

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
методология, теория и практика**

Шулепин Михаил Владимирович,

аспирант, Институт социологии ФНИСЦ РАН,

г. Москва;

Воронов Виктор Васильевич,

ведущий научный сотрудник,

Институт социологии ФНИСЦ РАН,

г. Москва

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ МОДЕРНИЗАЦИИ
ИНСТИТУТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ**

Аннотация. В работе показано, что модернизация системы дополнительного профессионального образования в российских правоохранительных органах нуждается в увеличении степени институциональной открытости и включения в неё элементов неформального образования. По результатам сравнительного анализа сделан вывод, что наличие разных образовательных моделей представляет собой благоприятные условия для профессионального обсуждения и выбора оптимального варианта в модернизации дополнительной профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов России в соответствии с современными требованиями и тенденциями развития образовательных систем современного общества. Такая модернизация может стать эффективным способом решения существующих проблем в дополнительном профессиональном образовании, в правоохранительной системе России, и реального повышения профессионального уровня сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: правоохранительные органы, сотрудники ОВД, дополнительное профессиональное образование, образовательные модели, модернизация, современное общество.

COMPARATIVE ANALYSIS OF MODERNIZATION MODELS INSTITUTE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE RUSSIAN LAW ENFORCEMENT SYSTEM

Abstract. The paper shows that the modernization of the system of additional professional education in Russian law enforcement agencies needs to increase the degree of institutional openness and include elements of non-formal education in it. Based on the results of the comparative analysis, it is concluded that the presence of different educational models provides favorable conditions for professional discussion and selection of the optimal option in the modernization of additional professional training of law enforcement officers in Russia in accordance with modern requirements and trends in the development of educational systems of modern society. Such modernization can be an effective way to solve existing problems in additional professional education, in the Russian law enforcement system, and to actually improve the professional level of employees of internal Affairs agencies.

Keywords: law enforcement agencies, police officers, additional professional education, educational models, modernization, modern society

Под образовательной моделью в статье понимается идеальный образец какого-либо образовательного института, процесса, воспроизводящего в символической форме его основные типические черты. Отсюда, образовательное моделирование – получение нового знания об изучаемом образовательном объекте посредством сопоставления его с изученными модельными объектами – разными формами системы дополнительного профессионального образования (ДПО) сотрудников органов внутренних дел (ОВД) Российской Федерации. Наиболее полно познавательные возможности социального моделирования, проявляются при рассмотрении его как метода системного исследования. На основе научных критериев выделения образовательных моделей: *форма* (формальное/неформальное образование)¹, *направления развития* (ведомствен-

¹ Под формальным дополнительным профессиональным образованием в статье 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.

ность/гибкость, открытость) разработаны различные модели ДПО в правоохранительной системе России и дан их сравнительный анализ.

Исходя из приоритетности этих двух критериев, можно представить двумерное пространство возможных моделей ДПО в правоохранительной сфере и направлений их модернизации, которые можно представить следующим образом (см. рис.). На рисунке цифрами обозначены четыре формы институциональных моделей ДПО, а их модернизация может быть описана как движение внутри координатной плоскости. Дадим краткую характеристику каждого из вариантов образовательных моделей ДПО в правоохранительной сфере.

