

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Шулепин М.В.¹

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, отношение слушателей к учёбе, направления трансформации, возможности, барьеры, сотрудники органов внутренних дел.

Аннотация

Цель работы: анализ и выявление отношения сотрудников органов внутренних дел — слушателей ведомственного института дополнительного профессионального образования (ДПО) к деятельности этого института, а также определение возможных траекторий его трансформации, позитивно влияющих на развитие их человеческого и социального капиталов.

Методы исследования: системный, сравнительный, функциональный и институциональный методы анализа института ДПО на основе отечественных и зарубежных работ по теме исследования. Эмпирическая основа работы — массовый анкетный социологический опрос автора среди сотрудников органов внутренних дел — слушателей Всероссийского института повышения квалификации МВД России и Факультета переподготовки и повышения квалификации Московского университета МВД (сентябрь — декабрь 2019 г., N = 384 чел.). Обработка анкет респондентов осуществлялась на базе методов математической статистики, включая кросстабуляцию, при помощи программы SPSS.

Результаты исследования: автором разработана методика диагностики четырех идеальных типов функционирования ДПО («формальное закрытое», «неформальное закрытое», «формальное открытое», «неформальное открытое»). Они определяют соответствующие траектории трансформации ДПО в правоохранительной сфере, условно названные: «следование традиции в целях и результатах»; «традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям»; «деятельная адаптация к социальным изменениям»; «лично ориентированное профессиональное образование». Методика позволяет исследовать аспекты преимуществ и ограничений разных возможных направлений трансформации ДПО для организации наиболее эффективного функционирования этого института в системе МВД РФ с целью непрерывного повышения профессионального уровня сотрудников.

DOI: 10.21681/2226-0692-2024-2-85-94

Введение

Правоохранительная деятельность в полиэтничном и поликонфессиональном российском обществе со многими проблемами на рынке труда требует знаний, умений и навыков сотрудников органов внутренних дел (ОВД), основанных на образовательно-исследовательских областях: информационные технологии, общение, сотрудничество, создание сетей в сообществе, стратегические способы мышления и деятельности. Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников ОВД стала более сложной, требующей лучшей профессиональной подготовки, непрерывного образования, включая дополнительное профессиональное образование (ДПО).

Все виды этой деятельности имеют общие особенности. Во-первых, широкая межличностная коммуникация с разными по статусу социальными и асоциальными группами, по самым разным причинам. Во-вторых, публичность профессиональной деятельности сотрудников ОВД, которые находятся под постоянным контролем общества, что вызывает потреб-

ность в компетентном сочетании моральных общественных норм с правовыми должностными требованиями. В-третьих, экстремальный и конфликтный (стрессовый) характер профессиональной деятельности, связанный с факторами опасности и риска. Всё это требует особых знаний (фундаментальных, научно-комплексных, обновляемых, практически значимых), умений (конкретных знаний, обеспечивающих квалифицированное выполнение задач должностной деятельности), навыков (сенсорных, умственных, двигательных) из области не только юриспруденции, но и социальной психологии, социологии, педагогики и другого. Поэтому эффективность деятельности сотрудников ОВД напрямую зависит от уровня их профессиональной подготовки и переподготовки.

Обзор литературы

Прикладных исследований, тестирующих факторы и составляющие функционирования ве-

¹ Шулепин Михаил Владимирович, исследователь, старший инспектор по особым поручениям, МВД России, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: mihailshulepin@mail.ru

домственного института ДПО, выполненных на материале слушателей курсов — сотрудников ОВД, в настоящее время мало и они сводятся к ведомственным мониторингам образовательного процесса в нём [13]. Особенности современного института ДПО в российской правоохранительной системе и условий его совершенствования анализировались в работах [4, 6, 7, 10]. Современные тенденции развития ведомственного ДПО рассматривались в работах [11, 16, 17] и ряде других. Значимую роль в понимании современных процессов в сфере ДПО сотрудников ОВД сыграли мониторинговые исследования, проводимые Всероссийским институтом повышения квалификации МВД России (ВИПК МВД).

Несмотря на то, что среди исследователей достигнут консенсус относительно признания важности и актуальности проблемы повышения профессионального уровня сотрудников ОВД, на сегодняшний день нет целостного представления о функционировании современного института ДПО в правоохранительной сфере и направлениях его трансформации, способствующих решению этой проблемы, особенно с позиции самих сотрудников ОВД, регулярно проходящих в нём подготовку/переподготовку. Эта социальная группа профессионалов в силу внутренней дифференцированности по стажу работы в ОВД, должности и др., по-разному оценивают цели, задачи, мотивы и результаты своей подготовки в ДПО. Вместе с тем они видят нарастающие изменения в современном российском обществе с позиции усложнения правоохранительной деятельности. Последнее диктует повышение роли ДПО в постоянном росте профессионализма сотрудников ОВД, а также собственной адаптации к нарастающим изменениям. Варианты такой адаптации по результатам проведённого исследования представлены в нескольких возможных направлениях трансформации ведомственного ДПО.

