



ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Theory and methods of professional education

УДК 378.634 © Б. А. Федулов, В. А. Морозов, А. А. Левченко, 2018

Направления совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции

Федулов Борис Александрович,

профессор кафедры тактико-специальной подготовки
Барнаульского юридического института МВД России
Барнаул, Россия. e-mail: fedulovb@mail.ru

Морозов Владимир Анатольевич,

начальник кафедры тактико-специальной подготовки
Барнаульского юридического института МВД России
Барнаул, Россия. e-mail: bui@mvd.ru

Левченко Александр Александрович,

преподаватель кафедры тактико-специальной подготовки
Барнаульского юридического института МВД России
Барнаул, Россия. e-mail: bui@mvd.ru

Рассмотрены особенности повышения квалификации сотрудников полиции, выделены теоретические аспекты, функции управления этим процессом, уточнены задачи и порядок его организации в современных условиях. На основе анализа требований нормативно-правовой базы, с учетом положительных и отрицательных сторон существующей системы управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции раскрыты следующие направления ее совершенствования: оптимизация структуры организаций и подразделений повышения квалификации системы МВД России, внедрение в процесс управления методики принятия грамотных управленческих решений, комплексное использование информационного обеспечения в процессе управления повышением квалификации, применение перспективных методов индивидуализации, дифференциации и дистанционного обучения, формирование учреждений и органов ОВД по типу обучающих организаций, внедрение передового опыта российских и зарубежных систем повышения квалификации. Основные методы: анализ, синтез научных источников и обобщение практического опыта. Приводятся итоги опытно-экспериментальной работы, подтверждающие достаточно высокую ее эффективность, указывается область применения полученных результатов (при подборе и расстановке кадров, внедрении новых подходов и технологий в профессиональной деятельности, выявлении потенциальных руководителей органов внутренних дел).

Ключевые слова: повышение квалификации; совершенствование управления; сотрудники полиции; организационная структура; управленческое решение; дистанционное обучение; методы индивидуализации и дифференциации; обучающая организация.

Для цитирования: Федулов Б. А., Морозов В. А., Левченко А. А. Направления совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3(74). С. 43–47. DOI 10. 24411/1999-6241-2018-13008

Актуальность темы определяется значимой ролью непрерывной профессиональной подготовки сотрудников полиции в условиях реформирования системы МВД России. От эффективности решения этой задачи во многом зависит реализация предусмотренных правительством мер на улучшение правоохранительной деятельности.

При решении задачи повышения квалификации сотрудников полиции возникло противоречие между преобладанием на практике сложившихся традиционных форм и методов управления этим процессом и необходимостью разработки новых путей его совершенствования.

Проблема видится в определении направлений совершенствования управлением процессом повышения квалификации, предполагающих сближение профессионального и личного пространства сотрудников полиции. **Цель работы:** провести анализ особенностей процесса повышения квалификации сотрудников полиции и определить направления совершенствования управления этим процессом.

Выявление особенностей совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции основывалось на изучении различных исследований. Так, теория и практика государственного

и муниципального управления, проблемы повышения эффективности деятельности госслужащих путем совершенствования управления нашли отражение в работах отечественных (Т. Ю. Базаров, В. А. Дятлов, Э. А. Уткин, Е. И. Комаров) и зарубежных авторов (М. Х. Мескон, Д. Сазерленд, Г. Шмидт, Л. Якокк). Современные концепции в области теории образования взрослых рассматривались Б. С. Гершунским, Н. В. Кузьминой, Н. Ф. Талызиной, В. А. Якуниным. Различные подходы к организации подготовки современного специалиста разрабатывались Л. Ю. Монаховой, А. П. Тряпицыной, Г. А. Федотовой, в том числе и компетентностный подход (В. И. Байденко, И. А. Зимняя, А. М. Новиков, А. В. Хуторской). Основы повышения качества профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел исследовали В. Г. Буданов, Е. Д. Проценко, В. Я. Кикоть. Вместе с тем совершенствование управления процессом повышения квалификации современных сотрудников с учетом новых социально-культурных условий потребовало проведения дополнительного исследования [1, с. 39].

Повышение квалификации — это непрерывный процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний и навыков сотрудникам организации [2, с. 76]. В мировой практике под профессиональным повышением квалификации понимается процесс деятельности, целенаправленно осуществляемый для формирования и поддержания профессиональной компетентности сотрудников, необходимой для решения практических задач в современных условиях и совершенствования их потенциала для выполнения работы в будущем [3, р. 43]. Сложность и многогранность данной задачи предполагает применение новой личностно ориентированной парадигмы, которая включает комплексный подход к решению образовательных задач и направляет на поиск ответов на них во всех элементах педагогической системы: цели, содержании, методах, средствах, диагностике [4, с. 20].