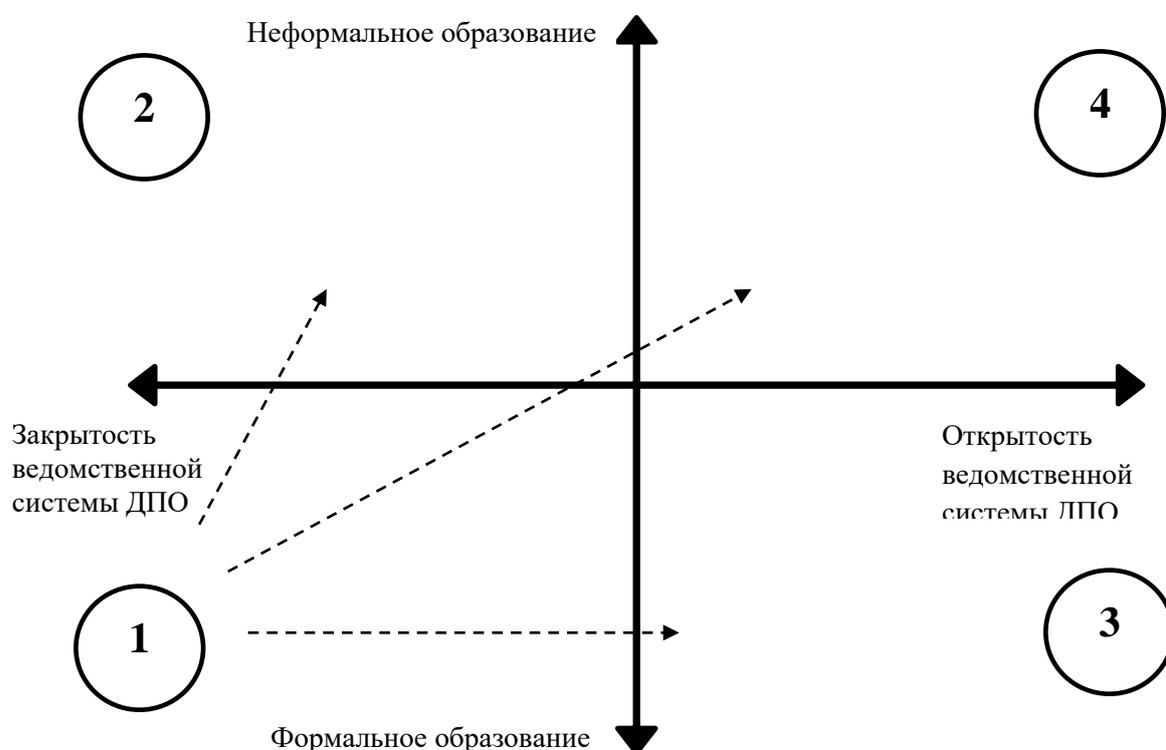


Рисунок. Пространство возможных образовательных моделей дополнительного профессионального образования в правоохранительной сфере

Источник: авторская разработка

Модель 1 (закрытое формальное ДПО), с высокой степенью точности описывает фактически существующую в настоящее время модель ДПО в правоохранительной сфере. В этой модели все ключевые этапы и элементы образовательного процесса: разработка программ и их содержания, администрирование

учебного процесса, обучение, оценка результатов, находятся под институциональным контролем МВД России. Модель предполагает установку 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.

Модель 2 (закрытое неформальное ДПО). Здесь устраняются все формальные требования к периодичности прохождения обучения, формам, видам и продолжительности программ обучения, их содержанию и используемым образовательным технологиям. В рамках такой модели правоохранительная система сохраняет институциональный контроль над дополнительным образованием своих сотрудников, однако предпринимает значительные меры по предотвращению формализации и бюрократизации обучения.

Модель 3 (открытое формальное ДПО) предполагает обращение к внешним, по отношению к правоохранительной системе, источникам компетенций и образовательным ресурсам. Модель потенциально может быть реализована, если сотрудники ОВД будут проходить дополнительное обучение в гражданских вузах и институтах, которые имеют подразделения ДПО. Данная модель предполагает ликвидацию ведомственных образовательных учреждений, специализирующихся на ДПО.

Модель 4 (открытое неформальное ДПО) является наиболее отдалённой от существующей в России системы ДПО в правоохранительной сфере. Она обращается к большому разнообразию образовательных продуктов, предлагаемых на рынке, от тренингов в бизнес-школах и семинаров до обучения на массовых российских и зарубежных онлайн-курсах (MOOC). Такая модель характеризуется наименьшим уровнем институционального контроля и максимальным уровнем свободы самого сотрудника в проектировании образовательной траектории и развитии своих компетенций.

Представленные типы моделей ДПО в правоохранительной сфере могут рассматриваться как основа для разработки направлений модернизации современной российской системы ДПО сотрудников ОВД. Рассмотрим каждую из четырех образовательных моделей модернизации, определив их ключевые преимущества и недостатки, а также возможные направления развития в современных российских условиях.