Классическая теория человеческого капитала Г. Беккера, продолженная в отечественных исследованиях, где утверждается корреляция между его уровнем развития и уровнем дохода индивида, не подтверждается в России, в отличие от стран Запада [2]. Для отечественных исследований в области социологии образования, включая ведомственные ДПО, более адекватна аллокативная «теория отбора» человеческого капитала, разработанная в трудах Р. Коллинза, П. Бурдьё и других авторов². Она представила социальный институт образования не с позиции его экономического вклада в развитие человеческого капитала, а с позиции его вклада в воспроизводство социального неравенства в социальной структуре общества. В их исследованиях человеческий капитал выступает социальным индикатором

распределения людей в обществе. Социальные неравенства в современной России обусловлены значительным влиянием неэкономических факторов распределения образования в современной России. Теория отбора человеческого капитала в этих условиях не связывает институт образования, включая ДПО, с единственным источником повышения дохода и продуктивной деятельности индивида [9]. Все это играет определенную роль в отдаче человеческого и социального капиталов сотрудников ОВД в их профессиональной деятельности и оказывает влияние на их внешнюю и внутреннюю мотивацию, воспринимаемые результаты обучения и ожидания от института ДПО.

Методология и методы

В качестве общеметодологического подхода выступают системный, сравнительный, функциональный и институциональный анализ ДПО на основе отечественных и зарубежных работ по анализируемой теме. Привлечена теория «идеальных типов» М. Вебера, согласно которой мыслительная конструкция, приложенная к действительности, позволяет выявить причинные связи процесса развития объекта. Это позволило разработать четыре идеальных типа функционирования ДПО, которые определяют возможные направления (траектории) трансформации ведомственного института ДПО. Основным прикладным методом в работе является сравнительный анализ — сравнение во времени и по существу мотивов, задач, результатов учёбы слушателей ДПО. В исследовании применены методы математической статистики для обработки анкет респондентов при помощи программы SPSS. Применены непараметрические методы статистики (кросстабуляция) для измерения тесноты связи качественных и количественных признаков (стаж работы, должность, мотивация обучения сотрудников ОВД). Автором был проведён также массовый анкетный социологический опрос среди сотрудников ОВД — слушателей ВИПК МВД России и факультета переподготовки и повышения квалификации Московского университета МВД (сентябрь — декабрь 2019 г., N = 384 чел.). Анкетирование проводилось раздаточным методом под контролем автора работы. Тип выборки: целенаправленная, со случайным отбором на последнем этапе.

Результаты и обсуждение

Дополнительное профессиональное образование — это форма социального института образования на основе формальных и неформальных норм и правил, в виде открытых или закрытых государственных/негосударственных учреждений/организаций — агентов образовательных отношений (располагающих материальной базой, научными кадрами, разработанными содержанием и техноло-

² Bourdieu P., Passeron J.-P. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications Ltd. 1990. 250 p.; Collins R. *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press. 1979. 328 p.

гиями), обеспечивающих лицам, имеющим базовое образование, приобретение набора определённых дополнительных профессиональных знаний, навыков и умений в конкретной области, актуализирующих имеющиеся или приобретаемые новые компетенции для поддержания своей профессиональной конкурентоспособности.

Целью ведомственного ДПО является удовлетворение потребности МВД России в качественно подготовленных специалистах. Ключевую роль в обеспечении задач повышения квалификации сотрудников ОВД играют ведомственные учебные заведения. Обязательный характер регулярного повышения квалификации, большая численность личного состава, определенная ведомственная «замкнутость» обусловили потребность в создании специализированных образовательных учреждений. Ядро ведомственного института ДПО образуют специализированные институты повышения квалификации (ИПК) и их филиалы в различных регионах страны (43 учреждение в 2024 г.). Ежегодно проходят учебные курсы переподготовки (в форме офлайн и онлайн) более 50 тысяч сотрудников ОВД (около 7% личного состава)³. Наиболее широкий перечень программ ДПО по специализированным темам сосредоточен во Всероссийском институте повышения квалификации МВД РФ (ВИПК МВД), расположенном в г. Домодедово Московской области, а также в его филиалах в Брянске, Набережных Челнах и Пензе⁴.

Основными показателями деятельности ДПО являются: количество программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых структурными подразделениями ДПО; количество слушателей, прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Результаты деятельности ДПО оцениваются степенью удовлетворенности слушателей (анкетирование) и отзывами руководителей территориальных подразделений МВД России.

Институт ДПО потенциально является эффективным способом обеспечить необходимое сочетание специализации и адаптивности при формировании образовательных программ, востребованных для различных категорий сотрудников ОВД, но в реальности он сталкивается как с содержательными, так и организационными проблемами [4]. В их числе: проблемы комплектования групп по узкоспециальным темам, в том числе из-за их завышенной

нормативной численности, нехватка открытых эмпирических данных, которые могут использоваться в качестве учебного материала, неравномерный охват программами ДПО сотрудников ОВД и другое [5]. Обращает на себя внимание недостаточно выраженный интерес к привлечению ресурсов гражданской науки и образования для повышения квалификации сотрудников ОВД, как это происходит в Министерстве обороны, где реализуется модель взаимодействия гражданской и военной системы образования в виде учебных военных центров [12].