Особенности процесса повышения квалификации сотрудников полиции вызывают необходимость развития в образовательном процессе следующих профессиональных компетенций: уметь в ходе выполнения служебных задач преодолевать непредвиденные препятствия и неожиданные ситуации; принимать грамотные управленческие решения в сложных ситуациях в правоохранительной сфере деятельности; обладать профессионально-личностными качествами, обеспечивающими немедленный переход к смелым, организованным и самостоятельным действиям [5, с. 66].

Система повышения квалификации сотрудников полиции в современных условиях должна существенно повысить свою эффективность за счет способности к инновациям и гибкого реагирования на запросы общества. Организация повышения квалификации в этом случае может стать системой непрерывного образования на основе оптимального сочетания различных форм

подготовки и переподготовки, обучения вторым специальностям, существенного повышения компетентности, с учетом динамичных изменений в технологиях деятельности, взаимосвязи с индивидуальным профессиональным продвижением в служебной деятельности [6, с. 4]. Таким образом, перед системой управления повышением квалификации сотрудников полиции ставятся следующие задачи: 1) определение стратегии формирования квалифицированных кадров; 2) уточнение потребности в дополнительном обучении сотрудников полиции по конкретным видам деятельности; 3) выбор оптимальных методов и форм обучения для процесса повышения квалификации; 4) совершенствование материально-технического и программно-методического обеспечения системы повышения квалификации.

Повышение квалификации вне места работы имеет следующие преимущества: занятия проводят опытные преподаватели, используются разнообразные компьютерные и информационные технологии, обучающиеся знакомятся с новыми идеями и получают дополнительную мотивацию. К недостаткам следует отнести значительный расход средств (проезд и командировочные), в ряде случаев изучается только теория, предлагаемые курсы не всегда соответствуют требованиям конкретного отдела полиции [7, с. 258].

Организация повышения квалификации сотрудников полиции регулируется приказом МВД России «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации»* и иными организационно-правовыми актами МВД России в сфере подготовки кадров, а его содержание — учебными, учебно-тематическими программами [8, с. 128]. Руководящие документы определяют, что повышение квалификации проводится в целях непрерывного обновления и пополнения профессиональных знаний сотрудников и приобретения ими опыта по занимаемой должности, этот процесс организуется Департаментом кадрового обеспечения МВД и кадровыми подразделениями ОВД [9, с. 12].

Результативность процесса повышения квалификации зависит в первую очередь от качества управления. Поэтому следует выделить и реализовать следующие основные функции управления: 1) прогнозирование как текущей, так и перспективной потребности в кадрах; 2) планирование процесса продвижения, профессионального роста и перераспределения кадров; 3) обеспечение постоянно действующей системы подготовки и переподготовки сотрудников; 4) принятие управленческих решений, связанных с задачами правоохранительной деятельности; 5) выбор оптимальных методов морального и материального стимулирования сотрудников полиции; 6) создание условий, при которых интересы сотрудников полиции отождествляются с интересами правоохранительной деятельности [10, с. 45–47].

* Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 . Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

С учетом рассмотренных особенностей процесса повышения квалификации сотрудников полиции и реализации функций управления были выделены следующие пути его совершенствования.

1. *Совершенствование организационной структуры организаций и подразделений повышения квалификации сотрудников полиции.* На наш взгляд, необходимо исключить дублирование в деятельности руководящего состава, организующего повышение квалификации; конкретизировать направления деятельности преподавательского состава в соответствии с должностными обязанностями обучающихся; обеспечить более гибкое управление учебным, методическим, воспитательным и организационным процессами; повысить уровень взаимодействия всех субъектов повышения квалификации [11, с. 142].

2. *Внедрение в процесс управления методики принятия оптимальных управленческих решений.* Все субъекты образовательного процесса должны быть обучены указанной методике и алгоритму принятия решений в системе повышения квалификации. Общий алгоритм включает получение задач, уяснение, оценку условий выполнения, принятие управленческого решения, планирование, организацию обеспечения, взаимодействия и руководства, непосредственную подготовку, контроль и оценку результатов решения задач в ходе повышения квалификации сотрудников полиции [12, с. 130].

