

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ЦЕНТР СОЦИОЛОГИИ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

На правах рукописи

Шулепин Михаил Владимирович

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ИНСТИТУТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ
ДЕЛ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Специальность 5.4.4. –

Социальная структура социальные институты и процессы

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
д. филос. наук, профессор
Ключарев Григорий Артурович

Москва – 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико-методологические основания исследования института дополнительного профессионального образования в современном обществе.....	22
1.1 Институт дополнительного профессионального образования: общие характеристики и особенности функционирования.....	22
1.2 Современный институт дополнительного профессионального образования в системе МВД России.....	44
1.3 Деятельность института дополнительного профессионального образования в системе правоохранительных органов: опыт зарубежных стран.....	63
Глава 2 Институт дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел в современном российском обществе: состояние и направления трансформации.....	82
2.1 Особенности человеческого и социального капиталов сотрудников органов внутренних дел и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.....	82
2.2 Отношение слушателей образовательных учреждений – сотрудников органов внутренних дел к деятельности института дополнительного профессионального образования.....	94
2.3 Вариативные траектории трансформации института дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел	126
Заключение.....	155
Список использованной литературы.....	163
Приложения.....	179

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО), являясь в индустриальном обществе прошлого века вспомогательным инструментом восполнения дефицита квалифицированных специалистов, в современном, постиндустриальном обществе с 2010-х годов¹, становится самостоятельным социальным институтом, обеспечивающим динамическое равновесие между постоянно меняющимися требованиями социально-экономического развития, с одной стороны, и фактическим состоянием рынка труда, с другой. Необходимость регулярного обновления и актуализации компетенций, связанная как с меняющимися требованиями профессиональной деятельности, так и трансформацией всей технологической и социально-экономической структуры общества, привела к становлению и распространению парадигмы непрерывного обучения, одним из ключевых элементов которой становится ДПО. Институт ДПО обеспечивает гибкую и своевременную адаптацию компетенций и квалификации работника к изменениям профессиональной деятельности и к возможностям профессиональной мобильности, то есть развитие его человеческого и социального капитала. Растущая потребность в непрерывном обучении затрагивает большинство видов профессиональной деятельности современного общества и лежит в основе устойчивого усиления роли ДПО.

Эта потребность затрагивает и правоохранительную деятельность в соответствии с меняющимся характером угроз общественной безопасности, изменениями технологической основы как совершения правонарушений, так

¹ Постиндустриальное общество – современный тип общества, основывающийся на господстве информации (компьютерных технологий) в производстве, развитии сферы услуг, непрерывном образовании, свободе совести, демократии консенсуса, на формировании гражданского общества. URL: <https://skysmart.ru/articles/obshestvoznanie/osnovnye-tipy-obshestva> (доступно: 12.05.2023).

и методов их расследования и профилактики в аспекте расширения радиуса межличностного доверия, единых норм и ценностей для всех граждан.

Растущее социальное неравенство (2012-2021 гг.) в российском обществе порождает в себя новые формы асоциального поведения, в том числе формы преступности². Для сотрудников органов внутренних дел (ОВД) целевые группы тех, кто ведёт асоциальный образ жизни, превратились в группы со своей субкультурой, с которой труднее организовать социальные коммуникации. Это требует новых, постоянно обновляемых, профессиональных знаний, умений и навыков. Новые социальные группы, с которыми приходится сталкиваться полиции, не соответствуют прежним, предсказуемым по своим социальным характеристикам, социальным группам: рабочим, крестьянам, трудовой интеллигенции. Они, представляют собой более сложную социальную структуру, сформировавшуюся за последние десять лет вследствие неустойчивых позиций в сфере занятости и влияния других факторов³. Правоохранительная деятельность в многонациональном обществе со сложной ситуацией на рынке труда требует знаний, умений и навыков сотрудников ОВД, основанных на образовательно-исследовательских знаниях: 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. В системе МВД РФ выделяются разные виды профессиональной деятельности сотрудников ОВД: оперативно-розыскная (оперуполномоченные уголовного розыска, отдела по борьбе с

² Максимова-Кулиева Е.А. Социальное неравенство в России как следствие неравенства в сферах производства и обмена // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 11-3. С. 469-475. URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=2592> (доступно: 12.05.2023).

³ Общество неравных возможностей: социальная структура современной России / Н.Е. Тихонова, С.В. Мареева, В.А. Аникин, Ю.П. Лежнина, А.В. Каравай, Е.Д. Слободенюк. Под ред. Н.Е. Тихоновой. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. 424 с.

экономическими преступлениями), следственная (следователи и дознаватели), профилактическая (участковые уполномоченные полиции), диспетчерская (оперативные дежурные дежурных частей ОВД), административно-надзорная (патрульно-постовая служба полиции, инспекторы дорожно-патрульной службы государственной инспекции по безопасности дорожного движения), экстремальная (сотрудники отрядов полиции особого назначения и спецотрядов быстрого реагирования) и другие. Все виды этой деятельности имеют следующие 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 потребность 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.

Разные социальные факторы (усложнение структуры общества, дифференциации социальных и асоциальных групп в нём, рост требований к качеству человеческого и социального капиталов сотрудника ОВД, дифференциация мотивации и ценностных ориентаций в среде этой профессиональной группы) влияют непосредственно и опосредованно на изменения приоритетов в функциональной деятельности ведомственного ДПО. Проведённое исследование показывает, что отношение респондентов к

ведомственному институту ДПО, к его цели и направлениям деятельности, является, в целом, положительным, но и заметно неоднозначным. С одной стороны, целью ДПО является удовлетворение потребности МВД России в качественно подготовленных специалистах и функционально этот социальный институт её решает. С другой стороны, сотрудники ОВД – слушатели ДПО высказывают критичное отношение к мотивации дополнительного профессионального образования, к слабому влиянию ДПО на их профессиональную мобильность, к уровню его практической ориентированности.

Социальными проблемными моментами, которые влияют на отношение сотрудников ОВД к образовательному процессу и на его качество в рамках ведомственного ДПО, являются недостаточная социальная коммуникативная компетентность сотрудников ОВД по работе с населением и другими субъектами, сложности с информированностью слушателей ДПО о передовом опыте территориальных подразделений МВД России по профессиональному развитию своих сотрудников в разных видах профессиональной деятельности, а также содержательные и организационные просчёты по реализации определённых программ ДПО (борьбы с киберпреступностью, экономико-финансовыми преступлениями, методами коррекции постстрессовых ситуаций, социальной коммуникацией с гражданами, общественностью, СМИ и другое) для отдельных категорий сотрудников ОВД.

Эти проблемы снижают эффективность социальной функциональности института ДПО МВД России, особенно в аспектах трансфера актуальных профессиональных знаний, мобильной и мотивационной функций и свидетельствуют о необходимости его вариативной трансформации.

Проведенный анализ свидетельствует, что проблема исследования деятельности института ДПО значительно усложнилась. Высокая скорость социальных изменений в российском обществе диктуют необходимость изучения проблем активности субъектов ДПО – сотрудников ОВД (их

мотивации, оценки полученных знаний, мобильности, социально-коммуникационного взаимодействия и деятельности) в плоскости анализа возможных изменений ДПО, чтобы выявить основные тенденции и барьеры его развития. В научном сообществе формируется новое научное понимание российского общества с явлениями и процессами неопределенности, нелинейности, слома устойчивых процессов. Они получили в науке интерпретацию как явления и процессы переходов, изменений, то есть явлений и процессов трансформации. Трансформация как стихийный/целенаправленный процесс перехода объекта из одного качественного состояния в другое, имманентно связывает прошлое, настоящее и будущее этого процесса в объективном и субъективном аспектах. Объективный аспект процесса трансформации выражается в изменениях во времени внешней среды функционирования объекта. В образовании это изменение социально-экономической системы общества, усложнение его социальной структуры, изменение технологий обучения и другое. Субъективный аспект процесса трансформации выражается в изменении формальных и неформальных сторон функционирования социального института образования, отражающих процесс изменений терминальных и инструментальных ценностей обучающихся. Такое объективно-субъективное понимание процесса трансформации ДПО в системе МВД России представлено в исследовании вариативными траекториями данного процесса.

В образовательной сфере идет активный переход от унифицированного образования к вариативному, от информационного к деятельностному, от субъект-объектного подхода в обучении к личностно-ориентированному.

Институт ДПО, как часть социальной структуры общества, включен в эти явления и процессы не с позиции изменения частей целостного объекта, а с позиции развития этой целостности. Создается возможность расширения предметного поля социологии образования посредством введения в научный

оборот современных вопросов социологии института ДПО с позиций различных методологических подходов.

В настоящее время потребности в непрерывном, дополнительном профессиональном образовании сотрудников российских ОВД обеспечиваются преимущественно за счет учреждений ДПО, входящих в систему министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России).

Отмеченные процессы и явления требуют, чтобы институт образования в его различных формах, в системе МВД России принимал и продвигал профессиональное образование, основанное на современных научных знаниях, умениях и навыках.

Отраслевой (ведомственный) институт ДПО должен стать активным участником процесса подготовки квалифицированных кадров – сотрудников ОВД, обеспечивающего высокий уровень их профессионального развития, социального и человеческого капиталов.

Исследование выявило потребность в трансформации образовательного процесса ведомственного института ДПО в современном российском обществе от существующего функционала «Следование традиции в целях и результатах» к «Личностно ориентированному профессиональному образованию», выражающих как преемственность, так и инновативность траектории трансформации. В этой связи очевидна актуальная потребность в социологическом анализе института ДПО МВД России, исследовании особенностей реализации его социальных функций, для повышения человеческого и социального капитала сотрудников ОВД в современных российских условиях.

Степень разработанности темы.

Развитие и изменение образовательных систем в постиндустриальном обществе – широко изучаемое направление исследований в современных социальных науках. Изменение образовательных потребностей в постиндустриальном обществе, теоретическая разработка и практическая

реализация парадигмы непрерывного образования отражены, в частности, в работах Л.Г. Андреевой, О.А. Анпиловой, Е.Я. Бутко, Д.В. Диденко, Т.Н. Дудиной, Г.А. Ключарева, В.А. Ковалева, В.А. Лапшова, Ю.В. Латова, Е.В. Макаридиной, И.П. Поповой, Т.Б. Станкевич, В.Г. Шафирова, Д. Белла (D. Bell), Р. Бурдьё (Р. Bourdieu), М. Миланы (M. Milana), С. Ходжа (S. Hodge), и других авторов.⁴

Анализ образовательных тенденций современного общества, определяя общий контекст, не способен в то же время в достаточной мере учесть специфику конкретных видов профессиональной деятельности, особенности реализации концепции непрерывного образования в отдельных отраслях и сферах общественной жизни. Взаимодействие образовательных систем с институтами правоохранительной деятельности образует особую проблемную область, изученную в гораздо меньшей степени.

⁴ Андреева Л.Г. Дополнительное профессиональное образование как стратегический инструмент реализации концепции человеческого развития в Российской Федерации // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – М.: Изд. Центр РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, 2017. – С.23-31; Анпилова О.А., Станкевич Т.Б. Особенности обучения взрослых: обзор литературы // European Scientific Conference. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С.210-217; Бутко, Е.Я., Мосичева И.А., Шестак В.П. Дополнительное образование России. XXI век // Высшая школа в России. – 2005. – № 5. – С.5-10; Дудина Т.Н., Макаридина Е.В. Функции и роль дополнительного профессионального образования в современной системе образования // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2016. – №26. – С.122-131; Ковалев В.А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – №4. – С.8-13; Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014; Лапшов В.А. Социологические проблемы глобализации. Учебник – М.: Наука, 2021; Лапшов В.А. Отношение студента отечественного вуза к профессиональному обучению в условиях глобализации // Социология образования. – 2015. – № 7. – С. 28-44; Попова И.П. Дополнительное профессиональное образование: тенденции в реализации интеллектуально-профессионального потенциала. – М.: ФИРО, 2011; Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование монография / под общ. ред. Ю. В. Латова. 2-е изд., пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018; Шафиров В.Г., Ломакин О.Е., Тебекин А.В. Методологические аспекты развития ДПО в условиях постиндустриальной экономики // Профессиональное образование в современном мире. – 2018. – №2. – С.1767-1776; Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования. Изд. 2-е. М.: Академия, 2004; Bourdieu P., Passeron J-P. Reproduction in Education, Society and Culture. London: Sage Publications Ltd., 1990; Hodge S. et al. Vocational education and the field of lifelong education // International Journal of lifelong education. – 2017. – Vol.36:3. – P.251-253; The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning / Ed. by M. Milana et al. – London: Palgrave Macmillan, 2018. – 1061p.

Прикладных исследований, тестирующих факторы и изучающих составляющие функционирования ведомственного института ДПО, выполненных на материале слушателей курсов – сотрудников ОВД, в настоящее время мало и они сводятся к ведомственным мониторингам образовательного процесса в нём (Тульская Е.А., 2016; Отчет по результатам..., 2015).

Особенности современного института ДПО в российской правоохранительной системе анализировались в работах Е.В. Басовой, В.В. Васильева, И.Н. Васильевой, Ф.Х. Коблова, И.В. Лесовик, А.В. Мовчана, Ю.Ф. Подлипняка Р.Ш. Хадикова, и ряда других специалистов.⁵ Значимую роль в понимании современных процессов в сфере дополнительного образования сотрудников ОВД сыграли мониторинговые исследования, проводимые Всероссийским институтом повышения квалификации МВД России (ВИПК МВД).⁶ Зарубежный опыт профессионального развития

⁵ Басова Е.В. Современные тенденции и стратегии преподавания в системе повышения квалификации сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – №3. – С.24-27; Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. – 2017. – №10. – С.301-310; Васильев В.В. Проблемы внедрения компетентностного подхода в непрерывное образование сотрудников полиции в вузах МВД России // Проблемы и перспективы подготовки квалифицированных специалистов для правоохранительных органов Российской Федерации. – Нижний Новгород: НА МВД, 2018. – С.95-105; 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; Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – №4. – С.172-175; Мовчан А.В. Профессиональная подготовка и совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – №3. – С.17-19; Подлипняк Ю.Ф., Обвинцев А.А., Горелов С.А. Система повышения квалификации как детерминанта профессионального и физического саморазвития руководителей органов внутренних дел // Ученые записки Университета им. П.Ф.Лесгафта. – 2016. – №1. – С.190-194; Ратова И.В. Актуальные вопросы компетентностного подхода в системе дополнительного профессионального образования МВД России // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2014. – №4. – С.99-101;

⁶ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015; 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.

сотрудников правоохранительных органов исследовался в работах А.Ю. Васенина, А.В. Жуланова, В.В. Закатова, И. Исаевой, Е.А. Каштановой, Л.С. Кравчук, А.Н. Фролова, Р. Брайанта (R. Bryant), М. Уайта (M.White), Р. Хеслоп (R. Heslop) и других.⁷

Несмотря на то, что среди специалистов 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, траекториях его трансформации, способствующих решению этой проблемы. Особенно с позиции профессионалов данной социальной группы – сотрудников ОВД, регулярно проходящих подготовку/переподготовку в системе ДПО. Эта социальная группа обладает общими характеристиками для своей профессиональной области, но в силу внутренней дифференцированности по стажу работы в ОВД, должности и другим параметрам, они по-разному оценивают цели, задачи, мотивы своей подготовки в ДПО, его функции.

⁷ Васенин А.Ю., Денисов С.Л. Опыт подготовки специалистов в полиции зарубежных стран // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1. – С.311-314; Жуланов А.В. Национальные особенности функционирования полицейского образования в США // Вестник Волгоградской академии МВД. – 2014. – №2. – С.145-148; Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – №4. – С.313-315; Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №54. – С.99-101; Кравчук Л.С. Использование международного опыта профессиональной подготовки полицейских как педагогическая проблема // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2013. – №1. – С.15-21; Фролов А.Н., Ермаков О.И. Использование зарубежного опыта при подготовке сотрудников ОВД // Постулат. – 2016. – №12; Bryant R. et al. Police training and education: Past, present and future // The Future of Policing / Ed. by J.M. Brown. – London: New York: Routledge, 2013. – P. 383-397; Isaeva I. Police training in the system of professional training for federal police force in Germany // Comparative Professional Pedagogy. – 2018. – Vol. 8 (4). P. 54-59; Heslop R. 'They didn't treat us like professionals': a case study of police recruits trained at a university // Professional Lifelong Learning: Critical Perspectives on Professional Learning. 11 January 2010, University of Leeds, Leeds, UK; Higher Education and Police: An International View / Ed. by C. Rogers, B. Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018; Staubli S. Trusting the Police.Comparisons across Eastern and Western Europe. – Verlag, Bielefeld, 2017. DOI: 10.14361/9783839437827; White M.D., Escobar G. Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad // International Review of Law Computers & Technology. – 2008. – Vol.22. – P.119-134.

Последнее обстоятельство обуславливает повышение значимости ДПО в обеспечении непрерывного роста профессионализма сотрудников ОВД, а также их собственной адаптации к нарастающим изменениям. Виды такой адаптации по результатам проведённого исследования на основе объективных и субъективных факторов, представлены в основных вариативных траекториях трансформации ведомственного ДПО. Потребность в социологическом анализе, основанном на актуальных данных и результатах теоретических и прикладных исследований, определяет возможность и необходимость проведения настоящего исследования.

Объект исследования – институт дополнительного профессионального образования (ДПО) сотрудников органов внутренних дел (ОВД) Российской Федерации с присущими ему функциями деятельности.

Предмет исследования – особенности (вариативные траектории) трансформации института ДПО, определяемые внешней и внутренней мотивацией сотрудников ОВД к образовательному процессу в рамках данного института.

Цель исследования – выявить отношение сотрудников ОВД – слушателей ДПО к деятельности этого института на основе их внутренней и внешней мотивации обучения для позиционирования вариативных траекторий его трансформации.

Задачи исследования:

1. Определить функциональные особенности ДПО, определяющие его роль в современном обществе и в отдельных отраслевых (ведомственных) образовательных институтах.

2. Установить сравнительные возможности и барьеры эффективной организации и форм образовательной деятельности ДПО сотрудников правоохранительных органов в России, влияющие на развитие их человеческого и социального капиталов.

3. Рассмотреть опыт деятельности ДПО правоохранительных органов в отдельных зарубежных странах, обладающих разнообразием форм организации такого обучения для профессионального роста сотрудников

4. Представить дифференцированное отношение сотрудников ОВД к содержанию и результатам обучения в институте ДПО на основе их внутренней и внешней мотивации, в соответствии с потребностями роста их человеческого и социального капиталов.

5. Разработать и представить типологию и критерии вариативных траекторий трансформации образовательного процесса института ДПО, позитивно влияющих на развитие человеческого и социального капитала сотрудников ОВД.

Методологическая основа исследования. В качестве общеметодологического подхода выступают системный, сравнительный, функциональный и институциональный анализ дополнительного профессионального образования как элемента непрерывного образования работников. Прикладную основу исследования составляют количественные социологические методы: данные официальной статистики России и зарубежных стран (США, Германия и Великобритания) о степени развития института ДПО и охвата им сотрудников полиции в период с 2016 по 2019 годы; нормативно-правовые документы в области регулирования ДПО; мониторинговые исследования, проведенные ВИПК МВД России, а также результаты авторского эмпирического социологического исследования.

Важной методологической основой работы, является структурный функционализм Э. Дюркгейма, Р. Мертон и Т. Парсонса. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) рассматривается как функционально значимый структурный элемент системы института непрерывного образования. В диссертации используется также институциональная парадигма, рассматривающая развитие социального института образования как исследование более эффективных «траекторий изменений» на основе

формальных (Т. Парсонс) и неформальных (Т. Веблен, Э. Дюркгейм) образовательных институтов.

Также используется функциональный анализ (Р. Бурдьё, Э. Дюркгейм) для раскрытия путей и механизмов оптимизации встроенного механизма социального контроля института ДПО. Исследование изменений социальных функций ведомственного института ДПО: контролирующей, мотивационной, трансфера знаний, мобильности, социально-коммуникационной, предполагает обращение к теоретико-методологическим разработкам в области социологии образования также отечественных социологов (Г.Е. Зборовский, Г.А. Ключарев, Д.Л. Константиновский, Ю.В. Латов и другие). Выделение указанных функций предполагает и их распределение в качестве приоритетов, которые отражают текущие потребности общества в сотрудниках ОВД, могущих реализовывать необходимые функции.

Для понимания тенденций развития ведомственного ДПО большое значение имеют причинно-следственный подход, позволяющий обосновать взаимосвязь между изменениями (во времени) в социальной структуре общества и изменениями в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. Использованы положения теории «идеальных типов» М. Вебера, согласно которой мыслительная конструкция, приложенная к действительности, позволяет выявить причинные связи процесса развития объекта. В исследовании это позволило разработать четыре типовых (возможных) направления трансформации ведомственного института ДПО. Основным прикладным методом в работе является сравнительный анализ – сравнение во времени и по существу мотивов, задач, результатов учебы слушателей ДПО. В работе применялись также стандартные методы математической статистики, использованные для обработки анкет респондентов при помощи программы SPSS 19. Использованы непараметрические методы статистики (основной из них – кросстабуляция) для измерения тесноты связи качественных и количественных признаков ответов респондентов (стаж работы, должность,

мотивация обучения и другое), распределение которых отличается от нормального, но не требует проверки закона распределения.⁸

Эмпирическая база исследования представлена в форме авторского массового анкетного социологического опроса 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 анкетера. Тип выборки: простая, референтная группа.

Научная новизна исследования:

1. На примере авторского социологического исследования разработаны и уточнены современные теоретические представления и эмпирические данные о социальном институте дополнительного профессионального образования (ДПО) и его ведомственных формах (на примере ДПО МВД России), позволяющие дать целостное описание его содержания, структуры, функций и особенностей в современном обществе и отдельных его сферах.

2. На примере сравнительного анализа факторов содержания и организации ДПО по теме исследования в России и за рубежом, выявлены организационные факторы правоохранительных систем отдельных экономически развитых стран, которые могут быть использованы для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников российских правоохранительных органов.

3. На основе социологического анализа функционирования института ДПО в системе МВД РФ, а также исследования восприятия и отношения к содержанию образовательного процесса ДПО сотрудниками ОВД, установлены факты его частичного соответствия современным задачам развития ДПО. Они проявляется в аспектах относительного преобладания

⁸ Бакаева О.А. Особенности использования кросстабуляции в педагогике и образовательном процессе. // Интеграция образования. - 2012.- № 1.- С.59.

закрытого, а не открытого социального капитала⁹, задающего формат ограниченного институционального взаимодействия сотрудников ОВД, слабой связи между качеством человеческого капитала и качеством жизни, что селективно влияет на формы внутренней мотивации сотрудников ОВД в росте своего человеческого капитала в процессе прохождения ДПО.

4. Сформулированы базовые принципы институциональной организации ДПО в системе правоохранительных органов, определяющие пространство вариативных траекторий его трансформации в соответствии с современными задачами развития ДПО МВД России. На основе научных критериев разработаны четыре вариативные траектории трансформации ДПО с целью повышения эффективности ведомственного дополнительного профессионального образования.

Теоретическая значимость исследования заключается в приращении знаний в области социологии дополнительного профессионального образования в рамках его базовых институциональных принципов и в смежных науках, таких как педагогика, психология, юриспруденция.

Теоретическая значимость также определяется формулировкой социальных условий и факторов образовательной деятельности, определяющих пространство вариативных траекторий трансформации ДПО сотрудников ОВД. Системный подход к изучению траекторий трансформации ведомственного института ДПО, выявил значимую роль социологической диагностики внутренней и внешней мотивации сотрудников ОВД в росте своего человеческого капитала, барьеров существующего социального капитала сотрудников ОВД в горизонтальном трансфере знаний и обмене профессиональным опытом. Также результаты работы позволяют расширить

⁹ Каримов А.Г. Некоторые аспекты диагностики социального капитала региона в условиях социально-экономической нестабильности // Социодинамика. 2023. № 12. С. 118-132; Спицына Л. Ю., Шашкова А.А. Социальный капитал как составная часть институциональной среды // Молодой ученый. 2014. № 5 (64). С. 318-321. URL: <https://moluch.ru/archive/64/10386/> (дата обращения: 11.04.2023).

методологическую основу изучения данного образовательного института в рамках его базовых институциональных принципов.

Научно-практическая значимость исследования заключается в развитии положений дополнительного профессионального образования в части уточнения сущности, содержания и структуры, состояния и динамики ДПО в системе МВД России, разработке предложений по повышению качества подготовки и мотивированности кадров среднеспециальной и высшей профессиональной квалификации. В работе выявлены и описаны методологические и методические вопросы исследования вариативных траекторий трансформации ведомственного ДПО в современных условиях.

Практическая значимость исследования также заключается в разработке авторской методики диагностики четырех идеальных типов функционирования ДПО («формальное закрытое», «неформальное закрытое», «формальное открытое», «неформальное открытое»), определяющих соответствующие вариативные траектории трансформации ДПО в правоохранительной сфере, сформулированные следующим образом: «следование традиции в целях и результатах»; «традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям»; «деятельная адаптация к социальным изменениям»; «лично ориентированное профессиональное образование». Данная методика позволяет с достаточной полнотой исследовать аспекты преимуществ и ограничений разных направлений трансформации ДПО для организации наиболее эффективного функционирования института ДПО в системе МВД России, с целью повышения профессионального уровня сотрудников ОВД, роста их человеческого и социального капиталов.

Рекомендации, разработанные на основе результатов исследования, могут представлять интерес для преподавателей образовательных учреждений разного уровня, относящихся к институту дополнительного профессионального образования. Выводы и рекомендации работы могут

быть использованы при разработке и реализации инновационных педагогических практик в дополнительном профессиональном образовании.

Теоретический и практический материал исследования может быть включен в рабочую программу учебной дисциплины «Социология образования».

Положения, выносимые на защиту:

1. Социальная функциональность института ДПО системы МВД России в современных российских условиях не является самоочевидной и требует критической оценки в разных аспектах. Классическая теория человеческого капитала (Д. Белл, Г. Беккер) о корреляции между его уровнем развития (образования) и уровнем дохода индивида в современных российских условиях не подтверждается¹⁰. Научный потенциал здесь имеет аллокативная теория вклада человеческого капитала (П. Бурдьё) в воспроизводство социального неравенства и социальной структуры общества, где влияние системы образования и прироста компетентности может быть значительным или малым в зависимости от имеющихся социальных условий. В том числе из-за относительного преобладания закрытого, а не открытого социального капитала в обществе и задающего этот формат институционального взаимодействия в нём.

Деятельность полиции значительно изменилась и стала более многогранной, её роль и задачи значительно различаются в зависимости от многочисленных контекстуальных факторов: усложнение социальной структуры общества, появление новых видов преступлений, требующие нового, соответствующего уровня профессиональных знаний.

2. Институт ДПО становится важным учреждением профессионального развития сотрудников правоохранительных органов, выполняя функции их адаптации (контроля), личной мотивации, профессиональной мобильности,

¹⁰ Аникин В.А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10. № 2. С.90-117.

трансфера знаний, социальной коммуникации в условиях усиливающейся сложности общества и сложности задач правоохранительных органов в меняющемся российском государстве. В деятельности сотрудников ОВД всё большую роль играют продвинутые профессиональные характеристики полицейской деятельности и которые широко используют зарубежные коллеги в работе: влияния, контроля и власти, то есть способности выстраивать позитивные отношения с гражданами, знания для принятия решений и авторитет власти, которые являются средствами реляционного измерения их социального капитала.

3. Современные условия профессионального развития и профессиональной деятельности сотрудников ОВД отражают его отставание от функциональных условий по следующим параметрам: слабое обеспечение тесной связи между ростом требований к качеству человеческого капитала сотрудников ОВД и ростом их качества жизни; слабые возможности раскрытия внутренней мотивации сотрудников и их личную ответственность за свой профессиональный уровень, так как участие в ДПО в настоящее время не оказывает заметного влияния на возможности профессиональной мобильности сотрудников ОВД, снижая его стратегическую ценность в качестве средства развития их человеческого и социального капиталов. Текущая неразвитая форма структурного социального капитала сотрудников ОВД, выступает барьером в получении новых навыков и знаний из-за отраслевой ограниченности социальных сетевых связей в формализованной должностной структуре системы МВД России и не обеспечивает условий для разнообразного горизонтального трансфера знаний и обмена профессиональным опытом.

В современных условиях институциональная закрытость и опора на ведомственные организации ограничивает доступ ДПО к внешним центрам компетенций, негативно влияет на разнообразие, узкую специализацию, качество и практическую ориентированность программ обучения.

4. Несмотря на наличие барьеров, ограничений (доступ к внешним центрам получения и оценки компетенций и другое) институт ДПО в системе МВД России обладает достаточным потенциалом для дальнейшего развития и повышения качества профессиональной подготовки сотрудников ОВД. Траектории трансформации ДПО задаются взаимодействием его двух фундаментальных институциональных характеристик: степенью институциональной открытости (определяющей степень институционального контроля и взаимодействия с внешними образовательными центрами компетенций), а также соотношением формального и неформального компонентов института ДПО. Сочетание двух этих переменных позволили, на основе положений теории «идеальных типов» М. Вебера, разработать четыре идеальных типа функционирования ДПО («формальное закрытое», «неформальное закрытое», «формальное открытое», «неформальное открытое»). Они определили соответствующие траектории трансформации ДПО в правоохранительной сфере (со своими преимуществами и недостатками), условно названные: «следование традиции в целях и результатах»; «традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям»; «деятельная адаптация к социальным изменениям»; «личностно ориентированное профессиональное образование».

В современных условиях в правоохранительной системе России сформировался тип образовательного процесса, который можно обозначить как «формальный закрытый». Изменение института ДПО в рамках существующего функционирования «формального закрытого» образования, возможно прежде всего, за счет повышения самостоятельности сотрудников ОВД в выборе программ ДПО, расширения тематического разнообразия программ, повышения роли территориальных подразделений ОВД в определении потребностей в компетенциях и оценке результатов обучения, а также внедрения прозрачных механизмов учета пройденных программ ДПО в принятии кадровых решений. Более широкие возможности, сопряженные с

дальнейшим реформированием ведомственного института ДПО, предполагают отказ от опоры исключительно на формальное ДПО как способ приобретения значимых компетенций, а также высокую степень взаимодействия с внешними поставщиками образовательных ресурсов и возможностей.

Степень достоверности и апробация результатов.

Достоверность результатов определяется соответствием базовым принципам и стандартам научного исследования, согласованностью полученных данных, их интерпретируемостью в свете актуального социологического знания, использованием открытых и проверяемых источников данных, а также соблюдением научных и этических стандартов социологического исследования.

Основные результаты диссертации представлены в ходе докладов на международных и российских научных конференциях, на семинарах научно-образовательного центра Института социологии ФНИСЦ РАН, и девяти публикациях в рецензируемых научных изданиях, в том числе в пяти рецензируемых научных изданиях, определённых ВАК при Минобрнауки России.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНСТИТУТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

1.1 Институт дополнительного профессионального образования: общие характеристики и особенности функционирования

В рамках настоящей работы социальный институт понимается как совокупность устойчивых формальных и неформальных норм и правил, регулирующих определённую систему социальных отношений, закрепляющих и воспроизводящих их.

Развитие общества идёт через развитие социальных институтов (политических, экономических, родства, религии, образования, культуры и других).

Система образования – социальный институт с высоким уровнем функциональной организованности формальных и неформальных норм и правил, основных функций по отношению к человеку и обществу, методов и видов деятельности по приобретению определённых знаний, обеспеченных различными учреждениями и организациями, располагающими материальной базой, соответствующими кадрами, разработанным содержанием и технологиями.

Потребность в упорядоченной, последовательной и профессиональной передаче знаний стала неизбежным следствием развития социально-экономических систем, их сложности и дифференцированности. Существование системы образования как устойчивого социального института означает, что он выполняет функции, критически значимые для всего общества: реляционную (ролевую и статусную), регулятивную (поведенческую), аксиологическую (институционально ценностную),

интегративную (учет интересов всего общества).¹¹ В границах темы исследования, данные функции конкретизируются в виде контролирующей (реляционной), мотивационной (ценностной), мобильной (регулятивной), трансфера знаний (статусной), социально-коммуникационной (интегративной). С более узкой, социально-экономической точки зрения, образование – это, прежде всего, средство формирования квалифицированной рабочей силы или, точнее, развитого человеческого капитала. Авторы одной из содержательных работ, посвященных современным образовательным моделям, говорят, что главная функция образования – это «производство и накопление человеческого капитала (знаний и навыков, применение которых повышает производительность работника и повышает его доход)».¹² Действительно, образование определяет набор компетенций, которыми располагает индивид и которые могут использоваться для производства товаров и услуг. Образование, давая доступ к более высокооплачиваемым рабочим местам, выполняет статусную роль для индивида.

Все современные теории профессиональной мотивации (иерархии потребностей, равенства, ожиданий, подкрепления, постановки целей, саморегуляции, характеристик работы) признают, что, хотя материальные потребности образуют основу человеческой мотивации, они не исчерпывают ее, а при определенном уровне морально-психологического развития человека более важную роль начинают играть социальные и культурные потребности¹³.

Классификацию мотивов, действующих в системе обучения можно представить следующим образом: *по видам* – социальные, познавательные, побудительные, смыслообразующие, внешние (поощрения, санкции)

¹¹ Функции профессионального образования. URL: https://studopedia.ru/22_12144_funksii-professionalnogo-obrazovaniya.html (доступно 05.02.2022).

¹² Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014. – С.25.

¹³ Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. С. 411-451; Маслоу А.Г. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.; Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе. – М.; СПб.: Вершина, 2007. – 240 с.; Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.; Шелдон К.М. Введение в теорию самодетерминации и новые подходы к мотивации роста // Сибирский психологический журнал. – 2016. – №62. – С.7-17.

внутренние (саморазвития), осознанные, реальные и др.; *по уровням* – социальные широкие или узкие (позиционные) мотивы, социального сотрудничества, учебно-познавательные, мотивы самообразования и др.; *по направленности и содержанию* – социально-ценностные, профессионально-ценностные, коммуникационные, статусно-позиционные, утилитарно-практические и другие¹⁴. Исследование также опирается на теорию мотивации Э.Л. Деси (E.L. Deci) и Р.М. Райана (R.M. Ryan) – «теорию самодетерминации». В ней внутренняя мотивация основана на трёх потребностях личности: потребности в автономии (выборе), в компетенции (результативности), в коммуникативности (принадлежности). Внешняя же мотивация определяется стимулами (поощрение, санкции), чувством долга (гордость – при успехах, вина – при неудачах), ценностью целей деятельности (сама учёба может не приносить удовольствия, но важен сам результат). При этом авторы эти два вида мотивации рассматривают как части единого конструкта¹⁵.

Не менее важно и то, что образование, являясь по природе своей *социальным* процессом, основанным на социальном взаимодействии, обеспечивает развитие не только человеческого, но и социального капитала индивида, то есть его включенность в систему социальных связей, которые являются самостоятельным источником жизненных возможностей и ценностью для индивида. Авторы указанной работы обоснованно связывают образование с социально-экономическим неравенством, поскольку различия в

¹⁴ Дворецкая Т.А., Ахмадиева Л.Р. Подходы к классификации учебных мотивов в трудах отечественных и зарубежных психологов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2016. № 2(766). С. 58-68; Классификация мотивов в системе обучения. URL:https://yandex.ru/images/search?img_url=https%3A%2F%2Fstudfile.net%2Fhtml%2F2706%2F645%2Fhtml_GnFfWuBtVE.5Q5z%2FimgVDpBdS.png&lr=10754&pos=0&rpt=simage&source=serp&text=классификации%20мотивов%20обучения (доступно 05.02.2023).

¹⁵ Дворецкая Т.А., Ахмадиева Л.Р. Подходы к классификации учебных мотивов в трудах отечественных и зарубежных психологов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2016. № 2(766). С. 64-66; Deci E. L., Ryan R. M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains // Canadian Psychology. 2008. V. 49. No. 1. P. 14-23; Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // American Psychologist. 2000. V. 55, No. 1. P. 68-78.

человеческом капитале действительно определяют различия в экономическом положении. Однако, согласно теории социального капитала, П. Бурдьё, образование выполняет контролирующую (дифференцирующую) роль-функцию прежде всего за счет различий в социальном капитале: именно разная включенность в систему социальных связей определяет доступность образования и культурных ресурсов, а также связанных с ними социально-экономических возможностей¹⁶.

Такая дифференцирующая функция образования подчеркивается и в подходе Ф.Э. Шереги, который называет дифференциацию и интеграцию двумя фундаментальными функциями системы образования¹⁷. Дифференцирующая функция выражается в том, что образование, его специализация, качество и уровень определяют неравномерное распределение индивидов внутри социально-профессиональной структуры. С другой стороны, образование выполняет и противоположную, интегрирующую функцию, поскольку обеспечивает базовые условия социализации, приобщение к общим знаниям и культурным ресурсам, ценностям и нормам общественной жизни, принадлежность к социуму и формирование общей социальной идентичности.

Отметим общепринятое понимание, сформулированное А. Портесом, согласно которому социальный капитал – способность людей получать выгоду от конкретных социальных структур, в которых они задействованы, основываясь на доверии, общих нормах и ценностях.¹⁸ Социальный капитал присутствует в каждом обществе, где существуют формальные и неформальные социальные сети, однако его роль и воздействие в различных общественных условиях может значительно различаться (открытый и закрытый виды социального капитала).

¹⁶ Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – №5. – С.60-74.

¹⁷ Шереги Ф.Э. Образование как социальный институт: функции и дисфункции // Россия реформирующаяся. – 2015. – №13. – С.12-36.

¹⁸ Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // Annual Review of Sociology – 1998. – Vol. 24 – Pp. 1-24.

При этом следует обратить внимание на значимую особенность социального капитала в российских условиях общественной нестабильности и неопределённости, так как он создается снизу, самими агентами взаимодействия, основываясь на общественных традициях и нормах.

Отношения, включаемые в состав социального капитала, регулируются в российских условиях, в основном неформальными институтами. Полезными неформальные связи будут в неустойчивой институциональной среде: в ситуации, когда законы, по которым живет общество, слишком изменчивы, нечетки и противоречивы, а их исполнение плохо контролируется или носит избирательный характер, тогда социальный капитал исполняет функции государства по защите интересов индивида, становится механизмом получения основных благ.¹⁹

Выделяют два вида социального капитала: открытый и закрытый. Открытый социальный капитал формируется там, где все члены общества разделяют одинаковые нормы и ценности, где доверие есть не только к окружающим близким людям, но и к обществу в целом.²⁰ Такие члены общества нацелены на развитие социальных сетей, коллективных действий, доверия в обществе. Закрытый социальный капитал основывается на дифференцированной морали. Такая мораль предполагает выделение одной группы среди остальных, то есть разное отношение к близким и чужим членам общества. Следовательно, радиус доверия здесь будет небольшим, он способствует возникновению узких групп, которые преследуют исключительно собственные цели и интересы.²¹

Поэтому, если в обществе преобладает открытый социальный капитал, то обеспечивается рост эффективности деятельности организаций,

¹⁹ Спицына Л. Ю., Шашкова А.А. Социальный капитал как составная часть институциональной среды. // Молодой ученый. – 2014. – № 5 (64). – С. 318-321. URL: <https://moluch.ru/archive/64/10386/> (дата обращения: 05.03.2022)

²⁰ Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press, 1994.122 p.