В качестве примеров «дефицитных» специальных образовательных программ, потребность в которых недостаточно удовлетворяется, следует отметить острую нехватку содержательных тематических блоков по участию в борьбе с терроризмом, методам профилактики и коррекции постстрессовых ситуаций. К ним надо отнести также недостаток тематических программ в области авторских прав, инфопреступности, экономических/финансовых преступлений, социальной коммуникации органов внутренних дел с гражданами, общественными объединениями и средствами массовой информации, цифровизации деятельности и другое [14].

Опрос слушателей Академии управления МВД России, проведенный в марте 2020 года, показал, что к числу значимых субъективных аспектов развития социального капитала сотрудников ОВД, таких как разнообразие и интенсивность системы коммуникаций с гражданами, общественными объединениями, значительное число респондентов назвали необходимость «дополнительного обучения по вопросам организации взаимодействия с населением» (28%) и «выпуска методических пособий, рекомендаций и справочников по вопросам организации взаимодействия с населением» (44%)⁵. Среди барьеров роста человеческого капитала, актуальных для сотрудников ОВД, 31% опрошенных полицейских отметили «постоянные материальные трудности». При этом большинство из них указывает, что денежное довольствие является основным средством их материального обеспечения. Согласно данным этого полевого исследования, размер премий и поощрительных выплат, а также размер надбавок к должностному окладу за выполнение сложных задач не вполне компенсируют трудности, возникающие в работе сотрудника полиции [1].

Проведённое автором исследование показало: слушатели программ ДПО считают, что среди основных функций (задач) данного института (контролирующая, мотивационная, передачи знаний, мобильности, социально-коммуникационная) главными являются следующие:

- ▶ получение информации об опыте деятельности ОВД в России (социально-коммуникационная),

³ Образовательные организации системы МВД России. 2024. URL: <https://мвд.рф/edu/higher/kipkiprk>; План дополнительного профессионального образования сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2024 году. URL: https://вси.мвд.рф/Obrazovatel'naya_deyatelnost/fppp-i-pk/svedeniya-o-dopolnitel'nom-professional'nykh; https://мвд.ру/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (дата доступа: 20.06.2023).

⁴ Перечень учебных программ ВИПК МВД РФ. URL: https://випк.мвд.рф/obrazovatel'naya_deyatelnost/Uchebnaja_deyatelnost/Obrazovatel'nie_programmi (дата доступа: 11.09.2023).

⁵ Бражников Д. Полиция о себе и об общественном контроле. Мониторинг общественного мнения. URL: <https://7dogs.livejournal.com/688375.html> (дата обращения: 05.11.2021).

- › повышение уровня профессиональных знаний (передача знаний),
- › овладение навыками исполнения служебных обязанностей, соответствующими их занимаемой должности (мотивационная).

Полученные данные показывают дифференцированное восприятие задач института ДПО в зависимости от категории сотрудников ОВД. Если для среднего начальствующего состава наиболее актуальной задачей ДПО считается получение практических навыков служебной деятельности, то для старшего начальствующего состава одинаково важны получение практических навыков и изучение лучшего опыта подразделений МВД России [15, с. 72]. Зарубежный опыт деятельности правоохранительных органов не рассматривается как существенная задача института ДПО.

Слушатели в ходе учебных курсов получают преимущественно теоретические и нормативно-правовые профессиональные знания и в меньшей степени — практические знания, умения и навыки. Как показывают данные авторского социологического опроса, это остается в значительной мере нерешенной проблемой и в настоящее время [15, с. 73—74]. Значимые различия между образовательными потребностями и фактическим содержанием

программ ДПО в системе МВД России ведет к доказательному выводу, что результаты обучения в современных социальных условиях не являются самоочевидными и нуждаются в критической оценке, в разных аспектах со стороны слушателей.

Для углубления понимания взаимосвязи между образовательными задачами ДПО и повышения диагностической и прогностической ценности полученных результатов об установках обучения слушателей в аспектах их внешних и внутренних мотиваций, в работе применен непараметрический метод статистики («кросстабуляция переменных»). Это метод для измерения тесноты связи качественных и количественных признаков (стаж работы, должность, мотивация и др.), более точно выражающих эти взаимосвязи (см. табл. 1). Из данных таблицы следует, что около 60% молодых сотрудников ОВД со стажем работы до 5 лет имеют мотивацию личного профессионального развития. Этот вывод необходимо учитывать при проектировании возможных направлений трансформации ДПО в системе МВД России, отличающегося известной степенью формализма.

Полученные посредством авторского социологического исследования данные о восприятии и оценке деятельности института ДПО сотрудниками ОВД показывают следующее. Слушатели с домини-

Таблица 1.

