

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

СЕЛЕЗНЕВ Владимир Игоревич

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Специальность 5.8.7. Методология и технология
профессионального образования (педагогические науки)

Д и с с е р т а ц и я
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, профессор
Родионов Михаил Алексеевич

Пенза – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ	20
1.1. Этапы становления и развития и особенности первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции	20
1.2. Профессиональная компетенция сотрудников полиции: сущность, структура и содержание	39
1.3. Модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России	54
Выводы по главе 1	72
ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ	76
2.1. Организация и констатирующая стадия опытно-экспериментальной работы	76
2.2. Содержание деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки	95
2.3. Результаты апробации модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки	111
Выводы по главе 2	141
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	145
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	148

Приложение А Авторские таблицы диагностики умений, навыков, способностей и личностных качеств сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки	172
Приложение Б Перечень задач-ситуаций, реализуемый в процессе первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции по авторским методикам «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений»	176
Приложение В Фрагменты итоговых тестов по учебной дисциплине «Основы специальной техники» с использованием мультимедийной техники	179

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях безопасность граждан и эффективность обеспечения общественного порядка напрямую зависят от уровня подготовки специалистов для выполнения этих задач – сотрудников полиции. На качество этой подготовки в настоящее время оказывают большое влияние непростые условия функционирования правоохранительных органов, когда имеет место неполное соответствие профессиональных компетенций сотрудников изменяющемуся трудовому функционалу, требующему от них гибкости и вариативности при выполнении служебных задач. Данное обстоятельство в значительной степени затрагивает первоначальную профессиональную подготовку сотрудников полиции, которая организуется в соответствии со статьями 73 и 81 Федерального закона «Об образовании»¹ и осуществляется по соответствующим программам в образовательных организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) или центрах профессиональной подготовки территориальных органов МВД России².

На первоначальную профессиональную подготовку в настоящее время направляются действующие сотрудники полиции, впервые принятые на службу, после успешного прохождения ими стажировки до самостоятельного выполнения служебных обязанностей со средним, средним профессиональным, высшим юридическим или высшим неюридическим образованием, с обязательной их очной, очно-заочной, заочной или дистанционной формой подготовки, с общим сроком подготовки, включая стажировку, от 7 месяцев до 1 года, с возможным сокращением срока подготовки и без изменения уровня образования.

¹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 : в ред. от 08.08.2024 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 10.09.2024).

² Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД России № 44 от 02.02.2024 : зарег. в Минюсте России 12.03.2024 № 77488. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.03.2024).

К сотрудникам полиции, возраст которых составляет в среднем от 21 до 45 лет включительно, относятся сотрудники патрульно-постовой службы, участковые уполномоченные, инспектора по делам несовершеннолетних, сотрудники оперативных подразделений, сотрудники Государственной автомобильной инспекции (ГАИ), следователи, дознаватели, сотрудники миграционной службы и др.

Обзор действующих программ рассматриваемого вида подготовки показал следующее. Целью реализации существующих программ декларируется приобретение сотрудниками полиции знаний, умений, навыков (ЗУН) без изменения уровня образования. В частности, в разделе «Планируемые результаты освоения программ» отмечено, что программы направлены на формирование профессиональной компетенции и в результате прохождения первоначальной профессиональной подготовки сотрудники полиции должны владеть знаниями, умениями и навыками по перечню ЗУН, состоящему из 180 пунктов. При этом, если общая установка на формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции прописана, до конца не раскрыто, каким образом осуществить ее формирование в установленных ограниченных рамках подготовки, недостаточно четко определены структура и содержание профессиональной компетенции, а также диагностический инструментарий для корректной оценки уровня ее сформированности.

Другой проблемной точкой реализации первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции является недостаточный учет таких ее особенностей, как наметившаяся тенденция к снижению ее сроков, разноплановость форм данной реализации, существенные различия в профессиональном и образовательном статусе кандидатов на должности сотрудников полиции, постоянные изменения и обновления нормативно-правовой базы, которые в определенной степени затрудняют разработку и воплощение современной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции.

Перечисленные факторы негативно влияют на результативность первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции и, как

следствие, на их готовность к осуществлению умелых и эффективных действий, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач.

Таким образом, характер выявленных проблем показывает, что при имеющихся достижениях существующая система первоначальной профессиональной подготовки пока еще не вполне удовлетворяет современным потребностям органов внутренних дел и общества в целом. Очевидно, что необходимы новые подходы, разработка которых предполагает как совершенствование научно-теоретической базы первоначальной профессиональной подготовки, включающей целостную структурно-функциональную модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции, так и выработку соответствующих технологических решений ее эффективного воплощения в реальном образовательном процессе.

Степень разработанности темы исследования. Фундаментальные проблемы профессионального образования исследовались в работах В. А. Адольфа, С. Я. Батышева, В. И. Загвязинского, Э. Ф. Зеера, И. А. Зимней, Т. Л. Камоза, В. В. Краевского, В. С. Леднева, И. Я. Лернера, А. М. Новикова, А. В. Хуторского. Вопросы сущности и структуры используемых образовательных технологий раскрывались в трудах В. П. Беспалько, М. В. Кларина, П. И. Образцова, Г. К. Селевко, В. А. Сластенина, Н. Н. Суртаевой. Аспекты проблемы, связанные со становлением и развитием личности, ее готовности к деятельности, рассматривались в работах К. А. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, П. К. Анохина, Л. И. Анциферовой, Б. М. Бим-Бада, В. А. Бодрова, А. Г. Ковалева, Ю. Н. Кочерова, Б. Ф. Ломова, Н. Д. Левитова, А. К. Марковой, В. В. Серикова и др.