²¹ Олсон М. Логика коллективных действий: Общественные блага и теория групп: Пер. с англ. М.: Фонд Экономической Инициативы, 1995. 165 с.

сплоченности и динамичного развития общества, снижается контроль государства, а если – закрытый социальный капитал, то ограничивается развитие социума, снижается уровень доверия и социальных связей, повышается контроль государства.

В современных российских условиях относительно преобладает функционирование закрытого вида социального капитала из-за социально-экономической нестабильности общества, то есть выделение групп, активно использующих корпоративные и иные связи для получения конкурентных преимуществ в собственных целях и интересах, что ведет к повышению контролирующей функции государства²².

В нашем исследовании основное внимание уделено человеческому капиталу, при этом разделяется мнение Д. Коулмана о влиянии социального капитала на развитие человеческого капитала и их взаимной конвертации.²³

Теория постиндустриального общества, разработанная американским социологом Д. Беллом в 1970-е годы, зафиксировала начало перехода развитых стран к новому типу экономики, в которой лидирующую роль играет сектор услуг²⁴. В постиндустриальном (современном) обществе основная часть рабочей силы занята именно в секторе услуг. Важнейшей особенностью этого общества становится опора на научные и технические (экспертные) знания во всех сферах деятельности, а также тотальная профессионализация.

В таком обществе знания становятся источником инноваций и экономического роста, потребность в человеческом капитале существенно возрастает. Высокие темпы технологического и социально-экономического развития, в свою очередь, формируют спрос на новые компетенции и профессиональные навыки. Ускоряется обновление потребностей в новых компетенциях работников. Чтобы соответствовать меняющимся

²² Каримов А.Г. Некоторые аспекты диагностики социального капитала региона в условиях социально-экономической нестабильности // Социодинамика. 2023. № 12. С. 118 - 132.

²³ Coleman D. Social Capital in the Creation of Human Capital. // American Journal of Sociology – 1988. – Vol. 94. – Pp.95-120.

²⁴ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования. Изд. 2-е. М.: Академия, 2004. – 944с.

потребностям экономической системы и рынка труда, работнику необходимо получать новые навыки и знания уже непосредственно в ходе трудовой деятельности.

Институциональным ответом на такую потребность стало формирование нового социального института в сфере образования: непрерывного образования, или «образования на протяжении всей жизни» (lifelong education).

Непрерывное образование можно определить, как *целенаправленную деятельность, обеспечивающую периодическое накопление и актуализацию знаний, навыков, умений, компетенций индивида в соответствии с меняющимися потребностями как внешней среды, так и самой личности*. В более широком социальном контексте, непрерывное образование может рассматриваться как современное понимание охвата данными процессами максимального количества членов общества.²⁵

При этом следует провести различие между понятиями непрерывного образования и непрерывного обучения, которые, на наш взгляд, иногда неоправданно отождествляются²⁶. С точки зрения теории человеческого капитала, постоянное обновление и актуализация работниками своих знаний и компетенций требуют не столько постоянного образования, сколько постоянного *обучения*. В отличие от образования, обучение является не институтом, а деятельностью по повышению квалификации, и далеко не любое непрерывное обучение обеспечивается в рамках образовательных институтов. Образование, напротив, предполагает наличие организованных форм передачи и формирования компетенций, то есть, наличия и функционирования специальных институтов.

²⁵ Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014. – С.54.

²⁶ См., напр.: Индикаторы образования: 2018: Статистический сборник / Н.В.Бондаренко, Л.М.Гохберг, Н.В.Ковалева и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – С.51.

В этой связи укажем на различие между тремя формами получения новых знаний и компетенций (видами образовательной деятельности), которые традиционно выделяются как в исследовательской, так и официальной литературе: формальными, неформальными и информальными. Учитывая принципиальную социологическую значимость степени институционализации процесса обучения и имеющиеся терминологические разночтения, в данном исследовании наиболее точной является типология, основанная на определениях Международного стандарта классификации в области образования ISCED 2011:

1. Формальное образование (formal education) – институционализированное, целенаправленное, организованное, запланированное образование, регулируемое формальными требованиями национальной образовательной системы.

2. Неформальное образование (non-formal education) – институционализированное, целенаправленное, организованное образование, которое осуществляется в специализированных образовательных организациях, однако является дополнительным по отношению к формальному. Неформальное образование обеспечивает возможность получения новых знаний и навыков для всех групп и возрастов.

3. Информальное обучение (informal learning) – осознанное, целенаправленное получение новых знаний и компетенций вне институционализированного контекста.²⁷

В контексте парадигмы непрерывного образования, как правило, все названные образовательные практики рассматриваются как потенциально значимые и возможные способы обеспечения общественных образовательных потребностей.²⁸ Однако ключевую роль при этом играет неформальное

²⁷ International Standard Classification of Education ISCED 2011. – Montreal: UNESCO Institute for Statistics, 2012. – P.11-12.

²⁸ Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014. – С.54; Индикаторы образования: 2018:

образование. Это связано с тем, что понятие непрерывного образования отражает, в первую очередь, потребности общества в профессиональном образовании, обеспечивающим способность выполнения определенных трудовых функций. В отличие от общего образования, которое является его предпосылкой, профессиональное образование непосредственно направлено на формирование компетенций, составляющих сущность определенной трудовой функции.

Основным результатом как непрерывного образования, так и дополнительного профессионального образования можно считать приобретение профессионально востребованных компетенций и повышение общего уровня компетентности работников. Под *компетенциями* в исследовании понимаются способности (знания и навыки) работников решать определённый класс профессиональных задач, на основе формально описанных требований к их личностным, профессионально-практическим и когнитивным качествам. Под *компетентностью* в исследовании понимается уровень и качество подготовленности специалиста, обуславливающие его соответствие требованиям определённой квалификации, специализации, специальности, стандартам профессии, исполняемой или занимаемой служебной должности.

Ограничиваясь сферой профессионального образования, можно в схематичном виде представить основные отличия названных видов образовательной деятельности (таб. 1.1).

С точки зрения целей настоящего исследования, неформальное образование является основным, поскольку оно обеспечивает дополнительное профессиональное образование, исходя из меняющихся условий и требований социально-экономической системы, потребности личности в повышении качества своего человеческого капитала, развитии своего профессионализма.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) требует кардинально иных подходов к организации, нежели программы основного образования.

Таблица 1.1 – Место и роль разных видов образовательной деятельности в реализации современной модели непрерывного обучения

Вид образовательной деятельности	Основной субъект	Вид профессионального образование	Социально-экономическая функция	Способ реализации задач непрерывного обучения
Формальное образование	Государство	Основное образование	Обеспечение рынка труда квалифицированными специалистами	Освоение новых ступеней образования Получение новой специальности
Неформальное образование	Организации (работодатели)	Дополнительное образование	Системная адаптация и актуализация компетенций рабочей силы	Формирование новых компетенций, повышение квалификации
Информальное обучение	Личность	Дополнительное обучение	Индивидуальная адаптация и актуализация компетенций	Формирование новых компетенций, повышение квалификации

Источник: составлено автором

Основные образовательные программы (школа, колледж, вуз) сохраняют свою значимость и продолжают выполнять функции базовой общекультурной социализации и развития фундамента человеческого капитала. Однако они не способны решить уникальную для современного общества задачу развития новых навыков и компетенций уже работающего населения. Перечисленные виды образования, наряду с профессиональным обучением, которое направлено на формирование профессиональных компетенций в рамках конкретной трудовой функции и не связано с изменением уровня образования, составляют целостную систему, которая, согласно ст. 10 ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обеспечивает реализацию прав граждан на непрерывное образование.

Можно сформулировать общее понятие института ДПО – это форма социального института 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 технологиями), обеспечивающих лицам, имеющим базовое образование, приобретение набора определённых дополнительных профессиональных знаний и навыков в конкретной области, актуализирующих имеющиеся или приобретающих новые компетенции для поддержания своей профессиональной конкурентоспособности.

Ключевую роль в адаптации человеческих ресурсов к меняющимся условиям и требованиям социально-экономической системы играют именно институты ДПО, которые реализуются в двух конкретных видах: 1) программы повышения квалификации и 2) программы профессиональной переподготовки. Соответственно, два эти вида различаются и по срокам освоения: если в случае повышения квалификации минимальный срок их освоения составляет 16 академических часов, то для профессиональной переподготовки требуется не менее 250 академических часов.²⁹

Закрепленная законодательно форма социального института ДПО достаточно детально регламентирует различные аспекты этого вида образования с точки зрения формальных требований и процедур. Российское законодательство предусматривает обязательный характер периодического участия в программах ДПО для отдельных категорий работников, прежде всего, работающих в бюджетной сфере и состоящих на государственной службе. В данной работе, помимо общего понятия ДПО, характеризующего всю совокупность его институтов, будем применительно к современному российскому обществу также использовать следующие понятия:

²⁹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изм. и доп.) // Российская газета. – №24. – 05.02.2014.

Формальное ДПО – ДПО, осуществляемое в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и связанных с ним нормативно-правовых актов. То есть, это ДПО, которое осуществляется в виде программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в организациях, имеющих соответствующую государственную аккредитацию и завершающееся выдачей признанных государством удостоверяющих документов.

Неформальное ДПО – любые иные институционализированные и организованные формы и виды получения ДПО.

В России и других обществах с развитой институциональной средой система дополнительного образования является не только многоуровневой, но и полисубъектной. Последнее означает, что удовлетворение потребности в повышении квалификации или переобучении взрослых, которые находятся на рынке труда в качестве работников или претендентов, может осуществляться в разных форматах и разными институтами:

Классические вузы. Университеты и колледжи являются становым хребтом профессионального образования, сохраняя и даже усиливая эту роль и в современном обществе.

Специализированные учреждения/организации в сфере ДПО. В отличие от университетов, это организации, хотя и встроенные в общую образовательную систему, не предлагают программы высшего профессионального образования, полностью сосредоточиваясь на повышении квалификации и переподготовке взрослого населения. Нередко такие образовательные организации создаются для удовлетворения потребностей отдельных отраслей (армии, авиации, ж/д транспорта, медицины и т.д.) в регулярном и стандартизированном повышении квалификации. Примерами в России могут выступать институты повышения квалификации в системе МВД, которые станут предметом детального изучения в п. 1.3. Их общую дефиницию представим следующим образом. Институт ДПО системы МВД

России – форма социального института на основе формальных и неформальных норм и правил, в виде ведомственных государственных учреждений/организаций образования (располагающих материальной базой, соответствующими кадрами, разработанными содержанием и технологиями), обеспечивающих приобретение сотрудниками органов внутренних дел набора определённых профессиональных знаний и навыков в правоохранительной области.

Выше было отмечено преобладание в российских условиях закрытого социального капитала, как неформального института общества, задающего в нём формат институционального взаимодействия посредством повышения контролирующей функции государства. Эти условия и влияние закрытого социального капитала «окрашивают в свою тональность» функциональную деятельность ведомственный институт ДПО системы МВД России.

В сфере ДПО действует и значительное число независимых учреждений, предлагающих различные курсы, тренинги, бизнес-семинары и другие формы повышения квалификации по широкому спектру востребованных на рынке предметных областей.

Корпоративные образовательные структуры. Это особый тип образовательных институтов, создаваемых крупными предприятиями для решения собственных потребностей в дополнительном образовании. В России такими примерами являются корпоративный университет Сбербанка и Академия Росатома.

Независимые центры сертификации квалификаций. Это небольшой, но важный элемент современной системы ДПО, сравнительно мало развитый в России.³⁰ Это организации, которые проводят независимую оценку знаний и умений человека, выдавая официальный сертификат, подтверждающий его

³⁰ Новиков П.Н. Сертификация квалификаций как способ оценки качества образовательной услуги и повышения ее конкурентоспособности // Экономика. Налоги. Право. – 2012. – №3. – С.62-67; Рябко Т.В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – №3. – С.1-4.

квалификацию. Развитие системы независимой сертификации усиливает связь традиционной системы образования с потребностями работодателей, а ее роль усиливается развитием профессиональных стандартов, в которых определяются ключевые требования к компетенциям, которыми должны обладать работники для успешной профессиональной деятельности³¹.

МООС - платформы. Это самый новый тип субъектов дополнительного образования, вызвавший серьезные дискуссии в профессиональном образовательном сообществе. МООС (massive open online courses) – массовые открытые онлайн-курсы – новая образовательная концепция, появившаяся благодаря развитию современных сетевых технологий.³² Она предполагает создание электронных учебных курсов, на которые могут записаться все желающие.

Внутренняя гетерогенность, присущая институту ДПО, определяется разнообразием не только типов организаций, но и образовательных форматов. Современная образовательная среда характеризуется большим числом форм и средств обучения, а также образовательных технологий, которые с успехом используются в ДПО. Можно назвать несколько основных классификационных признаков, которые позволяют систематизировать и структурировать это многообразие:

1. Форма обучения. С некоторой степенью условности можно назвать четыре основные формы обучения, встречающиеся в системе ДПО:

Очное – является классической формой обучения, при котором обучающийся и обучаемый взаимодействуют непосредственно и регулярно.

³¹ Иванов Б.В., Менцюк Л.В. Профессиональный стандарт как инструмент выявления требований работодателей к квалификации работников // Профессиональное образование. – 2013. – №3. – С.3-9; Салахов А.А. Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций // Управленец. – 2011. – №7-8. – С.62-67; Скорев М.М., Кирищев В.И. Профессиональный стандарт в системе сертификации квалификаций персонала // Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации. – ISAE Consilium. – С.155-158.

³² Андреев А.А. МООС в высшем и дополнительном профессиональном образовании // Электронное обучение в непрерывном образовании // Ученые записки ИСГЗ. – 2015. – №1. – С.17-21; Михеева О.П. Массовые открытые онлайн-курсы в системе образования. – 2015. – №1-1. – С.579-587.

Заочное – также предполагает непосредственное взаимодействие обучающегося (слушателя) и преподавателя, которое, однако, носит более ситуативный и кратковременный характер.

Дистанционное – предполагает, что весь образовательный процесс осуществляется опосредованно, без личного взаимодействия преподавателей и студентов (слушателей).

Электронное (e-learning) – широко распространенный современный формат, предполагающий, что образовательный процесс осуществляется с использованием специальных информационно-коммуникационных средств.

Специалисты выделяют несколько поколений дистанционного и электронного обучения, указывая, что последние из них характеризуются использованием специально разработанных виртуальных образовательных сред, широким набором возможностей для аудиовизуального представления информации, а также интерактивного обучения и взаимодействия обучающихся как с преподавателями, так и друг с другом³³.

2. Длительность обучения. Институт ДПО может включать в себя как отдельные, разовые мероприятия, такие как бизнес-тренинги или семинары, так и полноценные образовательные программы, требующие 1-2 лет обучения. Как выше отмечалось, в России два главных типа программ формального ДПО, различаются именно по длительности. Продолжительность краткосрочных курсов повышения квалификации составляет от 16 академических часов (более типичным являются 72-часовые курсы), а программ профессиональной переподготовки – от 250 часов. Однако подчеркнем, что ДПО как социальный институт не ограничивается формально закрепленными в законодательстве форматами и включает в себя много других способов получения необходимых знаний и навыков.

3. Степень индивидуализации обучения. Дополнительное образование также может варьироваться в широких пределах: от индивидуализированного

³³ Moore M., Kearsley G. Distance Education: A Systems View of Online Learning. 3rd ed. – Belmont: Wadsworth, Cengage Learning, 2012. – 364p.

обучения до массовых онлайн-курсов, в которых могут одновременно принимать участие тысячи слушателей.

4. Используемые образовательные технологии. Благодаря разнообразию доступных образовательных форматов, система ДПО использует широкий набор образовательных технологий.³⁴

5. Отношение к рабочему процессу. Потребности в ДПО относятся, прежде всего, к уже работающему населению, поэтому необходимость сочетания обучения и трудовой деятельности является для них одной из самых актуальных проблем. Однако современный институт ДПО содержит в себе возможности повышения квалификации и получения дополнительных навыков и без отрыва от работы.

Многообразие форматов и каналов получения дополнительного образования обеспечивает высокую гибкость и адаптивность института ДПО и его способность удовлетворять растущую потребность современного общества в непрерывном обучении. При том, что институты дополнительного образования сформировались достаточно давно, долгое время они носили сугубо вторичный и во-многом маргинальный характер в системе образования. Однако большинство современных экспертов сходится в том, что в настоящее время его роль начинает носить системообразующий характер. Согласно данным сборника «Индикаторы образования», выпускаемым НИУ ВШЭ совместно с Росстатом и профильными министерствами, доля трудоспособного населения России, участвующего в непрерывном образовании, выросла с 22,4% в 2006 г. до 29,5% в 2016 г.³⁵ Приведенные в статистическом сборнике данные позволяют также понять структуру этого

³⁴ См., напр.: Димидова М.А., Говердовская Е.В., Артеменко Ж.И. Роль инновационных образовательных технологий в организации самостоятельной работы слушателей системы ДПО // Развитие и достижения в учебно-методическом обеспечении образовательной деятельности. – Пятигорск, 2015. – С.91-100; Тебекин А.В. Методологические аспекты развития ДПО в условиях постиндустриальной экономики // Профессиональное образование в современном мире. – 2018. – №2. – С.1767-1776.

³⁵ Индикаторы образования: 2018: Статистический сборник / Н.В.Бондаренко, Л.М.Ггохберг, Н.В.Ковалева и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – С.44.

участия. В различных видах дополнительного образования, которое в методике исследователей были отнесены к неформальному образованию, в 2016 г. приняли участие 15,9% трудоспособного населения, что почти в 2 раза выше показателей 2006 г. (8%). Наиболее распространенными формами получения дополнительного образования стали курсы повышения квалификации (3,3% от всего населения), регулярные профессиональные конференции, семинары, тренинги (3%), единовременные профессиональные семинары и тренинги, а также обучение технике безопасности (по 2,1%), курсы, связанные с получением новой профессии, и целевые курсы по освоению определенных навыков (по 2%)³⁶. Несмотря на положительную динамику, уровень участия российских граждан в непрерывном образовании существенно ниже, чем в развитых европейских странах. Например, в Германии и Франции в дополнительном (неформальном) образовании участвует 50% трудоспособного населения, в Нидерландах – 62%, а в Швейцарии – 68%³⁷.

Имеющиеся статистические данные позволяют охарактеризовать и участие населения в формальном ДПО. По данным за 2016 г., курсами повышения квалификации были охвачены 4,7 млн чел, программами профессиональной переподготовки – 537,6 тыс.³⁸ Две крупнейшие категории обучающихся по программам ДПО – это работники предприятий и организаций (60,9%, в том числе руководители – 9,7%) и работники образовательных организаций (27%). Наиболее представленной возрастной категорией в настоящее время являются работники в возрасте 40-49 лет. Общие статистические данные, таким образом, показывают возрастающую значимость ДПО и достаточно широкий охват разных категорий работников. Об этом свидетельствуют и результаты реформы, связанной с повышением пенсионного возраста для граждан России, которые коснулись и сотрудников

³⁶ Там же, с. 44-45.

³⁷ Там же, с. 49.

³⁸ Там же, с. 189.

ОВД, где также был увеличен на 5 лет предельный возраст пребывания на службе и, следовательно, появилась дополнительная потребность в их профессиональной переподготовке.

Наличие профессионального образования стимулирует те профессиональные группы, для которых оно является нормой (прежде всего управленцев и специалистов), к инвестициям в свой человеческий капитал: более 74% россиян, которые неформально инвестируют в свой человеческий капитал, имеют образование выше среднего специального.³⁹ Качественный человеческий капитал профессионалов позволяет им получать доступ к хорошим рабочим местам, которые в конечном итоге играют принципиальную роль не в уровне заработных плат, а в распределении премий, что является ядром той институциональной организации труда и распределения доходов образованного населения, которая сложилась в современной России.⁴⁰ Такое утверждение, отражающее российские условия, противоречит классической концепции Д. Белла в отношении роли профессионального образования в современном обществе, но согласуется с концепцией («теория отбора») П. Бурдьё о контролирующей роли образования в нём.

Масштабное и глубокое исследование, проведенное специалистами ИС ФНИСЦ РАН на выборке из 336 чел., обучавшихся по программам ДПО в 2001-2005 гг., позволило достаточно детально оценить эффективность института ДПО в его современном виде⁴¹. Исследование подтвердило, что у тех, кто получал дополнительное образование, доходы росли в последующие периоды быстрее, чем у тех, кто не получал его⁴². При этом отдача от ДПО, проводимом на рабочем месте, оказалась значительно выше отдачи от традиционных форм обучения, что соответствует и выводам зарубежных

³⁹ Аникин В.А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С.103.

⁴⁰ Там же, с. 109.

⁴¹ Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014.

⁴² Там же, с.153.

исследований⁴³. Важный вывод исследователей заключался в том, что разовое прохождение переподготовки оказывает сравнительно краткосрочный эффект на доходы работника, и «сходит на нет» через 1-2 года⁴⁴.

Описанные выше результаты могут выглядеть как однозначное свидетельство положительного влияния дополнительной переподготовки на развитие человеческого капитала, однако более детальный анализ результатов заставляет относиться к ним с большей осторожностью. Так, авторы исследования выяснили, что положительный эффект от ДПО, зафиксированный на всей выборке обследованных, на самом деле обеспечивается результатами сравнительно небольшой части респондентов (от 24 до 43% в разных когортах)⁴⁵. То есть, отдельным работникам дополнительное обучение позволило значительно улучшить свое материальное и служебное положение, тогда как выгоды для большинства остальных ограничились ростом стабильности и уверенности в сохранении рабочего места.

Дальнейший, углубленный анализ, проведенный авторами, показал, что влияние ДПО на развитие человеческого капитала носит сложный и неоднозначный характер и во-многом зависит от других социальных факторов. Таким образом, исследования показывают, что социальная функциональность института ДПО в современных российских условиях не является самоочевидной и требует критической оценки. Это соответствует и умеренным успехам России в области человеческого развития, фиксируемым международными исследованиями. Так, слабыми сторонами России в области развития человеческого капитала считаются доля и качество высококвалифицированных работников в структуре рабочей силы, степень подготовки персонала, несоответствие фактических навыков формальному

⁴³ Там же, с. 155.

⁴⁴ Там же, с.156.

⁴⁵ Там же, с.157.

уровню образования, а также неготовность работников к требованиям информационной экономики⁴⁶.

Проблемы, связанные с недостаточностью уровня подготовки российских работников, а также несоответствием формального образования актуальным требованиям экономики, потенциально являются «окном возможностей» для ДПО. Особенности ДПО, определяющие его потенциал развития, заключаются в следующем:

1. Практическая ориентированность, сфокусированность на конкретных знаниях и навыках, востребованных работниками и работодателями, позволяющая оптимизировать образовательный процесс и повысить его эффективность, понимаемую как отдачу от обучения на единицу затраченного времени. ДПО в большей степени ориентировано на повышение тех компетенций, которые непосредственно влияют на профессиональную деятельность работника, повышая качество человеческих ресурсов предприятий и организаций.

2. Высокая гибкость и адаптивность содержания, форматов и самого процесса обучения.

3. Наличие большого разнообразия организационных форм получения ДПО, а также активное участие независимых коммерческих поставщиков образовательных услуг повышает конкуренцию, что теоретически должно способствовать росту качества образования.

4. Более высокий уровень самостоятельности и личной ответственности обучающегося в определении содержания и хода своего дополнительного образования. Однако ДПО характеризуется действием ряда важных факторов, сдерживающих реализацию этого потенциала. Анализ современных дискуссий специалистов позволяет назвать несколько таких факторов:

⁴⁶ Андреева Л.Г. Дополнительное профессиональное образование как стратегический инструмент реализации концепции человеческого развития в Российской Федерации // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – М.: Изд. Центр РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина, 2017. – С.23-31.

1. Высокая зарегулированность системы ДПО. Специалисты отмечают, что в странах Западной Европы сложилась гораздо более диверсифицированная и открытая система дополнительного образования без централизованной модели, характерной для России и ограничивающей возможности использования существующего многообразия форм обучения⁴⁷. Результатом избыточной зарегулированности становится формализм и бюрократизация процесса обучения, его преимущественная направленность на получение формальных документов без содержательного переобучения и освоения навыков, действительно востребованных на рабочем месте.

2. Отсутствие значимой коррелируемой связи между повышением квалификации и ростом социально-экономического положения и карьерных возможностей работника. Отчасти такая ситуация объясняется указанной выше бюрократизацией и формализацией ДПО в России, однако не меньшую роль играют и организационные практики, и политики в отношении развития персонала и роли повышения квалификации в уровне оплаты труда и/или карьерном продвижении. Следствием недостаточной связи между прохождением ДПО и положением работников становится определенная демотивация в отношении собственного профессионального развития.

3. Недостаточно высокое качество действующих программ ДПО. Проблемы качества ДПО негативно влияют на востребованность повышения квалификации со стороны как работников, так и работодателей. Типичные проблемы включают в себя недостаточность материальной и технической базы, устарелость используемых образовательных методов и технологий, недостаточное кадровое обеспечение системы ДПО, отсутствие индивидуального подхода, недостаточный учет социально-психологических особенностей аудитории⁴⁸.

⁴⁷Серякова С.Б., Кравченко В.В. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ. – М.: Прометей, 2016. – С.120-121.

⁴⁸ См., напр.: Аниськина Н.Н. Качество ДПО – центральная проблема реформы профессионального образования // Инновации. – 2013. – №4. – С.49-55; Ахметшин А.А., Ибатуллин У.Г. Повышение качества образовательных услуг в системе ДПО в рамках интегрированной системы менеджмента:

4. Отсутствие структурных предпосылок к повышению роли ДПО. Потребность в постоянном повышении квалификации и, соответственно, ДПО – неизбежное следствие развития современного сложного по структуре общества. Хотя Россия вовлечена в процесс смены технологического уклада, ее экономика по-прежнему характеризуется структурными дисбалансами в секторах экономики и на рынке труда. Высокотехнологичные производства концентрируются лишь в отдельных отраслях, а спрос на квалифицированные кадры крайне неравномерен.

5. Недостаточная роль профессиональных ассоциаций и союзов в формировании профилей компетенций и создании независимой системы подтверждения квалификаций. Система независимого подтверждения квалификаций, выводящая ДПО за пределы формальной структуры и максимально приближающая ее к действительным запросам и потребностям бизнеса, в России пока находится в состоянии становления. Несмотря на необходимость развития такой системы и активного участия профессиональных и общественных объединений в аккредитации образовательных программ⁴⁹, фактический уровень такого участия и влияния на систему ДПО пока остается сравнительно небольшим⁵⁰.

С учетом предмета и темы исследования, представляется целесообразным более детально изучить специфику дополнительного профессионального образования в системе правоохранительных органов, в

проблемы и пути решения // Креативная экономика. – 2018. – №7. – С.1017-1026; Горбунова А.С. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2017. – №33. – С.15-22; Ковалев В.А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – №4. – С.8-13; Серякова С.Б., Кравченко В.В. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ. – М.: Прометей, 2016. – 179 с.

⁴⁹ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ред. от 06.03.2019г. Ст. 96.

⁵⁰ Мартынов В.Г., Зазовская Н.М. Новая роль ассоциаций и профессиональных сообществ в сфере дополнительного профессионального образования // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2014. – №25. – С.3-8.

том числе органов внутренних дел, представляющей один из крупнейших и развитых государственных секторов современного общества.

1.2 Современный институт дополнительного профессионального образования в системе МВД России

Система профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов, как в целом, так и в части дополнительного образования, сложившаяся в настоящее время в России, характеризуется различными особенностями, отмеченными в параграфах 1.1 и 1.2. Являясь частью системы государственного управления, правоохранительные органы в своей образовательной деятельности ориентируются на формальные требования и механизмы, закрепленные в российском законодательстве.

Согласно п. 11 ст. 28 Федерального закона №3-ФЗ «О полиции», сотрудники полиции, являющиеся основной категорией сотрудников органов внутренних дел (ОВД), имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование⁵¹. Аналогичное право в отношении всех сотрудников ОВД также закреплено законодательно⁵².

Само понятие и содержание формального ДПО, как уже отмечалось, закреплено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»⁵³. Эти нормы являются рамочными для системы ДПО в правоохранительной системе, задавая основные формальные требования к способам дополнительной подготовки сотрудников и документам, подтверждающим ее результаты. Однако с содержательной и процедурной точек зрения, дополнительное образование в системе ОВД носит

⁵¹ Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции». Ред. от 01.04.2019. Ст.28.

⁵² Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Ред. от 03.08.2018. Ст.11.

⁵³ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ред. от 06.03.2019г. Ст.76.

ведомственный характер и регламентируется внутренними документами МВД России.

Приказ МВД России №50, утвержденный 01.02.2018 г., определяет общие квалификационные требования, предъявляемые к сотрудникам различных категорий: от младшего до старшего начальствующих составов.⁵⁴ Следует отметить, что эти требования основаны на Указе Президента РФ №1575⁵⁵ и описывают профессиональные знания и навыки, которые носят ведомственный характер. Характеристика требуемых профессиональных навыков устанавливает их соответствие выполняемым должностным обязанностям.

Система подготовки и переподготовки в ОВД регламентируется приказом №275, утвердившим Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ⁵⁶. Данный приказ предусматривает различные уровни и формы профессиональной подготовки кадров в зависимости от категорий сотрудников и допускает прохождение обучения в различных подразделениях системы МВД, в том числе непосредственно по месту несения службы. При этом сохраняется преимущественно ведомственная направленность системы подготовки личного состава.

Деятельность института ДПО структурно состоит из четырех элементов: цели, задачи, показатели деятельности и результат.

Основными целями ДПО являются: приобретение сотрудниками ОВД профессиональных знаний по программам дополнительного

⁵⁴ Приказ МВД России от 01.02.2018 №50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 №50460). Приложение 11 «Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел РФ или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам для сотрудников органов внутренних дел РФ, замещающих должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел РФ».

⁵⁵ Указ Президента РФ от 22.11.2012 №1575 (ред. от 27.03.2019) «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации».

⁵⁶ Приказ МВД России от 05.05.2018 №275 (ред. от 14.08.2018) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.06.2018 №51459).

профессионального образования; удовлетворение потребности ведомства МВД России в качественно подготовленных специалистах.

Основными задачами ДПО являются: разработка учебных планов и программ ДПО, отвечающих потребностям системы МВД России по переподготовке специалистов; организация взаимодействия ведомственных учреждений ДПО с МВД России для определения потребностей в переподготовке специалистов; повышение квалификации и профессиональной переподготовки профессорско-преподавательского состава ведомственных учреждений ДПО.

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 в системе МВД России предусматривает возможности повышения квалификации сотрудников в различных формах: непрерывных и поэтапных, в том числе посредством освоения отдельных дисциплин, прохождения практики, применения сетевых форм обучения. Приказ содержит несколько важных положений, определяющих особенности современного института формального ДПО в системе МВД:

1. Он предполагает возможность обучения только в образовательных организациях, имеющих соответствующую лицензию. Соответственно, система подготовки ориентируется исключительно на формализованные и институционализированные модели дополнительного образования. Альтернативные форматы и механизмы освоения новых компетенций (например, МООС, образовательные форматы, не выдающие

подтверждающие документы установленного образца), по сути, исключены из перечня доступных образовательных средств.

2. Сотрудники могут проходить программы ДПО в том числе в образовательных организациях, не подведомственных МВД, прежде всего, в гражданских вузах. Это важный элемент повышения интеграции ведомственной и гражданской системы профессионального образования. Однако стоит отметить, что возможности такой подготовки носят централизованный характер и определяются государственным заказом.

3. Органы внутренних дел обязаны обеспечивать повышение квалификации сотрудников не реже 1 раза в 5 лет. Эта норма соответствует аналогичным нормам для других государственных и бюджетных организаций и является важным институциональным стимулом для постоянного повышения квалификации. Отдельные планы ДПО разрабатываются и составляются для сотрудников, входящих в кадровый резерв МВД.

Кадровый резерв – группа сотрудников потенциально способных к руководящей деятельности, прошедших отбор и квалификационную подготовку, но ещё не назначенных на руководящие должности.

4. Содержание программ ДПО разрабатывается авторскими коллективами в соответствии с централизованными поручениями Департамента государственной службы и кадров (ДГСК) МВД, а их проекты проходят рецензирование в подразделениях МВД, имеющих практический опыт в соответствующем виде деятельности. Этот механизм призван обеспечить соответствие учебных программ практическим потребностям. Существует также возможность самостоятельной разработки образовательными организациями программ ДПО для отдельных категорий слушателей и их согласование с территориальными органами МВД.

5. Повышение квалификации может осуществляться в ходе индивидуальной либо групповой стажировки. Этот механизм повышает

гибкость и индивидуализацию обучения, а также возможности передачи опыта в менее формализованных образовательных контекстах.

6. Помимо ДПО, система профессионального развития для действующих сотрудников предполагает также регулярную профессиональную служебную и физическую подготовку, осуществляемую по месту службы.

Как следует из названных особенностей института ДПО, ключевую роль в обеспечении задач повышения квалификации сотрудников играют ведомственные учебные заведения. Обязательный характер регулярного повышения квалификации, большая численность личного состава, определенная ведомственная «замкнутость» обусловили потребность в создании специализированных образовательных организаций. Такую роль в системе МВД в настоящее время играют институты повышения квалификации (ИПК).

МВД обладает достаточно развитыми видами и формами ведомственных образовательных учреждений, в состав которых по состоянию на 2019 год входит 41 организация, включая филиалы. Ежегодно в них проходят учебные курсы переподготовки более 50 тысяч сотрудников ОВД (около 7% личного состава).⁵⁷ Ядро ведомственного института ДПО образуют специализированные ИПК и их филиалы в различных регионах страны:

- Всероссийский институт повышения квалификации МВД России (ВИПК МВД), расположенный в г. Домодедово Московской области, а также его филиалы в Брянске, Набережных Челнах и Пензе;
- Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России (ТИПК МВД);

⁵⁷ План дополнительного профессионального образования сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2021 году. URL: https://вси.мвд.рф/Obrazovatel'naya_deyatelnost/fppp-i-pk/svedeniya-o-dopolnitelno-professionaln; https://mvd.ru/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (дата доступа 20.06.2021).

– Северокавказский институт повышения квалификации сотрудников МВД России Краснодарского университета МВД России (г. Нальчик).

Помимо этого, отдельные программы ДПО реализуются и в некоторых других вузах МВД РФ, в частности, Академии управления МВД (г. Москва), Сибирском юридическом институте МВД (г. Красноярск) и Восточносибирском институте МВД (г. Иркутск). С содержательной точки зрения, между различными организациями ДПО имеются определенные различия. Так, Тюменский и Северокавказский ИПК ориентированы преимущественно на повышение квалификации наиболее массовых категорий сотрудников ОВД: инспекторов, следователей, дознавателей, оперуполномоченных и т.д., а также профессорско-преподавательского состава. Академия МВД сфокусирована на дополнительном образовании руководства территориальных органов МВД. Наиболее широкий перечень программ ДПО по более специализированным темам сосредоточен в ВИПК МВД. Являясь центральным звеном профессиональной переподготовки, этот институт во многом играет роль центра формирования компетенций, аналогичную DHPol в Германии и федеральному центру FLETC в Глинко, в США.

По состоянию на начало 2019 года, ВИПК предлагает более 40 программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разрабатываемых различными кафедрами⁵⁸.

Отметим, что, хотя большинство программ ДПО носит достаточно устоявшийся характер, некоторые из них разрабатываются под конкретные задачи, такие как организация безопасности в ходе чемпионата мира по футболу 2018 г., проведенного в России. Также обращает на себя внимание наличие программ, связанных с международным сотрудничеством, а именно

⁵⁸ Перечень учебных программ ВИПК МВД РФ / ВИПК. – URL: https://vipk.mvd.rf/obrazovatel'naja_deyatelnost/Uchebnaja_deyatelnost/Obrazovatel'nie_programmi. (Дата обращения: 21.10.2019).

взаимодействием с Интерполом и подготовкой персонала для миротворческих миссий из числа полицейских африканских стран. Это соответствует общемировой тенденции к усилению роли международного взаимодействия в правоохранительной деятельности.

Тем не менее, сравнивая тематику программ ДПО, предлагаемых в крупнейшем центре компетенций МВД России, с аналогичными структурами отдельных зарубежных стран (в рассмотренных выше примерах параграфа 1.2), обращает на себя внимание их приверженность к традиционным видам и темам, с точки зрения содержания и форм обучения, а также иной уровень сфокусированности на конкретных проблемных областях. Также следует отметить особенность программ, направленных на формирование социальных и коммуникативных компетенций, работу в полиэтнической среде, взаимодействие с общественностью. Формирование узкоспециальных технологических компетенций носит достаточно выборочный характер, отвечающий российским условиям.

Одновременно ВИПК формулирует ряд приоритетных направлений подготовки слушателей, по которым в настоящее время ведется работа четырех структурных подразделений⁵⁹:

- Международный межведомственный центр подготовки сотрудников оперативных подразделений им. А.Н. Сергеева (противодействие незаконному обороту наркотиков, организация оперативно-розыскной деятельности, оперативное внедрение в ОПГ);
- Центр кадрового, психолого-педагогического и медицинского обеспечения ОВД (организационно-правовые аспекты кадровой работы, воспитательная работа, организация профессионального образования, документационное обеспечение деятельности МВД);

⁵⁹ Приоритетные направления подготовки слушателей / ВИПК. – URL: https://випк.мвд.рф/obrazovatel'naja_dejatelnost/Uchebnaja_dejatelnost/Priorit_naprav_podgotov_slushh. (Дата обращения: 21.10.2019).

- Центр подготовки сотрудников полиции для подразделений по охране общественного порядка (вопросы миграции, обеспечения общественного порядка и другое);

- Международный межведомственный центр подготовки и переподготовки специалистов по борьбе с терроризмом и экстремизмом.

Обзор материалов ВИПК показывает преимущественно формальный подход к определению приоритетных направлений, зачастую выражающийся в простом перечислении сфер ответственности каждого подразделения и/или кафедры. Наиболее точное и сфокусированное описание приоритетных направлений профессиональной подготовки характерно для Центра им. А.Н. Сергеева.

Описанные выше черты формальной организации ДПО в правоохранительной сфере РФ определяют основные компоненты данного социального института, однако почти ничего не говорят о содержательных особенностях его функционирования и эффективности. Анализ дискуссий, ведущихся среди российских специалистов в последние годы, позволяет дать более содержательную характеристику проблем и тенденций развития ведомственного института ДПО.