3. *Информационное обеспечение процесса управления системой повышения квалификации,* в частности, путем подключения локальной базы данных курсов и факультетов к информационной системе организаций, проводящих повышение профессиональной квалификации сотрудников полиции [13, р. 10].

4. *Совершенствование существующих и внедрение перспективных методов дистанционного обучения.* Для реализации этого направления рекомендуется использовать системы типа eLearning Server [14, с. 76], представляющие собой программное обеспечение дистанционного обучения на базе Интернет [15, с. 122]. Указанная система включает создание учебных курсов, публикацию заданий, тестов, упражнений и других учебных материалов в различном формате, учет преподавателей и обучающихся, формирование учебных групп, планирование индивидуальных траекторий обучения; интеграцию с разнообразными информационными системами профессионального образования [16, с. 2].

5. *Совершенствование образовательного процесса в системе повышения квалификации посредством ориентации на формирование внутренних мотивов, потребностей в оптимизации профессиональной деятельности; создания структурно-функциональных моделей для процесса повышения квалификации, основанных на теории развивающего обучения и деятельностного подхода [17, с. 70].* Это позволяет обеспечить сочетание индивидуального саморазвивающего обучения сотрудника с использованием потенциала групповой деятельности; приведение в соответствие содержания подготовки сотрудников полиции основным тенденциям обновления системы образования; отбор содержания

обучения сотрудника согласно его базовой подготовке; учет региональных особенностей в системе повышения квалификации сотрудников полиции.

6. *Внедрение передового отечественного и зарубежного опыта повышения квалификации.* Рекомендуется применять метод повышения квалификации Case-study [18, р. 48], обеспечивающий переход от накопления знаний к их практическому применению, а также Secondment, направленный на ротацию сотрудников полиции и приобретение опыта при обмене персоналом [19, с. 25]. Полезно взаимодействие с различными образовательными организациями по прохождению в них курсов повышения квалификации по заявкам, поданным в соответствии с профессиональной необходимостью. Эффективностью обладает коучинг — индивидуальная тренировка для достижения значимых профессиональных целей, а также учебные дискуссии и ролевые игры, которые проводятся по конкретным проблемам в небольших группах обучающихся [20, р. 4].

Опытно-экспериментальная работа, проведенная в ряде образовательных организаций МВД России [21, с. 182], по совершенствованию управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции подтвердила достаточно высокую эффективность предлагаемого подхода. В экспериментальных группах по сравнению с контрольными произошел рост по основным критериям профессиональных компетенций на 32–35%, в качестве показателей выступали когнитивные, эмоциональные и конативные структуры личности.

Заключение. В результате теоретического исследования и экспериментальной проверки предлагаемого подхода решены следующие задачи: уточнены теоретические аспекты управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции; проанализированы нормативно-правовая база и особенности управления процессом повышения квалификации; исследована существующая система управления; выработаны эффективные направления по совершенствованию управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции МВД России.

Совершенствование управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции позволяет оптимизировать такие его направления, как 1) подбор и расстановка кадров. Перспектива обучения и повышения квалификации привлекает хороших специалистов, снижается текучесть кадров, поскольку должным образом подготовленные сотрудники больше удовлетворены работой, могут полнее себя реализовать, а их усилия получают признание; 2) использование новых подходов и технологий в профессиональной деятельности. Во многих организациях имеется широкий спектр технологических возможностей, однако некоторые из них не используются из-за отсутствия квалифицированных кадров. Повышение квалификации на рабочем месте, когда начальник организует повышение квалификации отдельных сотрудников или небольших групп, служит кратчайшим путем к применению новых технологий; 3) выявление перспективных руководителей для органов внутренних дел. Сотрудники

полиции имеют возможность проявить свои способности к руководству, что позволяет грамотно строить кадровую политику на будущее в масштабах органов внутренних дел; 4) обеспечение способности организации эффективно реагировать на перемены во внешних условиях. Прошедший повышение квалификации сотрудник расширяет возможности реагирования на меняющиеся обстоятельства.