Таблица сопряженности:
«Какими мотивами руководствовались лично Вы, принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения? / Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)», 2019 г., % ответивших, N = 384

Вопросы и варианты (б) ответов		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего, в %
		до 5 лет	6—10 лет	11—15 лет	16—20 лет	более 20 лет	
Какими мотивами руководствовались лично Вы, принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения?	1.Исполнение требований законодательства в сфере переподготовки сотрудников	25,3	36,8	37,9	33,8	26,8	32,7
	2. Личное стремление к своему развитию профессиональному	59,5	57,4	48,3	51,9	46,3	3,1
	3.Предстоящая смена профиля служебной деятельности	1,3	2,9	1,1	1,3	12,2	2,8
	4.Перспективы продвижения по службе	7,6	1,5	4,6	5,2	9,8	5,4
	5.Несоответствие базового образования виду Вашей деятельности	1,3	—	1,1	1,3	—	0,9
	6.Другое	5,1	1,5	6,9	6,5	4,9	5,1
Всего		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

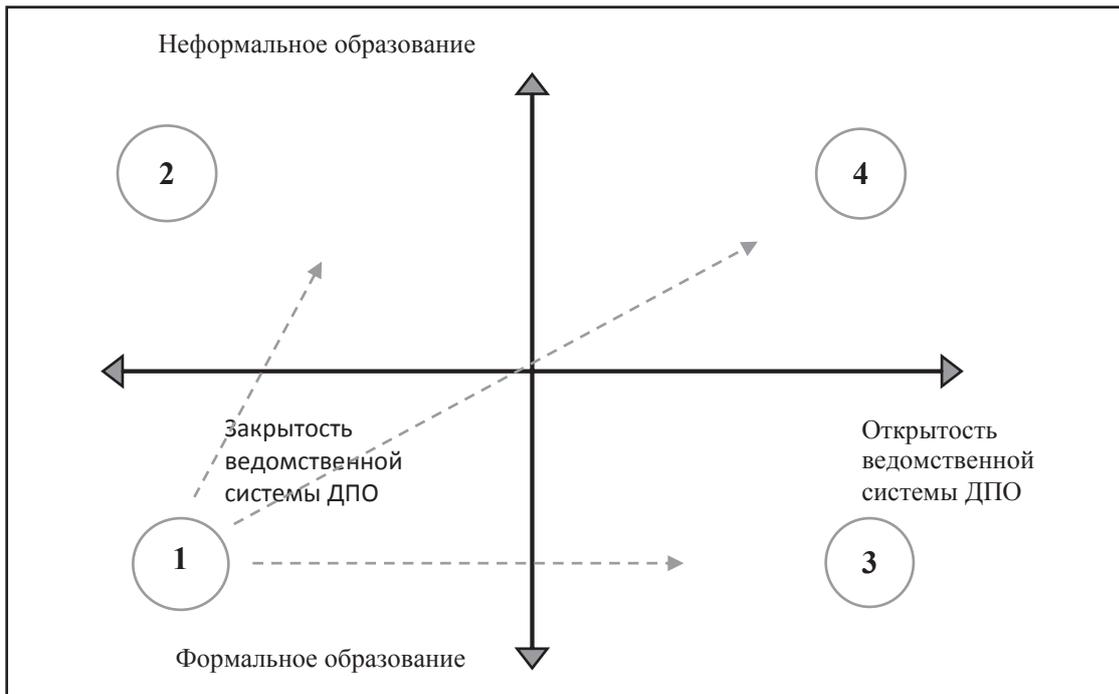


Рис. 1. Пространство функционирования ДПО в правоохранительной сфере на базе четырёх «идеальных типов» М. Вебера

рованием внутренней мотивации, то есть стремления к личному профессиональному развитию, демонстрируют более высокую оценку результатов обучения, чем респонденты с доминированием внешней мотивации (проходящие обучение в целях соответствия формальным требованиям).

Неоднозначные результаты текущего состояния системы ДПО в правоохранительных органах РФ закладывают основу для понимания возможных траекторий ее трансформации в соответствии с функциями ДПО в системе МВД России и с позиции усложнения правоохранительной деятельности, а также современными социальными запросами общества в обеспечении правопорядка и безопасности граждан.

В работах разных авторов показано, что степень гибкости, открытости и соотношение формального/неформального образования задают наиболее фундаментальные характеристики самого института ДПО в правоохранительной сфере, от которых во многом зависит решение и других вопросов [8, 16]. Исходя из приоритетности этих двух переменных, можно представить двумерное пространство образовательных идеальных типов ДПО в правоохранительной сфере и, в соответствии с ними, возможных направлений трансформации института ДПО.

Поскольку каждая из них образует некоторый континуум, объединение двух континуумов задает двумерное пространство, которое можно представить следующим образом (см. рис. 1).

Структурная модель функционирования современного ДПО в системе МВД представлена в

форме четырёх «идеальных типов» (формальный закрытый, формальный открытый, неформальный закрытый, неформальный открытый), образующих основу возможных направлений трансформации ДПО в соответствии с современными социальными запросами общества в обеспечении правопорядка и безопасности граждан. Дистанция между формальным и неформальным образованием, между открытостью и закрытостью ДПО выступает основанием дифференциации направлений возможной трансформации ведомственного института ДПО. Дадим краткую характеристику каждого из четырёх направлений возможной трансформации института ДПО в правоохранительной сфере.