В работе, на основе ресурсов Национальной электронной библиотеки (e-library.ru), выявлено и проанализировано более 200 научных публикаций, посвященных проблемам повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов и опубликованных после 2012 года (времени принятия нового закона об образовании). С некоторой степенью условности их можно поделить на две категории: исследование вопросов и проблем, относящихся ко всей системе повышения квалификации в правоохранительных органах, и тематика, связанная с предметным содержанием дополнительной подготовки и образования.

Рассматривая первую категорию публикаций, можно определить следующие приоритетные направления научно-практических исследований и

анализа (ранжировано по степени представленности в проанализированном массиве научных публикаций, касающихся вопросов повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов):

1. Проблемы организации и управления в системе дополнительной подготовки и образования, существующих и перспективных образовательных подходов (20 публикаций). Этот блок включает в себя вопросы реализации подхода непрерывного образования в системе подготовки сотрудников правоохранительных органов.⁶⁰

2. Проблемы международного сотрудничества в сфере профессиональной подготовки и переподготовки (13 публикаций).⁶¹ Наибольший удельный вес в этой категории занимают вопросы подготовки иностранных слушателей в образовательных организациях МВД.

3. Использование различных образовательных технологий и методов, социальных и педагогических вопросов в системе дополнительной подготовки и образования (10 публикаций).⁶²

Другие темы, такие как вопросы морально-личностного развития в рамках ДПО, ценностей и философии новых образовательных подходов, проблемы оценки знаний и компетенций, информатизация образовательного процесса и т.п., привлекают заметно меньше внимания.

Вторая категория позволяет оценить интерес к конкретным направлениям предметного содержания дополнительного обучения и подготовки. Наибольшее число публикаций посвящено таким вопросам как: физическая и боевая подготовка (11); коммуникативные навыки и

⁶⁰ Например: Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. – 2017. – №10. – С.301-310; Васильев В.В. Непрерывное образование в вузах МВД России: вопросы взаимодействия образовательных организаций и территориальных органов внутренних дел / В.В. Васильев // Право и практика. – 2017. – №3. – С.267-273 и др.

⁶¹ Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №54. – С.99-101 и др.

⁶² Красильникова Е.В., Доссэ Т.Г., Доссэ Э.Я. Интерактивные педагогические технологии в системе ДПО: дебаты. // Актуальные вопросы непрерывного профессионального образования / Под ред. М.В. Новикова. – Ярославль: ЯрГПУ им. К.Д. Ушинского, 2018. – С.47-51 и др.

межкультурная компетентность (7); использование специальных технических средств (5); методы и методика следственной деятельности (4).

Другим предметно-тематическим направлениям, в том числе борьбе с незаконным оборотом наркотиков, противодействия терроризму и экстремизму, противодействию коррупции, охране общественного порядка при проведении массовых мероприятий и др., посвящено очень небольшое число публикаций.

Представленные цифры сами по себе не являются показателем фактической потребности правоохранительной системы в определенных знаниях и компетенциях. Тем не менее, они позволяют косвенно оценить готовность системы повышения квалификации к удовлетворению общественного запроса на новые компетенции сотрудников ОВД. Следует уточнить, что в данном случае рассматривается именно институт дополнительного профессионального образования, а не образовательная система МВД в целом.

В некоторых направлениях российская система повышения квалификации соответствует общемировым тенденциям и отражает современные общественные потребности. Это касается, прежде всего, поиска современных форм непрерывного образования в правоохранительных органах и рост значимости международного сотрудничества как фактора не только эффективной борьбы с преступностью, но и роста квалификации полицейских кадров и других специалистов. Рассмотрим подробнее эти два вопроса как имеющие особую значимость с точки зрения функционирования института ДПО в российских правоохранительных органах. Современная система подготовки сотрудников ОВД рассматривается в контексте общей реформы профессионального образования и в логике закона об образовании, принятого в 2012 г. Российские специалисты, в целом, положительно оценивают образовательную форму непрерывного образования, основанную на

компетентностном подходе, включая ДПО МВД России⁶³. Смысл компетентностного подхода в образовании предполагает фокус не столько на определенных знаниях или умениях, сколько на способности сотрудников ОВД применять их в своей непосредственной служебной деятельности при решении конкретных задач. При этом речь идет не просто об обучении практическим аспектам профессиональной деятельности, которые характерны и для традиционного образования, но о способности творчески и интегративно подходить к поиску решений возникающих профессиональных задач и проблем, отталкиваясь от имеющихся знаний и умений. Компетентностный подход соответствует современным вызовам правоохранительной системы, которая нуждается, с одной стороны, в широком круге достаточно специфичных компетенций, необходимых в различных условиях, а с другой – в их динамичности и адаптивности.

Институт ДПО потенциально является эффективным способом обеспечить необходимое сочетание специализации и адаптивности при формировании компетенций, востребованных для различных категорий сотрудников ОВД. По мнению В.В. Васильева, компетентностный подход оказывается довольно успешным в вузах МВД при реализации основных образовательных программ высшего образования, тогда как в отношении программ ДПО, то есть там, где этот подход имеет, возможно, наибольшую значимость, он сталкивается как с содержательными, так и организационными проблемами⁶⁴. В их числе называются: проблемы комплектования групп по узкоспециальным темам, в том числе из-за их завышенной нормативной

⁶³ Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. – 2017. – №10. – С.301-310; Васильев В.В. Проблемы внедрения компетентностного подхода в непрерывное образование сотрудников полиции в вузах МВД России // Проблемы и перспективы подготовки квалифицированных специалистов для правоохранительных органов Российской Федерации. – Нижний Новгород: НА МВД, 2018. – С.95-105; Ратова И.В. Актуальные вопросы компетентностного подхода в системе дополнительного профессионального образования МВД России // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2014. – №4. – С.99-101.

⁶⁴ Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода // Научный диалог. – 2017. – № 10. – С.301-310.

численности, нехватка открытых эмпирических данных, которые могут использоваться в качестве учебного материала, неравномерный охват программами ДПО сотрудников ОВД из-за проблем взаимодействия образовательных организаций и территориальных органов МВД и чрезмерной централизации управления образовательной системой, недостаточность методического обеспечения⁶⁵. Также специалисты отмечают необходимость развития качественной и эффективной системы оценки сформированных компетенций, указывая на необходимость механизмов независимой профессиональной оценки и аккредитации образовательных программ, аналогичных тем, которые постепенно создаются в гражданских отраслях⁶⁶.

При анализе дискуссии о современных образовательных моделях в правоохранительных органах, обращает на себя внимание достаточно низкий уровень межведомственного взаимодействия и в особенности – недостаточно выраженный интерес к привлечению ресурсов гражданской науки и образования для повышения квалификации сотрудников ОВД. При том что в ряде зарубежных стран эффективное взаимодействие гражданской и полицейской образовательных систем обсуждается очень широко, в России такие дискуссии нередко ограничиваются отдельными вопросами, такими как ценностные основы образования сотрудников ОВД⁶⁷. Это может быть следствием определённой ведомственной замкнутости и чрезмерной централизации образовательной системы МВД. При этом, в другом «силовом» ведомстве, Министерстве обороны, в достаточной степени реализуется модель

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Мовчан А.В. Профессиональная подготовка и совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – №3. – С.17-19.

⁶⁷ Васильев В.В. Формирование ценностных основ полицейского образования: пути взаимодействия гражданских и «полицейских» образовательных организаций // Полиция и общество: пути сотрудничества: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж: Воронежский институт МВД РФ, 2017. – С.28-32.

взаимодействия гражданской и военной системы образования в виде Учебных военных центров⁶⁸.

Несмотря на указанные сложности, сам факт интенсивного обсуждения и поиска оптимального формата ДПО в российской правоохранительной системе отвечает мировым тенденциям и отражает признание важности его профессионализации. Среди специалистов, в целом, достигнут консенсус относительно перспективности образовательных подходов и форм, основанных на парадигме непрерывного обучения, и необходимости их приоритетного развития.

Второй аспект института ДПО, находящийся в русле современных тенденций, связан с расширением международного сотрудничества. По мере дальнейшей глобализации и сопутствующей ей интернационализации преступной деятельности, такое взаимодействие, очевидно, будет иметь все большую значимость для правоохранительных органов. К сожалению, как показывает анализ деятельности института ДПО в системе МВД России, при общем достаточно высоком интересе к проблемам международного сотрудничества, оно в значительной степени ограничено вопросами подготовки кадров для развивающихся стран и СНГ, а также работы миротворческих миссий. На такое положение негативно влияют общие напряженные отношения России с зарубежными странами, однако представляется, что образовательная деятельность как раз могла бы стать основой для налаживания взаимовыгодного профессионального сотрудничества не только по линии Интерпола.

Ряд исследователей отмечает, что в отдельных аспектах институт ДПО правоохранительных органов выглядит несколько несбалансированным с точки зрения учета современных потребностей. Дополнительная подготовка и

⁶⁸ Самохвалов Ю.П. Учебные военные центры в системе современного военного образования (социологический анализ): автореф. дис... к.с.н. – Екатеринбург, 2015; 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.

образование действующих сотрудников ОВД, которые являются квалифицированными специалистами в своем деле, зачастую выстраивается по модели базового обучения и в русле традиционных образовательных подходов, основанных на асимметричных отношениях и прямой передаче знаний от преподавателя слушателю, с минимальной самостоятельностью слушателя в определении собственных потребностей и оптимальных способов развития необходимых компетенций. Этому выводу соответствует и мнение ряда отечественных специалистов о том, что даже на уровне руководящего состава в настоящее время нет понимания дополнительной подготовки и образования как части процесса саморазвития человеческого капитала сотрудников ОВД.⁶⁹ То есть, роль личностных факторов, ответственности и инициативы сотрудников в определении направления и форм дополнительного профессионального развития остается пока минимальной.

Такое положение отражает общую централизацию и регламентацию отношений в российском институте ведомственного ДПО. В этом данный институт отличается от рассмотренного в параграфе 1. 2. зарубежного опыта, в особенности, германского, где, как было показано, сотрудники правоохранительных органов несут основную часть ответственности за повышение собственной квалификации, должны сами оценивать уровень своей подготовки и определять наиболее важные направления профессионального развития. Для зарубежных форм ДПО также характерна гораздо более высокая роль, которую в повышении квалификации играют образовательные форматы, основанные на преимущественно горизонтальных отношениях, таких как семинары и рабочие группы, конференции, площадки для обмена опытом. На наш взгляд, расширение аналогичных подходов могло бы способствовать росту качества профессиональной подготовки российских

⁶⁹ Подлипняк Ю.Ф., Обвинцев А.А., Горелов С.А. Система повышения квалификации как детерминанта профессионального и физического саморазвития руководителей органов внутренних дел // Ученые записки Университета им. П.Ф.Лесгафта. – 2016. – №1. – С.190-194.

сотрудников ОВД, их личной ответственности за результаты дополнительного профессионального обучения и служебной мотивации.

При том, что определенное внимание уделяется социально-коммуникативным навыкам сотрудников ОВД, они пока не в полной мере затрагивают вопросы межкультурной компетентности, которым уделяется большое внимание в органах внутренних дел стран Западной Европы и США. С точки зрения многонациональности и поликонфессиональности Россия весьма похожа на эти макрорегионы, а потому опыт отдельных зарубежных территориальных систем правоохранительных органов представляет определённый интерес для нашей страны. Понимание и учет в своей деятельности межкультурных особенностей, умение эффективно взаимодействовать с представителями разных этнических, конфессиональных и культурных групп – важные компетенции, необходимые при расследовании и предупреждении преступлений и других правонарушений. При том, что потребность в такой компетенции, в целом, признается,⁷⁰ ощущается явный недостаток внимания к научному обоснованию этого направления подготовки, отраженному лишь в небольшом числе публикаций.⁷¹

Характеризуя другие задачи ведомственного института ДПО с точки зрения проблемно-тематического содержания, следует отметить в целом недостаточный уровень специализации и сфокусированности на актуальных и востребованных компетенциях. Это выражается, помимо сказанного выше, и в недостаточном количестве курсов, посвященных использованию современных технологий, включая информационно-коммуникативные технологии. При этом использование передовых технологий и достижений науки и техники является одним из основополагающих принципов современной полицейской работы, что является общепризнанным в мировой

⁷⁰ Степаненко В.В. Деятельность сотрудников полиции в мультиэтнической среде: психологические трудности и их преодоление // Вестник ВИПК МВД России. – 2014. – №3. – С.1-5.

⁷¹ Анисин А.Л. и др. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования: Учебное пособие / Под. ред. А.Л.Анисина. – Тюмень: ТИПК МВД, 2014. – 63 с.

практике и отражено в российском законодательстве⁷². Принятый в 2011 г. Федеральный закон «О полиции» содержит целый ряд принципов, напрямую относящихся к взаимодействию полиции и общества: открытость и публичность, общественное доверие и поддержка граждан, взаимодействие и сотрудничество⁷³. Реализация этих принципов требует профессионализации и специальных компетенций на всех уровнях правоохранительной системы, однако действующая система подготовки, на наш взгляд, слабо способствует их целенаправленному и системному формированию в российских общественных условиях преобладания закрытого социального капитала и значительного влияния теории отбора человеческого капитала, которые рассмотрены в данном исследовании.

В этой связи представляет интерес современное состояние общественного доверия к институтам правоохранительных органов, фиксируемое в ходе социологических опросов. Так, по данным ВЦИОМ, одобрение деятельности правоохранительных органов в марте 2019 г. составило 57,5%, оставаясь достаточно стабильным на протяжении последнего года⁷⁴. Аналогичные цифры (57%) были получены при изучении доверия к сотрудникам полиции в 2018 году⁷⁵.

Однако при рассмотрении ситуации в более широком контексте необходимо сделать несколько важных замечаний, заставляющих несколько более критично относиться к приведенным выше цифрам.

Во-первых, данные ВЦИОМ не вполне согласуются с результатами других опросов, особенно в отношении доверия к правоохранительным органам. Так, по данным Левада-центра, уровень институционального доверия к полиции составил в 2018 г. 31% (столько россиян считают, что полиция

⁷² Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции». Ред. от 01.04.2019. Ст.11.

⁷³ Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции». Ред. от 01.04.2019. Ст.8-10.

⁷⁴ Деятельность общественных институтов / ВЦИОМ. – URL: https://wciom.ru/news/ratings/odobrenie_deyatelnosti_obshhestvennykh_institutov (Дата обращения: 21.10.2019).

⁷⁵ Оценка работы полиции // ВЦИОМ. – 09.11.2018. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9418> (Дата обращения: 21.10.2019).

вполне заслуживает доверия)⁷⁶. Число тех, кто считает, что полиция скорее или совсем не заслуживает доверия, составило, соответственно, 38% и 24%. Это значительно ниже данных ВЦИОМ. Безусловно, на разницу в цифрах влияют и разные методы проведения опроса, и разные формулировки, используемые социологическими службами. Однако данные ВНИИ МВД России также дают более скромные значения показателя доверия полиции, который в 2018 г. составил 39,4%⁷⁷.

Во-вторых, динамика показателей тоже не так однозначна. Показатели одобрения и доверия к полиции за последний год носят, в целом, стабильный или слабо выраженный позитивный тренд⁷⁸. Однако по данным ВЦИОМ, с 2017 по 2018 гг. в среднем на 10 п. п. уменьшилась доля тех, кто доверяет полицейским, а число тех, кто «определенно не доверяет», выросло с 7 до 14%, то есть, в 2 раза⁷⁹. Аналогично, данные Левада-центра показывают, что явно выраженное недоверие к правоохранительным органам увеличилось с 17% в 2017 г. до 24% в 2018 г.⁸⁰

В-третьих, обращает на себя внимание, что по всем имеющимся данным уровень доверия правоохранительным органам заметно ниже, чем другим силовым институтам, прежде всего армии, которая занимает устойчивое первое место. На наш взгляд, это обусловлено тем, что восприятие деятельности полиции ассоциируется с функциями государственного контроля и принуждения, вследствие чего симпатий не вызывает.

⁷⁶ Институциональное доверие / Левада-центр. – 04.10.2018. – URL: <https://www.levada.ru/2018/10/04/institutsionalnoe-doverie-4> (Дата обращения: 21.10.2019). Решением Минюста РФ от 5 сентября 2016 года АНО Левада-Центр включён в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

⁷⁷ Работа полиции: доверие и оценки / МВД РФ. – URL: <https://мвд.рф/publicopinion> (Дата обращения: 21.10.2019). Решением Минюста РФ от 5 сентября 2016 года АНО Левада-Центр включён в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

⁷⁸ Работа полиции: доверие и оценки / МВД РФ. – URL: <https://мвд.рф/publicopinion>; Институциональное доверие / Левада-центр. – 04.10.2018. – URL: <https://www.levada.ru/2018/10/04/institutsionalnoe-doverie-4> (Дата обращения: 21.10.2019); Деятельность общественных институтов / ВЦИОМ. – URL: https://wciom.ru/news/ratings/odobrenie_deyatelnosti_obshestvennykh_institutov (Дата обращения: 21.10.2019). Решением Минюста РФ от 5 сентября 2016 года АНО Левада-Центр включён в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

⁷⁹ Оценка работы полиции // ВЦИОМ. – 09.11.2018. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9418> (Дата обращения: 21.10.2019).

⁸⁰ Институциональное доверие / Левада-центр. – 04.10.2018. – URL: <https://www.levada.ru/2018/10/04/institutsionalnoe-doverie-4> (Дата обращения: 21.10.2019). Решением Минюста РФ от 5 сентября 2016 года АНО Левада-Центр включён в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

Наконец, следует отметить, что данные социологических опросов показывают значимые межрегиональные различия в оценке действия и доверии полиции. К числу «проблемных» регионов относятся, в частности, две республики (КЧР и Тыва) и пять областей: Саратовская, Челябинская, Ульяновская, Сахалинская и Новгородская⁸¹.

Таким образом, по совокупности имеющихся сведений можно сделать вывод о том, что при наличии общественного запроса на эффективное взаимодействие правоохранительных органов и общественности, а также вытекающие из него отношения доверия, этот запрос удовлетворен далеко не в полной мере. Обратим внимание, что устойчивые, доверительные отношения между обществом и полицией важны не только для защиты прав граждан и общественного благополучия, но и для эффективного выполнения своих функций самими органами внутренних дел. Именно доверие лежит в основе готовности населения к сотрудничеству в ходе следственных действий, а также профилактики правонарушений. Выстраивание таких отношений на системной основе требует профессионального и научно-обоснованного подхода. Недостаток необходимых социально-коммуникационных компетенций у сотрудников ОВД и целенаправленных усилий ведомственного института ДПО по их формированию должны поэтому рассматриваться как одна из наиболее существенных и актуальных проблем на сегодняшний день.

Также следует отметить фиксируемое специалистами отсутствие необходимых программ ДПО для отдельных категорий сотрудников ОВД. Специалисты, в частности, в качестве примеров «дефицитных» специальных компетенций, потребность в которых недостаточно удовлетворяется, приводят острую нехватку содержательных тематических блоков по участию в борьбе с терроризмом, методам профилактики и коррекции постстрессовых

⁸¹ Работа полиции: доверие и оценки / МВД РФ. – URL: <https://мвд.рф/publicopinion> (Дата обращения: 21.10.2019).

ситуаций, формированию профессионально необходимых моральных и личностных качеств полиграфологов. Сюда же относят недостаток тематических программ в области авторских прав, киберпреступности, экономических/финансовых преступлений, социальной коммуникации органов внутренних дел с гражданами, общественными объединениями и средствами массовой информации и другое⁸².

Проблемы частичного соответствия тематического содержания действующих программ повышения квалификации связаны, прежде всего, с ведомственными особенностями всего института ДПО в системе МВД России, обозначенными ранее. Планы подготовки и переподготовки «спускаются» сверху, не позволяя системе достаточно быстро и гибко адаптироваться под фактические потребности разных категорий сотрудников и разных территориальных органов МВД. При высокой степени формализации и регламентации, на данный момент практически отсутствуют сколь-нибудь полные и достоверные данные о том, как получение ДПО в правоохранительной системе влияет на эффективность и результативность служебной деятельности, профессиональную мобильность сотрудников ОВД, их удовлетворенность, социальные и моральные характеристики⁸³.

Российский институт ДПО в системе МВД характеризуется высокой централизацией, избыточной регламентацией и формализацией, ограничивающей возможные формы и условия обучения, относительной ведомственной закрытостью, сравнительно невысокой ролью самих сотрудников в определении процесса профессионального развития.

⁸² Шегаев И.С., Петраков А.Г., Ларин О.Н. Профессионализация кадрового аппарата органов исполнительной власти по борьбе с терроризмом // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2015. – №5. – С.26-30; Баксан Ю.Г. О вопросах использования в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел нетрадиционных методов психологического воздействия // Вестник ВИПК МВД России. – 2015. – №2. – С.66-68; Мигачева Е.Д. К вопросу о подготовке специалистов-полиграфологов в системе органов внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. – 2017. – №1. – С.51-56.

⁸³ См., напр.: Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) // Вестник ВИПК МВД России. – 2016. – №3. – С.64-70.

Некоторые аспекты в развитии института ДПО, такие как признание важности профессионализации и поиск образовательных подходов непрерывного обучения, а также важность международного сотрудничества, соответствуют общемировым тенденциям. В других аспектах существует значительный потенциал для дальнейшего развития и повышения эффективности ДПО. Прежде всего, это касается тематического наполнения программ ДПО в соответствии с фактическими потребностями общества и правоохранительной системы, повышения их гибкости и практической ориентированности, расширения доступности внешних образовательных возможностей, повышения личной ответственности сотрудников за свое профессиональное развитие. Одной из актуальных проблем остается уровень достоверных знаний относительно функционирования института ДПО в российской правоохранительной системе, его соответствия реальным потребностям, результатов и эффективности как на индивидуальном, так и институциональном уровне.

1. 3 Деятельность института дополнительного профессионального образования в системе правоохранительных органов: опыт зарубежных стран

Современная правоохранительная система — высокопрофессиональный социальный институт, предъявляющий исключительно высокие требования к квалификации и личным качествам сотрудников, вне зависимости от должностей. Система профессиональной подготовки личного состава правоохранительных органов в современных ведущих странах является многоуровневой и включает в себя в том числе институты дополнительной профессиональной подготовки и обучения. В настоящее время дополнительное профессиональное образование (ДПО) в правоохранительной сфере является самостоятельным социальным институтом, реализующим следующие функции.

Приоритеты их влияния меняются в зависимости от социально-экономической и социокультурной ситуаций в общественном развитии:

1. Обеспечение результативности и эффективности правоохранительной деятельности за счет своевременной актуализации компетенций сотрудников в соответствии с меняющимися условиями внешней среды и характером возникающих угроз. Эту функцию можно назвать *адаптационной (или контролирующей)*, поскольку профессиональное развитие обеспечивает быструю адаптацию всей правоохранительной системы к меняющимся условиям в сфере безопасности.

2. *Мотивационная* функция, связанная с созданием условий для личностного и профессионального развития, а также его вознаграждением в виде карьерного роста, роста уровня доходов и статуса.

3. Функция социально-профессиональной *мобильности*, непосредственно связанная с предыдущей. Рост квалификации сотрудников правоохранительных органов является условием их вертикальной и горизонтальной мобильности, тем самым способствуя большей гибкости, динамичности и эффективности всей системы.

4. Функция *трансфера знаний* заключается в том, что механизмы ДПО предоставляют собой площадки для обмена опытом и трансфера профессиональных знаний, не только в вертикальном направлении, от преподавателей слушателям, но также в обратном и горизонтальном направлениях, в ходе формального и неформального взаимодействия в процессе обучения.

5. *Социально-коммуникационная* функция заключается в том, что прохождение программ ДПО, в особенности с отрывом от службы, способствует установлению профессиональных связей с коллегами, тем самым не только обеспечивая обмен опытом, но и повышая возможности взаимодействия уже в ходе непосредственной служебной деятельности.

Хотя предметом исследования в работе является институт ДПО в органах внутренних дел Российской Федерации, предварительное изучение заслуживающего внимания зарубежного опыта представляется необходимым. Высокая вовлеченность сотрудников органов внутренних дел в повышение собственной квалификации, включая дополнительное профессиональное образование – это один из ключевых факторов, характеризующих уровень профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел и состояние правоохранительной системы государства в целом. Этот критерий для данного исследования явился основанием для рассмотрения в качестве позитивного опыта правоохранительных систем отдельных промышленно развитых зарубежных стран. Исследование представляет собой вторичный анализ современной отечественной и зарубежной научной литературы, посвященной системе подготовки в правоохранительных органах отдельных стран Западной Европы и Северной Америки, на основе компаративистского анализа. Несмотря на различия между Россией и зарубежными странами с точки зрения политического устройства, социально-экономических процессов и развитости социальных институтов, современные правоохранительные системы разных стран сталкиваются со многими общими проблемами и вызовами, способствующими формированию общих потребностей в сфере повышения квалификации:

- сложная и динамичная регуляторная среда, требующая постоянного обновления и совершенствования правовых знаний;
- состязательный и независимый характер правосудия, требующий высокой квалификации при расследовании преступлений, сборе и представлении доказательств, аргументации в ходе судебного разбирательства;
- появление и распространение новых видов угроз общественной и государственной безопасности, в частности, терроризма, экстремизма, киберпреступности;

- сложность и постоянное обновление методов и технологий, используемых при совершении преступлений, особенно актуальное в сфере кибербезопасности и других высокотехнологичных отраслях;
- появление новых методов и технологий, используемых в деятельности правоохранительных органов при расследовании и профилактике правонарушений, охране общественного порядка, экспертной деятельности, аналитической работе, организации и управлении деятельностью правоохранительных органов, взаимодействии с гражданами и организациями, а также в других сферах деятельности;
- растущий запрос на повышение доверия граждан в отношении правоохранительных органов, требующий развития в том числе психологических, социальных и коммуникационных навыков, а также способности работать в социально-неоднородной среде;
- высокий уровень конкуренции на рынке высокооплачиваемой рабочей силы, в том числе со стороны корпоративного сектора, требующий от государства не только предлагать привлекательные схемы мотивации для сотрудников правоохранительных органов, но и инвестировать в их профессиональное развитие, а от самих работников – вкладывать силы и время в свое развитие, чтобы сохранять конкурентоспособность в том числе за пределами правоохранительной сферы.

Наличие указанных проблем заставляет правоохранительные системы различных стран адаптироваться к новым условиям деятельности. Это вызывает закономерный интерес российских специалистов к изучению опыта, современных тенденций и направлений развития профессиональной подготовки в правоохранительной сфере тех зарубежных стран, для которых характерна высокая вовлеченность сотрудников в повышение собственной квалификации, включая дополнительное профессиональное образование⁸⁴.

⁸⁴ См., напр.: Доом П. Подготовка и повышение квалификации сотрудников полиции // Переводы материалов о практике деятельности правоохранительных органов зарубежных стран. – М.: ГИЦ МВД России, 2001. – №11. – С.36-42; Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности

Основу профессиональной подготовки кадров правоохранительных органов в странах Западной Европы и Северной Америки, как и в России, составляет многоуровневая система специализированных учебных заведений. В зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности, от полицейского может требоваться либо только базовая профессиональная подготовка, либо высшее или послевузовское образование. Продвижение по служебной лестнице, как правило, требует повышения образовательного уровня, либо путем получения соответствующего формального образования следующего уровня, либо через институт ДПО. Эффективным примером такой многоуровневой, целостной системы профессиональной подготовки в Европе является Германия. Как считают некоторые российские исследователи, именно германская система профессиональной подготовки в правоохранительной сфере является самой результативной и эффективной в мире⁸⁵. В немецкой системе выделяется три уровня подготовки⁸⁶. Низший уровень образован школами земельной полиции и школами военизированной полиции, где обучение по 1-1,5 годовой программе дает среднее специальное образование и допуск к службе на позициях среднего начальствующего состава. Второй уровень образования – это обучение в течение трех лет на специальных кафедрах полиции в вузах государственного управления или высших школах полиции. Поступление в эти учебные заведения требует наличия либо среднего специального, либо высшего профессионального образования. Третий, высший уровень профессиональной подготовки – это прохождение годовой программы обучения в земельных или федеральных высших школах полиции, а также обязательное обучение в высшей школе

и тенденции развития // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – №4. – С.313-315; Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №54. – С.99-101; Кравчук Л.С. Использование международного опыта профессиональной подготовки полицейских как педагогическая проблема // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2013. – №1. – С.15-21; Фролов А.Н., Ермаков О.И. Использование зарубежного опыта при подготовке сотрудников ОВД // Постулат. – 2016. – №12.

⁸⁵ Кравчук Л.С. О структуре системы профессионального образования полиции Германии // Вестник БелЮИ МВД России. – 2007. – №1. – С.94.

⁸⁶ Isaeva I. Police training in the system of professional training for federal police force in Germany // Comparative Professional Pedagogy. – 2018. – Vol. 8 (4). – P.54-59.

полиции ФРГ – Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol)⁸⁷. Последняя является высшим звеном профессиональной подготовки полицейских кадров и центром компетенций для Федеральной полиции – ядра правоохранительной системы Германии. Обучение в DHPol, имеющей статус университета, сосредоточено на вопросах организации и управления деятельностью полицейских подразделений и тесной интеграции передовых научных исследований с практикой полицейской службы.

Особое значение с точки зрения развития новых компетенций, необходимых для соответствия полиции меняющимся условиям и угрозам, имеют три специальных элемента в структуре DHPol⁸⁸:

- Институт полицейских технологий (Das Polizeitechnische Institut), специализирующийся на мониторинге и анализе новых технических средств, важных для правоохранительной деятельности, а также разработке технических руководств для полицейских;
- Подразделение координации исследований в области полицейской безопасности (Koordinierungsstelle polizeiliche Sicherheitsforschung), осуществляющее координацию экспертной и исследовательской деятельности в области безопасности среди различных политических акторов;
- Управление политического образования и полиции (Koordinierungsstelle Politische Bildung und Polizei), занимающееся анализом политических образовательных программ для офицеров полиции и разрабатывающее ориентированные на них программы дополнительного образования и подготовки.

Обучение в DHPol в значительной мере рассматривается именно как повышение квалификации. Большое число программ обеспечивает ежегодную подготовку более 2 тыс. человек. Одно из четырех ключевых структурных

⁸⁷ Deutsche Hochschule der Polizei. – URL: <https://www.dhpol.de/index.php>. (Дата обращения: 2.10.2019).

⁸⁸ Sonderaufgaben / Deutsche Hochschule der Polizei. – URL: https://www.dhpol.de/die_hochschule/sonderaufgaben/sonderaufgaben.php (Дата обращения: 23.10.2019).

подразделений DHPol – это управление FBV II, отвечающее за разработку и реализацию программ повышения квалификации и профессионального обучения. Ежегодно обновляемые программы подготовки кадров, ориентированные как на немецкий руководящий состав, так и на международную аудиторию, содержат конкретные предложения по повышению квалификации. Повышение квалификации осуществляется, прежде всего, в форме семинаров и рабочих сессий, которые могут быть отнесены к одному из четырех типов: общепрофессиональной направленности, функциональной направленности, ситуативные (относящиеся к конкретному событию или ситуации) и проектные (связанные с реализацией какого-то проекта)⁸⁹.

Программы повышения квалификации постоянно обновляются с учетом текущих процессов в обществе. Например, программа подготовки кадров на 2019 год включает в себя три основных направления профессионального развития⁹⁰:

1. Лидерство, организационные и административные процессы. В рамках этого направления реализуются мероприятия по таким вопросам как лидерство и управление, эффективное использование организационных ресурсов полиции, управление здравоохранением как ответственность руководителя, лидерство в подразделениях специальных сил быстрого реагирования, гражданская полиция, сертификация персонала, управление персоналом, риторика во взаимодействии политики со СМИ, разнообразие и межкультурная компетентность в полиции, новые образовательные проблемы и решения в полиции, история полиции,

2. Оперативное управление, транспорт, логистика. Это направление включает в себя такие предметные области как управление полицейскими

⁸⁹Fortbildung / Deutsche Hochschule der Polizei. – URL: <https://www.dhpol.de/fortbildung/index.php>. (Дата обращения: 23.10.2019).

⁹⁰ Jahresfortbildungsprogramm 2019. – Münster: Deutsche Hochschule der Polizei, 2019. – URL: https://www.dhpol.de/JFP_2019.pdf (Дата обращения: 23.10.2019).

операциями, правовые проблемы применения права на собрания, стратегия и тактика разворачивания оперативных сил, оборудование и обучение служащих подразделений сил специального назначения, сотрудничество с неполицейскими силами в ходе чрезвычайных ситуаций, «менеджмент толпы», опасные для жизни операционные ситуации, стратегия и тактика борьбы с масштабными криминальными кризисами, коммуникационные стратегии и использование социальных медиа, объединенные международные следственные группы, семинар и конференция по международным полицейским миссиям, профессиональная этика.

3. Уголовное право и юриспруденция. Данное направление объединяет в себе курсы и семинары по таким вопросам как полицейская служба и насилие, предупреждение преступности, преступления несовершеннолетних, криминалистико-криминологические исследования, кибер- и наркопреступность, полиция в WEB 2.0, стратегические аспекты борьбы с организованной преступностью, политически мотивированные преступления, последние изменения в законодательстве об оружии, европейское полицейское сотрудничество, судебная психиатрия, «беловоротничковая» преступность.

Помимо групп полноценных курсов и мероприятий, курируемых различными кафедрами DHPol, слушателям предлагается целый ряд специализированных междисциплинарных тренингов. К их числу относятся, в частности, мероприятия, посвященные новым полицейским технологиям, ведомственному администрированию, медицинская конференция и другое. Таким образом, деятельность крупнейшей германской полицейской образовательной организации характеризуется высоким тематическим разнообразием предлагаемых курсов повышения квалификации и других специализированных мероприятий. Помимо общепрофессиональных предметов, в программе присутствует и большое число узкоспециализированных мероприятий, посвященных актуальным вопросам и отражающим меняющиеся потребности общества и полиции. Показательно и

то, что около четверти всех мероприятий программы – это новые курсы, семинары и тренинги, разработанные специально на данный учебный год.

При всей важности DHPol в системе дополнительной профессиональной подготовки полицейских Германии, она является лишь ее высшим звеном. Само же повышение квалификации для всех категорий работников правоохранительных органов является повсеместным и универсальным, всячески поощряется руководством и является одновременно возможностью и необходимостью для сотрудников. Это могут быть централизованные курсы повышения квалификации, которые действуют в каждой федеральной земле ФРГ. Например, в Нижней Саксонии такие курсы действуют в Ганне, Мюндене, Ганновере, Ольденбурге⁹¹. Существуют также и децентрализованные формы повышения квалификации при полицейских управлениях, а также возможности электронного обучения. Поощряется самостоятельное участие в различных курсах и тренингах, которые соответствуют потребностям конкретного сотрудника и определяются содержанием его профессиональной деятельности. Тематическая направленность подобных курсов и других учебных мероприятий может быть самой разной: освоение конкретной компьютерной программы, изучение специальных технических средств, используемых в служебной деятельности, курсы изучения иностранных языков, языка жестов, межкультурной коммуникации, обучение работы со служебной собакой и т.п.

При том, что определение содержания и форматов обучения в значительной степени зависит от самого сотрудника, их финансирование, как правило, берет на себя государство. Интересно отметить, что возможности повышения квалификации существуют не только в полицейских академиях или при управлениях полиции, но и за пределами правоохранительной системы Германии. Например, программы мобильности и обучения

⁹¹ Weiterbildung / Polizei Niedersachsen. – URL: <https://polizei-studium.de/weiterbildung>. (Дата обращения: 23.10.2019).

персонала, преподавателей и слушателей DHPol Erasmus+ направлены на вовлечение слушателей в общеевропейские образовательные программы и проекты Erasmus⁹². Их главная цель – обучение через обмен опытом с коллегами из аналогичных структур в других странах ЕС. Обучение может быть связано с конкретной служебной функцией сотрудника, изучением языка или другими темами, которые должны быть обоснованы. Участникам программы выдается грант и обеспечивается проживание. Тем самым активно поощряется международное сотрудничество и компетентность работников полиции Германии.

Таким образом, система профессионального образования полицейских кадров является многоуровневой и нацеленной на непрерывное обучение. Многообразие форматов и предметного содержания образовательных программ и мероприятий обеспечивает возможности для специализации и профессионального развития в конкретных направлениях. Финансовая поддержка повышения квалификации со стороны государства сочетается с высокой самостоятельностью сотрудников в определении содержания и мест прохождения повышения квалификации. Кадровая политика подчеркивает необходимость постоянного развития профессиональных и личных компетенций, адаптированных к задачам службы, и делает повышение квалификации необходимым элементом карьерного роста⁹³. Совокупность этих факторов определяет высокий уровень профессионализма немецкой полиции и эффективность института ДПО в Германии.

В Великобритании система подготовки полицейских кадров также носит многоуровневый характер, и включает в себя: 1) региональные учебные центры, осуществляющие первоначальную подготовку и 2) Колледж высшего полицейского состава. Специалисты отмечают преимущественно

⁹² Erasmus+ / Deutsche Hochschule der Polizei. – URL: https://www.dhpol.de/internationales/erasmus_/erasmus.php. (Дата обращения: 23.10.2019).

⁹³ Weiterbildung / Polizei Niedersachsen. – URL: <https://polizei-studium.de/weiterbildung>. (Дата обращения: 23.10.2019).

практическую направленность британской системы профессиональной подготовки: умение общаться, рассуждать, логично мыслить, слушать собеседника, проявлять тактичность, находить подход к людям и устанавливать контакты с ними, вызывать доверие, уметь допрашивать свидетелей и другое⁹⁴. То есть, в профессиональной подготовке сотрудников упор делается на развитие общих когнитивных и коммуникативных навыков. Освоение более специальных знаний и навыков при этом осуществляется в значительной мере в ходе специальных дополнительных программ.

Британские специалисты указывают, что в современной системе подготовки полицейских существует определенный разрыв между двумя названными выше уровнями⁹⁵. С одной стороны, основной фокус образовательной системы сосредоточен на начальной полицейской подготовке, с другой – высшее образование в Колледже ориентировано на высший полицейский состав. Между этими двумя уровнями существует определенный разрыв, а университетское образование недостаточно участвует в профессиональном развитии основной части полицейских. Более того, участие полицейских в образовательных программах в классических университетах зачастую воспринимается последними с некоторым пренебрежением, а полицейские жалуются, что их не воспринимают как профессионалов⁹⁶. При этом потребности в росте профессионализма на разных уровнях служебной иерархии очевидны и требуют, по мнению авторов, более тесной связи между университетами и практикой полицейской деятельности. Таким образом, можно заключить, что для Великобритании сейчас характерен определенный разрыв между потребностями постоянного повышения

⁹⁴ Васенин А.Ю., Денисов С.Л. Опыт подготовки специалистов в полиции зарубежных стран // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1. – С.311-314.