Список литературы

1. Барбин В. В., Макроменко В. Д. О методологических проблемах управления современными органами охраны общественного порядка // Честь, знания, закон : труды Академии управления МВД России. М., 2006. № 10. С. 39–41.
2. Экономика организации : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1999. 520 с.
3. Justine World Declaration on Education for All and Framework for Action to Meet Basic Learning Needs. 1990. New York. Available from: http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/world_conference_jomtien.shtml (дата обращения: 12.03.2018).
4. Федулов Б. А. Проблема смены педагогической парадигмы в новых социокультурных условиях // Педагогическое образование на Алтае. Барнаул, 2004. 20 с.
5. Калинин С. В. Особенности самовоспитания социально значимых качеств сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 1(60). С. 64–67.
6. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании: (К освоению компетентного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3–13.
7. Кузнецова Л. В. Совершенствование профессиональных компетенций руководителей в условиях дополнительного профессионального образования // Мир науки, культуры, образования. 2015. № 2(51). С. 256–259.
8. Артемьев А. М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовой аспект : учеб. пособие для вузов / под ред. проф. В. Я. Кикоты. М., 2003. 345 с.

9. Александрова С. Н. Формирование организационных структур управления МВД, УВД : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1994. 196 с.
10. Макхем К. Управленческий консалтинг. М., 1999. 288 с.
11. Мишурина И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией сотрудников ОВД. М., 2003. 224 с.
12. Морозов В. А., Федулов Б. А. Формирование управленческой компетентности будущего сотрудника полиции в процессе профессиональной подготовки // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. Барнаул, 2014. № 12. Ч. 2. С. 128–130.
13. Gatehouse K. Key Issues in English for Specific Purposes (ESP) Curriculum Development. The Intern et TESL Journal 7(10), 2001. P. 10. URL: <http://www.iteslj.org/Articles/Gatehouse-ESP.html> (дата обращения: 19.03.2018).
14. Crittenden B. Aims, intentions and purposes in reading and education. Educational Theory, 1974. №1. 286 p. URL: www.institutemvd.by (дата обращения: 20.02.2018).
15. Скибицкий Э. Г., Холина Л. И. Психолого-педагогические аспекты дистанционного обучения. Новосибирск, 1999. 138 с.
16. Edwards A. Edwards Personal Preference Schedule Manual. N.Y., 1976. 12 p. URL: <https://commons.erau.edu/jaaer/vol6/iss2/9> (дата обращения: 26.01.2018).
17. Иванов В. А. Инновационная модель непрерывного образования // Дополнительное образование: проблемы и новые задачи российской высшей школы. М., 2008. № 2. С. 69–75.
18. Skinner B. F. The Technology of Teaching. N. Y.: Meredith Corp, 1968. 271 p.
19. Brown C. R. The Practical Application of CBT for English Language Training in Indonesia, 2009. P. 25.
20. Tompkins P. K. Role Playing/Simulation // The Internet TESL Journal, 1998. P. 4. URL: <http://iteslj.org/Techniques/Tompkins-RolePlaying.html> (дата обращения: 12.01.2018).
21. Морозов В. А. Социально-педагогические условия формирования эффективной профессиональной деятельности руководителя ОВД : дис. ... канд. пед. наук. Барнаул, 2007. 257 с.

Поступила 02.03.2018

UDC 378.634

Ways of Improving Management of Police Officers' Advanced Training

Boris A. Fedulov,

Professor at the Department of Special Tactics Training,
the Barnaul Law Institute of the Russian Ministry of Internal Affairs
Barnaul, Russia. e-mail: fedulovb@mail.ru

Vladimir A. Morozov,

Chief of the Department of Special Tactics Training,
the Barnaul Law Institute of the Russian Ministry of Internal Affairs
Barnaul, Russia. e-mail: bui@mvd.ru

Aleksandr A. Levchenko,

lecturer at the Department of Special Tactics Training,
the Barnaul Law Institute of the Russian Ministry of Internal Affairs
Barnaul, Russia. e-mail: bui@mvd.ru

The authors consider peculiarities of police officers' advanced training, reveal theoretical aspects, functions of managing this process, detail tasks and organization of this process under present conditions. Estimating the requirements set by the normative legal basis, with regard to positive and negative aspects of the present system of managing police officers' advanced training the authors reveal the following ways of its improvement: optimization of the structure of advanced training organizations and divisions in the system of the Russian Ministry of Internal Affairs, implementation of the methods of making proper management decisions

into the management process, complex usage of informational provision in the management of advanced training, applying effective methods of individualization, differentiation and distance learning, establishing institutions and agencies of Internal Affairs similar to learning organizations, introducing leading experience of domestic and foreign systems of advanced training. The main methods are: analysis, synthesis of scientific sources and summarizing practical experience. In conclusion the authors provide the outcomes of the empirical experimental work proving its rather high effectiveness, show the sphere of employing the achieved results (in selection and assignment of the staff, implementing new approaches and technologies in professional activity, revealing potential leading staff in law enforcement agencies).