Специфика профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России нашла свое отражение в исследованиях Н. А. Алексеева, С. А. Аверинской, Д. А. Воронова, В. В. Горбатова, Р. Б. Зайцева, Д. В. Деккерта, М. Р. Илакавичус, Ю. Н. Кириченко, Л. Н. Костиной, О. Н. Миронкиной, Н. И. Мусиной,

Т. А. Мухиной, С. Ю. Платоновой, О. Ю. Сенаторовой, Н. В. Сердюк, О. В. Свиновой, М. В. Соловейчика, Е. В. Сухаревой, А. А. Тарасенко, Д. А. Темникова, С. Н. Тихомирова, О. А. Ульяниной и др. Проблема оптимизации профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел обозначена в трудах Н. В. Астафьева, А. Ф. Босомыгина, С. С. Жевлаковича, В. А. Иоголевича, И. А. Калиниченко, В. Я. Кикотя, Ч. Ф. Коблова, Д. В. Литвина и др. Особенности подготовки сотрудников органов внутренних дел и формирования у них профессиональных компетенций при реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и среднего профессионального образования рассматривали И. Ф. Амельчаков, Е. В. Богомолова, Н. Ф. Гейжан, Е. Н. Гривенная, О. В. Евтихов, Н. В. Ерошенков, Э. В. Зауторова, А. Т. Иваницкий, О. Ю. Капустюк, И. А. Калиниченко, А. Ф. Караваев, С. В. Киселев, В. В. Крючков, Д. В. Литвин, А. В. Медведев, Е. И. Мещерякова, Л. Ю. Нежкина, В. П. Сальников, А. М. Столяренко, В. И. Хальзов, И. В. Ярославцева и др. Проблема собственно первоначальной профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел нашла свое отражение в трудах как отечественных, так и зарубежных авторов. Так, в отечественной педагогической науке различные аспекты организации и содержания первоначальной профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел рассматривались в работах А. С. Андрианова, А. И. Воскобоева, А. С. Даньшина, В. Е. Донченко, В. В. Закатова, Е. М. Крыловой, В. Л. Кубышко, О. А. Мальцевой, В. В. Николаева, Е. Г. Светличного, Т. М. Фроловой. Особенности подготовки полицейских в странах – членах Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и в департаменте полиции Лос-Анджелеса, США, исследовались зарубежными авторами K. Carty, R. W. Glenn, B. R. Panitch и др. Инновации в обучении полицейских зарубежных стран в современных условиях рассматривались в работах R. Buhrig, и M. Haberfeld. Концепция полицейского профессионализма в США (служение высшей цели, широкие полномочия, компетентность и корпоративный характер профессии) исследовалась в трудах S. Huntington и A. Vollmer.

Анализ литературы показал, что в отечественной и зарубежной науке накоплен достаточно большой опыт исследований по различным аспектам

проблем профессионального образования и, в частности, преодоления затруднений в профессиональной подготовке сотрудников полиции. Однако остаются недостаточно изученными особенности первоначальной профессиональной подготовки уже действующих сотрудников полиции, проблемы реализации в рамках данной подготовки специально разработанных технологий и вопросы содействия в развитии готовности сотрудников к деятельности по должности служащего «Полицейский». Также малоизученными остаются вопросы формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России и особенности ее диагностики с учетом того, что полицейская деятельность в Российской Федерации имеет более выраженную гуманистическую направленность и сотрудники полиции должны быть защитниками жизни, прав, свобод граждан и обеспечивать их безопасность.

Совокупностью всех перечисленных обстоятельств обусловлена актуальность настоящего исследования. Изучение отечественных и зарубежных источников, а также анализ реального состояния первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России позволили установить следующие **противоречия**:

- между необходимостью уточнения содержания и структуры профессиональной компетенции сотрудников полиции и «размытостью» существующих представлений о ее сущности;

- между установкой о важности формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в программах первоначальной профессиональной подготовки и недостаточностью научно значимых решений о том, каким образом осуществить ее формирование в специфических условиях данной системы подготовки;

- между потребностью в формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции и отсутствием научно обоснованной модели такого формирования в процессе первоначальной профессиональной подготовки, а также

педагогических условий, которые будут способствовать ее эффективной реализации;

– между необходимостью адекватной диагностики уровня сформированности профессиональной компетенции сотрудников полиции и недостаточной разработанностью соответствующего диагностического инструментария.

Разрешение указанных противоречий составляет **проблему** настоящего исследования, которая заключается в поиске ответа на вопрос «Какой должна быть модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе их первоначальной профессиональной подготовки?».

Недостаточная разработанность проблемы, ее актуальность и предварительное изучение литературы обусловили выбор темы исследования: **«Формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки».**

Объект исследования – первоначальная профессиональная подготовка сотрудников полиции в образовательных организациях МВД России.

Предмет исследования – формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России.

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и апробировать модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки, а также выявить педагогические условия, способствующие ее эффективной реализации.

Для достижения цели предполагается решение **следующих задач**:

1. Определить и раскрыть этапы становления и развития, а также особенности первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции.

2. Установить сущность и структуру профессиональной компетенции сотрудников полиции и раскрыть ее содержание.

3. Разработать и апробировать структурно-функциональную модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

4. Выявить и обосновать педагогические условия, способствующие реализации структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции.

Гипотеза исследования. Формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки будет результативным при следующих условиях:

– положить в основу формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки структурно-функциональную модель, которая отображает особенности деятельности сотрудника по должности служащего «Полицейский»;

– предусмотреть в структуре диагностического инструментария сформированности профессиональной компетенции сотрудников по должности служащего «Полицейский» критерии и показатели, отражающие в уровневом формате ее когнитивно-познавательную, деятельностьную, личностно-волевою и опытно-результативную характеристики;

– выявить и экспериментально проверить организационно-педагогические и психолого-педагогические условия, способствующие реализации структурно-функциональной модели и эффективности ее функционирования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Определены и охарактеризованы этапы становления и развития первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции:

– этап поиска и осмысления необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности;

– этап попыток реализации первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях;

- этап реализации системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции;
- этап совершенствования первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях.

2. Определены сущность и структура и раскрыто содержание профессиональной компетенции сотрудников полиции как совокупного комплекса знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский», проведена ее диагностика по критериям (когнитивно-познавательному, деятельностному, личностно-волевому и опытно-оценочному), а также установлены уровни ее сформированности (пороговый, базовый и высокий уровни).

3. Разработана и апробирована структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки, представленная целевым, методологическим, организационным, содержательным, процессуально-деятельностным и оценочно-результативным информационными блоками, которая отображает особенности содержания, технологические аспекты реализации и достаточность информации для воспроизводимости результатов.

4. Выявлены и обоснованы педагогические условия, способствующие реализации разработанной структурно-функциональной модели: организационно-педагогические (обстоятельства и преобразования при взаимодействии субъектов педагогической деятельности – сотрудников полиции и профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России) и психолого-педагогические (меры воздействия, направленные на личностный аспект первоначальной профессиональной подготовки при формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции).