⁹⁵ Bryant R. et al. Police training and education: Past, present and future // The Future of Policing / Ed. by. J.M. Brown. – London: New York: Routledge, 2013. – P.383-397.

⁹⁶ Heslop R. 'They didn't treat us like professionals': a case study of police recruits trained at a university // 2010 Professional Lifelong Learning: Critical Perspectives on Professional Learning, 11 January 2010, University of Leeds, Leeds, UK.

квалификации и сложившейся системой, в которой высшие уровни профессиональной подготовки носят во-многом элитарный характер.

Определенные трудности в реализации идеи непрерывного обучения в правоохранительной сфере, связанные с разрывом между полицейской практикой и наукоориентированным подходом системы высшего образования, наблюдаются в ряде других англоговорящих странах, таких как Австралия и Новая Зеландия. Так, новозеландские специалисты отмечают определенный «антиинтеллектуализм» полиции и ее сопротивление расширению исследовательской культуры и компетенций в правоохранительных органах⁹⁷. Полиция склонна замыкаться в себе, мало восприимчива к инновациям и основной упор в повышении квалификации делает на внутренних механизмах, связанных, прежде всего, с обменом опытом и передачей «неявного знания» в ходе непосредственного взаимодействия специалистов. Исследователи из Австралии также отмечают отсутствие в стране заметного запроса со стороны правоохранительных органов на повышение квалификации⁹⁸. Дополнительная подготовка зачастую ограничивается изучением последних изменений в законодательстве и сертификацией владения оружием. С 2013 г. в стране действует новая программа, направленная на повышение профессионализации полиции (ANZPAA), однако участие в ней носит добровольный характер, а повышение квалификации в полиции остается преимущественно ориентированным на внутренние механизмы.

Для стран Северной Америки (Канады и США), характерна более сложная и децентрализованная система профессиональной подготовки правоохранителей, связанная во многом с особенностями федеративного

⁹⁷ Darroch S. The New Zealand context: Finding common ground in the land of the Long White Cloud // Higher Education and Police: An International View / Ed. by C.Rogers, B.Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018. – P.59-84.

⁹⁸ Green T. Down under: Police education at the Charles Sturt University, Australia // Higher Education and Police: An International View / Ed. by C.Rogers, B.Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018. – P. 247-270.

устройства и высокой степенью самостоятельности местных и региональных звеньев правоохранительной системы.

В Канаде, где образование полицейских является практико-ориентированным, выделяются три разных модели профессиональной переподготовки. Первая – внутренняя, или локальная: обучение непосредственно в подразделениях полиции крупных городов в форме передачи опыта. Вторая – централизованная программа подготовки предполагает прохождение обучения с отрывом от службы, в полицейских академиях и колледжах. Третья – комплексная программа подготовки, в отличие от предыдущих, является гораздо более длительной, до 3-х лет, и включает помимо практических также и теоретические занятия. Прохождение таких курсов является необходимым этапом подготовки для сотрудников специальных служб и руководящего состава полиции⁹⁹.

Для США характерна не только развитая система образовательных учреждений на различных уровнях правоохранительной системы (федеральном, муниципальном, уровне штата), но и активное взаимодействие с гражданской образовательной системой. Подготовка полицейских кадров зачастую осуществляется непосредственно на местах, обуславливая высокое разнообразие ее конкретных форм и моделей. Кадровое обеспечение полиции и других служб зачастую основано на рекрутинге специалистов из гражданской сферы и их «доучивании» за счет дополнительной подготовки. Это делает роль различных форм ДПО ключевым элементом профессиональной подготовки американских полицейских, особенно на низшем и среднем уровнях.

Прием на службу в органы полиции гражданских специалистов, а также молодых людей, окончивших школу и желающих служить в полиции, требует от них прохождения специализированных курсов. Тематика этих курсов, как правило, включает в себя правоприменение, отправление правосудия,

⁹⁹ Там же. С. 311-314.

психология, адвокатура, правовые отношения и т.п., а подготовка молодых людей, только окончивших школу, предполагает профессиональную подготовку под началом опытных инструкторов¹⁰⁰.

В профессиональной подготовке и переподготовке полицейских кадров большую роль играют частные учебные заведения и организации, принадлежащие штатам и муниципалитетам, которые обладают высокой самостоятельностью и определяют содержание программ в соответствии со своими потребностями. Следствием этого стала чрезвычайно широкая сеть учебных заведений, вовлеченных в профессиональную подготовку полицейских. Так, согласно данным по состоянию на 2016 г. Министерства юстиции США, в стране действовало 664 академии местного уровня и уровня штата, обеспечивающие начальную полицейскую подготовку¹⁰¹. Помимо учебных заведений местного и регионального уровня, в США действуют и специализированные федеральные учебные заведения, обучение в которых, как правило, требуется для работников федеральных служб, прежде всего ФБР. Такие организации объединены в сеть Федеральных центров подготовки работников правоохранительных органов (FLETC), находящихся в ведении Министерства внутренней безопасности США. Штаб-квартира FLETC находится в Глинко, штат Джорджия, а центры подготовки расположены также в Нью-Мексико, Южной Каролине, Флориде.

FLETC является крупнейшим центром непрерывного обучения и переподготовки работников правоохранительной системы США, обслуживающим более 90 федеральных агентств и предлагающим большое количество узкоспециализированных программ, которые могут осуществляться как в центрах подготовки, так и за их пределами, в том числе по месту службы. Всего по состоянию на апрель 2019 г. каталог FLETC

¹⁰⁰ Васенин А.Ю., Денисов С.Л. Опыт подготовки специалистов в полиции зарубежных стран // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1. – С.312.

¹⁰¹ Reaves B.A. State and Local Law Enforcement Training Academies, 2013 / Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice. – July 2016. – URL: <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/slleta13.pdf>. (Дата обращения: 21.10.2019).

включал в себя 84 программы¹⁰². В качестве иллюстративных примеров можно назвать такие программы как: продвинутые криминалистические технологии при изучении места преступления, продвинутые методы опроса свидетелей, управление плавсредствами в ходе антитеррористических операций, изучение использования коммерческого транспорта при совершении террористических актов, скрытое электронное наблюдение, морская навигация с использованием электронных средств, борьба с международным отмыванием денег, риски наркомании среди детей, лидерство в кризисных ситуациях, осуществление оперативных мероприятий в условиях низкой освещенности, и т.д. Анализ каталога показывает его крайне высокую специализацию и адаптацию под новые потребности и угрозы, требующие новых компетенций от офицеров полиции. Большую роль в переподготовке играют также различные программы, направленные на обучение обращению с разными видами вооружений и управлению транспортными средствами. Именно на таких видах подготовки специализируется центр в Челтенхэме, штат Мэриленд.

Американская система профессиональной подготовки полицейских кадров имеет как свои особенности, так и общие положения, характерные для правоохранительных систем с высокой вовлеченностью сотрудников в повышение собственной квалификации, включая дополнительное профессиональное образование. В подавляющем числе случаев от сотрудников полиции не требуется специального высшего образования, а обретение необходимых и дополнительных знаний и практических навыков осуществляется с активным участием частных и общественных учебных заведений. Одновременно на федеральном уровне созданы центры узкоспециальных компетенций, которые обеспечивают профессиональную подготовку в соответствии с меняющимися условиями и потребностями. В

¹⁰² Search the Training Catalog / FLETC. – URL: <https://www.fletc.gov/training-catalog>. (Дата обращения: 21.10.2019).

этом аспекте деятельность FLETC во-многом аналогична работе высшей школы DHPol в Германии.

Анализ современной литературы, посвященной системе подготовки в правоохранительных органах промышленно развитых зарубежных стран, позволяет выделить несколько общих моментов, характеризующих основные тенденции и проблемы в этой сфере.

Во-первых, большинство специалистов отмечают растущую потребность в дополнительной профессионализации полиции и необходимость более тесной интеграции полицейской деятельности и системы высшего образования, научно-практическом обосновании новых методов и технологий работы полиции.¹⁰³ При этом такая интеграция сопряжена с определенными сложностями из-за различий в социальных институтах образования и правоохранительной деятельности. Во многих случаях полицейские органы ориентированы на преимущественно практическую подготовку, которая может осуществляться непосредственно внутри полиции, тогда как образование с высокой составляющей академических, фундаментальных знаний и исследовательской работы считается избыточным. Тем не менее, рост потребности в профессионализации, в том числе за счет эффективного взаимодействия с ведомственными и гражданскими вузами, считается во многих странах Западной Европы, Северной Америки стратегическим направлением развития.

Во-вторых, дополнительная подготовка и обучение считаются неотъемлемыми элементами профессионализации, а ключевыми факторами успеха соответствующих программ являются специализация и адаптивность. Примеры реализации гибких форм ДПО в промышленно развитых зарубежных странах, таких как Германия и США, показывают, что дополнительное образование должно быть разнообразным как по форме, так и

¹⁰³ Paterson C. 'Adding value?' A review of the international literature on the role of higher education in police training and education // Police Practice and Research. – 2011. – Vol.12. – P. 286-297.

по содержанию, сфокусированным на конкретных знаниях и компетенциях, необходимых различным категориям сотрудников, и отвечать меняющимся условиям несения службы и угрозам общественной безопасности. Желаемые изменения в системе профессиональной подготовки также связываются с необходимостью менять образовательные подходы и, в частности, ориентироваться на принципы образования взрослых, а также философию полицейской деятельности, в которой ключевую роль играют проблемная ориентированность и взаимодействие с локальными сообществами¹⁰⁴.

В-третьих, признавая общую потребность в разнообразии специализированных мероприятий, можно зафиксировать определенные тематические области в работе правоохранительных органов, которые привлекают устойчивый и растущий интерес. Помимо текущих изменений в законодательстве, к ним относятся курсы и другие мероприятия, связанные с освоением новых видов технологий, контртеррористической деятельностью, проведением публичных мероприятий, эффективным взаимодействием с обществом и умением работать в поликультурной среде. В большинстве развитых стран последним двум пунктам уделяется особое внимание. Поскольку полиция рассматривается, прежде всего, как социальный институт, умение сотрудников полиции разного уровня взаимодействовать с гражданами, меньшинствами и общественностью становятся ключевыми компетенциями, не только влияющими на доверие ко всему институту правоохранительных органов, но и позволяющими решать вполне конкретные профессиональные задачи, такие как опрос свидетелей, допрос подозреваемых, профилактика правонарушений в специфических социальных контекстах. Рост значения подобных компетенций очевиден в США и странах

¹⁰⁴ White M.D., Escobar G. Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad // *International Review of Law Computers & Technology*. – 2008. – Vol.22. – P.119-134.

ЕС, которые в настоящее время переживают очередную волну миграционного кризиса.

В-четвертых, в системе профессиональной подготовки западных стран, как и правоохранительной системе в целом, значительно возрастает роль международной кооперации. Это особенно очевидно и актуально для стран Евросоюза, которые стремятся создавать общее образовательное пространство и площадки для обмена опытом и взаимодействия правоохранителей в целях повышения собственных компетенций, распространения лучших практик и налаживания эффективных каналов коммуникации. Ключевую роль в этих попытках играет Европейский полицейский колледж (CEPOL), имеющий статус агентства при Евросоюзе и обеспечивающий международное сотрудничество офицеров полиции стран ЕС¹⁰⁵. CEPOL регулярно организует специализированные курсы, семинары, конференции, программы обмена, управляет специальной образовательной платформой в сети Интернет, бесплатной для полицейских стран-участниц.

Современные тенденции развития образовательных моделей в территориальных правоохранительных системах промышленно развитых зарубежных стран, таким образом, при всем своем разнообразии, характеризуются общими чертами и проблемами. Поскольку российская правоохранительная система сталкивается с аналогичными проблемами (потребность в эффективном менеджменте, необходимость работать в усложняющейся социальной и культурной среде, рост запроса на выстраивание доверительных отношений с обществом и другое), изучение опыта промышленно развитых зарубежных стран становится актуальной и востребованной задачей по изучению возможностей использования апробированных многоуровневых технологий ДПО. Например, вопросам эффективного взаимодействия с общественностью и местными сообществами,

¹⁰⁵ CEPOL: Types of Learning / CEPOL. – URL: <https://www.cepol.europa.eu/education-training/our-approach/types-learning>. (Дата обращения: 21.10.2019).

которые находятся среди приоритетов в зарубежных странах, российская ведомственная система ДПО уделяет значимое внимание. Принятый в 2011 г. Федеральный закон «О полиции» содержит целый ряд принципов, напрямую относящихся к взаимодействию полиции и общества: открытость и публичность, общественное доверие и поддержка граждан, взаимодействие и сотрудничество.¹⁰⁶ Целесообразно не ограничиваться существующим взаимодействием российской правоохранительной системы и международных полицейских сил по линии INTERPOL, а сосредоточить дополнительные усилия на изучении уровня компетенций теоретических дисциплин (программ) территориального профессионального полицейского образования промышленно развитых зарубежных стран, определения видов и форм ДПО, приемлемых в Российской Федерации, с целью повышения эффективности ДПО российской полиции.

Проведенный сравнительный анализ подтверждает необходимость дополнительного прикладного исследования современного института ДПО в органах внутренних дел России, определения вариативных траекторий его совершенствования и трансформации, которые позволили бы привести результаты прохождения его сотрудниками ДПО в соответствие с социальными запросами современного российского общества. К данным аспектам исследования автор переходит во второй главе работы.

¹⁰⁶ Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции». Ред. от 01.04.2019. Ст. 8 -10.

ГЛАВА 2. ИНСТИТУТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ

2.1 Особенности человеческого и социального капиталов сотрудников органов внутренних дел и их влияние на деятельность института дополнительного профессионального образования

Федеральный закон Российской Федерации № 3-ФЗ «О полиции» закрепляет в качестве принципа организации профессиональной деятельности данного института, в статье 9, «общественное доверие и поддержку граждан». Закон также ставит задачу совместной работы с гражданами и их представителями в деле обеспечения общественной безопасности, основанной на принципах открытости, взаимного уважения и социального партнерства. Профессиональный и этический образ сотрудника органа внутренних дел является одним из показателей уровня общественного доверия и поддержки граждан. В аспекте темы исследования это означает необходимость обращения к критерию практики, обратной общественной связи в оценке качества профессиональной работы сотрудников органов внутренних дел на основе полученного ими основного и дополнительного профессионального образования.

Идентификационными маркерами профессиональной общности сотрудников ОВД выступают определенные качества личности, имеющих важное значение в полицейской деятельности: способность выстраивать конструктивные отношения с гражданами, профессиональные знания для принятия решений и лидерство социального статуса в предупреждении и пресечении правонарушений. Данные характеристики предполагают наличие у сотрудников определённого уровня профессиональной подготовки на базе образовательных институтов, подтверждающих их профессиональную

компетентность (уровень знаний, навыки их реализации, умение применять мотивационные, ценностные установки деятельности в интересах социума). Согласно проведенного анализа Т. Парсонсом понятия «профессионал» для социологии образования, профессионал-практик в современном обществе имеет авторитет, который базируется на его превосходящей «технической компетентности» в определённой области знания. Другими словами, техническая компетентность, служащая одной из главных определяющих характеристик статуса и роли профессионала, всегда ограничена особой «областью» знания и мастерства, и обладает «специфичностью функции».¹⁰⁷ Функционирование механизмов поведения профессионала, в соответствии с нормативными паттернами, принятыми в данный момент в обществе и внушаемыми текущими мотивационными установками одобрения и неодобрения, интегрирующего индивидуальные удовлетворения и социальные ожидания, зависит от тесного соответствия объективного достижения и оснований, и символов признания.¹⁰⁸

Анализ человеческого капитала профессиональных групп сотрудников ОВД, проходящих обучение в ДПО, в аспекте индивидуальных мотиваций сотрудников к дополнительной профессиональной подготовке, может «высветить» определённые нестабильности и риски функционирования института ДПО, но также и определённые возможности его динамичных изменений.

Проводником этих принципов выступает социально-коммуникационная функция ДПО в своих разнообразных формах. Под *социальной коммуникацией* в работе понимается информационное взаимодействие различных институтов, групп и индивидов на разных уровнях социальных отношений, начиная с международного уровня и заканчивая межличностным общением. Разные виды (институциональная, групповая,

¹⁰⁷ Парсонс Т. Профессии и социальная структура. (пер. с англ.) Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. - Glencoe (il): Free Press, 1954. - p. 34-49.// Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2015. № 4. С. 158. [153-170].

¹⁰⁸ Там же. С. 166-167.

межличностная и другие) социальной коммуникации взаимодействуют между собой, оказывая влияние на различные стороны жизни общества: меняют поведение индивидов и социальных групп; формируют убеждения, новые оценки, взгляды, ориентации; воздействуют на чувства, психологическое состояние личности; расширяют кругозор, сказываются на мировоззрении человека и другое.¹⁰⁹

Одной из важных задач МВД должна быть установка на рост доверия к сотрудникам ОВД со стороны граждан. При этом доверие к представителям органов внутренних дел, является значимым индикатором состояния правопорядка, степени соблюдения прав и свобод граждан, защищенности личности от противоправных посягательств, показывающим уровень преступности, насилия в обществе.¹¹⁰

Опрос слушателей Академии управления МВД России, проведенный в марте 2020 года показал, что почти половина респондентов в качестве препятствия взаимодействия органов внутренних дел с гражданами, общественными объединениями и средствами массовой информации с целью обеспечения общественного порядка и общественной безопасности, отметили проблемы у сотрудников ОВД с навыками работы. Отмечается рост числа ответов о наличии «внутренних трудностей, инертности в принятии решений» (2016 – 14%; 2020 – 30 %). При чем, указанные препятствия не связывают с недостаточным развитием законодательной/нормативной базы (2016 – 30%; 2020 – 6 %).

Меры по преодолению указанных трудностей, по мнению респондентов, следующие: необходимо «дополнительное обучение по вопросам организации взаимодействия с населением» (2016 – 32%; 2020 – 28%); нужен «выпуск методических пособий, рекомендаций и справочников по вопросам

¹⁰⁹ Виды социальной коммуникации. [Электронный ресурс]. URL: https://life-prog.ru/2_45454_vidi-sotsialnoy-kommunikatsii.html (дата доступа 25.05.2020).

¹¹⁰ Потапов В.В. Доверие населения к органам МВД как ключевой фактор повышения качества общественно-политических отношений. // Социально-политические науки. 2018. № 5. С. 37. [36-38].

организации взаимодействия с населением» (2016 – 28%; 2020 – 44%); необходимо «стимулирование собственной инициативы сотрудников для поиска новых форм взаимодействия с населением» (2016 – 26%; 2020 – 36%).

К числу значимых субъективных аспектов развития социального капитала сотрудников ОВД, то есть системы коммуникаций с гражданами, общественными объединениями, респонденты назвали недостаточное материальное стимулирование (2016 – 10%; 2020 – 30%) то есть данный показатель за исследуемый период (2016 – 2020 гг.) вырос в три раза. Имидж сотрудников ОВД, складывающийся из их нравственных и компетентностных характеристик, в качестве неизменно важного маркера уровня общественного доверия и поддержки граждан, отметили более 2/3 экспертов (2016 – 70%; 2020 – 70%).¹¹¹

Экспертное сообщество Общероссийского гражданского форума в качестве стратегии государственного развития ставит повышение уровня образования (30% ответивших). Это в полной мере относится к высшему профессиональному и дополнительному профессиональному образованию.¹¹²

Представленные данные свидетельствуют об особенностях существующей образовательной системы, в том числе дополнительного профессионального образования, сотрудников органов внутренних дел в современном российском обществе. Вместе с тем, руководство МВД административно контролирует процесс дополнительного профессионального образования в своей системе, о чем свидетельствует и ежегодный «План повышения квалификации и переподготовки сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2021 году».¹¹³ В нем количественно представлены (51903 человека) различных

¹¹¹ Там же.

¹¹² Образ будущего в представлении экспертного сообщества ОГФ. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.levada.ru/2017/12/08/obraz-budushhego-v-predstavlenii-ekspertnogo-soobshhestva-ogf/print/> (дата доступа 20.06.2020).

¹¹³ План дополнительного профессионального образования сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2021 году. [Электронный ресурс]. URL: https://вси.мвд.рф/Obrazovatel'naya_deyatelnost/fppp-i-pk/svedeniya-o-

категорий сотрудников ОВД территориальных органов МВД России (около 7 % личного состава сотрудников ОВД), которые планируется охватить повышением квалификации и профессиональной переподготовкой действующих работников правоохранительной сферы в рамках необходимости и служебных требований, в соответствии со статьей 76 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Вместе с тем, в исследовании не разделяется мнение отдельных авторов о том, что для эффективной деятельности полиции необходима смена парадигмы её деятельности. То есть предлагается процесс поэтапной трансформации полиции из правоохранительного органа, сущностным признаком которого является широкое применение законных мер принуждения, в общественно-ориентированный орган и профессиональную службу, оказывающую услуги в сфере обеспечения общественного порядка и безопасности. Итогом представляемой «социализации полиции» как новой парадигмы её деятельности, должно стать понимание полиции не как военизированного и правоохранительного института, а как государственного органа, деятельность которого связана с оказанием всесторонней помощи и услуг законопослушным гражданам в сфере общественной безопасности и порядка.¹¹⁴ В результате изменений отношений между полицией и гражданами по мере роста самосознания последних и приобщения к демократическим процессам в общественных отношениях, полиция больше не рассматривается как орган власти, приказам которого граждане должны следовать, а как государственное учреждение, которое должно объяснять и оправдывать то, что оно делает. Вследствие этого, согласно «философии

дополнительном-профессиональн; https://mvd.ru/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (дата доступа 20.06.2021).

¹¹⁴ Киселёв А. Некоторые вопросы социализации полиции в Европе на рубеже XX-XXI вв. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2016. 116 с.

полиции», граждане в некоторых европейских странах сегодня считаются клиентами.¹¹⁵ Конечно, надо учитывать, что выше приведённые доводы касаются деятельности полиции, в основном, в странах Западной Европы, где уровень жизни относительно высокий и рыночные условия жизнедеятельности граждан детально кодифицированы, что облегчает функционирование системы коммуникации полиции с гражданами. Однако миграционные риски последних лет, растущие риски рынка труда из-за пандемии коронавируса, рост неопределённости в жизни и деятельности граждан в этих странах, значительно ограничивают возможности полиции в оказании «всесторонней помощи и услуг законопослушным гражданам в сфере общественной безопасности и порядка».

Рассматривая социализацию полиции в России, посредством анализа Федерального закона от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции" Российской Федерации, можно сделать вывод, что в статье 1 законодатель акцентирует внимание на социальное значение полиции как правоохранительного социального института, необходимого для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства. Там же указывается на социальную ориентированность деятельности полиции, развитие её системы коммуникации с гражданами, отмечая помощь полиции всем людям, кто нуждается в ее защите от преступных и иных противоправных посягательств.

Существующие рыночные условия оказания платных и бесплатных услуг полицией «законопослушным гражданам», в условиях падения уровня и качества жизни большинства населения, будут способствовать дифференциации оказания этих услуг (нарушению принципа социальной справедливости и равенства всех перед законом), снижению доверия граждан к полиции.

¹¹⁵ Staubli S. Trusting the Police. Comparisons across Eastern and Western Europe. Verlag, Bielefeld, 2017. P. 18.

Вместе с тем основой социальной системы коммуникаций сотрудников ОВД с гражданами, то есть взаимодействия и сотрудничества между полицией и обществом является настоятельная необходимость повышения уровня вовлеченности отдельных людей, социальных групп, общественных организаций в процесс обеспечения безопасности и общественного порядка не может быть решена силами одной лишь полиции.

Основы социальной деятельности полиции сформулированы в Федеральном законе от 07.02.2011 N 3-ФЗ "О полиции", во введении к главе 2 «Принципы деятельности полиции»: уважение прав и свобод человека и гражданина, беспристрастность, открытость, общественное доверие и поддержка граждан. Как отмечают отдельные авторы, полиция должна быть «узнаваемой и доступной для населения»; знать население на подведомственной территории и быть известной ему; отзываться на нужды населения; прислушиваться к проблемам граждан; привлекать население; отчитываться в своих действиях и достигнутых результатах перед населением¹¹⁶. Без повышения уровня и качества профессиональной подготовки сотрудников ОВД реализация такой деятельности затруднительна.

В этом отношении интересны результаты опроса сотрудников ОВД центрального и приволжского регионов России по различным вопросам их повседневной работы, материального обеспечения и социального самочувствия, а также здоровья и семейной жизни¹¹⁷.

Среди них есть вопросы, касающиеся уровня профессиональной подготовки, профессионального образования сотрудников ОВД. Однако вызывает недоумение вывод авторов, на основе анализа ответов респондентов, что последние максимально согласны с высоким уровнем профессиональной подготовки сотрудников полиции, максимально согласны с тем, что в полиции

¹¹⁶ Щеголева Н.В. Полиция и общество: система и люди // Молодой ученый. 2013. № 2 (49). С. 267-269. URL: <https://moluch.ru/archive/49/6284/> (дата обращения: 05.11.2021).

¹¹⁷ Алексеев С. А., Шпилев Д. А., Шлягина Е. Н. Социальный портрет сотрудника полиции на современном этапе // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14. № 2. С. 275–283. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.2.275-283>

можно получить знания и связи, которые пригодятся после службы, в качестве одного из каналов вертикальной мобильности¹¹⁸. Сами респонденты из 15-ти ответов на вопросы с максимально положительным коэффициентом оценки: 2,9 – «Денежное довольствие сотрудников является основным средством их материального обеспечения» и с минимально положительным коэффициентом оценки: 0,27 – «У сотрудников полиции всегда хорошие отношения со своими коллегами по службе», поставили на три предпоследних места с минимально положительным коэффициентом оценки именно утверждения о том, что «Служба в полиции – это возможность получить хорошее высшее образование» (0,43), «В полиции можно получить знания и связи, которые пригодятся после службы» (0,32), «Профессиональная подготовка сотрудников полиции находится на высоком уровне» (0,31)¹¹⁹. Следовательно, оценка уровня своей профессиональной подготовки и профессионального образования сотрудниками ОВД не совпадает с оценками исследователей.

Среди проблем, наиболее актуальных для сотрудников ОВД, 31% опрошенных полицейских отметили «постоянные материальные трудности». При этом большинство из них указывает, что денежное довольствие сотрудников является основным средством их материального обеспечения, что свидетельствует о том, что у сотрудников полиции, по их мнению, невысокая зарплата.

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 полиции¹²⁰.

Мониторинг общественного мнения о деятельности полиции на региональном, районном уровне (муниципальные районы и городские

¹¹⁸ Там же. С.279.

¹¹⁹ Там же. С.280.

¹²⁰ Алексеев С. А., Шпилев Д. А., Шлягина Е. Н. Социальный портрет сотрудника полиции на современном этапе // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14. № 2. С. 278-280. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.2.275-283>

округа) проводимый совместно с общественными советами и ветеранскими организациями становится ещё одним каналом обратной связи с населением, элементом системы коммуникаций сотрудников ОВД с гражданами.

Социально значимыми показателями мониторинговых исследований являются: а) уровень защищённости населения от преступлений (в том числе на объектах транспорта); б) доверие граждан к полиции; в) эффективность её деятельности; г) уровень виктимизации населения. Такой мониторинг может способствовать эффективному ответу на такой внутренний вызов развития системы коммуникаций полиции с населением, как улучшение диалога и партнёрства с населением по вопросам обеспечения общественной безопасности.

Вместе с тем, существующая система оценки населением деятельности ОВД, как основной её критерий представляется неоднозначной, ввиду высокого уровня субъективности. Необходимо внедрение социологических методов опроса (например, шкала суммарных оценок Лайкерта, метод измерения социальной установки Терстоуна) для обеспечения объективности данных оценок.¹²¹

Вневедомственная форма сбора социологической информации и стандартная методика проведения опросов в субъектах Российской Федерации гарантирует её объективный характер, сравнимость результатов и возможность оценок региональных изменений в общественном мнении о деятельности полиции.

Учёные из Всероссийского научно-исследовательского института МВД России определяют четыре направления совершенствования мониторингового информационного обеспечения:¹²²

¹²¹ Likert R. A Technique for the Measurement of Attitudes // Archives of Psychology. 1932. - Vol. 22. - No.140. - P. 1-55; Thurstone L.L. Multiple factor analysis // Psychological Review. 1931. - Vol. 38, № 5. - P. 406-427.

¹²² Бражников Д. Полиция о себе и об общественном контроле. Мониторинг общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://7dogs.livejournal.com/688375.html> (дата обращения: 05.11.2021).

- сочетать опрос граждан по вопросам оценки деятельности органов внутренних дел с анализом региональной «блогосферы» для выявления проблемных, конфликтогенных областей взаимодействия полиции с населением;
- ежегодно проводить «круглые столы» с участием журналистского сообщества, общественных, правозащитных организаций, исследовательских социологических центров, специалистов региональных образовательных высших учебных учреждений по социологической специальности;
- развивать и стимулировать общественный интерес к правоохранительной тематике, состоянию правовой грамотности населения для информирования граждан в электронных СМИ о различных аспектах служебной деятельности подразделений полиции и для предоставления гражданам возможности высказать своё мнение о её работе;
- развивать новые формы взаимодействия с интернет-аудиторией для создания регионального экспертного интернет-сообщества, поддержания постоянного диалога и конструктивного обмена мнениями заинтересованных пользователей интернета и сотрудников полиции по актуальным вопросам обеспечения общественной безопасности в регионе.

Следствием качественной образовательной подготовки современного сотрудника ОВД для выполнения государственных профессиональных служебных, установленных законом, обязанностей, выступает высокий профессионализм сотрудника ОВД в сочетании с его общей и правовой культурой, корректно-уважительным отношением к гражданам, независимо от их социального статуса, этнической и конфессиональной принадлежности.

В качестве особенностей важного элемента человеческого капитала сотрудников ОВД, следует отметить, что средняя заработная плата («денежное довольствие») сотрудников ОВД России в 2020 году составляла 35-40 тыс. руб. / мес. (в Москве – более 50). Это – невысокий уровень доходов для

квалифицированных государственных служащих. Что же заставляет выбирать образовательную и профессиональную траекторию сотрудника системы МВД России для 6% молодёжи – абитуриентов в 2020 году (посредством полицейских колледжей, юридических факультетов, институтов, академий МВД)?¹²³ Прежде всего – значимый социальный статус государственного служащего, а также профессиональная деятельность в силовых структурах государства, где родственно-клановые социальные фильтры ослаблены для умственно и физически развитой молодёжи разных страт общества.

Поэтому классическая теория человеческого капитала, например, у Г.С. Беккера,¹²⁴ продолженная в отечественных исследованиях,¹²⁵ где утверждается корреляция между его уровнем развития и уровнем дохода индивида, не подтверждается в России, в отличие от стран Запада. В Германии, Великобритании, США зарплата полицейского, в среднем, составляет: 2000 евро/мес. (142 тыс. руб.); 2500 ф. ст./мес. (200 тыс. руб.); 5500 долл./мес. (350 тыс. руб.), соответственно. Для исследований в российской социологии образования более адекватна теория человеческого капитала, разработанная в трудах Бурдьё, Коллинза и других авторов.¹²⁶ Разработанная ими «теория отбора» (аллокативная теория) представила социальный институт образования не с позиции его экономического вклада в развитие человеческого капитала, а его вклада в воспроизводство социального неравенства и социальной структуры общества. В их исследованиях человеческий капитал выступил социальным индикатором распределения людей в обществе, в различные зоны

¹²³ Косарева А. Самые востребованные профессии для поступления в 2021 году. URL: <https://propostuplenie.ru/article/samy-e-vostrebovannye-professii-dlja-postuplenija-v-2021-godu/>

¹²⁴ Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. / Перевод с англ. Р.И. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 670 с.

¹²⁵ Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. 2015. № 1. С. 137–181; Аникин В.А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). 2018. Том 10, № 2. С.90-117. DOI: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.090-117

¹²⁶ 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.

социального пространства, то есть индикатором воспроизводства социального неравенства в обществе. При этом социальные неравенства в современной России обусловлены значительным влиянием неэкономических факторов распределения образования в современной России. Аллокативная теория человеческого капитала не связывает институт образования с единственным источником повышения дохода и продуктивной деятельности индивида. Влияние системы образования и прироста компетентности может быть значительным или малым в зависимости от социальных условий, поиск и выявление которых становятся отдельной исследовательской задачей для ученых.¹²⁷

К авторскому исследованию участия сотрудников ОВД в программах дополнительного профессионального обучения на основе экспертного анализа и измерения мотивации, ожидаемых и реальных результатов, эффективности программ ДПО в системе МВД мы и переходим.

2.2 Отношение слушателей образовательных учреждений – сотрудников органов внутренних дел к деятельности института дополнительного профессионального образования

Необходимость актуальных и достоверных знаний о процессе функционирования существующей образовательной системы и ее восприятии ключевыми субъектами, обусловила проведение авторского социологического исследования восприятия и отношения на основе внутренней и внешней мотивации к деятельности института ДПО сотрудниками ОВД. В

¹²⁷ Попов Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода //Социологические исследования, 2020. № 11.С.27- 38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5

совокупности с исследованиями других специалистов,¹²⁸ полученные данные, позволяют дать достаточно точное представление о текущем состоянии системы ДПО в правоохранительных органах РФ и закладывают основу для ее трансформации в соответствии с функциями МВД и социальными запросами общества в целом.

Эмпирическое исследование было направлено на решение следующих задач: оценить опыт участия сотрудников ОВД в программах дополнительного профессионального обучения; установить основные мотивы участия в программах ДПО; представить воспринимаемые результаты обучения; выявить воспринимаемые потребности и ожидания от института ДПО; выделить факторы, негативно влияющие на качество исполнения служебных обязанностей; сравнить фактическое и востребованное содержание программ ДПО в системе МВД; определить вклад программ ДПО в повышение качества исполнения служебных обязанностей.

Участники исследования (выборка). Исследование было проведено среди слушателей Всероссийского института повышения квалификации (ВИПК) МВД России (г. Домодедово) и его территориальных подразделений, Факультета переподготовки и повышения квалификации Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя (МосУ МВД) и сотрудников территориальных органов внутренних дел, имеющих опыт прохождения ДПО. Указанные учебные заведения, осуществляющие профессиональную переподготовку и повышение квалификации сотрудников ОВД,

¹²⁸ 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; Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – №4. – С.172-175; Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015; 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.

систематически ведущие научную и методическую работу и составляющие ядро российской системы ДПО в правоохранительной сфере, представляют особый интерес с точки зрения целей настоящего исследования именно потому, что их деятельность определяет фактическое содержание социально-управленческой и образовательной модели ДПО, которая реализуется в настоящее время в российской правоохранительной системе. В исследовании приняли участие сотрудники ОВД, проходившие обучение по программам ДПО в указанных учебных заведениях в период с сентября по декабрь 2019 г. В выборку попали слушатели, проходившие обучение в указанный период. Размер выборки $N = 384$ респондента. Анкетирование проводилось раздаточным методом под контролем анкетёра. Тип выборки: простая, целенаправленная, референтная группа.

Основные социально-демографические характеристики респондентов представлены в таблице 2.1. В исследовании приняли участие сотрудники ОВД с разным опытом службы.

Таблица 2.1 – Социально-демографические характеристики участников исследования, в % от общего числа ($N=384$)

Характеристика	Респондентов	
	чел.	% от общего числа
Пол:		
мужской	191	49,7
женский	193	50,3
Возраст, лет:		
21-30	70	18,2
31-40	205	53,4
41-50	104	27,1
старше 50	5	1,3

Средний стаж службы в системе МВД среди респондентов составил 12,4 лет. При этом распределение респондентов по стажу выглядит следующим образом менее 5 лет у 20,7% ответивших, от 6 до 10 лет стажа – у 19,4%, от 11 до 20 лет стажа – у 48,4%, более 20 лет стажа – у 11,6%. (таб. 2.2):

Таблица 2.2 – Распределение респондентов по стажу службы в ОВД, в % от числа ответивших

Стаж, лет	Доля от общего числа ответивших, %		
	мужчины	женщины	всего
менее 5	6,5	14,2	20,7
6-10	12,6	6,7	19,4
11-15	11,8	14,0	25,8
16-20	12,1	10,5	22,6
более 20	6,7	4,8	11,6
Всего	49,7	50,3	100,0

Представленные данные показывают, что состав выборки достаточно разнороден как с точки зрения социально-демографических характеристик, так и с точки зрения стажа службы, который является важным потенциальным фактором, влияющим на восприятие потребностей службы и оценки соответствия им обучения в системе ДПО. Выборка также представляет различные категории сотрудников ОВД. Наибольшая часть респондентов (43,2%) относится к среднему начальствующему составу, еще треть (33,6%) – к старшему начальствующему составу. Более половины респондентов (62,5% ответивших) занимает текущую должность в течение 1-5 лет; еще 20,3% – от 5 до 10 лет. Остальные имеют стаж службы на текущей должности менее 1 года (9,9%) либо более 10 лет (7,3%).

Сформированная выборка обладает достаточной представительностью по возрасту, стажу службы и относительной представительностью по полу, чтобы оценить, как общие тенденции в восприятии института ДПО сотрудниками ОВД, так и роль отдельных социально-демографических и социально-профессиональных факторов в их мотивации, ожиданиях от дополнительного образования, отношении к полученным результатам и возможности их использования в профессиональной деятельности.

Методы и инструментарий исследования. Исследование было проведено методом анкетного структурированного интервью слушателей указанных высших учебных заведений. Респонденты самостоятельно заполняли анкеты во время обучения по программам ДПО в ВИПК МВД России и МосУ МВД России. Инструментарий исследования представлен структурированной анкетой, включающей 19 пунктов. Содержание анкеты разрабатывалось с учетом возможности сопоставления с результатами предыдущих исследований, проведенных в ВИПК МВД России в 2015 г. (входное анкетирование – N=318, выходное анкетирование – N= 241 чел.)¹²⁹, а также серии ежегодных мониторинговых исследований ВИПК за 2011-2015 гг., основные итоги которых приведены в статье Е.А. Тульской.¹³⁰ Образец анкеты представлен в *Приложении* данной работы.

Структура и содержание инструментария отражают цели и задачи исследования. В таблице 2.3 приведена информация об операционализации основных содержательных понятий, использованных для решения задач исследования.

Таблица 2.3 – Операционализация основных понятий исследования

Понятие исследования	Эмпирические индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса в анкете
Опыт участия в программах ДПО	Количество пройденных за время службы программ ДПО	Порядковая	4
Мотивация участия в ДПО	Личные мотивы участия в программе ДПО Общие причины участия сотрудников ОВД в программах ДПО	Порядковая Порядковая	6 13

¹²⁹ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.

¹³⁰ 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.