Модернизация системы ДПО на базе Модели 1. Является наиболее простой и устойчивой с точки зрения администрирования, обеспечивая высокий уровень институционального контроля над всеми ключевыми элементами дополнительного обучения: от целеполагания и планирования до оценки результатов. Ведомственный контроль позволяет сконцентрироваться на трансфере тех знаний и компетенций, которые в наибольшей степени востребованы в правоохранительной системе и наиболее полно отвечают ее потребностям. Однако эта модель имеет следующие ограничения: несоответствие между содержанием программ ДПО и образовательными запросами слушателей; недостаточная возможность использования мотивационного ресурса самих сотрудников ОВД; отсутствие независимой оценки качества и эффективности обучения. Поэтому можно предложить несколько направлений развития ведомственной системы ДПО, которые не нарушают базовые принципы существующей модели.

1. Повышение тематического разнообразия программ ДПО и их актуализация на основе анализа мирового опыта и потребностей правоохранительных органов.

2. Расширение возможностей выбора программы ДПО сотрудниками ОВД (практики индивидуального консультирования сотрудников по выбору программы обучения, конкурсный отбор заявок на прохождение наиболее востребованных программ и другое).

3. Конкретизация условий и принципов влияния ДПО на карьерные возможности и профессиональную мобильность сотрудников ОВД (квалификаци-

онные требования для начальствующего состава ОВД не определяют взаимозависимость пройденных программ ДПО и профессионального роста сотрудников) [1].

4. *Более активное использование механизма стажировок в качестве способа повышения квалификации.*

5. *Включение элементов горизонтального трансфера знаний в программы ДПО (семинары и практикумы, направленные на обмен опытом между слушателями и его рефлексивный анализ, групповые проекты, мозговые штурмы и т.п.).*

6. *Организация системы оценки результатов дополнительного обучения на основе отзывов и экспертных мнений руководства территориальных подразделений МВД (наличие обратной связи со стороны руководства позволит своевременно корректировать содержание программ, используемые методы обучения).*

Поскольку предложенные меры направлены на решение проблем института ДПО правоохранительной сферы, не связанных напрямую со степенью его открытости и формальности, они в значительной мере применимы и для других моделей модернизации.

Модернизация системы ДПО на базе Модели 2. Ключевыми преимуществами модернизации на основе этой модели следует считать следующие: сохранение относительно высокой управляемости и простоты администрирования системой ДПО; более высокий уровень гибкости и адаптивности системы ДПО; рост личной мотивированности и вовлеченности сотрудников ОВД в повышении квалификации. Однако у этой модели модернизации есть и относительные недостатки: 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 про-

фессиональным, педагогическим и управленческим компетенциям; ограниченные возможности проведения независимого аудита результатов обучения и другое. Поэтому модернизации ДПО по этой модели, включают в себя следующее.

1. Существенное расширение перечня видов программ ДПО (разовые или многодневные тренинги для развития коммуникативных и других «мягких» навыков; практические и научно-практические конференции для технологически сложных видов служебной деятельности; конкурсные мероприятия, деловые игры, челленджи, хакатоны и т.п. для формирования управленческих компетенций, развития навыков групповой работы и другое).

2. Конкретизация условий и принципов влияния ДПО на карьерные возможности и профессиональную мобильность сотрудников ОВД (включение наличия пройденных программ ДПО в перечень квалификационных требований для замещения должностей начальствующего состава и другое).

3. Изменение процедуры выбора программы ДПО (определить порядок согласования выбранной сотрудником программы ДПО с экспертными комиссиями, с последующей оценкой ими результатов обучения).

Модернизация ДПО на базе модели 2 является, безусловно, более сложной в планировании и реализации. Вместе с тем она предлагает новые средства для повышения качества профессиональной подготовки и снижения рисков сугубо формального подхода при принятии образовательных и кадровых решений.

Модернизация системы ДПО на базе Модели 3. Третий вариант модернизации системы ДПО в правоохранительной сфере основан на повышении ее институциональной открытости при сохранении формального образовательного процесса. В этом случае ДПО реализуется не столько в ведомственных образовательных организациях, сколько в других учебных заведениях, как государственных, так и частных, имеющих соответствующую аккредитацию. Ключевые преимущества этой модели заключаются в следующем: расширение доступа к внешним источникам профессиональных компетенций; рост мотивации из-за

внешней конкуренции ведомственным образовательным организациям приведет к росту качества программ ДПО, разрабатываемых в системе МВД; сохранение простоты и административной управляемости кадровыми процессами, связанными с оценкой квалификации сотрудников ОВД [2].