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что его результаты:

- расширяют научно-педагогические представления об этапах становления и развития и об особенностях первоначальной профессиональной подготовки

сотрудников полиции, обеспечивающей высокий уровень их достижений в подготовке к последующей деятельности по должности служащего «Полицейский» в образовательной организации МВД России и в развитии важных в профессиональном отношении личностных характеристик;

– уточняют педагогические знания, обогащая теоретические представления о структуре и содержании профессиональной компетенции, способствующей профессионально-личностному становлению сотрудников полиции, их осмысленному, мобильному действию в любых условиях оперативно-служебной обстановки, профессиональному самоопределению, самосовершенствованию, а также последующему повышению образовательного уровня и возможности перехода в смежные области деятельности, на другие должности, в другие подразделения или службы;

– конкретизируют и классифицируют выявленные организационно-педагогические и психолого-педагогические условия, которые отражают возможности образовательной и материально-пространственной среды, воздействуют на процессуальный и личностный аспекты подготовки и оказывают влияние на формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции.

Практическая значимость исследования состоит в получении результатов, которые могут быть непосредственно использованы для повышения качества первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции. К таковым относятся:

– предлагаемая авторская методика поэтапной организации первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в образовательной организации МВД России, опирающаяся на разработанный диагностический инструментарий для определения исходного и итогового уровней сформированности профессиональной компетенции;

– разработка и апробация методических материалов, в частности новаторских методик «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции

к действиям по профилактике и пресечению правонарушений», которые могут быть непосредственно использованы в образовательном процессе;

– критерии и показатели профессиональной компетенции, которые могут применяться для уточнения квалификационных требований к кандидатам при поступлении на службу в полицию, а также в ходе проведения стажировок кандидатов на службу и при текущем оценивании результатов их деятельности;

– уровни сформированности профессиональной компетенции сотрудников полиции, которые могут учитываться в территориальных подразделениях МВД России при проведении очередных (внеочередных) аттестаций, при назначении на должности, ротациях или перемещениях по службе.

Этапы исследования:

1-й этап (2015–2016) – изучение, анализ и обобщение научно-педагогической литературы по теме; формулирование проблемы, цели, задач, гипотезы; определение методологических подходов и методов исследования; рассмотрение этапов становления и развития, а также особенностей первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции.

2-й этап (2016–2018) – определение сущности и структуры, раскрытие содержания профессиональной компетенции сотрудников полиции; разработка структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

3-й этап (2018–2022) – организация опытно-экспериментальной работы, констатирующая стадия, определение содержания и осуществление деятельности по поэтапному формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России.

4-й этап (2022–2025) – контрольная стадия эксперимента; выявление и обоснование педагогических условий, способствующих реализации структурно-функциональной модели; систематизация экспериментальных данных, применение статистических методов обработки данных (расчеты по критерию χ^2 Пирсона и расчеты коэффициента конкордации W Кендалла – согласованности

мнений экспертов); проверка воспроизводимости результатов, формулирование выводов; оформление диссертации.

Методологическую основу исследования составили следующие подходы: *системный подход*, задействованный при анализе этапов становления и развития и особенностей первоначальной профессиональной подготовки, а также при построении модели формирования профессиональной компетенции (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин и др.); *компетентностный подход*, примененный в исследовании при определении структуры и содержания профессиональной компетенции (Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской и др.); *лично-деятельностный подход*, лежащий в основе раскрытия характера поэтапной деятельности по формированию профессиональной компетенции (П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.).

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные труды и исследования по проблемам организации и содержания образования взрослых (С. Г. Вершловский, М. Т. Громкова, И. А. Колесникова и др.); учета опыта и потребностей человека, его осмысленности в обучении (С. И. Змеев, А. И. Кукуев, Г. С. Сухобская и др.); основ профессиональной педагогики и профессионального образования (С. Я. Батышев, А. М. Новиков, А. В. Хуторской и др.); общедидактических основ начального профессионального образования (В. И. Загвязинский, В. С. Леднев, И. Я. Лернер и др.); профессиональной готовности специалиста (И. А. Зимняя, К. К. Платонов, В. В. Сериков и др.); технологичности процесса обучения с гарантией успешности его результата (В. П. Беспалько, М. В. Кларин, В. А. Сластенин и др.); реализации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел (В. В. Закатов, В. Я. Кикоть, В. Л. Кубышко, Н. Н. Силкин, А. М. Столяренко и др.) и формирования у них профессиональных компетенций (Н. Ф. Гейжан, А. Т. Иваницкий, В. П. Сальников и др.); оптимизации профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России (С. С. Жевлакович, И. А. Калиниченко, С. Н. Тихомиров и др.).

Методы исследования:

1. Теоретические методы: обобщение информации и сведений при системном анализе этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки и ее особенностей; систематизация при определении структуры и раскрытии содержания профессиональной компетенции; структурный синтез при моделировании; конкретизация при осуществлении деятельности по формированию профессиональной компетенции; классификация при выявлении и обосновании педагогических условий.

2. Экспериментальные методы: наблюдение, опросы, беседы и анкетирование; тестирование знаний; методики диагностики умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»; метод экспертных оценок; метод мониторинга результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников.

3. Статистические методы: критерий χ^2 Пирсона для обработки экспериментальных данных, коэффициент конкордации W Кендалла для определения согласованности мнений экспертов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Становление и развитие первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции происходило поэтапно: 1-й этап – поиск и осмысление необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности (с древнейших времен до начала XIX в.); 2-й этап – попытка реализации первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях (с 1802 по 1917 г.); 3-й этап – реализация системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции (с 1917 до середины 1980-х гг.); 4-й этап – совершенствование первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях (с конца 1980-х гг. по настоящее время). Анализ тенденции поэтапного становления и развития первоначальной профессиональной

подготовки сотрудников полиции позволил выявить следующие ее устойчивые особенности, проявляющиеся в современных условиях: снижение сроков, фрагментарность содержания программ подготовки по разным уровням образования при сохранении унификации по должностным категориям, непропорциональный объем требований к результатам освоения программ, «размытость» системы оценивания отдельных учебных дисциплин, различный уровень и профиль начинающих сотрудников полиции.

2. Профессиональная компетенция сотрудника полиции – это качество личности, необходимое и достаточное для выполнения им профессионально-служебных задач, которое по структуре представляет собой совокупный комплекс знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский», а по содержанию состоит из когнитивно-познавательного, деятельностного, личностно-волевого и опытно-оценочного компонентов. Формирование профессиональной компетенции должно обеспечивать эффективное профессионально-личностное становление сотрудников полиции, готовность к осознанным и мобильным действиям в различных условиях оперативно-служебной обстановки, возможность профессионального самоопределения и самосовершенствования, а также возможность перехода в смежные области деятельности, на другие должности, в другие подразделения или службы.

3. Структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки, представленная шестью информационными блоками (целевым, методологическим, организационным, содержательным, процессуально-деятельностным и оценочно-результативным), отображает особенности ее содержания, достаточность информации для воспроизводимости результатов и технологические аспекты поэтапной реализации (от заданной цели к планируемому результату – сформированности профессиональной компетенции, необходимой для выполнения профессионально-служебных задач по должности служащего «Полицейский»).

4. Реализации разработанной структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки будут способствовать выявленные в ходе эксперимента организационно-педагогические (выполнение задач-ситуаций по трем основным типам: без указания алгоритма выполнения, выполнение по конкретному образцу и анализ задачи-ситуации; сокращение избыточного перечня операций в действиях, решениях задач-ситуаций, приводящее к более четкому и корректному их выполнению) и психолого-педагогические (обеспечение самостоятельного переосмысления сотрудниками полиции предлагаемого предметного содержания; специальная ориентация на «игровые служебные ситуации» на занятиях и их практико-ориентированность; демонстрация и обсуждение видеоматериалов из профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции) условия, которые отражают возможности образовательной и материально-пространственной среды и оказывают влияние на формирование профессиональной компетенции, ее разноуровневость и минимальность, самоконтроль, адаптацию и адекватность ситуации.

Степень достоверности результатов исследования подтверждается методологией доказательного представления выводов, корректностью применения методов исследования, которые адекватно соотносятся с объектом, предметом и задачами; авторским участием в опытно-экспериментальном исследовании; оптимальным выбором экспериментальной базы исследования; неоднократной воспроизводимостью результатов исследования; корректным применением методов статистической обработки экспериментальных данных; данными экспертной оценки и мониторинга устойчивости показателей деятельности сотрудников полиции – выпускников, прошедших первоначальную профессиональную подготовку, в подразделениях МВД России.

Апробация результатов исследования. Теоретические положения и основные результаты исследования докладывались на заседаниях профильных кафедр ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России», ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина»,

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» и посредством публикаций и участия автора в международных (III Лужские научные чтения «Современное научное знание: теория и практика» (г. Луга, 2015), IV и V Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии» (г. Калининград, 2015 и 2016), «Тенденции развития профессионального образования в современном мире» (г. Выборг, 2019), «Непрерывное образование: проблемы, решения, перспективы» (г. Санкт-Петербург, 2022)); всероссийских («Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии» (г. Иркутск, 2018), «Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики» (г. Санкт-Петербург, 2019)); межрегиональных («Качество профессионального образования: новые перспективы» (г. Гатчина, 2020)) научно-практических конференциях. Опубликовано 18 работ (из них 8 статей – в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК). Опытнo-экспериментальной базой исследования является ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России», институт-факультет профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Контрольные и экспериментальные группы исследования составили слушатели (сотрудники полиции), впервые принятые на службу, работающие и проживающие в Северо-Западном регионе (г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Республика Карелия).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки): п. 4 «Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалиста. Компетентностная модель специалиста: универсальные и профессиональные компетенции»; п. 5 «Обновление содержания, методик и технологий профессионального образования в изменяющихся (современных) условиях. Обновление трудовых функций и компетенций специалистов как фактор влияния на профессиональное образование».

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Содержание диссертации иллюстрировано рисунками (5), таблицами (25) и приложениями (5).

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

1.1. ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

В данном параграфе проведенного исследования будет представлена авторская периодизация становления и развития, а также особенности первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в России.

Первоначальная профессиональная подготовка сотрудников полиции в России в своем становлении и развитии прошла следующие этапы:

1. Поиск и осмысление необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности.

2. Попытка реализации первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях.

3. Реализация системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции.

4. Совершенствование первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях.

1-й этап (период с древнейших времен до начала XIX в.) характеризуется как этап поиска и осмысления необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности. С древнейших времен до возникновения первых государств подготовка человека как получение совокупности знаний, навыков и умений была направлена в первую очередь на поддержание порядка и безопасности в племенах и являлась составной частью воспитания контингента людей, способных и

обязанных обеспечить выполнение этих функций. Передача жизненного опыта в совокупности с потребностями жизнедеятельности племени требовала развития определенных навыков, чувства верности интересам рода, обычаям и нормам поведения в социуме, которые сложились в такую форму, как «ученичество» – прообраз современного «наставничества» [141].

Важнейшая первичная потребность в первобытной цивилизации (способность древних людей уживаться вместе в пределах общности) выражалась в необходимости физической безопасности людей. За порядком и безопасностью в племени следили наиболее подготовленные воины, которые назначались вождями племени и несли ответственность перед другими членами общины за передачу следующему поколению своих обязанностей. Общинные традиции и порядки определяли уклад и характерные черты жизни людей на протяжении многих столетий. Перечисленные социально-политические и экономические условия развития общества в совокупности с философскими поисками духовных начал и смысла исторического бытия способствовали обогащению духовного мира человека, расслоению восточнославянского общества, свидетельствовавшему о формировании государственности и ее функций по соблюдению порядка в племенах Древней Руси [141].

В VI–VIII вв. происходило объединение земель восточных славян отдельными князьями вокруг городов, а затем в IX–XII вв. образование Древнерусского (Киевского) государства, возрастала роль государственного сектора в экономике, феодального уклада первобытно-патриархальных политических отношений («Русская Правда», «Правила Ярославичей»). Прокатившаяся в тот период волна народных восстаний, продолжавшиеся поиски смысла идеологемы «Москва – Третий Рим» как основы русского миссионизма и начала исторического бытия требовали от воевод (князей) осуществления «полицейских функций по соблюдению порядка» при помощи княжеских дружин. В ходе развития феодального общества с учетом целого ряда обстоятельств полицейские функции начинают выполняться некоторыми должностными лицами княжеской администрации. Подготовка вышеперечисленных лиц

к осуществлению задач по поддержанию правопорядка проходила в этот период примерно по тому же принципу, что и в разрозненных племенах восточных славян до VI в. По мере объединения земель вокруг Москвы и образования Российского государства, продолжающихся поисков духовных начал и миссианского призвания «Святой Руси» изменяется и подготовка отдельных княжеских дружинников (стражников) к выполнению задач по соблюдению порядка и обеспечению безопасности остальных граждан. В XV–XVI вв. неэффективное боярское правление, произвол наместников и вотчинников, народные восстания с одной стороны и продолжающееся объединение земель и централизация власти («Судебник» Ивана III) с другой стороны требовали создания специального карательно-репрессивного органа – «опричнины» – для борьбы с народными мятежами и изменами боярской знати. Кроме того, в тот период возросла необходимость и в «особых государственных органах (людях)», способных вести «процессуальную форму расследования» по воровскому делу, получившую название «розыска» или «сыска» [141].