Понятие исследования	Эмпирические индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса в анкете
Условия принятия решения об участии в ДПО	Субъект принятия решения о направлении на дополнительное обучение	Порядковая Порядковая	7
	Наличие возможности выбора вида, места и направления обучения		8
Институциональные функции ДПО (фактические)	Выбор задач, решаемых в настоящее время системой ДПО в МВД, для среднего начальствующего состава Выбор задач, решаемых в настоящее время системой ДПО в МВД, для старшего начальствующего состава	Номинальная (множественный выбор)	10
Институциональные функции ДПО (ожидаемые)	Выбор задач, которые должны решаться системой ДПО в МВД, для среднего начальствующего состава Выбор задач, которые должны решаться системой ДПО в МВД, для старшего начальствующего состава	Номинальная (множественный выбор)	11
Институциональные факторы нарушения функций правоохранительных органов	Оценка факторов, негативно влияющих на качество исполнения сотрудниками ОВД служебных обязанностей	Номинальная (множественный выбор)	12
Содержание программ ДПО (фактическое)	Оценка знаний, умений, навыков, фактически получаемых в ходе обучения по программам ДПО в системе МВД, для среднего начальствующего состава Оценка знаний, умений, навыков, фактически получаемых в ходе обучения по программам ДПО в системе МВД, для старшего начальствующего состава	Номинальная (множественный выбор)	14

Понятие исследования	Эмпирические индикаторы	Тип шкалы	№ вопроса в анкете
Содержание программ ДПО (ожидаемое)	Оценка знаний, умений, навыков, которые должны приобретаться в ходе обучения по программам ДПО в системе МВД, для среднего начальствующего состава	Номинальная (множественный выбор)	15
	Оценка знаний, умений, навыков, которые должны приобретаться в ходе обучения по программам ДПО в системе МВД, для старшего начальствующего состава Оценка ключевого отличия программ ДПО для среднего и старшего начальствующего состава		16
Результаты дополнительного обучения	Оценка соответствия программы обучения направлению служебной деятельности	Порядковая Порядковая	9
	Оценка полезности знаний, полученных в ходе ДПО, для служебной деятельности		17

Источник: составлено автором

Структура и содержание инструментария отражают цели и задачи исследования. В таблице 2.3 приведена информация об операционализации основных содержательных понятий, использованных для решения задач исследования. Заполненные анкеты были закодированы и обработаны в программе IBM SPSS. Общее число кодируемых переменных составило 126.

Результаты и анализ. Полученные в ходе исследования данные позволили оценить текущее состояние дополнительного профессионального образования в системе МВД России, а в сопоставлении с данными других авторов – оценить некоторые тенденции его развития. Рассмотрим подробнее ключевые результаты проведенного исследования.

Ценность и специфическая роль института ДПО с точки зрения всей системы правоохранительных органов, определяются тем, в какой мере он способствует решению проблем, существующих в системе МВД в целом, путём повышения уровня профессиональной подготовки его сотрудников.

Предыдущие исследования, проведенные российскими специалистами, показывают, что недостаточный профессиональный уровень является самой распространенной причиной неэффективного исполнения служебных обязанностей, причем такая оценка, данная самими сотрудниками ОВД, носит устойчивый характер на протяжении последних лет. Так, Е.А. Тульская приводит результаты регулярных мониторинговых опросных исследований, проведенных, в общей сложности, на выборке из 18,2 тыс. слушателей ведомственных программ ДПО (в ВИПК МВД). Согласно этим результатам, в среднем в течение 2011-2015 гг. респонденты оценивали важность отдельных причин неэффективности служебной деятельности сотрудников ОВД следующим образом: низкий профессиональный уровень – 35,5% (от общего числа респондентов); формализм при выполнении служебных обязанностей – 25,2%; низкая поддержка со стороны населения – 16,3%; правовая некомпетентность сотрудников – 9,0% и другое.¹³¹ При этом распределение ответов оказывается очень устойчивым и мало меняется на протяжении последних лет. Аналогичные данные представлены и в отчете ВИПК.¹³² *Экспертные оценки, даваемые специалистами, также показывают, что фактический уровень теоретических и практических знаний сотрудников ОВД, их способы и алгоритмы решения служебных задач зачастую не соответствуют современным требованиям.*¹³³ С учетом имеющихся данных и оценок, можно утверждать, что институт ДПО является важным звеном в обеспечении эффективного функционирования всей системы правоохранительных органов, несущий ответственность за решение одной из наиболее важных проблем органов внутренних дел: повышение компетентности и компетенций сотрудников. Чтобы проверить и

¹³¹ Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) // Вестник ВИПК МВД России. – 2016. – №3. – С.65-66.

¹³² Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. – С.4.

¹³³ 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.

актуализировать результаты предыдущих исследований, в проведенном опросе слушателям программ ДПО было предложено назвать факторы, негативно влияющие на исполнение служебных обязанностей сотрудниками ОВД. При этом респонденты могли выбрать до трех вариантов ответа из предложенного списка или предложить собственный.

Несмотря на различия в инструментарии, полученные нами результаты, в целом, соответствуют более ранним данным, представленным Е.А. Тульской. На первом и втором местах в ранжированном перечне факторов находятся формализм при исполнении служебных обязанностей (18,8% ответивших) и недостаток поддержки со стороны населения (14,1% ответивших). Фактор дифференцированной профессиональной подготовки сотрудников ОВД в данном исследовании представлен вопросами, об уровне подготовки двух категорий сотрудников (руководство и правоприменители), их суммарный ответ равен 23,1%, что делает этот фактор наиболее значимым (см. рис. 2.1.). Меньшие значения в процентах объясняются большим количеством факторов (10) в предложенном списке. Обращает на себя внимание, что *респонденты признают достаточно существенной проблему дефицита горизонтального обмена опытом: отсутствие знания того, как другие подразделения решают практические проблемы*, отметил, в общей сложности, почти каждый четвертый респондент.

Несложно видеть, что восприятие действующими сотрудниками ОВД ключевых проблем неэффективности служебной деятельности подтверждает потенциальную ценность ДПО как института, способного сыграть главную роль в их устранении. Более половины (51,5%) от общего «веса» факторов, негативно влияющих на служебную деятельность, находятся в сфере прямой ответственности системы ДПО и непосредственно связаны с задачами трансфера знаний и развитием компетенций сотрудников (повышение профессионального уровня, передача передового опыта, развитие правовых компетенций).

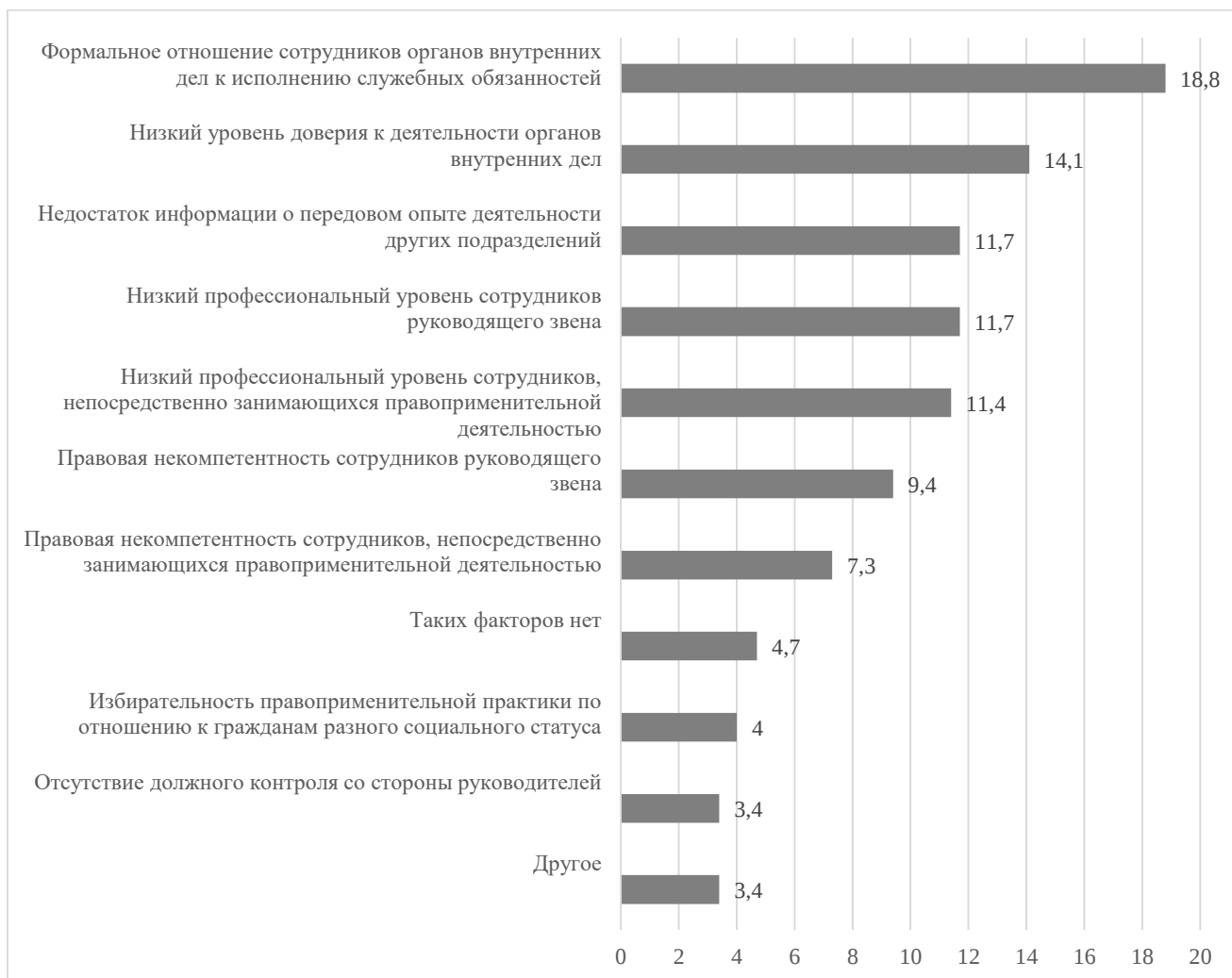


Рисунок 2.1. Факторы, негативно влияющие на исполнение служебных обязанностей сотрудниками ОВД (% от общего числа совершенных выборов)

Осознание действующими сотрудниками актуальности проблем профессионального развития заставляет ожидать от них высокой степени вовлеченности в деятельность ДПО. Этому способствует обязательный характер повышения квалификации (не реже одного раза в 5 лет), являющийся одной из ключевых институциональных характеристик института ДПО в бюджетной сфере РФ, включая деятельность правоохранительных органов. Учитывая, что нормативные требования предполагают периодичность повышения квалификации, существующая система обеспечивает постепенное накопление опыта участия в программах ДПО, который задает условия для сравнения и более рефлексивной оценки

сотрудниками качества обучения и его ценности с точки зрения служебной деятельности. С другой стороны, обязательность требований создает риски формального отношения к обучению со стороны всех участников образовательного процесса, влияя на мотивацию, содержание и результаты обучения.

Согласно результатам исследования, более половины опрошенных слушателей уже имели опыт участия в программах ДПО. Треть ответивших на соответствующий вопрос (33,2%) проходили дополнительное обучение один раз, 14,8% – два раза, 10,3% – три раза и более. Не имеют такого опыта 41,7% респондентов. Различия в опыте отражают различия в возрасте и общем стаже службы в системе ОВД. Эти данные, в целом, соответствуют типичной для ВИПК ситуации: по итогам исследования 2015 года, предыдущий опыт повышения квалификации имелся у 49% слушателей¹³⁴. Некоторое снижение числа «новичков» может объясняться как особенностями конкретного набора слушателей, так и возросшим за последние несколько лет охватом сотрудников ОВД ведомственным институтом ДПО, в котором лидируют ВИПК МВД России, Московский университет МВД им. В.Я. Кикотя, а также некоторые другие ведомственные заведения. Однако у ряда слушателей имеется также опыт повышения квалификации в гражданских вузах. В отличие от опыта участия в ДПО, возможное влияние формальных институциональных требований на мотивы и условия принятия решений сотрудниками ОВД в предыдущих исследованиях не были отражены. Результаты проведенного опроса позволяют оценить, как личные мотивы участия в программах ДПО, так и представление респондентов об изучаемых образовательных программах.

Ответы респондентов на вопрос о доминирующих мотивах участия в программах ДПО, основанные на их личных оценках (в % от общего числа ответивших), показали, что у ответивших на данный вопрос респондентов,

¹³⁴ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С.2.

доминируют два мотива: профессионального развития (58,7% ответов) и соответствия институциональным требованиям (32,6% ответов). На первый взгляд может показаться, что доминирование мотива профессионального развития свидетельствует о высоком уровне личной мотивированности сотрудников ОВД. Однако, ситуация является несколько более сложной. Во-первых, обращает на себя внимание, что почти треть респондентов прямо указывает, что проходят обучение из-за наличия формальных требований к повышению квалификации, то есть, руководствуются внешними мотивами. Во-вторых, мотивы, которые можно назвать стратегическими, связанные с возможностью использования повышения квалификации для вертикальной или горизонтальной профессиональной мобильности, в совокупности были выбраны лишь у 8,2% респондентов. Такие результаты говорят о том, что в сложившейся институциональной системе личные инвестиции в развитие человеческого капитала не обеспечивают должной отдачи в виде карьерного роста, что подтверждают другие независимые источники¹³⁵. То есть профессиональное развитие как повышение уровня профессиональной подготовки сотрудника ОВД через систему ДПО, в текущих условиях мало связано с его карьерным ростом по субъективным (вакансии) и объективным (служебные нормативы) причинам. Вместе с тем личное профессиональное развитие без соответствующего роста карьерных возможностей вряд ли соответствует интересам развития самого правоохранительного института. Имеют значимость и ответы респондентов при выборе варианта «другое» (5,1% ответов), допускавшем возможность самостоятельно определить мотивы участия в программах ДПО. Большинство свободных ответов прямо указывали на несамостоятельность принятия решения и даже на нежелание проходить обучение: «Лично я решения не принимала», «Не хотел», «Обязало руководство» и т.п. Лишь в единичных случаях (суммарно 0,6%) указывались

¹³⁵ Бавсун И. Г., Ильин С. А. Организация дополнительного профессионального образования резерва руководящего состава территориальных органов МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3(74). С. 48–52.

утилитарно-практические, по направленности, внешние мотивы (возможность отдохнуть от работы, пообщаться с коллегами).

Анализ условий принятия решения подтверждает преобладание формально-институциональных факторов (стимулов поощрения/наказания внешней мотивации) участия в дополнительном обучении. Так, при ответе на открытый вопрос о том, кто принимал решение о направлении на дополнительное обучение, подавляющее большинство (98,2% ответивших) указали на вышестоящее руководство. Формулировка вопроса могла допускать неоднозначное толкование: формальное решение о направлении на учебу принимает руководство, однако инициатива может исходить и от самого сотрудника. Однако лишь менее 2% респондентов заявило о наличии такой собственной инициативы. Дополнительный вопрос о возможности выбора вида, места и направления обучения показал, что уровень самостоятельности, как проявление внутренней мотивации на основе потребности в автономии (возможности выбора), сотрудников ОВД в планировании своих образовательных возможностей незначителен. Например, лишь 15,1% респондентов (16,1% ответивших) заявили, что такая возможность у них была; остальные приняли участие в повышение квалификации централизованным, директивным методом, без возможностей повлиять на решение.

Чтобы оценить возможное влияние контекста проведения опроса на ответы о видах мотивации сотрудников, респондентам было предложено оценить наиболее значимые *внешние и внутренние мотивы* участия в дополнительном обучении на основе теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. В данном исследовании внешние мотивы этой теории (стимулы, чувство долга, ценность целей) представлены мотивами: «увеличение уровня денежного содержания», «исполнение требований законодательства», «перспективы продвижения по службе». Внутренние мотивы (потребность в компетенции, в автономии, в коммуникации) представлены мотивами: «личное стремление к своему профессиональному развитию»,

«несоответствие базового образования виду служебной деятельности», «предстоящая смена профиля служебной деятельности». Было сделано предположение, что эти два вида мотивов можно рассматривать как части единого конструкта, то есть как общую, типичную ситуацию, какой она видится сотрудникам ОВД. Тогда можно более точно понять факторы участия в программах ДПО с позиции указанной выше теории самодетерминации. Структура данного вопроса, в целом, соответствовала элементам внутренней мотивации личности, однако была дополнена элементом внешней мотивации – стимулами. Кроме того, чтобы лучше отразить возможность одновременного действия различных мотивов, респондентам было предложено выбрать до двух вариантов ответа. Сопоставляя полученные результаты с описанием внутренних мотивов респондентов (потребность в компетенции) прохождения дополнительного обучения, можно видеть, что оценки роли формальных институциональных требований в обоих случаях практически идентичны. Одновременно, при оценке ситуации в целом, безотносительно к себе, респонденты гораздо более сдержанно оценивают роль мотива профессионального развития. Относительный вес данного мотива уменьшился почти на 20 процентных пунктов. Напротив, внешние мотивы оказались выражены гораздо более явно. Особенно это касается потенциальной роли учёбы в ДПО, в вертикальной профессиональной мобильности. Более выраженным оказалось и ролевое соответствие мотивам «чувство долга», «ценности целей», которые можно отнести к внешним мотивам. Хотя профессиональное развитие сотрудника (декларируемая цель дополнительного профессионального образования) признается значимым как внешними, так и внутренними мотивами принятия решения о получении сотрудником ДПО, более существенное значение играют внешние стимулы. Полученные данные позволяют предположить, что, когда речь не идет о внутренней мотивации, респонденты склонны более реалистично оценивать факторы участия в программах ДПО. При оценке же совокупности внешних и

внутренних мотивов, по всей видимости, имеет место эффект социально-одобряемых ответов, заставляющий респондентов селективно определять значимость отдельных элементов внешней или внутренней мотивации, особенно в определенных культурных институциональных контекстах, в частности, образовательных¹³⁶. Предположив, что на величину такого эффекта могут оказывать внешние социально-демографические характеристики, а также опыт участия респондентов в программах ДПО, был проведен дополнительный анализ. В результате было выявлено статистически значимое влияние гендерного фактора (критерий *хи-квадрат* = 11,3; ст. св. = 5; значимость различий по χ^2 Пирсона $p < 0,05$). Слушатели женского пола значительно более, чем мужского оценивали роль внутреннего мотива профессионального развития («потребность в компетенции») как основания своего участия в дополнительном обучении. Мужчины, напротив, более высоко оценивали роль различных внешних мотивов. Некоторое значение также имел профессиональный стаж респондентов: новички, в целом, выше оценивали роль внутренних мотивов развития личности, и ниже – внешние мотивы. Такие данные заставляют предположить, что помимо фактора социальной желательности, на ответы слушателей оказывает влияние и социально-демографические характеристики. Для сотрудников ОВД мужского пола, в целом, характерны более утилитарно-практические мотивы по направленности и содержанию, тогда как сотрудники женского пола склонны в большей мере рассматривать дополнительное профессиональное обучение именно как способ развития своего человеческого капитала, на основе внутренней мотивации. Однако при этом они также не рассматривают его в качестве ресурса и условия профессиональной мобильности. Результаты опроса позволяют не только оценить особенности мотивационной структуры

¹³⁶ Как показывают исследования, такого рода эффекты могут быть существенным фактором, искажающим результаты исследований, в которых затрагивается личность респондента. См., напр.: Paulhus D.L. Socially desirable responding: the evolution of a construct. In: *The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement* / Ed. by H.I. Braun, D.N. Jackson, D.E. Wiley. – Mahwah: Erlbaum, 2002. – P.49-69; Lalwani A.K., Shrum L.J., Chiu C.-y. Motivated response styles: the role of cultural values, regulatory focus, and self-consciousness in socially desirable responding // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2009. – Vol. 96. – P. 870-882.

слушателей, но и оценить восприятие самого института ведомственного дополнительного образования: его функций, содержания и результатов. Проведенные ранее исследования показали, что слушатели программ ДПО считают, что среди основных функций данного института главными являются три. Во-первых, получение информации об опыте деятельности ОВД в Российской Федерации. Во-вторых, повышение уровня теоретических знаний. В-третьих, овладение навыками исполнения служебных обязанностей, соответствующими их занимаемой должности.¹³⁷ Варианты ответа на вопрос о смысле повышения квалификации выбрали, соответственно, 28,6%, 25,2% и 22,0% респондентов.

С целью сопоставления данных, а также расширения и углубления понимания функционирования системы ДПО, была рассмотрена оценка респондентами восприятия институциональных функций ДПО с учетом двух дополнительных факторов: уровня занимаемой должности сотрудников, а также соответствия между фактическими и ожидаемыми институциональными функциями. В таблице 2.4 показано распределение ответов респондентов на вопрос о фактических и ожидаемых (желательных) задачах системы ДПО в правоохранительной системе РФ (респонденты могли выбрать до двух вариантов ответа). В полученных данных, очевидны выраженные различия в восприятии фактических и ожидаемых (идеальных) функций ДПО.

Обобщив полученные оценки для двух категорий сотрудников ОВД, эти различия можно визуализировать следующим образом (рис. 2.2).

Ключевое наблюдение, которое можно сделать, анализируя полученные данные, заключается в следующем: в настоящее время институт ДПО в системе правоохранительных органов более ориентирован на трансляцию теоретических, формальных знаний, тогда как его ожидаемая ценность связана с передачей практического опыта и знаний.

¹³⁷ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С.5.

Таблица 2.4 – Основные задачи института ДПО сотрудников ОВД, в % от общего числа совершенных выборов респондентами (N=384).

Задача института ДПО	Для среднего начальствующего состава		Для старшего начальствующего состава	
	фактические	ожидаемые	фактические	ожидаемые
Повышение общеобразовательного уровня сотрудников	31,7	23,9	24,7	17,0
Изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	23,3	20,1	26,3	19,7
Совершенствование практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности	22,6	33,1	17,0	26,5
Доведение информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России	10,4	16,5	18,2	26,7
Доведение информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств	2,2	2,4	4,9	3,8
Профилактика профессионального выгорания	2,4	3,1	3,5	4,6
Формальное выполнение требований нормативно-правовых документов	7,4	0,9	5,4	1,7

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа

Эта закономерность носит достаточно универсальный характер и показывает, что потребности сотрудников ОВД в практических компетенциях, необходимых им для служебной деятельности, существующим институтом в достаточной мере не удовлетворяются. При этом зарубежный опыт деятельности правоохранительных органов считается ограничено применимым для российской практики и не рассматривается в качестве значимого примера для ДПО МВД России.

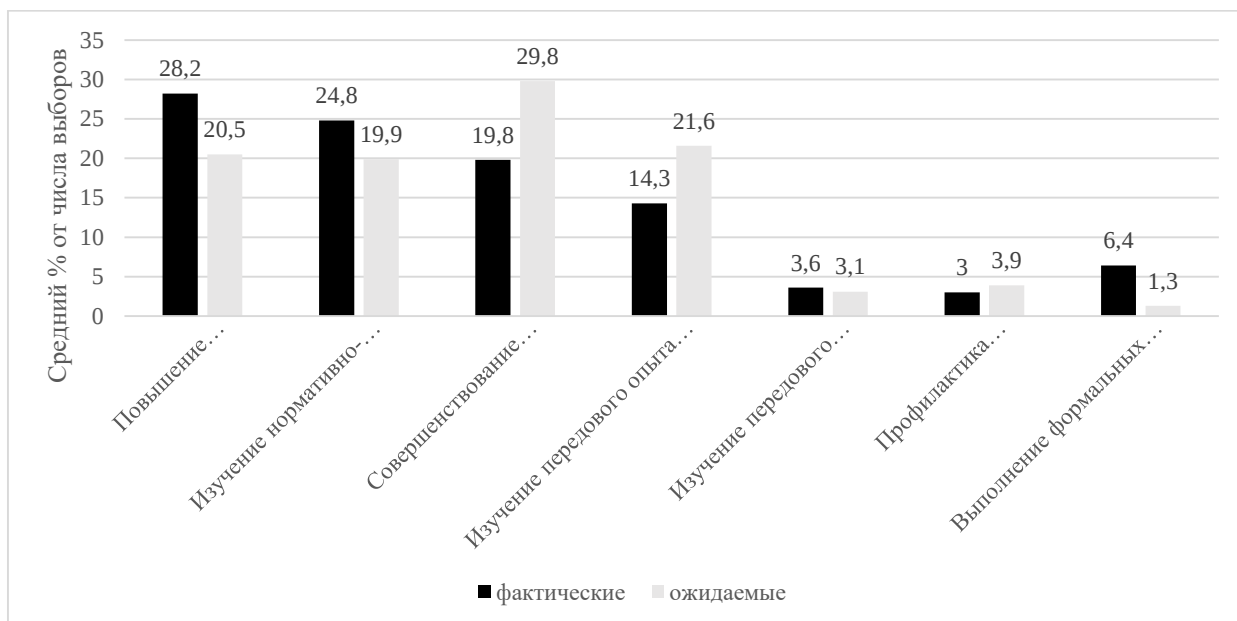


Рисунок 2.2. Фактические и ожидаемые задачи ДПО, в % от общего числа совершенных выборов респондентами, в среднем для двух категорий сотрудников (N=384).

При интерпретации полученных данных, безусловно, следует учитывать, что речь идет именно о восприятии институциональных функций одной категорией образовательных субъектов – слушателями, действующими сотрудниками ОВД. Для системы профессионального образования такая ситуация не удивительна, поскольку его потребители мотивированы в большей мере именно получением тех навыков и знаний, которые легче всего интерпретируются в контексте их практической служебной деятельности и оказывают на нее непосредственный эффект.

Как известно из социологической теории, функции социальных институтов редко ограничиваются их восприятием субъектами, непосредственно вовлеченными в их деятельность.¹³⁸ Поэтому воспринимаемый разрыв между фактическими и ожидаемыми задачами системы ДПО не должен восприниматься как признак её дисфункциональности. Систематизирующие теоретические знания формируют универсальные компетенции, а потому могут быть более

¹³⁸ Мертон Р. Явные и латентные функции / Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2006. – С.105-187.

функциональными с точки зрения долгосрочных эффектов профессиональных институтов. Вместе с тем, задачи ДПО связаны в большей мере с ее способностью быстро и оперативно восполнять дефицит компетенций, необходимых для профессиональной деятельности¹³⁹. В этой связи, воспринимаемый разрыв может действительно свидетельствовать о существующих проблемах ДПО в российских правоохранительных органах. Предположив, что более опытные сотрудники могут дать более точные экспертные оценки функционирования ДПО, в эмпирическом исследовании был проведен дополнительный анализ. Для этого в работе были повторены предыдущие расчеты с дополнительным параметром, разделив всех респондентов на две большие группы: тех, чей стаж менее 5 лет, и тех, чей стаж службы превышает 5 лет.

Сопоставление показало, что больший опыт и знакомство с деятельностью органов внутренних дел не влияют на представление о том, в чем должно заключаться повышение квалификации профессионалов в этой сфере. Так, если среди сотрудников с небольшим стажем ДПО ассоциируется, прежде всего, с повышением общеобразовательного уровня (27,9%), то для более опытных слушателей ее приоритетная функция – это изучение нормативно-правовой базы (32,5%). Такое расхождение может объясняться различным профессиональным уровнем сотрудников. Однако показательны воспринимаемые различия между ожидаемыми и фактическими задачами ДПО. Как показали результаты исследования, опытные сотрудники гораздо более остро чувствуют несоответствие между необходимым и фактическим уровнем получения практических знаний и навыков: соответствующая дельта оценок составила 15,4 процентных пункта (п. п.), почти в два раза выше, чем для более молодых сотрудников. Аналогично, отрицательная дельта оказалась наиболее высокой для оценки важности изучения нормативно-правовой базы, которая для опытных сотрудников составила - 11,5 п. п., а для новичков –

¹³⁹ Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В.Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014.

только - 4,1 п. п. То есть, более опытные сотрудники, лучше понимающие фактические потребности в компетенциях, более критично оценивают существующую систему ДПО с точки зрения ее соответствия актуальным потребностям профессионалов. Социальный институт повышения квалификации, по их мнению, существенно отстает от потребностей в практических навыках, и неоправданно большое значение уделяет правовым аспектам служебной деятельности, изучение которых, возможно, не требует обращения к специализированным образовательным институтам.

Полученные данные также показывают дифференцированное восприятие функций института ДПО в зависимости от категории сотрудников ОВД. Так, 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. На наш взгляд, это отражает различие в сферах ответственности двух категорий сотрудников ОВД: от старшего начальствующего состава ожидаются более высокие аналитические способности, умение планировать деятельность подразделений и адаптировать ее к изменяющейся оперативной обстановке. Наличие информации о релевантном опыте других подразделений и способность применять его в собственной деятельности очевидным образом способствует качеству и эффективности деятельности ОВД, и старший начальствующий состав играет в этом ключевую роль. Респонденты ждут от ДПО достаточной степени дифференцированности и гибкости, которая отражала бы особенности разделения труда в структуре органов внутренних дел. Разрыв между ожидаемыми и фактическими функциями института ДПО сохраняет свою значимость для обеих категорий сотрудников ОВД, подтверждая сделанный ранее вывод о наличии определенного рассогласования между потребностями практической деятельности и организацией учебного процесса ДПО в учреждениях МВД России. В целях

уточнения представления о содержании программ ДПО с точки зрения самих слушателей, сделана попытка представить их понимание и оценку, какие конкретные знания, умения и навыки фактически получают в ведомственных образовательных организациях сотрудники ОВД, и какие они хотели бы получать. Таблица 2.5 суммирует полученные данные о восприятии фактического и желаемого тематического содержания программ ДПО для среднего и старшего начальствующего состава.

Таблица 2.5 – Профессиональные знания, умения и навыки, получаемые в ДПО сотрудниками ОВД, в % от общего числа совершенных выборов респондентами (N=384).

Знания, умения, навыки	Для среднего начальствующего состава		Для старшего начальствующего состава	
	фактические	ожидаемые	фактические	ожидаемые
Теоретические основы управленческой деятельности	23,1	16,0	31,6	23,3
Правовые знания по исполнению служебных обязанностей	32,9	26,9	25,8	17,9
Психолого-педагогические знания	4,2	5,4	8,4	12,3
Практические навыки профессиональной деятельности	18,5	32,3	13,7	24,4
Знание особенностей деятельности органов внутренних дел	14,1	11,2	12,3	10,6
Знания о передовом опыте профессиональной деятельности подразделений в стране и за границей	6,7	7,9	8,0	11,5
Другое	0,4	0,2	0,2	0,0

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа

Полученные данные подтверждают вывод о существовании заметного разрыва между фактическим и ожидаемым (предпочтительным) содержанием программ ДПО в учебных заведениях МВД России. Обобщив оценки, данные двумя категориями сотрудников, этот разрыв можно визуально представить следующим образом (рис. 2.3).

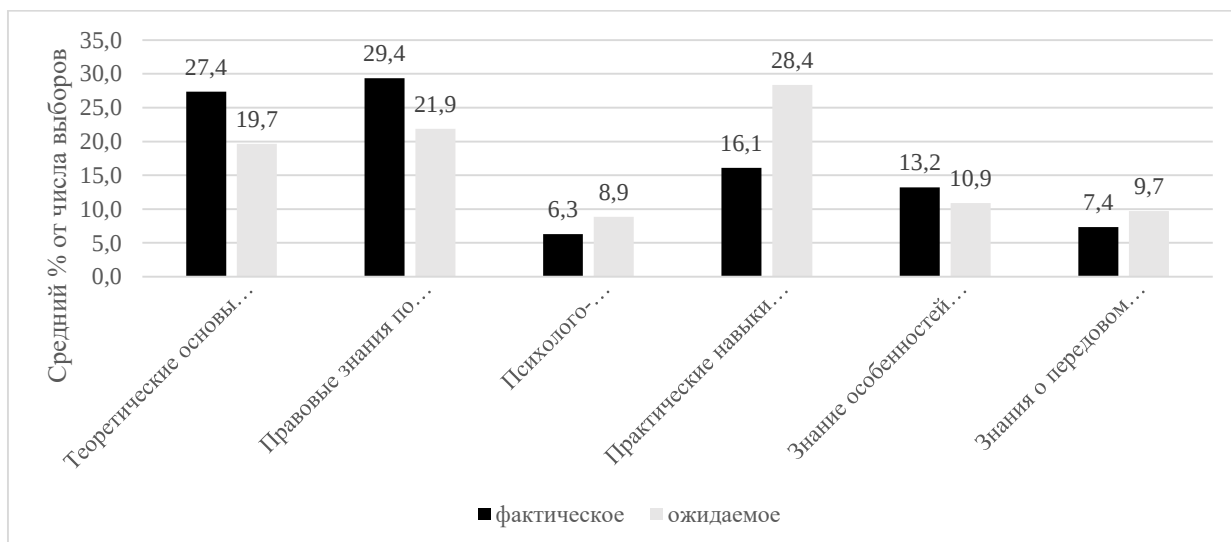


Рисунок 2.3. Фактическое и ожидаемое тематическое содержание программ ДПО, в % от общего числа совершенных выборов респондентами, в среднем, для двух категорий сотрудников (N=384).

Приоритетными тематическими направлениями в программах ДПО остаются правовые и теоретические предметы, тогда как среди образовательных потребностей уверенное первое место принадлежит развитию практических навыков профессиональной деятельности. Слушатели программ ДПО также хотели бы получать больше знаний в области психологии и больше знакомиться с лучшими практиками правоохранительных органов.

Структура и приоритеты профессиональных компетенций, заложенных в программах ДПО, насколько можно судить, не в полной мере отвечают актуальным потребностям повышения профессионального уровня сотрудников. Если повышение правовой грамотности отражает реально существующие потребности, в отношении развития профессиональных компетенций наблюдается явный дефицит практических знаний, умений и навыков. Интересно отметить, что в ходе предыдущих исследований более

65% слушателей отметили, что они получили знания профессиональной деятельности, тогда как хотели бы их получить только 36,2%.¹⁴⁰

Видимое противоречие с полученными результатами, на наш взгляд, объясняется именно тем, что слушатели в ходе обучения получают преимущественно теоретические профессиональные знания, тогда как формирование собственно профессиональных компетенций, то есть, использования знаний, умений и навыков для решения практических проблем оказывается недостаточным. Российские специалисты, в частности, И.В. Лесовик, уже указывали на необходимость развития у слушателей программ ДПО способности применять теоретические и нормативно-правовые знания при решении практических задач.¹⁴¹ Как показывают наши данные, в настоящее время это остается в значительной мере нерешенной проблемой. На эффективность института ДПО влияет его способность учитывать различия в образовательных потребностях разных категорий сотрудников ОВД. Для уточнения содержания различий в повышении профессионального уровня между средним и старшим начальствующим составом, респондентам был задан соответствующий прямой вопрос. Результаты ответов представлены в таблице 2.6 (допускалось до двух вариантов ответа).

Полученные ответы, в целом, воспроизводят уже выявленное ранее представление о том, какие направления образовательной деятельности системы ДПО являются приоритетными. На первое место слушатели ставят практические навыки служебной деятельности, хотя и с учетом их содержательных различий для разных категорий сотрудников.

Представляет интерес, что среди тех, кто ответил на открытый вопрос и самостоятельно указал свой вариант ответа («Другое»), наблюдается

¹⁴⁰ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С.5.

¹⁴¹ Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – №4. – С.172-175.

консенсус, и респонденты полагают, что никакого различия в программах для среднего и старшего начальствующего состава быть не должно.

Таблица 2.6 – Оценка респондентами ключевых различий в содержании программ ДПО для среднего и старшего начальствующего состава ОВД, % от общего числа совершенных выборов (N=384).

Вариант ответа	%
Уровень повышения правовых знаний	25,3
Степень изучения нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	19,3
Глубина овладения практическими навыками исполнения служебных обязанностей по должности	34,1
Степень изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в РФ	16,3
Степень изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в зарубежных странах	3,9
Другое	1,2

Примечание: допускалось до двух вариантов ответа

Такая позиция может косвенно свидетельствовать о том, что программы, разработанные для сотрудников конкретной категории, могут уменьшать их возможности получения компетенций, которые будут способствовать их профессиональному развитию за пределами существующей должности, а следовательно – и карьерному росту. Проверка этой гипотезы, однако, требует дополнительных исследований.

Результаты проведённого авторского исследования позволяют утверждать о имеющихся значимых различиях между образовательными потребностями и фактическим содержанием программ ДПО в системе МВД России, что может свидетельствовать о том, что результаты обучения не вполне соответствуют ожиданиям слушателей. Вместе с тем, регулярные исследования, проводимые в ВИПК МВД России, показывают высокий и стабильно растущий уровень удовлетворенности слушателей. По данным,

приводимым Е.А. Тульской, в среднем за 2011-2015 годы 63,3% слушателей-респондентов заявили, что учебно-тематический план обучения полностью соответствует задачам служебной деятельности; 33,4% – что он соответствует частично¹⁴². Аналогичные оценки были даны при оценке соответствия направлению служебной деятельности полученных знаний, умений и навыков (соответствующие цифры составили 65,9% и 31,0%). При этом за данный период произошло значительное улучшение обоих показателей: число полностью удовлетворенных учебно-тематическим планом выросло с 50,3% в 2011 г. до 80,6% в 2015 г., а число полностью удовлетворенных полученными знаниями, умениями и навыками выросло, соответственно, с 52,4% до 81,1%.¹⁴³ В отчете ВИПК приводятся близкие результаты: 83,4% респондентов заявили, что полученные знания, умения и навыки полностью соответствуют направлению их служебной деятельности, а 15,8% – что соответствуют частично.¹⁴⁴ Данные мониторинговых исследований также показывают исключительно высокую готовность слушателей позитивно оценивать результаты обучения. С социологической точки зрения, столь высокие цифры, полученные в ходе массового опросного исследования, могут быть признаком действия искажающих факторов. В частности, возможного стремления слушателей давать социально одобряемые или ожидаемые ответы в ситуации, когда опрос не является анонимным и проводится в рамках отношений формальной субординации. Обратим внимание на тот факт, что недостаточный профессиональный уровень продолжает оставаться главной причиной низкой эффективности служебной деятельности, по мнению самих сотрудников ОВД. Детальный анализ позволяет отчасти компенсировать ведомственное влияние и дать более объективную оценку обучения по программам ДПО с точки зрения их вклада в институциональную

¹⁴² Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) // Вестник ВИПК МВД России. – 2016. – №3. – С.68.

¹⁴³ Там же, с.68-69.

¹⁴⁴ Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. С.6.