К числу ограничений этой модели следует отнести: недостаточную готовность ведомственной системы ДПО к взаимодействию с внешними образовательными организациями; снижение возможностей институционального контроля за содержанием программ ДПО и их соответствием потребностям внутренней службы, а также оценкой результатов обучения и другое. Кроме того, 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 высшего образования. Институциональная закрытость современной российской правоохранительной системы, включая ее образовательную компоненту, накладывает ограничения на взаимодействие с внешними образовательными организациями. Однако современный российский опыт показывает примеры успешного выстраивания более открытых отношений изначально закрытыми институтами в сфере образования. Например, в системе военных учебных центров (ВУЦ) при гражданских вузах [3, с. 19-29]. Исходя из названных особенностей модели 3, можно сформулировать следующие направления модернизации ДПО для данной модели.

1. Определение перечня программ ДПО, которые целесообразно сохранить в ведомственных образовательных организациях, с учетом доступности и качества внешних ресурсов (целесообразно сфокусироваться на разработке специализированных программ, которые не имеют аналогов в гражданском секторе: следственная деятельность, борьба с терроризмом, и т.п.).

2. Разработка механизмов выбора программ ДПО с учетом направления деятельности, интересов сотрудников и рекомендаций экспертов.

Модернизация системы ДПО на базе Модели 4. Модернизация на основе модели открытого неформального ДПО требует глубокого реформирования сложившейся в российской правоохранительной системе института дополнительного профессионального образования. Эта модель основана 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. При этом, данная модель потенциально обладает преимуществами по сравнению с другими: высокое разнообразие программ, доступных для сотрудников, обеспечивающее гибкость системы 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 высокотехнологической сфере и за счет потенциальной возможности участия в международном трансфере знаний). Возможность ведомственных организаций сосредоточиться на разработке уникальных узкоспециализированных программ, востребованных в российских ОВД, и реализации их в современных инновационных форматах; Рост ценности ДПО для сотрудников ОВД из-за возможности приобретения компетенций, которые могут быть востребованными и вне правоохранительных органов. Модернизация системы ДПО на основе модели 4 сочетает потенциально высокие возможности и, одновременно, высокие угрозы для российской системы ОВД. Сотрудники, получающие возможность повышать свой профессиональный уровень за пределами организаций МВД, расширяют спектр доступных для себя профессиональных и жизненных стратегий. При реализации этой модели деятельность учреждений ДПО в системе МВД следует трансформировать в усиление их исследовательской, аналитической и экспертной функций: разработку актуальных специализированных программ для конкретных категорий сотрудников ОВД; мониторинг и анализ существующих образовательных возможностей с точки зрения их соответ-

ствия потребностям. Это может стать важным стимулом развития самой системы ДПО правоохранительной сферы, превратив её в передовые центры уникальных компетенций, не имеющие аналогов вне системы МВД.

В качестве **вывода** следует отметить, что модернизация системы ДПО в российских правоохранительных органах может осуществляться как в рамках существующей институциональной модели, так и на основе трех альтернативных моделей, предполагающих увеличение степени институциональной открытости и включения элементов неформального образования. Наличие альтернативных стратегий представляет собой благоприятные условия для профессионального обсуждения и выбора оптимального варианта модернизации системы ДПО сотрудников ОВД в соответствии с современными требованиями и тенденциями развития образовательных систем современного общества. Такая модернизация сможет стать эффективным способом решения существующих проблем и реального повышения профессионального уровня сотрудников ОВД.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Приказ МВД России от 01.02.2018. №50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Приложение 11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71805114/>*
- 2. Приказ МВД России от 05.05.2018 №275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел РФ». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877330/>*
- 3. Романова Г.А., Карлова Е.Н. Подготовка кадров для Вооруженных сил в гражданских вузах: возможности и ограничения // Социология образования. – 2015. – № 5. – С.19-29.*