 12. – С. 64–70.

73. Тарханова, И. Ю. Психолого-андрагогическая диагностика в системе дополнительного профессионального образования // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 4. – С. 30–34.

74. Тухватуллина, С. Ю. Основные понятия андрагогики. Андрагогическая модель обучения // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2013. – № 17. – С. 51–58.

75. Фромич, Ю. В. Взгляд на морально-психологическую подготовку в ОВД с точки зрения андрагогики // Академическая мысль – 2018. – № 2. – С. 132–134.

76. Хасуев, А. Э. Особенности дистанционного обучения взрослых людей // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 6. – С. 177–178.

77. Шамшина, И. Г. Педагогические технологии, применяемые в андрагогике // Вестник науки и образования. – 2014. – № 1. – С. 66–69.

78. Черепанов, В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. – М.: Педагогика, 1989. – 152 с.

79. Ялалов, Ф. Г. От многомерных компетенций – к наивысшим достижениям // Интернет-журнал «Эй-дос». – 2011. – № 2. – URL: <http://eidos.ru/journal/2011/0525-08.htm> (дата обращения: 28.04.202)

Учебное издание

Миклошевич Ксения Станиславовна

**ОСОБЕННОСТИ АНДРАГОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА
К ОБУЧЕНИЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
МВД РОССИИ**

Учебно-методическое пособие

Редактор Н. А. Платонова

Подписано в печать 21.07.2023. Усл. печ. л. 3,0. Тираж 30 экз.
Формат 60 x 84/16. Заказ № 31.

Восточно-Сибирский институт МВД России,
г. Иркутск, ул. Лермонтова, 110.
Отпечатано в НИиРИО Восточно-Сибирского института МВД России,
г. Иркутск, ул. Лермонтова, 110.