эффективность всей правоохранительной системы. В проведенном исследовании были использованы два типа индикаторов для оценки результатов участия в программах ДПО: 1) степень ее соответствия направлению служебной деятельности и 2) оценка вклада полученных знаний в эффективность служебной деятельности. Ответы респондентов на вопрос «Соответствует ли, на Ваш взгляд, программа обучения направлению Вашей служебной деятельности?» содержат разные оценки степени соответствия программ ДПО направлению служебной деятельности. Полное соответствие отмечает немного более трети респондентов (35,9%), а наиболее распространенный ответ (38,3%) предполагает более умеренную оценку. Также следует отметить, что каждый восьмой респондент (12,8%) предпочел уклониться от однозначного ответа на этот вопрос, выбрав вариант «Затрудняюсь ответить» или отказавшись отвечать на него в принципе. С учетом указанных выше особенностей контекста прохождения опроса, расхождений между желаемым и фактическим содержанием обучения в системе ДПО, по всей видимости, степень удовлетворенности слушателей результатами своего обучения является не такой высокой, как это считается в ведомственной системе повышения квалификации. Оценивая способность полученных знаний оказать помощь в служебной деятельности, респонденты были склонны к аналогичному паттерну ответов, хотя и более смещенному в позитивную сторону. Больше половины респондентов (51,8%) считают, что знания, полученные в системе ДПО, окажут им существенную помощь в работе. Пятая часть (21,6%) – «незначительную помощь». Устойчиво критичное отношение к полезности программ ДПО демонстрирует более четверти от всех опрошенных.

Поскольку для повышения эффективности и качества управления ведомственной системой ДПО значение имеет именно точная диагностика проблем и «узких мест» в ее сопряжении с практической деятельностью органов внутренних дел, и с учетом возможного действия потенциальных

искажающих факторов, негативно влияющих на достоверность результатов опроса, в работе проведен дополнительный статистический анализ, чтобы лучше понять фактическую эффективность системы ДПО и основные источники существующих проблем. Была сделана попытка определить, как на оценку результатов обучения влияет профессиональный опыт слушателей, уровень занимаемой должности, а также опыт участия в программах ДПО. В результате анализа было выявлено, что *уровень должности, стаж службы в ней, а также наличие или отсутствие предыдущего опыта участия в программах ДПО не оказывают существенного влияния на оценку степени их соответствия направлению служебной деятельности.*

Вместе с тем было выявлено статистически значимое влияние фактора общего профессионального опыта сотрудников: критерий хи-квадрат для данного фактора составил 27,7 (ст. св. = 16; значимость различий по χ^2 Пирсона $p < 0,03$). Более детальный анализ показал, что эта зависимость не является линейной и носит сложный характер. Если сотрудники со средним стажем (от 5 до 20 лет) демонстрируют, в целом, более позитивное отношение к программам ДПО, то для новичков и «старожилов», наоборот, характерен определенный скепсис. Визуально это различие отражено на рисунке 2.4, для респондентов, сгруппированных в три категории по общему стажу службы.

Группа сотрудников с наименьшим стажем демонстрирует наиболее полярные оценки программ ДПО. Для нее характерна высокая доля тех, кто оценивает соответствие программ обучения служебной деятельности максимально высоко, но также наиболее высока доля тех, кто прямо говорит об отсутствии такого соответствия.

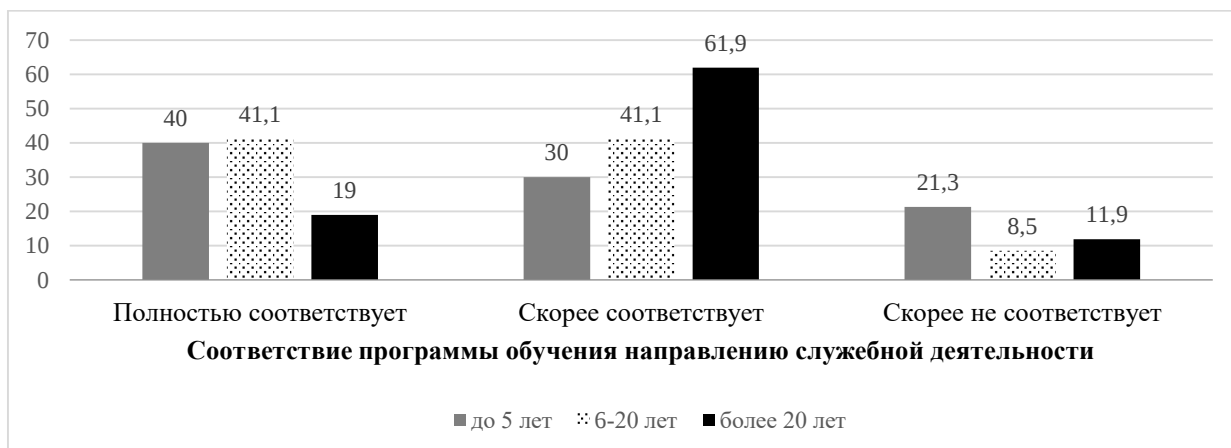


Рисунок 2.4. Зависимость между стажем службы в ОВД и оценкой степени соответствия программы обучения направлению служебной деятельности, в % от числа ответивших (N=384). Варианты ответов «полностью не соответствуют» не указаны вследствие малочисленности.

В специфических институциональных условиях проведения опроса и высокой вероятности действия фактора социальных ожиданий, даже умеренно-негативная оценка должна интерпретироваться как показатель определенных проблем в функционировании института ДПО. Источником этих проблем может выступать несоответствие между ожиданиями от участия в программах ДПО и фактическим опытом. Для сотрудников, имеющих стаж службы до 5 лет службы такое несовпадение может быть следствием недостаточно точной оценки реального содержания деятельности правоохранительных органов. При этом на высокую долю тех, кто выбирает максимально положительные оценки, может влиять эффект новизны, а отсутствие опыта не позволяет достаточно рационально и взвешенно оценить результаты обучения с точки зрения их практической ценности.

Группа наиболее опытных сотрудников (более 20 лет службы) также демонстрирует относительно скептическое отношение к программам ДПО, однако паттерн их ответов несколько иной. Они избегают крайних оценок и предпочитают выбирать умеренно-позитивный вариант ответа. Такие сотрудники в наибольшей степени способны дать экспертную оценку соответствия программ ДПО фактическим потребностям служебной

деятельности. Однако для них в большей мере характерна определенная стереотипизация служебной деятельности и снижение восприимчивости к новым знаниям и способам действия. Проверка этой гипотезы требует проведения отдельных социологических исследований.

Наконец, группа сотрудников со средним опытом (6-20 лет службы) склонна давать наиболее позитивные оценки программам ДПО с точки зрения их соответствия служебной деятельности. Эта категория сотрудников имеет достаточный опыт, чтобы точно понимать особенности своей служебной деятельности и свои образовательные потребности. У них нет завышенных ожиданий от системы ДПО и своими высокими оценками они могут передавать свою общую удовлетворенность от участия в программе, которая является для них не только способом повысить свой профессиональный уровень, но также способом повышения социального капитала и смены коммуникативных связей.

Выявленные различия между группами сотрудников могут также быть связаны с особенностями конкретных программ обучения. Слушатели, имевшие возможность сравнить учебно-тематические планы программ переподготовки и повышения квалификации по разным направлениям служебной деятельности, склонны более адекватно оценивать их соответствие направлению своей служебной деятельности и должностной категории. Аналогичные результаты были получены при оценке влияния перечисленных факторов на второй индикатор результатов обучения – прямую оценку полезности знаний, полученных в ходе обучения, для служебной деятельности.

Была выявлена тенденция к более сдержанным оценкам полезности обучения среди тех, у кого уже имеется опыт обучения по программам ДПО: дополнительные знания «окажут существенную помощь в служебной деятельности» (53,8% ответов), а «не окажут существенной помощи...» (40,1% ответов). Среди наименее опытных слушателей наиболее высока доля тех, кто

затруднился с ответом (13,1%). Доля тех, кто считает обучение очень полезным, также оказалась более высокой среди менее опытных сотрудников (57,2%), что может быть связано с эффектом новизны и недостаточно точным представлением о будущих потребностях в тех или иных компетенциях.

Важные результаты были получены при сопоставлении воспринимаемых результатов обучения и мотивации сотрудников ОВД (рис. 2.5.). Статистический анализ показал, что между личными мотивами обучения и каждым из индикаторов результатов существует устойчивая связь: критерий хи-квадрат для них составил, соответственно, 40,3 (ст. св. = 20; значимость различий по χ^2 Пирсона $p < 0,01$) и 40,8 (ст. св. = 20; значимость различий по χ^2 Пирсона $p < 0,01$). Более детальное изучение данных показало, что такой эффект достигается, прежде всего, за счет сотрудников с доминированием мотива личного профессионального развития.

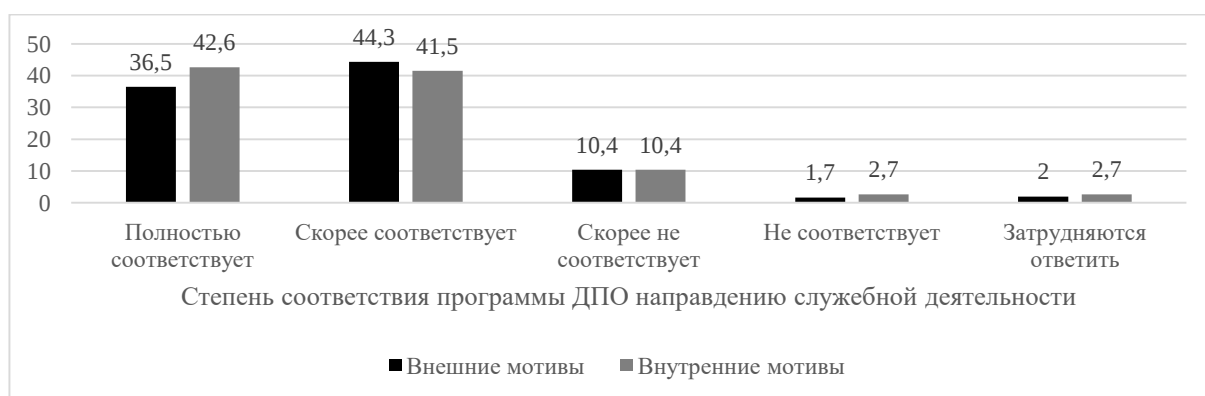


Рисунок 2.5. Влияние мотивации респондентов на оценку соответствия программы обучения направлению служебной деятельности, % от числа ответивших (N=384).

Визуально различие между сотрудниками ОВД с доминированием внешних или внутренних мотивов представлено на рисунках 2.5 и 2.6 (отображены результаты для двух главных мотивов, преобладающих в выборке).

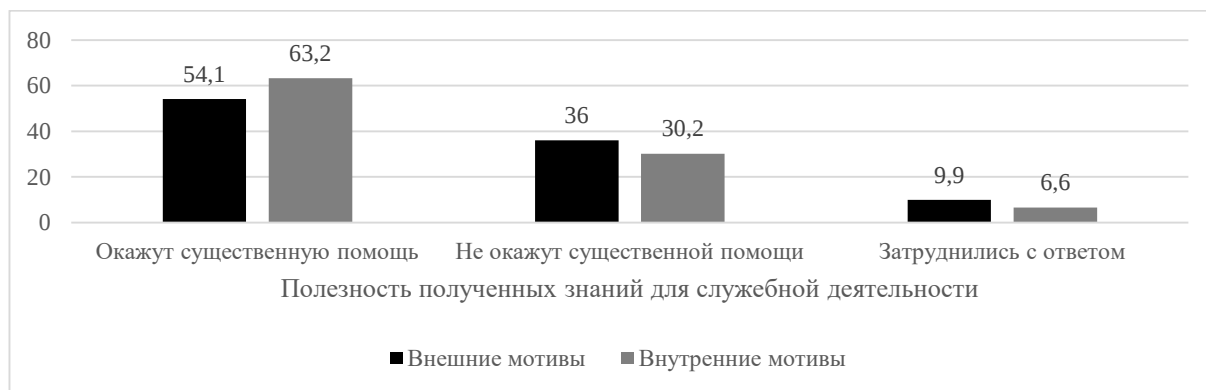


Рисунок 2.6. Влияние мотивации респондентов на оценку полезности полученных знаний для служебной деятельности, % от числа ответивших (N=384).

Из представленных рисунков следует, что слушатели с доминированием внутренней мотивации (то есть, потребности в автономии личности, росту компетенции, повышению коммуникативности) демонстрируют более высокую оценку результатов обучения, чем респонденты с доминированием внешних мотивов (то есть, проходящие обучение из-за определённых стимулов, чувства долга, внешних результатов). Такой результат согласуется с психолого-педагогическими исследованиями, показывающими влияние учебной мотивации на эффективность и результаты обучения¹⁴⁵. Это важный вывод, который необходимо учитывать при проектировании образовательных моделей в ведомственной системе ДПО, в настоящее время отличающейся заметной степенью формализма. Кроме того, 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 мотивов, в работе использована кросстабуляция переменных, более точно выражающих эти взаимосвязи (см. табл. 2.7). Из данных таблицы следует, что около 60% молодых сотрудников ОВД, со стажем работы до 5 лет, имеют

¹⁴⁵ См., напр.: Гнездилова Л.Б., Гнездилов М.А. Мотивация обучения студентов как основа эффективной учебной деятельности в вузе. – М.: Издательство «Спутник+», 2017. – 76с.; Яковлева А.А., Иванова И.А. Влияние мотивационно-ценностных ожиданий первокурсников на результаты обучения // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста. – М.: СВИБТ, 2017. – С.21-28; Liu O.L., Bridgeman B., Adler R.M. Measuring learning outcomes in higher education: motivation matters // Educational Researcher. – 2012. – Vol.41. – P.352-362.

внутреннюю мотивацию личного профессионального развития. Следовательно, эта целевая группа может выступать движущей силой перемен по третьему типу функционирования ДПО (открытое формальное ДПО).

Таблица 2.7 – Таблица сопряженности: Какими мотивами руководствовались лично Вы, принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения? * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы), 2019, % ответивших, N=384

Вопросы и варианты (6) ответов		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		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 профессиональному развитию	59,5	57,4	48,3	51,9	46,3	53,1
	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

Источник: составлено автором

По результатам проведенного эмпирического исследования, можно сделать несколько выводов. Во-первых, ведомственный институт ДПО объективно не может быстро и постоянно отвечать в своей деятельности на нарастающие структурные изменения по всем элементам общества, которые касаются обеспечения правопорядка и безопасности граждан, так как он имеет встроенный институциональный механизм контроля и защиты социального установленного нормативного порядка в своей образовательной деятельности.

Осуществление необходимых изменений представляется возможным посредством использования вариативных траекторий трансформации ДПО, повышающих его эффективность и отвечающих задачам повышения профессионализма сотрудников ОВД до текущих требований общества.

Во-вторых, функциональная деятельность института ДПО, которую можно условно охарактеризовать как «Следование традиции в целях и результатах» – значимый фактор, воспроизводящий традиционный выбор программ обучения и преобладающую роль внешних мотивов, что не способствует развитию профессиональных компетенций (человеческого капитала) сотрудников ОВД, отвечающих современным условиям. В настоящее время повышение квалификации не играет существенной роли в вертикальной профессионально-трудовой мобильности сотрудников ОВД, что снижает для них стратегическую ценность программ ДПО. В действующих программах ДПО доминируют теоретические и формальные знания, тогда как потребность в практико-ориентированных знаниях и компетенциях, непосредственно задействованных в ходе служебной деятельности, остается удовлетворенной лишь для 28,4% слушателей ДПО. Результаты, полученные в ходе исследования, в совокупности с выводами других специалистов, обозначают ключевые «узкие места» современной системы дополнительного образования сотрудников ОВД и закладывают основу для разработки мер по совершенствованию образовательных подходов социального ведомственного института ДПО.

2.3. Вариативные траектории трансформации института дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел

В настоящее время в образовательной сфере наметились тенденции перехода от унифицированного образования к вариативному, от информационного к деятельностному, от субъект-объектного подхода в обучении к личностно-ориентированному. В этой связи автором предпринята попытка разработки и обоснования вариативных траекторий трансформации ведомственного института ДПО на основе четырех «идеальных типов» функционирования ДПО: «закрытое формальное», «закрытое неформальное», «открытое формальное», «открытое неформальное». Эти типам соответствуют следующие вариативные траектории трансформации, которым даны условные названия: «Следование традиции в целях и результатах», «Традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям», «Деятельная адаптация к социальным изменениям», «Личностно-ориентированное профессиональное образование».

Вариативные траектории трансформации ДПО (со своими обоснованными положительными сторонами и ограничениями) анализируются посредством особенностей восприятия слушателей (курсантов) ДПО задач, мотивов учебного процесса, в аспекте реализации рассмотренных выше основных функций этого института (мотивационной, трансфера знаний, социально-коммуникационной и других). Массовый опрос курсантов учебного набора в двух ведущих институтах ДПО системы МВД России – адекватный и достаточный метод для этих целей.

В работе реализовано построение оригинального теоретического конструкта, структурной модели функционирования современного ДПО, представленной в форме четырёх «идеальных типов», образующих основу вариативных траекторий трансформации ДПО, различающихся теми или

иными факторами, явными и латентными функциями в своей образовательной деятельности. Методологической основой разработки авторской методики стало обоснование М. Вебером в работе ««Объективность» социально-научного и социально-политического познания» важного эвристического значения «идеальных типов» как теоретических конструкций, используемых для сравнения с действительностью.¹⁴⁶

Дистанция между формальным и неформальным образованием, между открытостью и закрытостью ДПО выступает основанием дифференциации вариативных траекторий трансформации ведомственного института ДПО. Для первого варианта траектории трансформации 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. Для второго варианта основной фактор – высокая степень следования традиции в целях и результатах ДПО, в сочетании со сдержанной открытостью к текущим социально-экономическим и социокультурным изменениям в обществе. Для третьего варианта основной фактор – высокая значимость деятельной адаптации института ДПО к таким общественным изменениям. Для четвертого варианта основной фактор – установка ДПО на личностно ориентированное профессиональное образование, для которого характерны высокая достижительность и риски.

На основе научных критериев выделения «идеальных» типов функционирования ДПО в системе МВД России: *виды образования (формальное/неформальное образование)¹⁴⁷, направления развития (ведомственность/гибкость, открытость)* нами разработаны различные

¹⁴⁶ Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс. – 1990. – С. 403-404.

¹⁴⁷ Под формальным дополнительным профессиональным образованием в статье имеется в виду прохождение дополнительного обучения на курсах повышения квалификации и программах переподготовках в аккредитованных организациях, а под неформальным – любые другие организованные формы дополнительного образования.

образовательные подходы к ведомственному институту ДПО в правоохранительной системе России и дан их сравнительный анализ. В работах разных авторов показано, что степень гибкости, открытости и соотношение формального/неформального образования¹⁴⁸ задают наиболее фундаментальные характеристики самого института дополнительного образования в правоохранительной сфере, от которых во-многом зависит решение и других вопросов¹⁴⁹. Исходя из приоритетности этих двух переменных, можно представить двумерное пространство возможных образовательных подходов к ДПО в правоохранительной сфере и вариативных траекторий их трансформации. Поскольку каждая из них образует некоторый континуум, объединение двух континуумов задает двумерное пространство, которое можно представить следующим образом (см. рис. 2.7).

¹⁴⁸ Под формальным ДПО имеется в виду прохождение дополнительного обучения на курсах повышения квалификации и программах переподготовки в аккредитованных организациях, а под неформальным – любые другие организованные формы дополнительного образования.

¹⁴⁹Коблов Ф.Ч., Хадилов 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; Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие повышения эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – №4. – С.172-175.

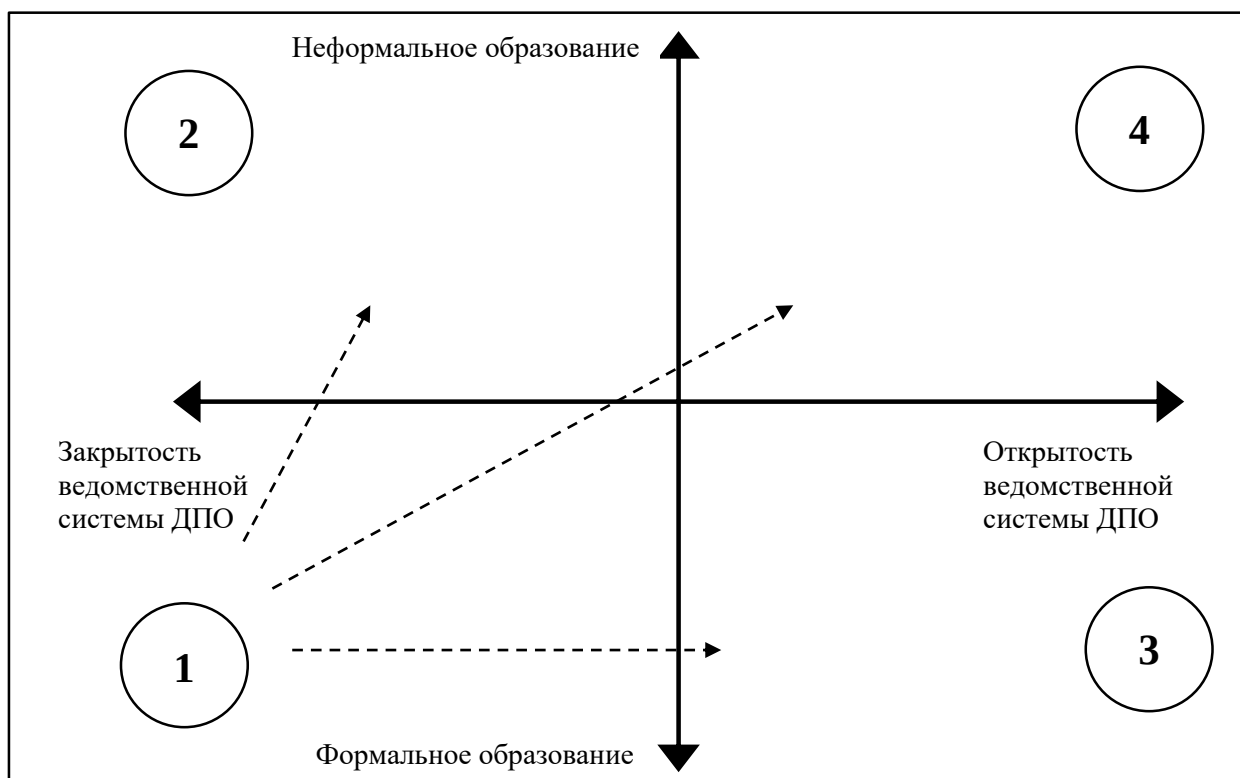


Рисунок 2.7. Пространство функционирования ДПО в правоохранительной сфере на базе четырёх «идеальных типов»
Источник: составлено автором

Дадим краткую характеристику каждого из четырёх вариантов образовательных подходов к ДПО в правоохранительной сфере.

Первый тип функционирования ДПО. (Закрытое формальное ДПО), хоть и является «идеальным типом», с высокой степенью точности описывает фактически существующую в настоящее время образовательную деятельность ДПО в правоохранительной сфере. При этом типе всё дополнительное образование сосредоточено в ведомственных организациях, а все ключевые этапы и элементы образовательного процесса (разработка программ и их содержания, администрирование учебного процесса, само обучение, оценка результатов) находятся под институциональным контролем МВД России. Здесь сохраняется установка на формальное образование: прохождение по установленным правилам аккредитованных курсов повышения квалификации и программ переподготовки с выдачей подтверждающих документов

определенного типа, которые и определяют для системы уровень квалификации сотрудников ОВД.

Второй тип функционирования ДПО. (Закрытое неформальное ДПО) – тип функционирования ДПО, при котором все дополнительное образование осуществляется внутри и силами ведомственных организаций, однако устраняются все формальные требования к периодичности прохождения обучения, формам, видам и продолжительности программ обучения, их содержанию и используемым образовательным технологиям. В рамках такого типа функционирования ДПО правоохранительная система сохраняет институциональный контроль над дополнительным образованием своих сотрудников, но, в то же время, предпринимает радикальные меры по предотвращению формализации и бюрократизации обучения.

Третий тип функционирования ДПО. (Открытое формальное ДПО) предполагает обращение к внешним, по отношению к правоохранительной системе, источникам компетенций и образовательным ресурсам. Речь может идти об образовательном аутсорсинге, что является нормальной практикой для большинства областей профессиональной деятельности. Данный тип потенциально может быть реализован, если сотрудники ОВД будут проходить дополнительное обучение в гражданских вузах и институтах, которые имеют подразделения ДПО. Этот тип предполагает ликвидацию ведомственных образовательных учреждений, специализирующихся на ДПО.

Четвёртый тип функционирования ДПО. (Открытое неформальное ДПО) является наиболее отдалённым от существующего в правоохранительной сфере конструктом института ДПО. Он также базируется на образовательном аутсорсинге, но, в отличие от предыдущего типа функционирования института ДПО, не опирается на гражданские аналоги ведомственных программ ДПО, а обращается к большому разнообразию образовательных продуктов, предлагаемых на рынке, от тренингов и семинаров в бизнес-школах до обучения на массовых российских и

зарубежных онлайн-курсах (МООК). Такой тип функционирования института ДПО характеризуется наименьшим уровнем институционального контроля и максимальным уровнем свободы самого сотрудника в проектировании образовательной траектории и развитии своих компетенций.

Представленные «идеальные типы» функционирования ДПО в правоохранительной сфере могут рассматриваться как основа для разработки вариативных траекторий трансформации современного социального института ДПО сотрудников ОВД.¹⁵⁰

Траектория трансформации ДПО на базе существующего (первого) «идеального типа» функционирования ДПО – «Следование традиции в целях и результатах».

Консервативный существующий тип закрытого формального ДПО сотрудников ОВД, действующий в настоящее время в России, 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. Другое преимущество заключается в том, что полный ведомственный контроль позволяет сконцентрироваться на трансфере тех знаний и компетенций, которые в наибольшей степени востребованы в правоохранительной системе и наиболее полно отвечают ее потребностям. В-третьих, существующий тип гарантирует вовлечение сотрудников ОВД в повышение квалификации, обеспечивая тем самым рост человеческого и социального капиталов даже в отсутствие очевидных стратегических преимуществ, даваемых повышением квалификации, и личностной мотивации части сотрудников. В-четвертых, институциональная закрытость минимизирует выход чувствительной

¹⁵⁰ Примечание автора работы: для описания каждой траектории трансформации ведомственного ДПО использованы результаты массового анкетного опроса сотрудников ОВД и внутреннего мониторинга образовательного процесса ДПО, обоснованные в параграфе 2.2 данной работы.

профессиональной информации, знаний и компетенций за пределы системы МВД, предотвращая их неправомерное использование.

Вместе с тем тип закрытого формального ДПО имеет очевидные ограничения, главными из которых являются следующие: ограниченность собственного (внутреннего) потенциала для развития профессиональных компетенций по мере усложнения и специализации знаний и компетенций, востребованных в системе правоохранительных органов; имеющееся несоответствие между содержанием программ ДПО и образовательными запросами слушателей; недостаточная возможность использования мотивационного ресурса самих сотрудников ОВД; отсутствие независимой оценки качества и эффективности обучения.

Как следствие, сложившийся образовательный тип имеет объективные ограничения, не позволяющие в достаточной мере использовать потенциал профессионального развития сотрудников ОВД и обеспечить достаточную эффективность ведомственного ДПО. В этой связи можно предложить несколько вариантов развития ведомственной формы ДПО, которые не нарушают базовые принципы существующего типа.

1. Повышение тематического разнообразия программ ДПО и их актуализация на основе анализа мирового опыта и потребностей правоохранительных органов. Как показал проведенный нами ранее анализ (параграф 1.3), тематическая структура программ ДПО в ключевых ведомственных центрах компетенций характеризуется недостаточной гибкостью и сфокусированностью на узких проблемных областях (в том числе технологических), дефицитом программ, направленных на формирование коммуникативных навыков и специфических компетенций, необходимых для работы в сложной и гетерогенной социокультурной среде и взаимодействия с обществом. На наш взгляд, недостаточная актуальность и тематическое разнообразие программ является одной из главных причин выявленного несоответствия между образовательными ожиданиями и фактическим опытом

участия в программах ДПО среди сотрудников ОВД. Для устранения этого несоответствия рекомендуется увеличить общее количество программ ДПО, а при определении приоритетных направлений принимать во внимание как опыт промышленно развитых стран с их правоохранительной системой, так и оценки руководящего состава ОВД, прежде всего, на уровнях территориальных органов МВД (в настоящее время планирование ДПО осуществляется в основном центральным аппаратом МВД). Проведение регулярных экспертных опросов позволит сформулировать перечень компетенций, в наибольшей степени востребованных в практике ОВД конкретных регионов и направлений деятельности.

2. Расширение возможностей выбора программы ДПО сотрудниками ОВД. Как показало наше исследование, в настоящее время у сотрудников ОВД практически отсутствует возможность выбора альтернативных направлений своей подготовки, ввиду наличия ограниченного количества типовых программ, по основным специализациям. Это снижает их личную мотивацию и эффективность обучения. В этой связи целесообразным выглядит разработка большего количества разнообразных программ профессиональной подготовки сотрудников, ориентированных на выработку наборов специфических компетенций сотрудников всех направлений деятельности ОВД. Это предоставит сотрудникам возможности выбора конкретной программы ДПО и образовательного учреждения. Балансировка загрузки ведомственных образовательных организаций в этом случае может достигаться за счет повышения тематического разнообразия курсов, введением практики индивидуального консультирования кадровым аппаратом подразделения сотрудников по выбору программы предстоящего повышения квалификации или переподготовки, а также, при необходимости, за счет процедур конкурсного отбора заявок на прохождение наиболее востребованных программ.

3. *Конкретизация условий и принципов влияния ДПО на карьерные возможности и профессиональную мобильность сотрудников ОВД.* Одним из важных выводов проведенного исследования стал факт незначительности роли стратегических мотивов в образовательном поведении сотрудников ОВД. Во-многом это связано с тем, что действующие нормативные документы не устанавливают непосредственной связи между повышением квалификации и профессиональной мобильностью. Необходимость регулярного повышения квалификации сотрудниками ОВД предусмотрена действующими нормативными актами, однако для карьерного продвижения значения имеет, прежде всего, стаж службы. Квалификационные требования для руководящего состава ОВД носят достаточно общий характер и никак не конкретизируют роль пройденных программ ДПО¹⁵¹. В целях повышения стратегической ценности ДПО для сотрудников ОВД, их мотивации и повышения фактического уровня человеческого капитала, рекомендуется ввести нормы, согласно которым наличие определенного количества и качества пройденных программ ДПО станет обязательным условием для замещения тех или иных должностей. Конкретный перечень таких требований должен быть разработан Департаментом государственной службы и кадров МВД России.

4. *Более активное использование механизма стажировок в качестве способа повышения квалификации.* Такой инструмент предусмотрен действующими нормативными актами¹⁵², однако его использование именно как средства повышения квалификации, отвечающего установленным требованиям, носит ограниченный характер. Можно предположить, что более активное использование стажировок позволит отчасти снизить проблему

¹⁵¹ Приказ МВД России от 01.02.2018 №50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018 №50460). Приложение 11 «Квалификационные требования к стажу службы в органах внутренних дел РФ или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам для сотрудников органов внутренних дел РФ, замещающих должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел РФ».

¹⁵² Приказ МВД России от 05.05.2018 №275 (ред. от 14.08.2018) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.06.2018 №51459).

недостаточной практической ориентированности существующих программ и повысить релевантность повышения квалификации для служебной деятельности.

5. Включение элементов горизонтального трансфера знаний в программы ДПО, то есть усиление аксиологической функции института ДПО. Фактически существующая структура дополнительной подготовки является строго вертикальной, основанной на устаревшем и не отвечающем современным тенденциям развития образования принципе передачи знаний от преподавателя к обучающемуся. Нехватка обмена опыта на основе горизонтальных связей отчасти отражается и в результатах нашего исследования. При этом в рамках модели закрытого формального образования введение элементов горизонтального трансфера знаний возможно только за счет изменений внутри действующих программ. С практической точки зрения, это означает существенное расширение использования тех образовательных технологий и методов, которые основаны на горизонтальном взаимодействии слушателей. Это могут быть семинары и практикумы, направленные на обмен опытом между слушателями и его рефлексивный анализ, групповые проекты, мозговые штурмы и т.п. Роль преподавателя в таком случае становится больше ролью модератора и фасилитатора. Обратим особое внимание, что цель развития горизонтальных образовательных связей – не только повысить вовлеченность слушателей и практическую ценность занятий, но и создать условия для развития социального капитала, который может стать ценным ресурсом при исполнении ими служебных обязанностей.

6. Организация системы оценки результатов дополнительного обучения на основе отзывов и экспертных мнений руководства территориальных подразделений МВД. Хотя оценка результатов обучения является обязательной функцией образовательных организаций, а институты МВД осуществляют входной и выходной контроль знаний слушателей программ

ДПО¹⁵³, наличие независимых оценок качества обучения представляется важным способом повышения его практической ценности. В рамках формы закрытого ДПО оценка результатов обучения остается в сфере институционального контроля со стороны правоохранительных органов. Однако существует достаточно простая в реализации возможность обеспечить независимый аудит результатов обучения за счет регулярных экспертных оценок влияния пройденных программ ДПО на профессиональную деятельность сотрудников ОВД со стороны их непосредственных руководителей и уполномоченных представителей сторонних профессиональных организаций/учреждений. Наличие обратной связи со стороны руководства, при условии выполнении других элементов рассматриваемого направления модернизации (прежде всего, свободы выбора программы и усиления роли ДПО в профессиональной мобильности) позволит своевременно корректировать содержание программ, используемые методы обучения, повысить мотивацию как слушателей, так и преподавателей.

Поскольку предложенные меры направлены на решение проблем адаптации института ДПО правоохранительной сферы к текущим условиям, не связанных напрямую со степенью его открытости и формальности, они в значительной мере применимы и для других направлений его трансформации.

*Траектория трансформация ДПО на базе второго «идеального типа» функционирования ДПО – «Традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям».*¹⁵⁴

Альтернативная стратегия роста эффективности данного социального института предполагает более существенные институциональные изменения и повышение роли неформального ДПО при подготовке сотрудников ОВД.

¹⁵³ См., напр.: Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.

¹⁵⁴ Примечание автора работы: в основу каждой представленной траектории ДПО положены условия профессиональной деятельности сотрудников ОВД (стаж работы, занимаемая должность) и различные параметры обуславливающие возможности и барьеры, связанные с их профессиональной и ценностной самоидентификацией, связанной с процессом дополнительного профессионального образования.

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.

Ключевыми преимуществами трансформации на основе второго типа следует 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.

Наряду с этими преимуществами, у данной траектории трансформации ДПО есть и относительные недостатки: усложнение механизмов включения дополнительного обучения 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.

Реализация траектории трансформации ДПО по второму «идеальному типу» («закрытого неформального ДПО»), включают в себя следующее.

1. Существенное расширение перечня видов программ ДПО. Помимо рекомендации по расширению тематического разнообразия программ и повышению их соответствия актуальным требованиям служебной деятельности, закрытое неформальное ДПО предполагает разработку новых типов программ, не ограниченных курсами повышения квалификации и профессиональной переподготовкой. В основе этой рекомендации лежит общее представление о том, что формирование многих востребованных профессиональных компетенций, а также трансфер профессиональных знаний не обязательно требуют использования тех классических форм, в которых реализуется ДПО в российской системе образования. Примерами альтернативных видов ДПО, потенциально востребованных в правоохранительной системе, могут выступать:

- разовые или многодневные тренинги (особенно актуально для развития коммуникативных и других «мягких» навыков);
- семинары, круглые столы (тематические групповые мероприятия, посвященные профессионально значимым проблемам и с высокой долей горизонтального трансфера знаний);
- практические и научно-практические конференции (особенно актуально для технологически сложных видов служебной деятельности);
- языковые и другие специальные курсы (в том числе онлайн-курсы), не подпадающие под определение курсов повышения квалификации;
- индивидуальные и групповые консультации;
- конкурсные мероприятия, деловые игры, челленджи, хакатоны и т.п. (актуально для формирования управленческих компетенций, развития навыков групповой работы);
- мероприятия подтверждения квалификации (тестирование, экзамены и др.), вне курсов или других содержательных программ и другое.

В отличие от существующей в настоящее время формы функционирования ДПО, использование элементов неформального ДПО не

ограничивается каким-то определенным перечнем типов программ и оставляет достаточное пространство для разработки уникальных образовательных форматов, которые могут быть более эффективными для формирования тех или иных компетенций. Повышение разнообразия образовательных форматов способно значительно упростить и задачу повышения тематического соответствия программ ДПО служебной деятельности, поскольку снимаются ограничения, связанные с формальными требованиями к программам.

Важно отметить, что, хотя разработка новых форматов ДПО – ответственность, прежде всего, образовательных организаций МВД, а также, в меньшей степени, ДГСК МВД, участие в них не ограничено образовательными учреждениями, которые в настоящее время реализуют программы ДПО. Снятие формальных ограничений позволяет реализовывать отдельные мероприятия во всех образовательных организациях МВД, в территориальных органах внутренних дел, и в любых других ведомственных структурах и даже на независимых площадках (при сохранении ведомственного контроля). Отчасти, такие мероприятия де-факто проводятся (например, конференции, семинары). Речь идет о признании участия в таких мероприятиях повышением квалификации.

Одно из основных ограничений, препятствующих реализации данной рекомендации, является отсутствие достаточного опыта у ведомственных образовательных организаций по разработке новых типов программ, а также необходимость существенно менять их бизнес-процессы (разработка программ, планирование нагрузки и другое). Поэтому траектория трансформации формы института ДПО на основе второго типа его функционирования потребует реформирования ведомственных образовательных организаций.

2. Конкретизация условий и принципов влияния ДПО на карьерные возможности и профессиональную мобильность сотрудников ОВД.

Реализация этих условий предполагает отказ от ограниченного понимания дополнительного образования и повышения квалификации сотрудников ОВД исключительно теми типами программ, которые закреплены законодательно и которые реализуются аккредитованными учебными заведениями. Это означает, что содержательная задача повышения квалификации и приобретения новых компетенций может решаться и множеством других способов, указанных выше. Крайне высокая степень разнообразия неформальных программ ДПО делает невозможным простое принятие кадровых решений, основанное на формальном признаке наличия свидетельства о повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Рациональным решением этой проблемы может быть сочетание следующих условий:

- закрепление в нормативно-правовых документах положения об обязательности регулярного повышения квалификации сотрудниками ОВД без уточнения конкретных форм, которые оно может принимать (данное предложение автора может потребовать изменений в федеральном законодательстве);
- явное включение наличия пройденных программ ДПО в перечень квалификационных требований при занятии должностей среднего, старшего и высшего начальствующего состава;
- принятие кадровых решений, требующих учета уровня профессиональной подготовки сотрудника, на основе экспертного заключения о соответствии объема, качества и результатов пройденных программ ДПО, должности, на которую претендует сотрудник, или содержанию возлагаемых на него новых задач.