Для первого направления основной фактор — институциональный контроль МВД России над учреждениями ДПО в своей системе. Он определяет профессиональный статус и профессиональную культуру сотрудника ОВД. При этом сотрудник ОВД соотносит свою профессиональную подготовку/переподготовку с ведомственным институтом ДПО как части системы МВД России. Условное название этого направления — «Следование традиции в целях и результатах».

Для второго направления основной фактор — высокая степень следования традиции в целях и результатах функционирования ведомственного ДПО, в сочетании с определённой открытостью к текущим социально-экономическим и социокультурным изменениям в обществе. Это направление можно условно назвать «Традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям».

Для третьего направления основной фактор — высокая значимость деятельной адаптации института ДПО к таким общественным изменениям. Назовем его условно «*Деятельная адаптация к социальным изменениям*».

Для четвертого направления основной фактор — установка ДПО на личностно-ориентированное профессиональное образование, для которого характерны высокая достижительность и риски [3]. Это направление назовем условно «*Личностно-ориентированное дополнительное профессиональное образование*».

Сформулированные четыре типа функционирования ДПО в правоохранительной сфере могут рассматриваться как основа для разработки указанных выше направлений трансформации современного института ДПО сотрудников ОВД. Определим их ключевые преимущества и ограничения, а также возможные направления трансформации и развития этого института в современных российских условиях.

Закрытый тип формального ДПО сотрудников ОВД обладает несколькими важными преимуществами, определяющими его устойчивость. Прежде всего, он является наиболее простым с точки зрения администрирования, обеспечивая высокий уровень институционального контроля над всеми ключевыми элементами дополнительного обучения: от целеполагания и планирования до оценки результатов. Существующий тип гарантирует вовлечение сотрудников ОВД в повышение квалификации, даже в отсутствие очевидных стратегических преимуществ, даваемых повышением квалификации, и личностной мотивации части сотрудников. Институциональная закрытость минимизирует выход чувствительной профессиональной информации, знаний и компетенций за пределы системы МВД, предотвращая их неправомерное использование. Однако этот тип ДПО имеет следующие барьеры развития: текущее несоответствие между содержанием программ обучения ДПО и образовательными запросами слушателей; недостаточная возможность использования внутреннего мотивационного ресурса самих сотрудников ОВД; отсутствие независимой оценки качества и эффективности обучения.

Возможное направление трансформации ДПО («традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям») на основе второго типа можно считать следующие: сохранение относительно высокой управляемости и простоты администрирования ДПО; более высокий уровень гибкости и адаптивности ДПО; рост личной мотивированности и вовлеченности сотрудников ОВД в повышении квалификации; снижение роли внешних мотивов участия в ДПО, связанных исключительно с необходимостью соответствия формальным требованиям. Реалистичные сценарии изменений деятельности на основе второго типа функционирования ДПО не требуют полного отказа от формальных программ

ДПО, однако значительно расширяют возможности формирования востребованных компетенций при снижении вероятности сугубо формального отношения субъектов образовательного процесса к обучению. Сохраняется полный институциональный контроль над процессом и результатами обучения, а потому не требуется радикальной трансформации подходов МВД России к кадровой и образовательной политике.

Данное направление трансформации ДПО вместе с преимуществами имеет и относительные недостатки: усложнение механизмов включения ДПО в процесс принятия кадровых решений; усложнение процедур выбора и согласования программ, планирования повышения квалификации; значительное увеличение нагрузки на образовательные учреждения МВД, вызванное необходимостью расширять перечень программ ДПО; повышение требований к преподавательскому составу, их профессиональным, педагогическим и управленческим компетенциям; отсутствие доступа к внешним образовательным ресурсам и передовому опыту; ограниченные возможности проведения независимого аудита результатов обучения.

Третье возможное направление трансформации ДПО в правоохранительной сфере («*деятельная адаптация к социальным изменениям*») основано на повышении его институциональной открытости при сохранении формального типа образовательного процесса. В этом случае дополнительное профессиональное образование сотрудников ОВД реализуется не только в ведомственных образовательных организациях, но и в других учебных заведениях, как государственных, так и частных, имеющих соответствующую аккредитацию по программам ДПО. Наиболее простой пример — направление сотрудников ОВД на курсы повышения квалификации в региональный или московский гражданский вуз вместо ВИПК МВД или другого ведомственного заведения.

Ключевые преимущества этого направления заключаются в следующем:

- ▶ значительное расширение доступа к внешним источникам профессиональных компетенций, которое может существенно повысить гибкость дополнительной подготовки и качество обучения, а также решит проблему дефицита компетенций внутри ведомственных институтов ДПО;
- ▶ рост мотивации ведомственных образовательных организаций и их сотрудников вследствие необходимости конкуренции с внешними поставщиками образовательных услуг, который может привести к росту качества программ ДПО, разрабатываемых в системе МВД;
- ▶ сохранение простоты и административной управляемости кадровыми процессами, связанными с оценкой квалификации сотрудников ОВД;
- ▶ отсутствие необходимости кардинально менять нормативно-правовую базу, которая уже содер-

жит принципиальную возможность прохождения программ ДПО в гражданских вузах⁶.