Было необходимо умение вести допрос, изыскивать доказательства по делу и иные способы и методы действий. Тот период уже характеризовался определенной подготовкой «сыскарей», способных использовать в своей работе различные методы, в том числе и «негласного характера» [141]. Историк Л. И. Беляева пишет, что постепенно изменялись названия как органов, так и людей, осуществляющих подобные «полицейские» функции в обществе, а также что с середины XV в. полицейскую функцию осуществляли воеводы [17, с. 31].

В процессе подготовки указанных лиц требовалось наличие и совершенствование таких качеств, как преданность делу и самоотверженность, владение грамотой, знание требований наказов и указов государя, внимательность к мелочам, выносливость, физическая подготовленность, обязательное достижение результата и др. Однако проблема заключалась в том, что подготовка в тот исторический период носила характер «натаскивания специальных людей на выполнение специальных заданий» в зависимости от конкретной задачи,

осуществлялась способом «научения младших старшими» с опорой на конкретный жизненный опыт и велась хаотично, бессистемно вплоть до начала XVIII в. Особое значение в создании предпосылок и условий формирования отдельных элементов первоначальной профессиональной подготовки полицейских органов в России имели реформы Петра I. С утверждением в Российском государстве абсолютной монархии, осмыслением европейской философско-исторической традиции и ее приложением к России, а также возрастающим числом людских волнений и недовольства назрела необходимость в создании специального карательного органа, выполняющего «полицейские функции», и решении вопроса о подготовке кадров для полиции. Солдаты и унтер-офицеры, имеющие опыт боевых действий по наведению порядка в захваченных населенных пунктах, с их армейской подготовкой соответствовали выполнению «полицейских функций», однако требовались и способности обучиться грамоте, беспрекословно выполнять приказы начальства и желание послужить отечеству в области правопорядка [141]. Исследователь А. А. Кобозев указывает, что к полицейской работе вместе со штатными чиновниками могли привлекаться и другие лица, назначаемые городскими домовладельцами. К примеру, в Петербурге ежедневно исполнением полицейских обязанностей было занято 1200 человек из числа местных жителей [61].

В дальнейшем, в силу большого количества прибывавших в Россию иностранцев, для порядка на улицах городов, уездов и т.д. требовались люди, знающие иностранные языки, хорошо владеющие грамотой и письмом, умеющие составлять различные распорядительные документы, которых необходимо было «обучить полицейскому искусству». Кадровым потенциалом для этого могли обладать талантливые дворяне, желающие учиться, в том числе за границей, способные получить начальное профессиональное образование (в частности, освоить отдельные элементы первоначальной профессиональной полицейской подготовки – авт.) для поступления на «государеву полицейскую службу». Однако до начала XIX в. профессиональная подготовка полицейских в России как первая ступень подготовки кадров так и не была сформирована, имели место

лишь единичные случаи ее проявления, поэтому первоначальная профессиональная подготовка продолжала носить в основном характер «наставничества» или «ученичества» [141].

2-й этап (период с 1802 по 1917 г.) характеризуется как этап попыток реализации первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях. В начале XIX в. в России совершенствуется система централизации власти, появляются образованные, профессионально грамотные кадры чиновничества, происходит модернизация экономики, назревает необходимость решения «крестьянского» вопроса и т.п. Улучшение в целом системы просвещения и образования на фоне расхождений в понимании и оценке исторического пути России (полемика западников и славянофилов о возвращении России в «лоно европейской цивилизации» или ее особом пути развития) стало некой отправной точкой в решении проблемы первоначальной профессиональной подготовки. Знаковым событием является создание 8 сентября 1802 г. в России Министерства внутренних дел, которому потребовались профессионально подготовленные кадры для эффективной полицейской службы [141]. Исследователи В. Я. Кикоть, В. П. Сальников указывали, что в этот исторический период стали издаваться различные нормативные документы и инструкции по работе полиции, а подготовка лиц, поступающих на службу в полицию, начала производиться систематически на краткосрочных и специализированных курсах [87]. Кроме того, молодым людям, желающим поступить на государственную службу (в том числе в полицейские органы), предъявлялось особое требование – закончить, помимо прочего, и курс обучения юридическим наукам.

Необходимый объем профессиональных знаний в области полицейской деятельности того периода был недостаточен, а в некоторых вопросах подготовки полицейских он вообще отсутствовал. На формирование отдельных элементов первоначальной подготовки полицейских, а также на попытку решить проблему первоначальной профессиональной подготовки и ее последующее развитие влияло множество факторов. Историк Л. И. Беляева отмечала, что различные

инструкции и другие документы, относящиеся к полицейской деятельности, могли доводиться до полицейских посредством только статей, размещаемых в газетах и журналах [17, с. 32]. Исследователь В. Я. Кикоть справедливо писал, что в тот период повсеместно издавалась и пользовалась спросом различная литература (сборники, справочники, инструкции и т.п.) [56, с. 7].

Назначение на должность унтер-офицера, полицейского урядника, квартального надзирателя с присвоением классного чина производилось в тот период после проверки качества подготовки полицейских (оценка качества при испытаниях, путем сдачи экзамена по вопросам общей и специальной профессиональной подготовки) [141]. По мнению исследователя А. А. Кобозева, данная полицейская подготовка и последующий экзамен хоть и способствовали некоему повышению образовательного уровня, однако носили несистемный характер [62]. Большая часть должностных лиц в полицейских органах разного уровня имела либо высшее образование, полученное в военном учебном заведении, либо элитное образование юридического профиля – в гражданском учебном заведении, но специальных учебных учреждений для профессиональной подготовки полицейских кадров в Российском государстве того времени создано не было [141].

Вместе с тем в учебных заведениях первой половины XIX в. объективно были заложены определенные предпосылки для последующего решения проблемы первоначальной профессиональной подготовки и создания системы профессионального обучения полицейских в России.

Так, в Уставе императорского Александровского (Царскосельского) лицея обозначено, что воспитанники, получившие высшее образование, должны быть подготовлены к последующей службе в Министерстве внутренних дел [113].

Обучение в лицее предусматривало формирование у молодых людей определенных личностных качеств, морально-психологической устойчивости, знания нормативно-правовых актов государства, физической готовности и умения выполнять порученные им задачи, что являлось необходимым требованием к выпускнику и качеству его подготовки.