При этом можно рекомендовать ДГСК МВД разработать методические указания по оценке пройденных сотрудником программ ДПО требованиям служебной деятельности. Включение в состав экспертных комиссий из числа сотрудников и специалистов за пределами подразделения, в котором проходит

службу кандидат, также представляется целесообразным для повышения объективности оценки.

3. Изменение процедуры выбора программы ДПО. В работе предполагается целесообразным и обоснованным повышение самостоятельности сотрудников ОВД в выборе программ ДПО. Это будет способствовать повышению релевантности пройденного обучения, снижению формализма и росту личной мотивации сотрудников. Однако на фоне значительного увеличения форматов ДПО и отказа от жестко формализованных требований к программам, существует потребность в балансирующих механизмах, которые будут приводить в соответствие интересы сотрудников с возможностями института ДПО. Такая балансировка может быть обеспечена за счет процедуры согласования выбранной сотрудником программы ДПО с руководством и/или экспертными комиссиями, которые, в соответствии с п. 2, будут также участвовать в оценке результатов обучения.

Повышение качества и практической ценности программ ДПО, как и в случае существующего подхода (первого варианта траектории трансформации ДПО), может быть достигнуто за счет развития механизмов исследования и анализа спроса на профессиональные компетенции со стороны территориальных подразделений ОВД, при этом необходима независимая система сертификации программ обучения, исключая конфликт ведомственных интересов в оценке фактических результатов обучения и их соответствия служебной деятельности. Трансформация ДПО на базе второго варианта является, безусловно, более сложной в планировании и реализации. Вместе с тем он предлагает новые средства для повышения качества профессиональной подготовки и снижения рисков сугубо формального подхода при принятии образовательных и кадровых решений.

Траектория трансформация ДПО на базе третьего «идеального типа» функционирования ДПО – «Деятельная адаптация к социальным изменениям».

Третья вариативная траектория трансформации ДПО в правоохранительной сфере основано на повышении его институциональной открытости при сохранении формального 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 вуз вместо ВИПК МВД или другого ведомственного заведения.

Ключевые преимущества этой траектории заключаются в следующем:

- значительное расширение доступа к внешним источникам профессиональных компетенций, которое, как можно полагать, существенно повысит 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, как можно предположить, приведет 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 содержит принципиальную возможность прохождения программ ДПО в гражданских вузах¹⁵⁵.

К числу недостатков, или ограничений ведомственной формы института 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 деятельностью в системе МВД потребности 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.

Анализируя возможности модернизации ДПО в российской правоохранительной системе на основе данного образовательного «идеального типа», следует отметить, что ее нормативно-правовые основы содержат возможности прохождения дополнительного обучения в образовательных организациях, не входящих в систему МВД. Поэтому принципиальная возможность обращения к внешним образовательным возможностям уже де-юре существует. Однако, насколько позволяют судить имеющиеся данные (детальная статистика в нашем распоряжении отсутствует), участие во внешних программах ДПО среди сотрудников ОВД является достаточно редким явлением, а подавляющая часть дополнительной

¹⁵⁵ Приказ МВД России от 05.05.2018 №275 (ред. от 14.08.2018) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.06.2018 №51459).

подготовки и обучения осуществляется в подведомственных организациях. Более важным ограничением является централизованный характер планирования повышения квалификации. Участие во внешних образовательных программах возможно только на условиях государственного заказа, и планирование обучения вне учреждений МВД сопряжено со сложными процедурами межведомственного согласования, прежде всего, с Министерством науки и образования.

Однако институциональная закрытость современной российской правоохранительной системы, включая ее образовательную компоненту как социального института, связана не только и не столько с управленческими сложностями межведомственного взаимодействия, сколько с фундаментальными особенностями всех «силовых» институтов, а именно их ориентацией на строго иерархические отношения и высоким уровнем дисциплины и контроля. Сама идея открытости противоречит этим принципам, а потому воспринимается представителями правоохранительной системы с определённой настороженностью.

На наш взгляд, это противоречие не является непреодолимым. В параграфе 1.2 было показано, что для многих стран с развитой правоохранительной системой (США, Великобритания, Германия) характерна высокая степень открытости, что проявляется в том числе в активном использовании внешних образовательных ресурсов и высокой степени самостоятельности самих сотрудников в повышении своей квалификации. Может показаться, что опыт стран с совершенно другой гражданской культурой и принципами регулирования общественных отношений неприменим в российских условиях. Однако современный российский опыт также показывает примеры успешного выстраивания более открытых отношений изначально закрытыми институтами в сфере образования.

Речь идет о современной российской системе военного образования и, прежде всего, о системе военных учебных центров (ВУЦ) при гражданских

вузах¹⁵⁶. Это учебные центры при гражданских вузах, которые ведут подготовку офицерского и рядового состава как для резерва, так и для кадровой службы в Вооруженных силах РФ: с 2008 года действовали учебные военные центры, реализующие программы подготовки офицеров кадра, однако в 2019 г. они были объединены с существовавшими ранее военными кафедрами в рамках нового формата ВУЦ.¹⁵⁷ ВУЦ, как правило, создаются при вузах, являющихся важными центрами компетенций, особенно в технологической сфере. Студенты гражданских вузов, прошедшие конкурсный отбор, параллельно осваивают программу по гражданской специальности и обучаются в ВУЦ. Их создание позволило не только оптимизировать расходы на подготовку кадровых офицеров, но также существенно увеличить возможности привлечения перспективных абитуриентов и обеспечить качество профессиональной подготовки, которое в ряде важных аспектов оказывается выше, чем подготовка в ведомственных вузах Министерства обороны.¹⁵⁸

С точки зрения нашего исследования, важно отметить, что управление ВУЦ осуществляется по принципу «двух ключей»: в подготовке и обучении студентов принимают участие как сотрудники вуза, так и военные специалисты, а начальник ВУЦа подчиняется одновременно органам военного управления и руководству вуза. Министерство обороны сумело создать перспективную и работоспособную модель интеграции с системой

¹⁵⁶ Самохвалов Ю.П. Учебные военные центры в системе современного военного образования: социологический анализ: Автореф. дисс.... Канд. соц. наук. – Екатеринбург, 2015. – 24с.; Романова Г.А., Карлова, Е.Н. Подготовка кадров для Вооруженных сил в гражданских вузах: возможности и ограничения // Социология образования. – 2015. – № 5. – С.19-29; 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.

¹⁵⁷ Федеральный закон от 03.08.2018 № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования военной подготовки студентов федеральных образовательных организаций высшего образования».

¹⁵⁸ Это прямо признается специалистами МО РФ: Есть такая профессия – Родину защищать. Поступающим в высшие военно-учебные заведения Министерства обороны РФ и в военные учебные центры при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования. 4-е издание, дополненное и переработанное / Под ред. Н.А. Панкова. – М.: МО РФ, 2018. С.87.

гражданского образования, преодолев исходно высокий уровень институциональной закрытости.

Правоохранительная система, в силу специфики своих институциональных функций, в гораздо большей степени интегрирована в общественную жизнь и взаимодействие с гражданским сектором. На наш взгляд, существуют все объективные предпосылки для более высокой интеграции ведомственного института ДПО с гражданским образовательным сектором и, возможно, образовательными учреждениями других «силовых» ведомств. Такая интеграция, безусловно, не должна просто копировать положительный опыт МО РФ. Исходя из названных особенностей рассматриваемого образовательного типа и условий его реализации в современной правоохранительной системе, могут быть сформулированы следующие варианты реформирования ДПО, специфические для рассматриваемого типа:

1. Определение перечня программ ДПО, которые целесообразно сохранить в ведомственных образовательных организациях, с учетом доступности и качества внешних ресурсов. Поскольку реалистичный сценарий реформирования ведомственного института ДПО на основе данного образовательного типа не предполагает полного отказа от опоры на внутренние ресурсы, целесообразно провести ревизию потребности в программах ДПО, имея в виду фактические потребности подразделений ОВД, а не плановые данные, формируемые в ДГСК МВД России на основе оценки возможностей ведомственных организаций. Обновленные оценки плановой потребности в компетенциях и, соответственно, программах ДПО, должны стать основой для определения того, какие из них должны остаться в сфере ответственности подведомственных организаций, а какие могут быть выведены на аутсорсинг. Исходя из общих соображений, можно предположить, что организациям МВД целесообразно сфокусироваться на разработке специализированных программ для формирования уникальных

профессиональных компетенций, которые не имеют аналогов в гражданском секторе (например, следственная, оперативно-розыскная деятельность, участие в борьбе с терроризмом, организация работы подразделений ОВД и т.п.). Для большинства остальных востребованных направлений подготовки (правовые дисциплины, психологические знания, вопросы миграции, современные информационные технологии и прочее) современная образовательная система РФ предоставляет достаточные возможности для прохождения ДПО сотрудниками ОВД. Особо отметим, что, как было показано в параграфе 1.3, существующая тематическая направленность ведомственных программ ДПО состоит преимущественно именно из таких, достаточно общих и универсальных программ, аналоги которых в гражданском секторе несложно найти. Одновременно очевиден дефицит в более узких и специализированных программах, направленных на конкретные категории сотрудников. Реализация предложенного варианта траектории трансформации представляет исключительные возможности для специализации и фокусирования ведомственных организаций ДПО на наиболее уникальных программах.

2. Разработка механизмов выбора программ ДПО с учетом направления деятельности, интересов сотрудников и рекомендаций экспертов. Значительно более высокое разнообразие программ ДПО, предлагаемых на открытом рынке, делает стандартный, полностью централизованный механизм планирования и распределения слишком сложным и нецелесообразным. Альтернативный механизм предполагает, что ДГСК лишь определяет плановые потребности в ДПО для конкретных категорий сотрудников ОВД. Непосредственно решение о выборе конкретной программы может определяться сотрудниками, направляемыми на обучение, совместно с их руководителями или экспертными комиссиями, которые определяют актуальные потребности в компетенциях. Решение о выборе конкретной программы принимается с учетом доступных программ ДПО и в

пределах сумм, выделенных на обучение сотрудников конкретного подразделения. Такой механизм не только повышает ответственность и мотивацию самих сотрудников и их руководителей, но также снимает избыточный функционал с ДГСК, связанный с формированием годовых планов ДПО в части их тематического содержания. Представляется очевидным, что в условиях кардинально более высокого разнообразия доступных программ централизованно такая задача эффективно решена быть не может.

Ряд рекомендаций, сформулированных ранее для вариативной траектории трансформации ДПО на базе первого «идеального типа», также являются актуальными и для данного варианта траектории трансформации. Более явная увязка прохождения ДПО с профессиональной мобильностью и кадровыми решениями представляется необходимой для всех «идеальных типов», поскольку обеспечивает существенный рост стратегической значимости профессионального уровня, а, следовательно, и личную мотивацию к обучению. Прямое обращение к уровню территориальных органов МВД для выявления дефицитных компетенций, их привлечение к оценке результатов обучения также являются универсальными рекомендациями, направленными на решение выявленной проблемы несоответствия фактических и ожидаемых задач ДПО. Вместе с тем выход на открытый рынок программ ДПО при одновременном предоставлении определенной свободы выбора самим слушателям станет дополнительным инструментом оценки программ, предлагаемых ведомственными организациями. Включение элементов рыночных механизмов, при которых финансируются программы, выбранные самими сотрудниками (даже при согласовании с руководством), обеспечит более конкурентные условия для организаций ДПО в системе МВД и косвенно будет свидетельствовать об их эффективности. Очевидно, что такое решение может стать серьезным вызовом для ведомственных образовательных организаций, однако одновременно

позволит последним более полно реализовать потенциал преподавателей и сотрудников, которые смогут сосредоточиться на разработке уникальных программ.

Траектория трансформации ДПО на базе четвёртого «идеального типа» функционирования ДПО – «Личностно-ориентированное профессиональное образование».

Нововведения на основе «идеального типа» открытого неформального ДПО требует наиболее глубокого реформирования сложившейся в российской правоохранительной системе дополнительного образования. Этот тип основан на отказе от обоих основополагающих принципов ведомственной образовательной системы: закрытости и автономии, с одной стороны, и опоры на стандартизированные формальные процедуры повышения квалификации сотрудников, с другой. 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 киберпреступностью 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 уникальными преимуществами по сравнению с другими «идеальными типами»:

- максимально высокое разнообразие программ, доступных для сотрудников, обеспечивающее очень 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 крайне затруднительно (в том числе в

высокотехнологической сфере и за счет потенциальной возможности участия в международном трансфере знаний);

- 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 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 изменений со стороны образовательных организаций МВД и кадровых подразделений ОВД;
- необходимость реформирования образовательных организаций МВД, изменения разрабатываемых и реализуемых в них программ, 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.

Трансформация ведомственного ДПО на основе четвёртого образовательного «идеального типа» сочетает потенциально высокие возможности и, одновременно, высокие риски для российской системы ОВД. Ни одна закрытая система, включая МВД, не способна обеспечить тот уровень интеллектуального производства, который обеспечит самодостаточность подготовки кадров и одновременно гарантирует тот уровень квалификации и разнообразие компетенций, которые востребованы в современном обществе. Обращение к внешним образовательным ресурсам, в том числе международным, обеспечивает доступ к компетенциям, практически не ограниченный ни ведомственными рамками, ни даже границами национальной образовательной системы. Но в то же время сотрудники, получающие возможность повышать свой профессиональный уровень за пределами организаций МВД, расширяют спектр доступных для себя профессиональных и жизненных стратегий. Это нарушает логику иерархических, дисциплинарных отношений внутри системы МВД, в рамках которой у большинства сотрудников карьерные треки (до выхода на пенсию) ограничиваются системой МВД и зависят почти исключительно от стажа и оценок служебной деятельности со стороны руководства. Появление альтернативных доступных карьерных треков объективно усложняет кадровую политику МВД.

На уровне практической реализации, преобразования ведомственного института ДПО на основе четвёртого «идеального типа», сочетают в себе элементы второго и третьего «идеальных типов». Универсальное значение имеют рекомендации, связанные с частичной децентрализацией управления ведомственными организациями ДПО и повышением самостоятельности и инициативности сотрудников при выборе программ ДПО, а также развитием процедур учета повышения квалификации при принятии кадровых решений. Аналогично, повышение соответствия программ ДПО актуальным потребностям служебной деятельности требует обращения к экспертным

оценкам потребности в компетенциях и оценке результатов обучения на уровне конкретных подразделений.

Вместе с тем сочетание принципов открытости и роста доли неформального ДПО представляет собой исключительно сложную задачу с точки зрения оценки и анализа доступных образовательных возможностей и оптимизации процедур выбора программ для конкретных категорий сотрудников. На наш взгляд, решение этой сложной проблемы может быть связано с усилением методического и аналитического функционала образовательных организаций МВД, специализирующихся на ДПО, при возможном участии и поддержке со стороны ДГСК МВД России. Поскольку при реализации четвёртого образовательного «идеального типа», образовательные ресурсы ВИПК и других организаций ДПО в системе МВД становятся избыточными, целесообразна трансформация их деятельности в двух направлениях:

- разработка и реализация новых, специализированных и уникальных программ для конкретных категорий сотрудников ОВД, потребность в которых в настоящее время объективно существует;
- мониторинг и анализ существующих образовательных возможностей (программы ДПО, действующие в гражданском секторе, не имеющие аккредитации профессиональные программы, в том числе в корпоративных академиях, например, в ИТ-сфере, MOOK, включая курсы международных компаний и университетов, семинары и конференции, международные обмены и коллаборации, любые другие релевантные формы повышения квалификации) с точки зрения их соответствия потребностям МВД, а также разработка актуальных рекомендаций по выбору программ с учетом имеющихся финансовых ограничений, консультирование сотрудников ОВД, их руководителей и кадровых служб по планированию дополнительной подготовки подчиненных.

На наш взгляд, усиление исследовательской, аналитической и экспертной функции организаций ДПО не только позволит оптимизировать процесс выбора и согласования программ, но также может стать важным стимулом развития самих институтов ДПО, превратив их в передовые центры уникальных компетенций (не имеющие аналогов вне системы МВД) и обеспечив их постоянное содержательное взаимодействие с органами внутренних дел.

Различные вариативные траектории трансформации дополнительного профессионального образования в системе МВД на базе четырёх образовательных «идеальных типов» представляют собой различные сценарии решения общих проблем, зафиксированных в ходе сравнительного анализа и социологических исследований. Они предполагают изменения в содержании и управлении ведомственных организаций ДПО, хотя и разной степени радикальности. При этом все четыре образовательных «идеальных типа» содержат общие элементы, которые, как представляется, играют важную роль в повышении профессионального уровня сотрудников ОВД. Прежде всего, это повышение самостоятельности и личной ответственности сотрудников за выбор программы и результаты обучения, увеличение тематического разнообразия доступных программ, а также более явное включение дополнительного образования в механизмы принятия кадровых решений. Более решительное реформирование предполагает частичный отказ от институциональной замкнутости, характерной для современного института ДПО сотрудников ОВД, а также расширение образовательных возможностей за счет типов обучения, выходящих за рамки формально утвержденных в российской социальной образовательной системе, включая ДПО. Важно отметить, что степень открытости и включения элементов неформального ДПО является переменной величиной. Это открывает пространство для обсуждения среди специалистов наиболее реалистичных и перспективных вариантов трансформации всего социального института ДПО.

Дальнейшее углубление теоретических и практических направлений, форм и методов реформирования, преобразования представленных образовательных «идеальных типов» ведомственных организаций ДПО, может стать важным стимулом развития самого института ДПО правоохранительной сферы, превратив его в передовой центр уникальных компетенций, не имеющий аналогов вне системы МВД.

Социологический анализ ведомственного социального института ДПО правоохранительной сферы с точки зрения двух фундаментальных институциональных характеристик – степени открытости и соотношения формального и неформального ДПО – показывает, что для него характерны высокая степень институциональной закрытости (опора на внутренние образовательные возможности) и формальности (ориентация на формы приобретения компетенций в виде курсов повышения квалификации и программ переподготовки). Вариативные траектории трансформация ведомственного ДПО в российских правоохранительных органах может осуществляться как в рамках функционирующей институциональной формы, так и на основе альтернативных «идеальных типов», предполагающих увеличение степени институциональной открытости и включения элементов неформального образования. Наличие альтернативных стратегий представляет собой благоприятные условия для профессионального обсуждения и выбора оптимального варианта качественных изменений и адаптации системы профессиональной подготовки сотрудников ОВД в соответствии с современными требованиями и тенденциями развития образовательных институтов современного российского общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Высокие темпы изменения в современных условиях социально-экономической ситуации, правовой системы, технологической основы общества, а также требований рынка труда делают недостаточной разовую профессиональную подготовку в рамках системы базового (среднего или высшего) образования. Общим ответом социальной системы на потребность регулярного обновления профессиональных компетенций стала система непрерывного образования (в том числе дополнительного профессионального образования), роль которых становится все более значимой и признаваемой в качестве необходимого условия общественного развития.

Российская правоохранительная система, являясь важным социальным институтом, выполняющим критически значимые и уникальные функции, решает задачу регулярной актуализации компетенций своих сотрудников, повышения их профессионального уровня, за счет ведомственного института ДПО. Сформировавшийся в системе МВД России, этот социальный институт гарантирует возможности своевременного повышения квалификации сотрудников ОВД и отражает институциональное признание такой потребности. При этом необходимость повышения своего профессионального уровня осознается и самими сотрудниками ОВД.

Одними из характерных черт ведомственного ДПО являются централизация и формализм института ДПО системы МВД России, которые соответствуя базовым особенностям правоохранительных институтов как закрытых социальных структур (строгая иерархия, дисциплина, формализация процедур), вместе с тем снижают инициативность, самостоятельность и личную ответственность сотрудников ОВД, приводят к доминированию внешних (формальных) причин участия в программах ДПО, не позволяют достаточно гибко и оперативно адаптировать ДПО к потребностям служебной деятельности в современных условиях российского общества.

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД стала более сложной, требующей лучшей профессиональной подготовки, непрерывного

образования, включая, дополнительное профессиональное. 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 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.

Проведенный анализ свидетельствует, что проблема исследования ДПО значительно усложнилась. Высокая скорость социальных изменений в российском обществе диктует необходимость изучения проблем активности субъектов ДПО – сотрудников ОВД (их мотивации, оценки полученных знаний, мобильности, социально-коммуникационного взаимодействия и деятельности) в плоскости анализа возможных изменений ДПО, чтобы выявить основные тенденции и барьеры его развития. Формируется новое научное понимание российского общества с явлениями и процессами неопределенности, слома устойчивых процессов. Они получили в науке интерпретацию как явления и процессы переходов, изменений, то есть явлений и процессов трансформации.

В образовательной сфере отмечается тенденция перехода от унифицированного образования к вариативному, от информационного к деятельностному, от субъект-объектного подхода в обучении к личностно-ориентированному.

Институт ДПО, как часть социальной структуры общества, включен в эти явления и процессы не с позиции изменения частей целостного объекта, а

с позиции развития этой целостности. Создается возможность расширения предметного поля социологии образования посредством введения в научный оборот современных вопросов социологии ДПО с позиций различных методологических подходов.

Ведомственный институт ДПО в современном виде достигает «потолка» своей деятельности. Это проявляется, в частности, в сохраняющемся уровне восприятия у сотрудников ОВД своего человеческого и социального капиталов как важной причины ограниченной эффективности служебной деятельности. Это обусловлено, во-первых, преобладанием в российских условиях аллокативной теории человеческого капитала, влияющей на формы мотивации сотрудников в росте своего человеческого капитала. Во-вторых, текущим преобладанием закрытого вида социального капитала сотрудников ОВД, что выступает барьером в получении новых навыков и знаний из-за отраслевой ограниченности социальных сетевых связей в формализованной должностной структуре системы МВД России и не обеспечивает условий для разнообразного горизонтального трансфера знаний и обмена профессиональным опытом.

К числу дефицитных направлений дополнительной профессиональной подготовки сотрудников МВД России относятся как узкопрофессиональные области знаний, так и более универсальные, связанные с освоением современных информационных и иных технологий, развитием коммуникативных и других социальных навыков и умений, необходимых для качественного выполнения профессиональных обязанностей сотрудников полиции, а также осуществление взаимодействия с населением, общественными организациями и СМИ, что требует дальнейшей демократизации основных институтов общества, включая образование, в том числе дополнительное профессиональное.

В настоящее время лишь формируются эффективные и прозрачные социально-экономические, социокультурные механизмы, которые бы

«увязывали» результаты обучения по программам ДПО с возможностями профессиональной вертикальной и горизонтальной мобильности сотрудников ОВД, что сдерживает стратегическую ценность образования сотрудников в ведомственном институте ДПО и ведет к снижению их личной мотивации, а также уменьшению институциональных возможностей развития и эффективного использования человеческого и социального капиталов в профессиональной деятельности.

Вместе с тем, институт дополнительного профессионального образования в системе МВД России обладает значительным потенциалом, который выступает отправной точкой для разработки стратегий его качественного изменения и адаптации, отвечающих современным социальным задачам и потребностям российского общества в обеспечении правопорядка и безопасности граждан. Исследование выявило несколько возможных направлений трансформации образовательного процесса ведомственного института ДПО в современном российском обществе, выражающих как преемственность, так и инновативность траекторий трансформации, а также их преимущества и недостатки.

Сравнительный анализ показал, что все четыре вариативные траектории трансформации ведомственного ДПО содержат общие элементы, которые, играют важную роль в повышении профессионального уровня сотрудников ОВД. Среди них:

- 1) повышение самостоятельности и личной ответственности сотрудников за результаты обучения;
- 2) увеличение тематического разнообразия и актуализации программ на основе учёта мирового опыта;
- 3) включение дополнительного образования в механизмы принятия кадровых решений;

4) организация системы оценки результатов дополнительного обучения на основе отзывов и экспертных мнений руководства территориальных подразделений МВД и независимых источников.

Социальное пространство вариативных траекторий трансформации ДПО сотрудников ОВД задается, прежде всего, сочетанием двух переменных, характеризующих «идеальные типы» (модели) данного социального института. Во-первых, это степень открытости, соотношение внутренних и внешних образовательных ресурсов, и возможностей, которые определяют образовательную автономность МВД и степень институционального контроля над целями, процессом и результатами обучения. Во-вторых, это соотношение формального и неформального ДПО, то есть, степень включения в институциональные (в том числе кадровые) процессы компетенций, приобретенных в ходе альтернативных форм организованного обучения, не относящихся к официально утвержденным форматам курсов повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки системы ОВД России. Каждый из четырех типов, включая базовый, может выступать в качестве основы для трансформации и развития дополнительной подготовки сотрудников ОВД.

Разработанные четыре идеальных типа института ДПО (*формальное закрытое, неформальное закрытое, формальное открытое, неформальное открытое*), формируют четыре соответствующие вариативные траектории его трансформации (*следование традиции в целях и результатах; традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям; деятельная адаптация к социальным изменениям; личностно ориентированное профессиональное образование*) – которые играют эвристическую роль при разработке качественных изменений и адаптации существующего в настоящее время института ДПО в правоохранительной сфере.

В рамках траектории трансформации ДПО «*Следование традиции в целях и результатах*» повышение практической ценности и гибкости ДПО

может осуществляться за счет увеличения количества специализированных программ на основе мониторинга потребностей подразделений ОВД, а также за счет расширения спектра используемых образовательных технологий. В частности, большую потенциальную ценность имеют программы, включающие существенный компонент, основанный на горизонтальном трансфере знаний и обмене опытом между слушателями.

Тип «неформального закрытого» образования формирует траекторию трансформации направления трансформации ДПО *«Традиционализм со сдержанной открытостью к изменениям»*. Оно обеспечивает рост гибкости и ценности ДПО за счет увеличения разнообразия форм обучения.

Тип «формального открытого» образования формирует траекторию трансформации ДПО *«Деятельная адаптация к социальным изменениям»*. Это направление способно радикально снизить нагрузку на ведомственные организации и обеспечить широкий доступ к образовательным ресурсам вне системы МВД.

Повышение степени открытости ДПО сотрудников ОВД, а также расширение использования типа «неформального открытого» образования (то есть, программ и мероприятий, не относящихся к курсам повышения квалификации и профессиональной переподготовке), является более сложными и формирует траекторию трансформации института ДПО сотрудников ОВД *«Личностно ориентированное профессиональное образование»*, а также необходимость частичного пересмотра принципов и практик организации образовательной деятельности в системе МВД и ее интеграции с кадровой политикой. Вместе с тем опыт ряда промышленно развитых зарубежных стран (Германии, США и других), а также наличие российского опыта создания военных учебных центров при гражданских вузах Министерством обороны РФ показывает, что преобразования по варианту большей открытости и включения элементов неформального образования может быть успешно реализована и в системе МВД. Такая траектория

трансформации сможет стать эффективным способом решения существующих проблем и повышения профессионального уровня сотрудников ОВД.

По результатам проведенного исследования сформулированы основные социальные условия и факторы образовательной деятельности, позволяющие организовать наиболее эффективное функционирование института ДПО в правоохранительных органах, с целью повышения профессионального уровня сотрудников ОВД:

1. Преобразование института ДПО требует расширения личной ответственности сотрудников за собственное профессиональное развитие. Активное участие в выборе конкретной программы ДПО, позволит повысить широкую социальную и познавательную мотивации сотрудника и качество освоения им программы, а также обеспечит более точное соответствие направления подготовки потребностям его служебной деятельности.

2. Представляется необходимым более активное вовлечение территориальных органов МВД, в определение фактической потребности в компетенциях своих сотрудников и в оценку результатов их обучения по программам ДПО. Для этого также требуется внедрение независимой системы сертификации программ обучения, исключающей конфликт ведомственных интересов в оценке фактических результатов обучения и их соответствия служебной деятельности. В том числе с привлечением положений федерального закона от 21.07.2014 № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования» в части расширения такой процедуры на ведомственные профессиональные образовательные организации в системе МВД России.

3. Необходимо дальнейшее совершенствование механизмов учета пройденных сотрудниками программ ДПО и включения их в перечень

обязательных условий при определении целесообразности принятия в отношении сотрудников кадровых решений в части обеспечения возможностей их профессиональной мобильности.

4. Повышение эффективности деятельности ведомственного института ДПО в системе МВД России потребует внесения изменений в ведомственные нормативные акты МВД России в части расширения форм и видов ДПО, в рамках существующих требований федерального законодательства об обязательности регулярного повышения квалификации госслужащих.

Реализация этих социальных условий и факторов образовательной деятельности будет способствовать развитию института ДПО МВД России в соответствии с современными научными разработками в области социологии образования, а также с учётом международных практик открытой, гибко-адаптивной профессиональной подготовки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 03.08.2018 № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части

- совершенствования военной подготовки студентов федеральных образовательных организаций высшего образования». – Российская газета. – 04.12.2012. – №273.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ «О полиции». Ред. от 01.04.2019. – Режим доступа: http://мвд.рф/Deljatelnost/work/laws/Federalnij_zakon_O_policii.
 3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ред. от 06.03.2019г. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.
 4. Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Ред. от 03.08.2018. – Режим доступа: <http://мвд.рф/Deljatelnost/work/laws/polozenie>.
 5. Указ Президента РФ от 22.11.2012 №1575 (ред. от 27.03.2019) «Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138132.
 6. Приказ МВД России от 01.02.2018 №50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». – Зарегистрировано в Минюсте России 22.03.2018, №50460. – Режим доступа: <https://mvd.consultant.ru/documents/1056428?items=100>.
 7. Приказ МВД России от 05.05.2018 №275 (ред. от 14.08.2018) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ». – Зарегистрировано в Минюсте России 27.06.2018, №51459. – Режим доступа: <https://mvd.consultant.ru/documents/1056508>.
 8. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изм. и доп.) // Российская газета. – №24. – 05.02.2014.

Научные публикации

9. Алексеев С. А., Шпилев Д. А., Шлягина Е. Н. Социальный портрет сотрудника полиции на современном этапе // Актуальные проблемы экономики и права. – 2020. – Т. 14. – № 2. – С. 275–283. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.2.275-283>

10. Андреев А.А. МООС в высшем и дополнительном профессиональном образовании / А.А. Андреев // Ученые записки ИСГЗ. – 2015. – №1. – С.17-21.
11. Андреева Л.Г. Дополнительное профессиональное образование как стратегический инструмент реализации концепции человеческого развития в Российской Федерации / Л.Г. Андреева // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – М.: Изд. Центр РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. – 2017. – С.23-31.
12. Анисин А.Л. и др. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования: Учебное пособие / Под. ред. А.Л. Анисина. – Тюмень: ТИПК МВД, – 2014. – 63 с.
13. Аникин В.А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). – 2018. – Том 10. – № 2. – С. 90-117. DOI: 10.17835/2076-6297.2018.10.2.090-117.
14. Аниськина Н.Н. Качество ДПО – центральная проблема реформы профессионального образования / Н.Н. Аниськина // Инновации. – 2013. – №4. – С.49-55.
15. Анпилогова О.А., Станкевич Т.Б. Особенности обучения взрослых: обзор литературы / О.А. Анпилогова, Т.Б. Станкевич // European Scientific Conference. – Пенза: Наука и Просвещение. – 2017. – С.210-217.
16. Артеменко Ж.И., Говердовская Е.В., Димидова М.А. Роль инновационных образовательных технологий в организации самостоятельной работы слушателей системы ДПО / Ж.И. Артеменко, Е.В. Говердовская, М.А. Димидова // Развитие и достижения в учебно-методическом обеспечении образовательной деятельности. – Пятигорск, 2015. – С.91-100.
17. Ахметшин А.А., Ибатуллин У.Г. Повышение качества образовательных услуг в системе ДПО в рамках интегрированной системы менеджмента: проблемы и пути решения / А.А. Ахметшин, У.Г. Ибатуллин // Креативная экономика. – 2018. – №7. – С.1017-1026.
18. Бавсун И. Г., Ильин С. А. Организация дополнительного профессионального образования резерва руководящего состава территориальных органов МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3(74). С. 48–52.

- 19.Баева Е.В. Современные тенденции и стратегии преподавания в системе повышения квалификации сотрудников ОВД / Е.В. Баева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – №3. – С.24-27.
- 20.Бакаева О.А. Особенности использования кросстабуляции в педагогике и образовательном процессе. // Интеграция образования. – 2012. – № 1. – С.58-61.
- 21.Баксан Ю.Г. О вопросах использования в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел нетрадиционных методов психологического воздействия / Ю.Г. Баксан // Вестник ВИПК МВД России. – 2015. – №2. – С.66-68.
- 22.Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. / Перевод с англ. Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ. – 2003. – 670 с.
- 23.Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования. Изд. 2-е. / Д. Белл. – М.: Академия, 2004. – 944с.
- 24.Блох Снидерман Б., Моснер Б., Херцберг Ф. Мотивация к работе / Пер. с англ. – М.; СПб.: Вершина, 2007. – 240с.
- 25.Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2002. – №5. – С.60-74.
- 26.Бутко Е.Я., Мосичева И.А., Шестак В.П. Дополнительное образование России. XXI век // Высшая школа в России. – 2005. – № 5. – С.5-10.
- 27.Васенин А.Ю., Денисов С.Л. Опыт подготовки специалистов в полиции зарубежных стран / А.Ю. Васенин С.Г. Денисов // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1. – С.311-314.
- 28.Васильев В.В. Непрерывное образование в вузах МВД России: вопросы взаимодействия образовательных организаций и территориальных органов внутренних дел / В.В. Васильев // Право и практика. – 2017. – №3. – С.267-273.
- 29.Васильев В.В. Непрерывное образование в образовательных организациях МВД России: вопросы ведомственного административно-правового регулирования / В.В. Васильев // Ученые записки Университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – №10. – С.31-35.
- 30.Васильев В.В. Непрерывное образование сотрудников органов внутренних дел в свете компетентностного подхода / В.В. Васильев // Научный диалог. – 2017. – №10. – С.301-310.
- 31.Васильев В.В. Проблемы внедрения компетентностного подхода в непрерывное образование сотрудников полиции в вузах МВД России /

- В.В. Васильев // Проблемы и перспективы подготовки квалифицированных специалистов для правоохранительных органов Российской Федерации. – Нижний Новгород: НА МВД, 2018. – С.95-105.
32. Васильев В.В. Формирование ценностных основ полицейского образования: пути взаимодействия гражданских и «полицейских» образовательных организаций / В.В. Васильев // Полиция и общество: пути сотрудничества: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж: Воронежский институт МВД РФ, 2017. – С.28-32.
33. Васильева И.Н. Потенциал социально-коммуникативных технологий в системе управления органов внутренних дел Российской Федерации. // Автореф. дис. ...канд. социол. наук. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 27 с.
34. 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
35. Виды социальной коммуникации. [Электронный ресурс]. URL: https://life-prog.ru/2_45454_vidi-sotsialnoy-kommunikatsii.html (дата доступа 25.05.2020).
36. Гнездилов М.А., Гнездилова Л.Б. Мотивация обучения студентов как основа эффективной учебной деятельности в вузе / М.А. Гнездилов, Л.Б. Гнездилова – М.: Издательство «Спутник+», 2017. 76с.
37. Горбунова А.С. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития / А.С. Горбунова // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2017. – №33. – С.15-22.
38. Горелов С.А., Обвинцев А.А., Подлипняк Ю.Ф. Система повышения квалификации как детерминанта профессионального и физического саморазвития руководителей органов внутренних дел / С.А. Горелов, А.А. Обвинцев, Ю.Ф. Подлипняк // Ученые записки Университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2016. – №1. – С.190-194.
39. Двадцать лет реформ глазами россиян (опыт многолетних социологических исследований) / М.К. Горшков, В.В. Петухов и др. – М.: Весь мир, 2011. – 325с.
40. Дворецкая Т.А., Ахмадиева Л.Р. Подходы к классификации учебных мотивов в трудах отечественных и зарубежных психологов // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2016. № 2(766). С. 58-68.

41. Демина О.Н. Использование дистанционных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Тюменским институтом повышения квалификации сотрудников МВД России / О.Н. Демина // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № Т13. – С.3726-3730.
42. Денисенко К.В. Огневая подготовка сотрудников органов внутренних дел в свете положений закона «О полиции» / К.В. Денисенко // Вестник ВИПК МВД России. – 2014. – №2. – С.78-80.
43. Доом П. Подготовка и повышение квалификации сотрудников полиции / П. Доом // Переводы материалов о практике деятельности правоохранительных органов зарубежных стран. – М.: ГИЦ МВД России, 2001. – №11. – С.36-42.
44. Дудина Т.Н., Макаридина Е.В. Функции и роль дополнительного профессионального образования в современной системе образования / Т.Н. Дудина, Е.В. Макаридина // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2016. – № 26. – С.122-131.
45. Ермаков, О.И., Фролов А.Н. Использование зарубежного опыта при подготовке сотрудников ОВД / О.И. Ермаков, А.Н. Фролов // Постулат. – 2016. – №12. – 4с.
46. Есть такая профессия – Родину защищать. Поступающим в высшие военно-учебные заведения Министерства обороны РФ и в военные учебные центры при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования. 4-е издание, дополненное и переработанное / Под ред. Н.А. Панкова. – М.: Министерство обороны РФ, 2018. – 193с.
47. Жуланов А.В. Национальные особенности функционирования полицейского образования в США / А.В. Жуланов // Вестник Волгоградской академии МВД. – 2014. – №2. – С.145-148.
48. Зазовская Н.М., Мартынов В.Г. Новая роль ассоциаций и профессиональных сообществ в сфере дополнительного профессионального образования / Н.М. Зазовская, В.Г. Мартынов // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2014. – №25. – С.3-8.
49. Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития / В.В. Закатов // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – №4. – С.313-315.

50. Заостровцев А.В. Профессиональная переподготовка сотрудников экзаменационных подразделений Госавтоинспекции / А.В. Заостровцев // Вестник ВИПК МВД России. – 2015. – №3. – С.63-66.
51. Иванов Б.В., Менцюк Л.В. Профессиональный стандарт как инструмент выявления требований работодателей к квалификации работников / Б.В. Иванов, Л.В. Менцюк // Профессиональное образование. – 2013. – №3. – С.3-9.
52. Иванова И.А., Яковлева А.А. Влияние мотивационно-ценностных ожиданий первокурсников на результаты обучения / А.А. Яковлева, И.А. Иванова // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста. – М.: СВИВТ, 2017. – С.21-28.
53. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512с.
54. Индикаторы образования: 2018: Статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Ггохберг Н.В. Ковалева и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 400с.
55. Каримов А.Г. Некоторые аспекты диагностики социального капитала региона в условиях социально-экономической нестабильности // Социодинамика. 2023. № 12. С. 118-132.
56. Карлова Е.Н., Романова Г.А. Подготовка кадров для Вооруженных сил в гражданских вузах: возможности и ограничения / Е.Н. Карлова, Г.А. Романова // Социология образования. – 2015. – № 5. – С.19-29.
57. Каштанова Е.А. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников полиции зарубежных стран / Е.А. Каштанова // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №54. – С.99-101.
58. Киселёв А. Некоторые вопросы социализации полиции в Европе на рубеже XX-XXI вв. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2016. 116 с.
59. Кирищиева В.И., Скорев М.М. Профессиональный стандарт в системе сертификации квалификаций персонала / В.И. Кирищиева, М.М. Скорев // Экономическое развитие стран Евросоюза и стран СНГ в условиях глобализации. – ISAE Consilium. – С.155-158.
60. Кирюшин И.И., Баумторг В.Э. Использование возможностей сетевых технологий при подготовке специалистов в Барнаульском юридическом институте МВД России / И.И. Кирюшин, В.Э. Баумторг // Педагогика и просвещение. – 2016. – №4. – С.413-419.