Keywords: advanced training; improvement in management; police officers; organizational structure; management decision; distance learning; methods of individualization and differentiation; educational organization.

Citation: Fedulov B. A., Morozov V. A., Levchenko A. A. Ways of Improving Management of Police Officers' Advanced Training. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No. 3(74), 2018. Pp. 43–47. DOI 10.24411/1999-6241-2018-13008

References

1. Barbin V. V., Makromenko V. D. On Methodological Problems of Managing Modern Law Enforcement Agencies. Honour, Knowledge, Law: Works of the Russian MIA Academy of Administration. No 10. Moscow, 2006. Pp. 39–41. (In Russ.)
2. Economics of Organization. Ed. by professor Volkov O. I. 2nd edition. Moscow, 1999. 520 p. (In Russ.)
3. Justine World Declaration on Education for All and Framework for Action to Meet Basic Learning Needs. New York, 1990. http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/world_conference_jomtien.shtml (accessed 12.03.2018).
4. Fedulov B. A. The Problem of Changing Pedagogical Paradigm in new Social Cultural Conditions. *Pedagogical Education in Altai*. Barnaul, 2004. 20 p. (In Russ.)
5. Kalinin S. V. Peculiarities of Self-Cultivating Socially Important Qualities of Police Officers. *Psychopedagogy in Law Enforcement*. No. 1(60), 2015. Pp. 64–67. (In Russ.)
6. Baydenko V. I. Competencies in Professional Education (To Acquiring Competence-based Approach). *Higher Education in Russia*. No. 11, 2004. Pp. 3–13. (In Russ.)
7. Kuznetsova L. V. Advancement of Leading Staff Professional Competencies within Supplementary Professional Education. *The World of Science, Culture, Education*. No. 2 (51). Gorno-Altai, 2015. Pp. 256–259. (In Russ.)
8. Artemyev A. M. Implementation of Personnel Policy by the Russian Ministry of Internal Affairs in the Sphere of Training Personnel: Organizational legal Aspect. Ed. by professor Kikot' V. Ya. Moscow, 2003. 345 p. (In Russ.)
9. Aleksandrova S. N. Establishing Organizational Structures of the Administration of the Ministry of Internal Affairs, Directorate of Internal Affairs. Candidate of Sciences Dissertation (Law). Moscow, 1994. 196 p (In Russ.)
10. Markham K. Management Consulting. Moscow, 1999. 288 p. (In Russ.)
11. Mishurova I. V., Kutelev P. V. Managing Law Enforcement Officers' Motivation. Moscow, 2003. 224 p. (In Russ.)
12. Morozov V. A., Fedulov B. A. Building Management Competency in Future Police Officers' Professional Training. *Relevant Issues of Counteracting Crimes and other Offences*. No. 12, part 2. Barnaul, 2014. Pp. 128–130. (In Russ.)
13. Gatehouse K. Key Issues in English for Specific Purposes (ESP) Curriculum Development. *The Intern et TESL Journal* 7(10), 2001. P. 10. <http://www.iteslj.org/Articles/Gatehuse-ESP.html> (accessed 19.03.2018).
14. Crittenden B. Aims, Intentions and Purposes in Reading and Education. *Educational Theory*. No 1 1974. 286 p. www.institutemvd.by (accessed 20.02.2018).
15. Skibitsky E. G., Kholina L. I. Psychology-Pedagogical Aspects of Distance Learning. Novosibirsk, 1999. 138 p. (In Russ.)
16. Edwards A. Edwards Personal Preference Schedule Manual. New York, 1976. 12 p. <https://commons.erau.edu/jaaer/vol6/iss2/9> (accessed 26.01.2018).
17. Ivanov V. A. Innovative Model of Continuing Education. *Supplementary Education: problems and new Tasks of the Russian Higher School*. No. 2. Moscow, 2008. Pp. 69–75. (In Russ.)
18. Skinner B. F. The Technology of Teaching. New York, 1968. 271 p.
19. Brown C. R. The Practical Application of CBT for English Language Training in Indonesia, 2009. P. 25.
20. Tompkins P. K. Role Playing/Simulation. *The Internet TESL Journal*, 1998. P. 4. URL: <http://iteslj.org/Techniques/Tompkins-RolePlaying.html> (accessed 12.01.2018).
21. Morozov V. A. Socially Pedagogical Conditions of Effective Professional Activity Performed by Law Enforcement Chief Officers. Candidate of Sciences Dissertation (Pedagogy). Barnaul, 2007. 257 p. (In Russ.)

Submitted 02.03.2018