Период второй половины XIX в. связан с ослаблением государства во внешнеполитической области, с Крестьянской реформой и модернизацией России в экономической и политической сферах. Кроме того, имели место и определенные изменения в социальной структуре, связанные с мощным подъемом общественного движения на фоне общих философских концепций исторического «алогизма» и «импровизации истории». Получили свое развитие идеи зависимости прогресса от степени участия в нем личностного начала и «побуждений участника прогресса» становиться на сторону, где личность может восторжествовать. Данный исторический период, как и в целом попытки решения проблемы первоначальной профессиональной подготовки полицейских, достаточно противоречивы [141].

С одной стороны, как положительный момент можно отметить, что разрабатываются специальные программы по подготовке полицейских в различных учебных заведениях страны, с другой, по мнению исследователя В. П. Сальникова, в результате непродуманной кадровой политики, проводимой руководством Министерства внутренних дел, выпускники оказались невостребованными на полицейской службе. Большинство из них в силу противоречивых инструкций Министерства не могли сразу же после окончания учебных заведений занять соответствующие должности, так как авторитет полицейских органов и профессиональный уровень самих сотрудников резко снижались. Они могли находиться долгое время «за штатом», без соответствующего продвижения по службе, появлялось разочарование и отсутствие желания продолжать государственную службу [141].

Конец XIX – начало XX в. в России – это промышленный подъем, сложившаяся система капиталистических отношений (монополистический капитализм), вторая техническая революция и индустриализация на фоне социально-политического кризиса. В этот период получили развитие идеи материалистического понимания истории – исторический материализм, философии всеединства и легального марксизма и др. Текущее состояние общей системы образования и сложная ситуация с уголовной (в том числе политической)

преступностью в стране требовали создания специализированных учебных заведений и новых подходов к обучению полицейских кадров, способных решить проблему первоначальной профессиональной подготовки полицейских. Однако, несмотря на двухвековую историю функционирования «регулярной» полиции и определенные усилия по организации подготовки ее кадров, четкой, нормативно оформленной системы полицейского образования в дореволюционной России создано не было [141].

3-й этап (период с 1917 до середины 1980-х гг.) характеризуется как реализация системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции. В ноябре 1917 г. после образования Советского государства на фоне социально-экономической нестабильности в стране, создания новой политической системы, ликвидации всех старых государственных учреждений, неприятия прежних принципов формирования правоохранительной системы в целом и ее образовательной составляющей возникла необходимость в организации «новой правоохранительной системы». Создание с весны 1918 г. Наркомата внутренних дел (НКВД) при господстве идей марксистско-ленинской философии явилось новой вехой в организации советской рабоче-крестьянской милиции и в попытке решить проблему первоначальной профессиональной подготовки сотрудников советской милиции нового типа. Комплектование органов правопорядка Советского государства проводилось в соответствии с инструкцией, одним из основных требований которой являлось то, что возраст молодых людей должен составлять 21 год и они должны быть грамотными. Данную первостепенную задачу руководители государства и НКВД старались решать с помощью краткосрочных курсов, школ по ликвидации безграмотности, а в последующем – привлечения для оказания консультативной помощи в «профессиональных вопросах» некоторых опытных работников старой полицейской системы России и т.п. Однако этого было недостаточно, подготовка сотрудников советской милиции того периода не способствовала в полной мере приобретению ими знаний и умений, не соответствовала необходимому уровню подготовленности, профессиональный уровень оставался низким вплоть до 1930-х гг. Для обучения

милицейских кадров Советского государства с 1930-х гг. создавались и получили свое развитие целые сети школ милиции, специализированных курсов, средних специальных и высших учебных заведений с разными сроками подготовки сотрудников милиции. Система профессионального обучения того периода при всех ее издержках и недостатках обеспечила в необходимом объеме приток в практические подразделения профессионально подготовленных сотрудников. Кроме того, на протяжении второй половины XX в. с учетом тяжелого состояния экономики в послевоенные годы, последующей индустриализации и развития экономики в условиях внешнеполитической изоляции, особенностей менталитета, культуры советского человека, его воспитания, норм поведения в обществе на базе многих учебных заведений создавались различные научные школы, научные коллективы. Они занимались разработкой и внедрением в учебный процесс передовых для того времени теорий и методик обучения, программ обучения, форм, методов, средств и технологий профессиональной подготовки сотрудников милиции, включающих разносторонние гуманитарные (общеобразовательные дисциплины), правовые (нормативно-правовая основа) и специальные знания (специфика конкретной профессиональной деятельности) [141].

4-й этап (период с конца 1980-х гг. по настоящее время) определяется как этап совершенствования первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях. Примерно с середины 1980-х гг., с начала «информационной революции» и периода разработки различных философских теорий и концепций развития цивилизаций, а также коренных изменений в системе образования, получила свое развитие и система профессионального образования, в частности система профессиональной подготовки в органах внутренних дел России. Сложившаяся к тому периоду система первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции, включающая в себя изучение таких разделов, как физическая подготовка, огневая подготовка, медицинская подготовка, основы служебной подготовки и организационно-правовые основы деятельности органов внутренних дел, уже не отвечала требованиям времени. В конце 1990-х гг. и начале XXI в. происходят

коренные изменения в геополитическом, экономическом, демографическом мировом пространстве. Появляются идеи «многополярного мира», мировой глобализации, происходят политические преобразования и социально-экономические реформы, существенно трансформируется культурная жизнь граждан и общества, обостряются межнациональные, межконфессиональные проблемы.

На фоне перечисленных политических, социально-экономических и других изменений потребовалась и модернизация всей системы образования в стране, в частности профессиональной подготовки сотрудника органов внутренних дел.

В данный исторический период в России обучение сотрудников в Министерстве внутренних дел осуществлялось в отдельных самостоятельных образовательных структурах:

а) университеты, институты, академии и их филиалы с очной формой обучения до 5 лет по различным направлениям с получением сотрудниками диплома о высшем образовании и присвоением соответствующей направлению обучения специальности и квалификации «юрист»;

б) колледжи, техникумы и др. с очно-заочной формой обучения до 3 лет по направлению «Правоохранительная деятельность», с получением сотрудниками диплома о среднем профессиональном образовании и присвоением квалификации «юрист»;

в) специальные учебные центры (центры профессиональной подготовки) МВД России, в которых осуществлялась первоначальная профессиональная подготовка сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, имеющих различный образовательный уровень (не входящий в п. 1 и п. 2) и разные должностные категории, с очной формой обучения сроком от 4 до 6 месяцев. Подготовка реализовывалась по программам специального профессионального обучения и предусматривала ее освоение в 2 этапа.

1-й этап был одинаков для всех должностных категорий сотрудников и имел в своей основе предметный принцип обучения, 2-й этап отличался от 1-го уже конкретной специализацией сотрудников по направлению дальнейшей службы

или работы [150]. Свидетельство и заключение о прохождении обучения (подготовки) являлись для сотрудника обязательным условием дальнейшей службы в органах внутренних дел.