- 61.Коблов Ф.Ч., Хадилов Р.Ш. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в период прохождения обучения в образовательных организациях МВД России / Ф.Ч. Коблов, Р.Ш. Хадилов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т.47. – С.15-19.
- 62.Ковалев В.А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития / В.А. Ковалев // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – №4. – С.8-13.
- 63.Кононова А.П. К вопросу о психологических особенностях обучения взрослых в системе дополнительного образования / А.П. Кононова // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2013. – №1. – С.112-116.
- 64.Кравчук Л.С. Использование международного опыта профессиональной подготовки полицейских как педагогическая проблема / Л.С. Кравчук // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2013. – №1. – С.15-21.
- 65.Кравченко В.В., Серякова С.Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ / В.В. Кравченко, С.Б. Серякова. – М.: Прометей, 2016.
- 66.Кравчук Л.С. О структуре системы профессионального образования полиции Германии / Л.С. Кравчук // Вестник БелЮИ МВД России. – 2007. – №1. – С.91-94.
- 67.Красильникова, Е.В., Доссэ Т.Г., Доссэ Э.Я. Интерактивные педагогические технологии в системе ДПО: дебаты / Е.В. Красильникова, Т.Г. Доссэ, Э.Я. Доссэ // Актуальные вопросы непрерывного профессионального образования / Под ред. М.В. Новикова. – Ярославль: ЯрГПУ им. К.Д. Ушинского, 2018. – С.47-51.
- 68.Лапшов В.А. Социологические проблемы глобализации. Учебник – М.: Наука. 2021.
- 69.Лапшов В.А. Отношение студента отечественного вуза к профессиональному обучению в условиях глобализации // Социология образования. – 2015. – № 7. – С. 28-44.
- 70.Ларин О.Н., Петраков А.Г., Шегаев И.С. Профессионализация кадрового аппарата органов исполнительной власти по борьбе с терроризмом / И.С. Шегаев, А.Г. Петраков, О.Н. Ларин // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2015. – №5. – С.26-30.
- 71.Лесовик И.В. Дополнительное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел как важнейшее условие

- повышения эффективности их профессиональной деятельности / И.В. Лесовик // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – №4. – С.172-175.
72. Ломакин О.Е., Тебекин А.В., Шафиров В.Г. Методологические аспекты развития ДПО в условиях постиндустриальной экономики / О.Е. Ломакин, А.В. Тебекин, В.Г. Шафиров // Профессиональное образование в современном мире. – 2018. – №2. – С.1767-1776.
73. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478с.
74. Максимова-Кулиева Е.А. Социальное неравенство в России как следствие неравенства в сферах производства и обмена // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 11-3. С. 469-475.
75. Мертон Р. Явные и латентные функции / Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2006. – С.105-187.
76. Мигачева Е.Д. К вопросу о подготовке специалистов-полиграфологов в системе органов внутренних дел / Е.Д. Мигачева // Вестник ВИПК МВД России. – 2017. – №1. – С.51-56.
77. Михеева О.П. Массовые открытые онлайн-курсы в системе дополнительного профессионального образования / О.П. Михеева // Электронное обучение в непрерывном образовании. – 2015. – №1-1. – С.579-587.
78. Мовчан А.В. Профессиональная подготовка и совершенствование дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел / А.В. Мовчан // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – №3. – С.17-19.
79. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / Под ред. Ю.В. Латова. – М.: ЦСПиМ, 2014. – 433с.
80. Новиков П.Н. Сертификация квалификаций как способ оценки качества образовательной услуги и повышения ее конкурентоспособности / П.Н. Новиков // Экономика. Налоги. Право. – 2012. – №3. – С.62-67.
81. Общество неравных возможностей: социальная структура современной России / Н.Е. Тихонова, С.В. Мареева, В.А. Аникин, Ю.П. Лежнина, А.В. Каравай, Е.Д. Слободенюк. Под ред. Н.Е. Тихоновой. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. 424 с.

- 82.Олсон М. Логика коллективных действий: Общественные блага и теория групп: Пер. с англ. М.: Фонд Экономической Инициативы.— 1995.—165 с.
- 83.Парсонс Т. Профессии и социальная структура. (пер. с англ.) Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. Glencoe: Free Press.—1954.—Р.34-49// Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2015. № 4. С. 153-170.
- 84.Полиция и граждане: мониторинг общественных оценок. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9990> (дата доступа 20.06.2020).
- 85.Попов Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода //Социологические исследования. – 2020. – № 11. – С.27- 38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5
- 86.Попова И.П. Дополнительное профессиональное образование: тенденции в реализации интеллектуально-профессионального потенциала / И.П. Попова. – М.: ФИРО. – 2011.
- 87.Потапов В.В. Доверие населения к органам МВД как ключевой фактор повышения качества общественно-политических отношений. // Социально-политические науки. – 2018. – № 5. – С. 36-38.
- 88.Ратова И.В. Актуальные вопросы компетентностного подхода в системе дополнительного профессионального образования МВД России / И.В. Ратова // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2014. – №4. – С.99-101.
- 89.Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. – 2015. – № 1. – С. 137–181.
- 90.Рябко Т.В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций / Т.В. Рябко // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – №3. – С.1-4.
- 91.Салахов А.А. Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций / А.А. Салахов // Управленец. – 2011. – №7-8. – С.62-67.
- 92.Самохвалов Ю.П. Учебные военные центры в системе современного военного образования (социологический анализ): автореф. дис... к.с.н. / Ю.П. Самохвалов. – Екатеринбург, 2015. – 24с.
- 93.Свинобой О.В. К вопросу об использовании компьютерных обучающих программ в системе дополнительного профессионального образования МВД России (в рамках реализации дистанционных образовательных

- программ) / О.В. Свинобой // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2018. – №1. – С.144-150.
94. Сеницын В.А., Томашев М.В., Информационные технологии в модульном обучении по программам ДПО / В.А. Сеницын, М.В. Томашев // Высшее образование в России. – 2009. – №12. – С.34-37.
95. Сокол Л.Н., Ярулин И.Ф. Учебные военные центры – современная система военно-профессиональной подготовки офицеров Вооруженных сил России / Л.Н. Сокол, И.Ф. Ярулин // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2017. – №4. – С.188-192.
96. Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование: монография / Д. В. Диденко, Г.А. Ключарев, Ю. В. Латов, Н. В. Латова; под общ. ред. Ю. В. Латова. 2-е изд., пер. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 432с.
97. Степаненко В.В. Деятельность сотрудников полиции в мультиэтнической среде: психологические трудности и их преодоление / В.В. Степаненко // Вестник ВИПК МВД России. – 2014. – №3. – С.1-5.
98. Тульская Е.А. Внутренний мониторинг образовательного процесса как индикатор качества дополнительного профессионального образования в системе МВД России (на примере ВИПК МВД России) / Е.А. Тульская // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2016. – №3. – С.64-70.
99. Шелдон К.М. Введение в теорию самодетерминации и новые подходы к мотивации роста / К.М.Шелдон // Сибирский психологический журнал. – 2016. – №62. – С.7-17.
100. Шереги Ф.Э. Образование как социальный институт: функции и дисфункции / Ф.Э. Шереги // Россия реформирующаяся. – 2015. – №13. – С.12-36.
101. Щеголева Н.В. Полиция и общество: система и люди // Молодой ученый. – 2013. – № 2 (49). – С. 267-269.
102. Adler, R.M., Bridgeman, B., Liu, O.L. Measuring learning outcomes in higher education: motivation matters / R.M. Adler, B. Bridgeman, O.L. Liu // Educational Researcher. – 2012. – Vol.41. – P.352-362.
103. Bourdieu P., Passeron J-P. Reproduction in Education, Society and Culture. London: Sage Publications Ltd. – 1990. – 250 p.

104. Collins R. The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press– 1979. – 328 p.
105. Hodge S. et al. Vocational education and the field of lifelong education // International Journal of lifelong education. – 2017. – Vol.36:3. – P.251-253.
106. Bryant, R. et al. Police training and education: Past, present and future // The Future of Policing / Ed. by. J.M.Brown. – London: New York: Routledge, 2013. – P.383-397.
107. Coleman D. Social Capital in the Creation of Human Capital. //American Journal of Sociology – 1988. – Vol. 94. – Pp.95-120.
108. Darroch, S. The New Zealand context: Finding common ground in the land of the Long White Cloud // Higher Education and Police: An International View / Ed. by C.Rogers, B.Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018. – P.59-84.
109. Deci E. L., Ryan R. M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains // Canadian Psychology. 2008. V. 49. No. 1. P. 14-23.
110. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // American Psychologist. 2000. V. 55, No. 1. P. 68–78.
111. Escobar, G., White, M.D. Making good cops in the twenty-first century: Emerging issues for the effective recruitment, selection and training of police in the United States and abroad / M.D. White, G. Escobar // International Review of Law Computers & Technology. – 2008. – Vol.22. – P.119-134.
112. Green, T. Down under: Police education at the Charles Sturt University, Australia // Higher Education and Police: An International View / Ed. by C.Rogers, B.Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018. – P. 247-270.
113. Higher Education and Police: An International View / Ed. by C.Rogers, B.Frevel. – Cham: Palgrave Macmillan, 2018. – 274p.
114. Hodge, S., Holford, J., Milana M., Waller R., Webb S. Vocational education and the field of lifelong education // International Journal of lifelong education / S.Hodge et al. – 2017. – Vol.36: 3. – P.251-253.
115. International Standard Classification of Education ISCED 2011. – Montreal: UNESCO Institute for Statistics. – 2012. – 84p.
116. Isaeva, I. Police training in the system of professional training for federal police force in Germany / I.Isaeva // Comparative Professional Pedagogy. – 2018. – Vol.8(4). – P.54-59.

117. Kearsley, G., Moore, M. Distance Education: A Systems View of Online Learning. 3rd ed. / G. Kearsley, M. Moore. – Belmont: Wadsworth, Cengage Learning, 2012. – 364p.
118. Lalwani, A.K., Shrum, L.J., Chiu, C.-y. Motivated response styles: the role of cultural values, regulatory focus, and self-consciousness in socially desirable responding / A.K. Lalwani, L.J. Shrum, C.-y Chiu // Journal of Personality and Social Psychology. – 2009. – Vol. 96. – P. 870-882.
119. Lee, M., Jan, S.K. Lifelong learning policy discourses of international organizations since 2000: A kaleidoscope or merely fragments? / M.Lee, S.K.Jan, M.Milana // The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning / Ed. by M. Milana et al. – London: Palgrave Macmillan, 2018. – P.375-396.
120. Likert R. A Technique for the Measurement of Attitudes // Archives of Psychology. – 1932. –Vol. 22. – No.140. – P. 1-55.
121. Paterson, C. ‘Adding value?’ A review of the international literature on the role of higher education in police training and education / C. Paterson // Police Practice and Research. – 2011. – Vol.12. – P.286-297.
122. Paulhus, D.L. Socially desirable responding: the evolution of a construct. In: The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement / Ed. by H.I. Braun, D.N. Jackson, D.E. Wiley. – Mahwah: Erlbaum, 2002. – P.49-69.
123. The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning / Ed. by M. Milana et al. – London: Palgrave Macmillan, 2018. – 1061p.
124. Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // Annual Review of Sociology – 1998. – Vol. 24 – Pp. 1-24.
125. Powell, S., Yuan, L. MOOCs and Open Education: Implications for Higher Education. – JISC, CETIS, 2013. – 21p.
126. Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press. – 1994. – 122 p.
127. Thurstone L.L. Multiple factor analysis // Psychological Review. – 1931. – Vol. 38. – № 5. – P. 406-427.
128. Staubli S. Trusting the Police Comparisons across Eastern and Western Europe. Verlag, Bielefeld – 2017. – 182 p. DOI: [10.14361/9783839437827](https://doi.org/10.14361/9783839437827)

Электронные ресурсы

129. Бражников Д. Полиция о себе и об общественном контроле. Мониторинг общественного мнения. [Электронный ресурс] – Режим

- доступа: <https://7dogs.livejournal.com/688375.html> – Дата обращения: 05.11.2021.
130. Деятельность общественных институтов [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. – Режим доступа: https://wciom.ru/news/ratings/odobrenie_deyatelnosti_obshhestvennykh_institutov. – Дата обращения: 19.06.2019.
 131. Институциональное доверие [Электронный ресурс] / Левада-центр. – 04.10.2018. – Режим доступа: <https://www.levada.ru/2018/10/04/institutsionalnoe-doverie-4>. – Дата обращения: 19.06.2019. Решением Минюста РФ от 5 сентября 2016 года АНО Левада-Центр включён в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.
 132. Косарева А. Самые востребованные профессии для поступления в 2021 году. URL: <https://propostuplenie.ru/article/samy-e-vostrebovannye-professii-dlja-postuplenija-v-2021-godu/> – Дата обращения: 05.02.2023.
 133. Классификация мотивов в системе обучения. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://yandex.ru/images/search?img_url=https%3A%2F%2Fstudfile.net%2Fhtml%2F2706%2F645%2Fhtml_GnFfWuBtVE.5Q5z%2FimgVDpBdS.png&lr=10754&pos=0&rpt=simage&source=serp&text=классификации%20мотивов%20обучения – Дата обращения: 05.02.2023.
 134. Мониторинг исполнения Майских указов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gasu.gov.ru/infopanel?id=11836>. – Дата обращения: 19.06.2019.
 135. Образ будущего в представлении экспертного сообщества ОГФ. 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.levada.ru/2017/12/08/obraz-budushhego-v-predstavlenii-ekspertnogo-soobshhestva-ogf/print/> – Дата обращения: 20.06.2020.
 136. Общемировые тренды образования: персонализация и цифровизация / Министерство науки и высшего образования РФ [Электронный ресурс]. – 29.03.2019. – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru/ru/press-center/card/?id_4=1211. – Дата обращения: 10.04.2019.
 137. Отчет по результатам изучения мнения слушателей ВИПК МВД России, проходивших обучение в 8-м учебном сборе (с 8 по 23 сентября 2015 года) [Электронный ресурс] / О.Е. Каткова. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2015. – Режим доступа: https://vipk.mvd.rf/upload/site152/document_file/MTtXijsBUP.pdf – Дата обращения: 25.07.2019.

138. Оценка работы полиции [Электронный ресурс] // ВЦИОМ. – 09.11.2018. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9418>. – Дата обращения: 19.06.2019.
139. Перечень учебных программ ВИПК МВД РФ [Электронный ресурс] / ВИПК. – Режим доступа: https://виПК.мвд.рф/obrazovatel'naja_dejatelnost/Uchebnaja_dejatelnost/Obrazovatel'nie_programmi. – Дата обращения: 24.06.2019.
140. План дополнительного профессионального образования сотрудников (федеральных государственных гражданских служащих и работников) МВД России в 2021 году. [Электронный ресурс]. URL: https://вси.мвд.рф/Obrazovatel'naya_deyatelnost/фппп-и-пк/сведения-о-дополнительном-профессиональн; https://mvd.ru/upload/site133/document_file/uo/14-1Plan.pdf (дата доступа 20.06.2021).
141. Приоритетные направления подготовки слушателей [Электронный ресурс] / ВИПК. – Режим доступа: https://виПК.мвд.рф/obrazovatel'naja_dejatelnost/Uchebnaja_dejatelnost/Priorit_naprav_podgotov_slush. – Дата обращения: 24.06.2019.
142. Работа полиции: доверие и оценки [Электронный ресурс] / МВД РФ. – Режим доступа: <https://мвд.рф/publicopinion>. – Дата обращения: 19.06.2019.
143. Спицына Л. Ю., Шашкова А.А. Социальный капитал как составная часть институциональной среды. // Молодой ученый. – 2014. – № 5 (64). – С. 318-321. URL: <https://moluch.ru/archive/64/10386/> (дата обращения: 05.03.2022).
144. Стражи порядка: мониторинг отношения общества к российской полиции. [Электронный ресурс] / ВЦИОМ, 2020. – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/strazhi-porjadka-monitoring-otnoshenija-obshchestva-k-rossiiskoi-policii> – Дата обращения: 05.11.2021.
145. Функции профессионального образования. URL: https://studopedia.ru/22_12144_funktsii-professionalnogo-obrazovaniya.html – Дата обращения: 05.11.2021.
146. CEPOL: Types of Learning [Электронный ресурс] / CEPOL. – Режим доступа: <https://www.cepola.europa.eu/education-training/our-approach/types-learning>. – Дата обращения: 08.06.2019.

147. Deutsche Hochschule der Polizei [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dhpol.de/index.php>. – Дата обращения: 08.06.2020.
148. Erasmus+ [Электронный ресурс] / Deutsche Hochschule der Polizei. URL: https://www.dhpol.de/internationales/erasmus_/erasmus.php. – Дата обращения: 23.10.2019.
149. Fortbildung [Электронный ресурс] / Deutsche Hochschule der Polizei. – Режим доступа: <https://www.dhpol.de/fortbildung/index.php>. – Дата обращения: 23.10.2019.
150. Heslop, R. ‘They didn’t treat us like professionals’: a case study of police recruits trained at a university [Электронный ресурс] // 2010 Professional Lifelong Learning: Critical Perspectives on Professional Learning, 11 January 2010. – Leeds: University of Leeds, 2010. – URL: http://eprints.bournemouth.ac.uk/25444/1/Heslop_2010_CPPL_Leeds_Not%20professionals.pdf. – Дата обращения: 04.06.2019.
151. Jahresfortbildungsprogramm 2019 [Электронный ресурс]. – Münster: Deutsche Hochschule der Polizei, 2019. – Режим доступа: https://www.dhpol.de/JFP_2019.pdf. – Дата обращения: 23.10.2019.
152. Reaves, B.A. State and Local Law Enforcement Training Academies, 2013 [Электронный ресурс] / Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice. – July 2016. – Режим доступа: <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/slleta13.pdf>. – Дата обращения: 04.06.2019.
153. Science & Engineering Indicators 2018 [Электронный ресурс] / National Science Board. – Alexandria: NSF, 2018. – Режим доступа: <https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/assets/nsb20181.pdf>. – Дата обращения: 04.06.2019.
154. Search the Training Catalog [Электронный ресурс] / FLETC. – Режим доступа: <https://www.fletc.gov/training-catalog>. – Дата обращения: 08.06.2019.
155. Sonderaufgaben [Электронный ресурс] / Deutsche Hochschule der Polizei. – Режим доступа: https://www.dhpol.de/die_hochschule/sonderaufgaben/sonderaufgaben.php. – Дата обращения: 23.10.2019.
156. Weiterbildung [Электронный ресурс] / Polizei Niedersachsen. – Режим доступа: <https://polizei-studium.de/weiterbildung>. – Дата обращения: 23.10.2019.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Образец анкеты

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР РАН
ЦЕНТР СОЦИОЛОГИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И КУЛЬТУРЫ
г. Москва

Анкета эксперта

Уважаемый эксперт!

Просим Вас принять участие в экспертном опросе на тему: «Особенности трансформации института дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел: социологический анализ»

Ваше мнение очень важно для разработки предложений и рекомендаций органам власти по повышению качества работы сотрудников органов внутренних дел. Конфиденциальность Ваших ответов гарантируется. Результаты опроса будут использованы исключительно в научных целях, в обобщённом виде.

Просим Вас ответить на предложенные вопросы. Внимательно прочтите каждый вопрос и варианты ответов. Выберите тот ответ, который в наибольшей степени соответствует Вашему личному мнению и обведите номер этого ответа кружком. Если Ваше мнение не совпадает ни с одним из предложенных вариантов ответов, запишите свой вариант в строке «другое».

1. Укажите стаж Вашей службы в ОВД _____ (лет)
2. К какой категории относится замещаемая Вами должность (один ответ)
 1. Младший начальствующий состав
 2. Средний начальствующий состав
 3. Старший начальствующий состав
 4. Высший начальствующий состав
3. Каков Ваш стаж в замещаемой должности _____ (лет)
4. Укажите, сколько раз за время Вашей службы, Вы проходили дополнительное профессиональное обучение (переподготовка, повышение квалификации и пр.) (один ответ)
 1. Один раз (какое и когда) _____
 2. Два раза (какие и когда) _____
 3. Три и более (укажите точное число и виды обучения) _____
 4. Никогда
5. Скажите пожалуйста, в каком году Вы проходили повышение квалификации или др. обучение в последний раз _____
6. Какими мотивами руководствовались лично Вы, принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения?
 1. Исполнение требований законодательства в сфере переподготовки сотрудников
 2. Личное стремление к своему профессиональному развитию
 3. Предстоящая смена профиля служебной деятельности
 4. Перспективы продвижения по службе
 5. Увеличение уровня денежного содержания
 6. Несоответствие базового образования виду Вашей деятельности
 7. Другое _____
7. Кто принимал решение о направлении Вас на дополнительное обучение (должность) _____
8. Была ли у Вас возможность выбора вида, места и направления обучения (один ответ)
 1. Да
 2. Нет
9. Соответствует ли, на Ваш взгляд, программа обучения направлению Вашей служебной деятельности (один ответ)
 1. Полностью соответствует
 2. Скорее соответствует, чем не соответствует
 3. Скорее не соответствует, чем соответствует
 4. Не соответствует

5. Затрудняюсь ответить

10. Как Вы полагаете, какие основные задачи решает на сегодняшний день система повышения квалификации сотрудников ОВД? (дайте не более двух ответов в каждом столбце)

	А. Средний начальствующий состав	В. Старший начальствующий состав
Повышение общеобразовательного уровня сотрудников	1	1
Изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	2	2
Совершенствование практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности	3	3
Доведение информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России	4	4
Доведение информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств	5	5
Профилактика профессионального выгорания сотрудников	6	6
Формальное выполнение требований нормативно-правовых документов	7	7
Другое		

11. В чём, по Вашему мнению, в идеале должны заключаться задачи повышения квалификации *среднего и старшего начальствующего* состава сотрудников органов внутренних дел? (дайте два ответа в каждом столбце)

	А. Средний начальствующий состав	В. Старший начальствующий состав
В повышении общеобразовательного уровня сотрудников	1	1
В изучении нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД	2	2
В совершенствовании практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности	3	3
В получении информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России	4	4
В получении информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств	5	5
В профилактике профессионального выгорания сотрудников	6	6
В формальном выполнении требований нормативно-правовых документов	7	7
Другое		

12. Существуют ли на сегодняшний день факторы, негативно влияющие на качество исполнения сотрудниками ОВД служебных обязанностей? Если да, то, что, на Ваш

взгляд, в наибольшей мере мешает их надлежащему исполнению? (не более 3-х ответов)

1. Низкий профессиональный уровень сотрудников руководящего звена
2. Низкий профессиональный уровень сотрудников, непосредственно занимающихся правоприменительной деятельностью
3. Правовая некомпетентность сотрудников руководящего звена
4. Правовая некомпетентность сотрудников, непосредственно занимающихся правоприменительной деятельностью
5. Формальное отношение сотрудников органов внутренних дел к исполнению служебных обязанностей
6. Недостаток информации о передовом опыте деятельности других подразделений
7. Отсутствие должного контроля со стороны руководителей
8. Низкий уровень доверия к деятельности органов внутренних дел со стороны населения
9. Избирательность правоприменительной практики по отношению к гражданам разного социального статуса
10. Другое
(напишите) _____
11. Таких факторов нет

13. Каковы, по Вашему мнению, основные общие причины прохождения сотрудниками органов внутренних дел дополнительного профессионального обучения? (не более 2-х ответов)

1. Исполнение требований законодательства в сфере переподготовки сотрудников
2. Личное стремление сотрудника к своему профессиональному развитию
3. Предстоящая смена профиля служебной деятельности
4. Перспективы продвижения по службе
5. Увеличение уровня денежного содержания
6. Несоответствие базового образования сотрудника виду его деятельности
7. Другое _____

14. Какие профессиональные знания, умения и навыки получают сейчас сотрудники ОВД, при повышении квалификации среднего и старшего начальствующего состава в соответствующих учебных заведениях МВД России? (не более 2-х ответов по каждому столбцу)

	А. Средний начальствующий состав	В. Старший начальствующий состав
Теоретические основы управленческой деятельности	1	1
Правовые знания по исполнению служебных обязанностей	2	2
Психолого-педагогические знания	3	3
Практические навыки профессиональной деятельности	4	4
Знание особенностей деятельности органов внутренних дел	5	5
Знания о передовом опыте профессиональной деятельности подразделений в стране и за границей	6	6
Другое (напишите)		

15. Какие профессиональные знания и навыки, по Вашему мнению, необходимо получать сотрудникам ОВД при повышении квалификации среднего и старшего начальствующего состава в соответствующих учебных заведениях МВД России? (не более 2-х ответов по каждому столбцу)

	А. Средний начальствующий состав	В. Старший начальствующий состав
Теоретические основы управленческой деятельности	1	1
Правовые знания по исполнению служебных обязанностей	2	2
Психолого-педагогические знания	3	3
Практические навыки профессиональной деятельности	4	4
Знание особенностей деятельности органов внутренних дел	5	5
Знания о передовом опыте профессиональной деятельности подразделений в стране и за границей	6	6
Другое (напишите)		

16. Как Вам кажется, в чём должно заключаться ключевое различие в программах повышения квалификации среднего и старшего начальствующего состава сотрудников органов внутренних дел? (не более 2-х ответов)

1. В уровне повышения правовых знаний
2. В степени изучения нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД
3. В глубине овладения практическими навыками исполнения служебных обязанностей по должности
4. В степени изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в РФ
5. В степени изучения информации о передовом опыте правоохранительной деятельности в зарубежных странах
6. Другое (укажите, что именно) _____

17. В какой мере знания, полученные Вами при прохождении повышения квалификации, смогут оказать Вам помощь в служебной деятельности? (один ответ)

1. Окажут существенную помощь
2. Окажут незначительную помощь
3. В значительной мере не окажут помощи
4. Не окажут помощи
5. Затрудняюсь ответить

18. Укажите пожалуйста Ваш пол

1. Мужской
2. Женский

19. Ваш возраст (укажите число полных лет) _____ лет

Спасибо за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Кросс-табуляция некоторых переменных Анкеты

Таблица 1 сопряженности. Какими мотивами руководствовались лично Вы, принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения? * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Какими мотивами руководствовались лично Вы,	Исполнение требований законодательства в сфере	25,3 %	36,8 %	37,9 %	33,8 %	26,8 %	32,7 %

принимая решение о прохождении дополнительного профессионального обучения?	переподготовки сотрудников						
	Личное стремление к своему профессиональному развитию	59,5 %	57,4 %	48,3 %	51,9 %	46,3 %	53,1 %
	Предстоящая смена профиля служебной деятельности	1,3%	2,9%	1,1%	1,3%	12,2 %	2,8%
	Перспективы продвижения по службе	7,6%	1,5%	4,6%	5,2%	9,8%	5,4%
	Несоответствие базового образования виду Вашей деятельности	1,3%		1,1%	1,3%		0,9%
	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 %

Таблица 2 сопряженности. Совершенствование практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности (ср.н.с) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Совершенствование	Да	48,1%	27,0%	29,9%	26,7%	22,2%	31,6%
практических навыков	99999,00	51,9%	73,0%	70,1%	73,3%	77,8%	68,4%
исполнения служебных							
обязанностей по							
должности (ср.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 3 сопряженности. Доведение информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России (ср.н.с) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Доведение информации	Да	14,8%	21,6%	12,4%	11,6%	13,3%	14,6%
о передовом опыте	99999,00	85,2%	78,4%	87,6%	88,4%	86,7%	85,4%
деятельности других подразделений МВД России (ср.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 4 сопряженности. Доведение информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ср.н.с) *
Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Доведение информации	Да	2,5%	5,4%	1,0%	3,5%	4,4%	3,1%
о передовом опыте	99999,00	97,5%	94,6%	99,0%	96,5%	95,6%	96,9%
деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ср.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 5 сопряженности. Совершенствование практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности (ст.н.с) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Совершенствование	Да	12,3%	23,0%	20,6%	15,1%	28,9%	19,1%
практических навыков	99999,00	87,7%	77,0%	79,4%	84,9%	71,1%	80,9%
исполнения служебных обязанностей по должности (ст.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 6. сопряженности Доведение информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России (ст.н.с) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Доведение информации	Да	22,2%	24,3%	16,5%	19,8%	17,8%	20,1%
о передовом опыте	99999,00	77,8%	75,7%	83,5%	80,2%	82,2%	79,9%
деятельности других подразделений МВД России (ст.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 7 сопряженности. Доведение информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ст.н.с) *
Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Доведение информации	Да	9,9%	8,1%	1,0%	5,8%	2,2%	5,5%
о передовом опыте	99999,00	90,1%	91,9%	99,0%	94,2%	97,8%	94,5%
деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ст.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 8 сопряженности. Профилактика профессионального выгорания сотрудников (ст.н.с) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Профилактика	Да	6,2%	6,8%	2,1%	1,2%	4,4%	3,9%
профессионального	99999,00	93,8%	93,2%	97,9%	98,8%	95,6%	96,1%
выгорания сотрудников (ст.н.с)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 9 сопряженности. Формальное выполнение требований нормативно-правовых документов (ст.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Да		3,7%	2,7%	8,2%	8,1%	6,7%	6,0%

Формальное выполнение требований нормативно-правовых документов (ст.н.с.)	99999,00	96,3%	97,3%	91,8%	91,9%	93,3%	94,0%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 10 сопряженности. Другое (ст.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Другое (ст.н.с.)	99999,00	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 11 сопряженности В повышении общеобразовательного уровня сотрудников (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В повышении	Да	43,2%	39,2%	32,0%	38,4%	22,2%	36,0%
общеобразовательного уровня сотрудников (ср.н.с.)	99999,00	56,8%	60,8%	68,0%	61,6%	77,8%	64,0%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 12 сопряженности. В изучении нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В изучении нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД (ср.н.с.)	Да	32,1%	32,4%	28,9%	26,7%	31,1%	30,0%
	99999,00	67,9%	67,6%	71,1%	73,3%	68,9%	70,0%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 13 сопряженности. В совершенствовании практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В совершенствовании	Да	61,7%	50,0%	52,6%	38,4%	42,2%	49,6%
практических навыков	99999,00	38,3%	50,0%	47,4%	61,6%	57,8%	50,4%
исполнения служебных							
обязанностей по							
должности (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 14 сопряженности. В получении информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В получении	Да	27,2%	28,4%	19,6%	19,8%	35,6%	24,8%
информации о	99999,00	72,8%	71,6%	80,4%	80,2%	64,4%	75,2%
передовом опыте							
деятельности других							
подразделений МВД							
России (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 15 сопряженности. В получении информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В получении	Да	6,2%	5,4%	2,1%	1,2%	4,4%	3,7%
информации о	99999,00	93,8%	94,6%	97,9%	98,8%	95,6%	96,3%
передовом опыте							
деятельности							
правоохранительных							
органов зарубежных							
государств (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 16 сопряженности. В совершенствовании практических навыков исполнения служебных обязанностей по должности (ст.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В совершенствовании	Да	23,5%	36,5%	35,1%	30,2%	44,4%	32,9%
практических навыков	99999,00	76,5%	63,5%	64,9%	69,8%	55,6%	67,1%
исполнения служебных							
обязанностей по							
должности (ст.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 17 сопряженности. В получении информации о передовом опыте деятельности других подразделений МВД России (ст.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В получении	Да	32,1%	37,8%	28,9%	30,2%	40,0%	32,9%
информации о	99999,00	67,9%	62,2%	71,1%	69,8%	60,0%	67,1%
передовом опыте							
деятельности других							
подразделений МВД							
России (ст.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 18 сопряженности. В получении информации о передовом опыте деятельности правоохранительных органов зарубежных государств (ст.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В получении	Да	4,9%	1,4%	2,1%	7,0%	8,9%	4,4%
информации о	99999,00	95,1%	98,6%	97,9%	93,0%	91,1%	95,6%
передовом опыте							
деятельности							
правоохранительных							
органов зарубежных							
государств (ст.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 19 сопряженности. Низкий профессиональный уровень сотрудников руководящего звена * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Низкий	Да	22,2%	17,6%	27,8%	22,1%	11,1%	21,4%
профессиональный	99999,00	77,8%	82,4%	72,2%	77,9%	88,9%	78,6%
уровень сотрудников							
руководящего звена							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 20 сопряженности. Низкий профессиональный уровень сотрудников, непосредственно занимающихся правоприменительной деятельностью * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Низкий	Да	14,8%	20,3%	14,4%	29,1%	31,1%	20,9%
профессиональный	99999,00	85,2%	79,7%	85,6%	70,9%	68,9%	79,1%
уровень сотрудников,							
непосредственно							
занимающихся							
правоприменительной							
деятельностью							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 21 сопряженности. Формальное отношение сотрудников органов внутренних дел к исполнению служебных обязанностей * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Формальное отношение	Да	34,6%	35,1%	35,1%	37,2%	26,7%	34,5%
сотрудников органов	99999,00	65,4%	64,9%	64,9%	62,8%	73,3%	65,5%
внутренних дел к							
исполнению служебных							
обязанностей							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 22 сопряженности. Недостаток информации о передовом опыте деятельности других подразделений * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Недостаток информации	Да	29,6%	27,0%	15,5%	17,4%	17,8%	21,4%
о передовом опыте	99999,00	70,4%	73,0%	84,5%	82,6%	82,2%	78,6%
деятельности других подразделений							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 23 сопряженности. Низкий уровень доверия к деятельности органов внутренних дел * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Низкий уровень доверия	Да	25,9%	29,7%	21,6%	25,6%	28,9%	25,8%
к деятельности органов	99999,00	74,1%	70,3%	78,4%	74,4%	71,1%	74,2%
внутренних дел							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 24 сопряженности. Избирательность правоприменительной практики по отношению к гражданам разного социального статуса * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Избирательность	Да	6,2%	10,8%	4,1%	11,6%	2,2%	7,3%
правоприменительной	99999,00	93,8%	89,2%	95,9%	88,4%	97,8%	92,7%
практики по отношению							
к гражданам разного социального статуса							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 25 сопряженности. Личное стремление сотрудника к своему профессиональному развитию * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы) | Всего

		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Личное стремление	Да	54,3%	56,8%	50,5%	54,7%	44,4%	52,7%
сотрудника к своему профессиональному развитию	99999,00	45,7%	43,2%	49,5%	45,3%	55,6%	47,3%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 26 сопряженности. Предстоящая смена профиля служебной деятельности
*** Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)**

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	Всего
Предстоящая смена	Да	9,9%	2,7%	5,2%	7,0%	11,1%	6,8%
профиля служебной деятельности	99999,00	90,1%	97,3%	94,8%	93,0%	88,9%	93,2%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 27 сопряженности. Перспективы продвижения по службе * Укажите стаж
Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	Всего
Перспективы	Да	29,6%	25,7%	21,6%	18,6%	20,0%	23,2%
продвижения по службе	99999,00	70,4%	74,3%	78,4%	81,4%	80,0%	76,8%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 28 сопряженности. Увеличение уровня денежного содержания * Укажите
стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	Всего
Увеличение уровня	Да	2,5%		3,1%	4,7%	2,2%	2,6%
денежного содержания	99999,00	97,5%	100,0%	96,9%	95,3%	97,8%	97,4%
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 29 сопряженности. Правовые знания по исполнению служебных
обязанностей (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)						
до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет		Всего

Правовые знания по	Да	55,6%	48,6%	36,1%	38,4%	48,9%	44,6%
исполнению служебных	99999,00	44,4%	51,4%	63,9%	61,6%	51,1%	55,4%
обязанностей (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 30 сопряженности. Психолого-педагогические знания (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Психолого-	Да	2,5%	9,5%	7,2%	4,7%	4,4%	5,7%
педагогические знания	99999,00	97,5%	90,5%	92,8%	95,3%	95,6%	94,3%
(ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 31 сопряженности. Практические навыки профессиональной деятельности (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Практические навыки	Да	32,1%	21,6%	25,8%	18,6%	28,9%	25,1%
профессиональной	99999,00	67,9%	78,4%	74,2%	81,4%	71,1%	74,9%
деятельности (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 32 сопряженности. Знание особенностей деятельности органов внутренних дел (ср.н.с.) * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					Всего
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
Знание особенностей	Да	27,2%	16,2%	18,6%	16,3%	17,8%	19,3%
деятельности органов	99999,00	72,8%	83,8%	81,4%	83,7%	82,2%	80,7%
внутренних дел (ср.н.с.)							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 33 сопряженности. В степени изучения нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОВД * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы) | Всего

		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	
В степени изучения	Да	27,2%	39,2%	16,5%	38,4%	31,1%	29,8%
нормативно-правовой	99999,00	72,8%	60,8%	83,5%	61,6%	68,9%	70,2%
базы, регламентирующей деятельность ОВД							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 34 сопряженности. В глубине овладения практическими навыками исполнения служебных обязанностей по должности * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	Всего
В глубине овладения	Да	60,5%	52,7%	54,6%	39,5%	55,6%	52,2%
практическими	99999,00	39,5%	47,3%	45,4%	60,5%	44,4%	47,8%
навыками исполнения							
служебных							
обязанностей по							
должности							
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблица 35 сопряженности. В какой мере знания, полученные Вами при прохождении повышения квалификации, смогут оказать Вам помощь в служебной деятельности? * Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

% в Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)

		Укажите стаж Вашей службы в ОВД (интервалы)					
		до 5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	более 20 лет	Всего
В какой мере знания,	Окажут	60,8%	52,9%	56,0%	56,3%	42,5%	55,0%
полученные Вами	существенную						
при прохождении	помощь						
повышения	Окажут	15,2%	22,9%	29,7%	17,5%	35,0%	23,1%
квалификации,	незначительную						
смогут оказать Вам	помощь						
помощь в служебной	В значительной мере	7,6%	12,9%	6,6%	10,0%	15,0%	9,7%
деятельности?	не окажут помощи						
	Не окажут помощи	2,5%	1,4%	4,4%	2,5%	5,0%	3,1%
	Затрудняюсь	13,9%	10,0%	3,3%	13,8%	2,5%	9,2%
	ответить						
Всего		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%