К числу недостатков или ограничений этого направления трансформации ДПО следует отнести:

- › отсутствие необходимого опыта и недостаточная готовность (управленческая, психологическая) правоохранительных органов и ведомственного ДПО к открытости образовательных процессов и взаимодействию с внешними образовательными организациями;
- › несоответствие между принципами централизованного управления и планирования образовательной деятельности в системе МВД и потребностями в координации и взаимодействии с независимыми субъектами;
- › снижение возможностей институционального контроля за содержанием программ ДПО и их соответствием потребностям внутренней службы, а также оценкой результатов обучения;
- › сохраняющиеся риски формального отношения к участию в программах ДПО со стороны сотрудников, руководства и кадровых структур ОВД.

Четвертое возможное направление трансформации ДПО («лично-ориентированное ДПО») на основе открытого неформального типа ДПО требует наиболее глубокого реформирования сложившейся системы ведомственного ДПО.

Повышение эффективности деятельности ведомственного ДПО в рамках рассматриваемого образовательного «идеального типа» не только предполагает активное обращение к внешним образовательным ресурсам, но и фактически снимает любые ограничения на тип и источник этих ресурсов, которые могут находиться и за пределами российского образовательного пространства. Например, специалисты подразделений по борьбе с кибер- и информационной преступностью могут значительно повысить свою квалификацию, проходя онлайн-курсы ведущих ИТ-компаний, либо в формате МООС, либо в формате обучения в корпоративных академиях. Данный тип потенциально обладает преимуществами по сравнению с другими «идеальными типами»:

- › максимально высокое разнообразие программ, доступных для сотрудников, обеспечивающее высокую гибкость ведомственного ДПО и качество обучения, при отсутствии роста нагрузки на ведомственные организации;
- › доступ к уникальным компетенциям, формирование которых в системе МВД собственными средствами затруднительно (в том числе в высокотехнологической сфере);
- › возможность ведомственных образовательных организаций сосредоточиться на разработке уникальных узкоспециализированных программ,

востребованных в российских ОВД, и реализации их в современных инновационных форматах;

- › повышение образовательной мотивации сотрудников ОВД за счет предоставления существенно более широких возможностей повышения своего профессионального уровня и, как следствие, повышение эффективности и результативности обучения;
 - › рост стратегической ценности ДПО для сотрудников ОВД в силу повышения доступа к образовательным возможностям за пределами ведомственных организаций и возможности приобретения компетенций, которые могут быть востребованными и вне правоохранительных органов.
- Относительными недостатками направления трансформации на основе этого типа следует считать:
- › усложнение процедур выбора программ ДПО, оценки результатов обучения, обоснованности и эффективности затрат на дополнительное образование, учета освоенных программ при принятии кадровых решений;
 - › высокая вероятность сопротивления изменениям со стороны образовательных организаций МВД и кадровых подразделений ОВД;
 - › необходимость реформирования образовательных организаций МВД, изменения в них программ обучения, риски сокращения преподавательского состава;
 - › повышение рисков, связанных с возможным оттоком квалифицированных сотрудников из системы МВД, и, соответственно, необходимость инвестировать дополнительные усилия в их удержание и расширение карьерных возможностей.

В целом, разработанные и представленные в статье возможные решения и перспективы трансформации образовательного процесса ведомственного института ДПО в современных условиях содержат общие элементы, которые играют важную роль в повышении профессионального уровня сотрудников ОВД в соответствии с современными требованиями и тенденциями развития образовательных институтов современного общества.

Выводы

Результаты исследования показали, что профессиональная деятельность сотрудников ОВД стала более сложной, требующей лучшей профессиональной подготовки, непрерывного образования, включая ДПО. Отмеченные в исследовании факторы — усложнение структуры общества и дифференциации асоциальных групп в нём, рост требований к качеству человеческого капитала сотрудника ОВД, дифференциация мотивации и ценностных ориентаций в среде этой профессиональной группы — влияют непосредственно и опосредованно на изменения приоритетов в функциональной деятельности ДПО. При этом существуют актуальные потребности в постоянном пересмотре приоритетных

⁶ Приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Гарант».

функций ДПО, ключевых характеристик сотрудников ОВД (знания, лидерство и умение выстраивать хорошие отношения с гражданами) и то, как эти характеристики оцениваются и развиваются в ходе профессиональной подготовки/переподготовки полицейских.

Результаты работы показывают, что модернизация ДПО в системе МВД России может осуществляться в рамках существующей институциональной модели, а также на основе трёх представленных альтернативных моделей. Они предполагают увеличение степени институциональной открытости и включения элементов неформального образования. Разработка альтернативных стратегий создаёт благоприятные условия для профессионального обсуждения и выбора оптимального варианта модернизации (трансформации) профессиональной подготовки сотрудников ОВД в соответствии с современными

требованиями и тенденциями развития системы образования современного общества.