С 2011 г. начался процесс реформирования системы МВД России в целом в соответствии с Концепцией кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 г.) [65], включающий в себя принятие Федерального закона Российской Федерации «О полиции», федеральных государственных образовательных стандартов и других нормативно-правовых актов.

С 1 марта 2011 г. вступил в силу Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», в котором было введено новое понятие «сотрудник полиции» (или «полицейский» – авт.).

С 1 сентября 2013 г. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» (с изменениями и дополнениями от 27 июня 2014 г., приказ № 695) профессия «полицейский» (или «сотрудник полиции» – авт.) официально внесена в этот перечень. В том же году коллектив Московского университета МВД России разработал проект федерального государственного образовательного стандарта начального профессионального образования по профессии «Полицейский», который был направлен на рассмотрение и утверждение в Министерство образования и науки Российской Федерации. Данный проект был размещен на сайте министерства для его общественного обсуждения, но до настоящего времени он не утвержден [145].

Понятие «сотрудник полиции» раскрывается в статье 25 Федерального закона Российской Федерации «О полиции», где указано, что сотрудник полиции – это сотрудник, осуществляющий деятельность на должностях государственной службы в органах внутренних дел и имеющий специальное звание [102]. В статье 10 Федерального закона Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» также поясняется, что сотрудник органов внутренних дел – это гражданин, взявший на себя обязательство по прохождению государственной службы на различных должностях с присвоением ему специального звания [103].

Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудник полиции (полицейский – авт.) – это конкретное физическое лицо, осуществляющее служебные функции на определенных должностях, которое добровольно берет на себя это обязательство и которому присваивается специальное звание.

Далее рассмотрим функции сотрудника полиции. В соответствии с предназначением полиции и основными направлениями ее деятельности в Российской Федерации сотрудник полиции имеет обязанности и наделен правами (полномочиями), которые определяются его должностным регламентом (должностной инструкцией) [145]. В наиболее общем виде они раскрыты в статьях 12 и 13 Федерального закона Российской Федерации «О полиции» [102]. Что касается правового положения сотрудника, то его основные обязанности и права отражены в статьях 11 и 12 Федерального закона Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [103]. Анализируя информацию, содержащуюся в указанных статьях, можно сделать вывод о том, что сотрудник полиции выполняет достаточно большой перечень обязанностей и обладает широкими полномочиями: от обязанности принятия и регистрации заявлений и сообщений о различных преступлениях, правонарушениях, происшествиях до оказания первой помощи пострадавшим от преступлений или правонарушений [145]; от обеспечения безопасности и общественного порядка на улицах до принятия мер при чрезвычайных ситуациях, розыска лиц, совершивших преступления и т.п. [102].

Кроме того, для выполнения своих обязанностей сотрудник полиции имеет право требовать прекращения противоправных действий от граждан, проверять у них документы, если имеются основания, производить различные процессуальные действия, в том числе доставлять граждан в территориальные

отделы полиции для разбирательства, а также использовать различные технические средства в своей деятельности [103]. При этом по своей сущности, по своему правовому положению (статусу) сотрудника органов внутренних дел сотрудник полиции также должен знать основные положения законодательства Российской Федерации, свой должностной регламент, не нарушать законные интересы и права граждан и постоянно поддерживать необходимый уровень своей квалификации [102; 145].

С 2013 г. процесс первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции предусматривал присоединение учебных центров (центров профессиональной подготовки) как структурных подразделений к вузам МВД России при сохранении в них первоначальной профессиональной подготовки сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. В период второго десятилетия XXI в. МВД России было утверждено достаточно большое количество программ профессиональной подготовки для сотрудников разных должностных категорий и с различным образовательным уровнем [150]. Особенностью всех программ была тенденция к смещению акцентов в образовательном процессе снова на предметный принцип освоения учебных дисциплин при значительном увеличении объема теоретической подготовки. Вместе с тем в программах четко прослеживалось и уменьшение общего срока подготовки сотрудника полиции с 6 до 4 месяцев. Данные изменения объективно были обусловлены последствиями проведения реформирования и в целом сокращения штатной численности сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная подготовка кадров для МВД России в тот период осуществлялась в соответствии с Приказом МВД России от 31.03.2015 № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [116]. Данный приказ предусматривал разработку новых программ первоначальной подготовки сотрудников различных категорий, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел (на базе разных уровней образования), по профессии «Полицейский» [153].

Характерной особенностью подготовки сотрудников полиции, впервые принимаемых на службу, являлись попытки соединения в одно целое сложившейся отечественной системы с европейской и американской моделями профессионального образования и их адаптации к отечественным методикам профессиональной подготовки.

По европейской модели первоначальную подготовку (аналог первоначальной профессиональной подготовки в Российской Федерации – авт.) в образовательных организациях высшего образования должен пройти любой гражданин, принятый на службу. По американской модели первоначальную подготовку проходят граждане, уже имеющие высшее юридическое или неюридическое образование, полученное не в ведомственной образовательной организации. В Соединенных Штатах Америки концепция «полицейского профессионализма» до настоящего времени опирается на идеи А. Фольмера: принципы служения высшей цели, строгая образованность, широкие полномочия и коллегиальность управления [191]. Данные принципы созвучны концепции профессионализма С. Хантингтона [193], включающей компетентность, ответственность и корпоративный характер профессии (профессии полицейского – авт.). При изучении концепции профессионализма группа исследователей в департаменте полиции Лос-Анджелеса сделала вывод, что для каждого события обучить сотрудника невозможно, но в изменяющейся обстановке он должен реагировать на ситуации в соответствии с правовой, моральной и этической стороной поведения [192]. В различных странах – членах ОБСЕ – первоначальная подготовка граждан вне зависимости от используемых моделей обучения направлена на приобретение первичных профессиональных навыков служебной деятельности полицейского. В исследовании старшего полицейского, советника Генерального секретаря ОБСЕ Кевина Карти «Наилучшая практика первоначальной полицейской подготовки – аспекты учебной программы» указано, что у сотрудника должен быть сформирован четкий набор навыков для выполнения полицейских функций; к их числу относятся использование

полицейской техники, навыки общения и самоуправления, а также навыки надлежащего владения огнестрельным оружием [92, с. 9].

В Российской Федерации полицейская деятельность на современном этапе базируется на следующих принципах: соблюдении и уважении прав и свобод человека, законности, беспристрастности, открытости и публичности, общественном доверии и поддержке граждан, взаимодействии и сотрудничестве, а также на использовании достижений науки и техники, современных технологий и информационных систем [102]. При этом шесть из семи перечисленных принципов деятельности имеют ярко выраженную гуманистическую направленность [54].