Выявлены возможные направления трансформации образовательного процесса ведомственного института ДПО в современном российском обществе, выражающие как преемственность, так и инновативность траекторий трансформации, а также их преимущества и недостатки. Наличие российского опыта создания Министерством обороны РФ военных учебных центров при гражданских вузах показывает, что преобразования в направлении большей открытости и включения элементов неформального образования могут быть успешно реализованы и в системе МВД. Такое направление трансформации ведомственного ДПО сможет стать эффективным способом решения существующих проблем и повышения профессионального уровня сотрудников ОВД.

Литература

1. Алексеев С.А., Шпилев Д.А., Шлягина Е.Н. Социальный портрет сотрудника полиции на современном этапе // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. № 14 (2). С. 278—280.
2. Аникин В.А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2018. № 10 (2). С. 90—117.
3. Бондаревская Е.В. Личностно-ориентированное образование. Опыт разработки парадигмы. Ростов н/Д, 2006. 248 с.
4. Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. 2017. № 10. С. 301—310.
5. Васильев В.В. Непрерывное образование в вузах МВД России: вопросы взаимодействия образовательных организаций и территориальных органов внутренних дел // Право и практика. 2017. № 3. С. 267—273.
6. Васильева И.Н. О социальной коммуникации органов внутренних дел с гражданами (по результатам эксперт-опроса) // Социологические исследования. 2021. № 2. С. 152—158. DOI: 10.31857/S013216250010873-3 .
7. Коблов Ф.Ч. К вопросу о применении инновационных технологий как способа повышения профессионализма сотрудника органов внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 20—24.
8. Коблов Ф.Ч., Хадиков Р.Ш. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в период прохождения обучения в образовательных организациях МВД России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 15—19.
9. Попов Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27—38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5 .
10. Садеков Р.Р., Крохина Ю.В. Организационно-правовые аспекты организации профессиональной подготовки сотрудников МВД России в системе дополнительного профессионального образования // Вопросы безопасности. 2023. № 1. С. 58—65. DOI: 10.25136/2409-7543.2023.1.39710 .
11. Сенаторова О.Ю. Современные тенденции развития системы дополнительного профессионального образования в МВД России // Образование. Наука. Научные кадры. 2021. № 4. С. 289—292. DOI: 10.4411/2073-3305-2021-4-289-292 .
12. Сокол Л.Н., Ярулин И.Ф. Учебные военные центры — современная система военно-профессиональной подготовки офицеров Вооруженных сил России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 4. С. 188—192.
13. Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2016. № 3. С. 64—70.
14. Челубеева Н.Н., Байдаев М.М. Цифровая трансформация профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: проблемы и перспективы // Научный дайджест Восточно-Сибирского института МВД России. 2022. № 1 (15). С. 227—234.
15. Шулепин М.В., Воронов В.В. Особенности функционирования дополнительного профессионального образования в системе МВД России по опросам слушателей учебных курсов // Мониторинг правоприменения, 2022. № 1 (42). С. 69—78. DOI: 10.21681/2226-0692-2022-1-69-78 .
16. Шулепин М.В., Воронов В.В. Образовательные модели модернизации современного института дополнительного профессионального образования в правоохранительной сфере // Власть. 2020. № 3. С. 173—180. DOI: 10.31171/vlast.v28i3.7335 .
17. Яковцов С.А., Пашин В.М. Ретроспективный анализ и некоторые проблемы современного развития кадровой политики МВД России // Полицейская деятельность. 2017. № 1. С. 144—159. DOI: 10.7256/2454-0692.2017.1.20805 .

FURTHER VOCATIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA: PROBLEMS, SOLUTIONS, PROSPECTS

Mikhail Shulepin⁷

Keywords: further vocational education, attitude of students towards training, lines of transformation, possibilities, barriers, police officers.

Abstract

Purpose of the work: analysing and determining the attitudes of police officers undergoing training at the institutions for Further Vocational Education (FVE) towards the activities of these institutions and identifying possible lines for their transformation which could have a positive impact on the development of their human and social capital.

Methods used in the study: the system, comparative, functional, and institutional methods of analysing the institution of FVE based on domestic and foreign research works on the topic. The empirical basis of the work was a mass questionnaire-based sociological survey carried out by the author among police officers undergoing training at the All-Russian Institute for Advanced Training of the Ministry of Internal Affairs of Russia and the Retraining and Advanced Training Faculty of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs from September to December 2019 (N = 384). The processing of the respondents' questionnaires was performed based on methods of mathematical statistics including cross-tabulation, using the SPSS software package.

Study findings: the author worked out a methodology for identifying four ideal types of FVE functioning, i.e. the "formal closed", "non-formal closed", "formal open", "non-formal open" types. They determine the corresponding lines of transformation of FVE in the law enforcement field, conventionally called: "traditional regarding goals and results", "traditional with a reserved openness regarding changes", "actively adapting to social changes", and "personally oriented vocational education". The methodology allows to study various aspects of advantages and limitations of different possible lines of transformation of FVE for organising the most efficient possible functioning of this institution in the structure of Russia's Ministry of Internal Affairs with a view to ensure a continuous professional development of officers.

References

1. Alekseev S.A., Shpilev D.A., Shliagina E.N. Sotsial'nyi portret sotrudnika politsii na sovremennom etape. Aktual'nye problemy ekonomiki i prava, 2020, No. 14 (2), pp. 278–280.
2. Anikin V.A. Chelovecheskii kapital v postkrisisnoi Rossii: sostoianie i otdacha. Journal of institutional studies (Zhurnal institutsional'nykh issledovani), 2018, No. 10 (2), pp. 90–117.
3. Bondarevskaia E.V. Lichnostno-orientirovannoe obrazovanie. Opyt razrabotki paradigmy. Rostov n/D, 2006. 248 pp.
4. Vasil'ev V.V. Nepreryvnoe obrazovanie sotrudnikov organov vnutrennikh del v svete kompetentnostnogo podkhoda. Nauchnyi dialog, 2017, No. 10, pp. 301–310.
5. Vasil'ev V.V. Nepreryvnoe obrazovanie v vuzakh MVD Rossii: voprosy vzaimodeistviia obrazovatel'nykh organizatsii i territorial'nykh organov vnutrennikh del. Pravo i praktika, 2017, No. 3, pp. 267–273.
6. Vasil'eva I.N. O sotsial'noi kommunikatsii organov vnutrennikh del s grazhdanami (po rezul'tatam ekspert-oprosa). Sotsiologicheskie issledovaniia, 2021, No. 2, pp. 152–158. DOI: 10.31857/S013216250010873-3.
7. Koblov F.Ch. K voprosu o primenenii innovatsionnykh tekhnologii kak sposoba povysheniia professionalizma sotrudnika organov vnutrennikh del. Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal "Kontsept", 2016, t. 47, pp. 20–24.
8. Koblov F.Ch., Khadikov R.Sh. K voprosu o sovershenstvovanii professional'noi podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del v period prokhozheniia obucheniia v obrazovatel'nykh organizatsiakh MVD Rossii. Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal "Kontsept", 2016, t. 47, pp. 15–19.
9. Popov D.S. Chelovecheskii kapital v Rossii: tochnost' izmereniia i ogranicheniia podkhoda. Sotsiologicheskie issledovaniia, 2020, No. 11, pp. 27–38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5.
10. Sadekov R.R., Krokhina Iu.V. Organizatsionno-pravovye aspekty organizatsii professional'noi podgotovki sotrudnikov MVD Rossii v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia. Voprosy bezopasnosti, 2023, No. 1, pp. 58–65. DOI: 10.25136/2409-7543.2023.1.39710.
11. Senatorova O.Iu. Sovremennye tendentsii razvitiia sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v MVD Rossii. Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry, 2021, No. 4, pp. 289–292. DOI: 10.4411/2073-3305-2021-4-289-292.
12. Sokol L.N., Iarulin I.F. Uchebnye voennye tsentry – sovremennaia sistema voenno-professional'noi podgotovki ofitserov Vooruzhennykh sil Rossii. Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski, 2017, No. 4, pp. 188–192.
13. Tul'skaia E.A. Vnutrennii monitoring obrazovatel'nogo protsessa kak indikator kachestva dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v sisteme MVD Rossii (na primere VIPK MVD Rossii). Vestnik Vserossiiskogo instituta povysheniia kvalifikatsii sotrudnikov Ministerstva vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii, 2016, No. 3, pp. 64–70.
14. Chelubeeva N.N., Baidaev M.M. Tsifrovaia transformatsiia professional'noi podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del

⁷ Mikhail Shulepin, Researcher, Senior Inspector for Special Assignments, Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russian Federation. E-mail: mihailshulepin@mail.ru

- Rossiiskoi Federatsii: problemy i perspektivy. Nauchnyi daidzhest Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii, 2022, No. 1 (15), pp. 227–234.
15. Shulepin M.V., Voronov V.V. Osobennosti funktsionirovaniia dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v sisteme MVD Rossii po oprosam slushatelei uchebnykh kursov. Monitoring pravoprimereniia, 2022, No. 1 (42), pp. 69–78. DOI: 10.21681/2226-0692-2022-1-69-78 .
 16. Shulepin M.V., Voronov V.V. Obrazovatel'nye modeli modernizatsii sovremennogo instituta dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v pravookhranitel'noi sfere. Vlast', 2020, No. 3, pp. 173–180. DOI: 10.31171/vlast.v28i3.7335 .
 17. Iakovtsov S.A., Pashin V.M. Retrospektivnyi analiz i nekotorye problemy sovremennogo razvitiia kadrovoi politiki MVD Rossii. Politseiskaia deiatel'nost', 2017, No. 1, pp. 144–159. DOI: 10.7256/2454-0692.2017.1.20805 .