С 2018 по 2023 г. подготовка кадров для МВД России проводилась в соответствии с приказом МВД России от 05.05.2018 № 275 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». В Приказе было обозначено, что сотрудники, впервые принимаемые на службу, должны пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский». В программах подготовки было отражено, что характеристика квалификации «Полицейский» – это основные профессиональные знания, умения, навыки и компетенции, необходимые для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия [115]. В настоящее время подготовка кадров для МВД России организуется в соответствии с приказом МВД России от 02.02.2024 № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации». В данном приказе также обозначено, что граждане, впервые принятые на службу, проходят обучение по программам профессиональной (первоначальной) подготовки по должности служащего «Полицейский» и приобретают профессиональные знания, умения и навыки, необходимые сотруднику, без изменения уровня образования [114; 150; 153].

Качество профессионального обучения сотрудника полиции напрямую зависит от политического и социально-экономического состояния государства, в частности от различных негативных социальных факторов [4]. Поэтому к подготовке кадров в органах внутренних дел, осуществляемой путем первоначальной профессиональной подготовки, предъявляются в современных условиях повышенные требования, в том числе к уровню развития психики и интеллекта, эмоционально-волевым способностям и качеств личности сотрудника, соблюдению сотрудником ряда требований, ограничений и запретов.

В настоящий момент в практике образовательных организаций МВД России закрепилось несколько устоявшихся понятий о первоначальной подготовке сотрудников полиции. Приведем некоторые из них. Предназначение начальной профессиональной подготовки в органах внутренних дел на рубеже XXI в. заключалось в адаптации к специфическим условиям обучения в образовательных организациях МВД России, также она была ориентирована на охрану общественного порядка и общественную безопасность при несении службы в местах дислокации образовательных учреждений [147; 153]. Начальная профессиональная подготовка должна была формировать высокие морально-волевые, физические и нравственные качества, личную ответственность сотрудника полиции за выполнение служебного долга и включала изучение следующих дисциплин (предметов, курсов): «Организационно-правовые основы деятельности органов внутренних дел», «Основы служебной подготовки», «Физическая подготовка», «Огневая подготовка», «Медицинская подготовка».

Исследователь В. В. Закатов в своей работе 2007 г. сформулировал понятие «начальное профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» как определенный учебно-воспитательный процесс, который обеспечивает профессиональную подготовку специалистов-сотрудников в рамках совершенствования образовательных программ начального образования, ориентируясь на образовательный стандарт и квалификационные требования, с обязательной выдачей диплома государственного образца [41, с. 11]. Данное

понятие, по мнению В. В. Закатова, обозначает перспективу, а не существующее педагогическое явление.

Начальная профессиональная подготовка и введение в профессию как отдельный раздел профессиональной подготовки могли включать следующие дисциплины (курсы): «Организационно-правовые основы деятельности полиции», «Прохождение службы в органах внутренних дел», «Нравственно-этические основы службы в органах внутренних дел», «Психологическая подготовка сотрудников полиции», «Первая помощь», «Русский язык в деловой документации и культура речи».

В зависимости от должностных категорий сотрудников полиции в содержание начальной профессиональной подготовки и введения в специальность включаются и другие дисциплины. Например, «Делопроизводство и режим секретности», «Обеспечение прав человека в деятельности органов внутренних дел», «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел», «Специальная техника органов внутренних дел», «Физическая подготовка», «Огневая подготовка», «Тактико-специальная подготовка и основы личной безопасности сотрудника органов внутренних дел». Начальная профессиональная подготовка и введение в профессию должны предусматривать приобретение сотрудником полиции для выполнения своих обязанностей совокупности основных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, обязательно связанных с возможным и обоснованным применением силы, специальных средств и оружия.

Анализ вышеперечисленного позволяет сделать вывод о том, что первоначальная подготовка сотрудника представляла собой некий предварительный этап для дальнейшей профессионально-специализированной подготовки сотрудника. Это был процесс подготовки сотрудника к последующему выбору обучения по конкретной специальности (должности), который будет обеспечивать получение сотрудником полиции сугубо прикладных, узкоспециальных знаний и навыков, ориентированных в основном

на выполнение унифицированных, алгоритмизированных действий в определенной области знаний [145].

Применительно к профессиональной подготовке специалистов в системе МВД России понятие «профессиональная подготовка» отождествляется с понятием «профессиональное обучение». «Профессиональная подготовка – это целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию личностных качеств, способностей и ценностных ориентаций, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию мотивации получения образования в течение всей жизни» [166, с. 3]. Первоначальная профессиональная подготовка – это в первую очередь ускоренный, целенаправленный, системный, эффективный и качественный процесс подготовки сотрудника к выполнению профессиональных задач, к конкретной профессии или должности служащего [145].

Однако следует отметить, что в настоящее время для первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции становятся все более характерными некоторые «болевые точки», проявляющиеся в следующих ее особенностях.

1. Снижение сроков первоначальной профессиональной подготовки. С 2012 г. и по настоящее время в образовательных организациях МВД России, реализующих рабочие программы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции различных должностных категорий, наблюдается общая тенденция к снижению сроков подготовки сотрудников полиции с 6 до 3–4 месяцев, что не может не сказаться на качестве их подготовки к деятельности по должности служащего «Полицейский».

2. Фрагментарность содержания программ подготовки по разным уровням образования при сохранении унификации по должностным категориям [143]. Данная особенность заключается в том, что в содержании 15–20 учебных дисциплин общепрофессионального и профессионального или профессионально-специализированного цикла недостаточно проявляются междисциплинарные

связи между предметными областями подготовки, наблюдается отрывочность и обособленность усвоения знаний от умений и навыков применять их на практике, а также наблюдается большой удельный вес в программах самостоятельной работы обучающихся сотрудников полиции.

3. Непропорциональный объем требований к результатам освоения программ, «размытость» оценивания отдельных учебных дисциплин. В программах первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции, реализуемых в последнее десятилетие, наблюдались следующие тенденции. Во-первых, отмечается движение от требований к результатам освоения программ по овладению общекультурными, общепрофессиональными, профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями к совокупному перечню знаний, умений, навыков из 180 пунктов, представляющего собой список, содержащий темы всех учебных дисциплин, реализуемых в программах подготовки и формирования одной профессиональной компетенции. Во-вторых, «размытость» оценивания отдельных учебных дисциплин выражается в недифференцированности оценивания результатов по учебной дисциплине, т.е. «зачтено» или «не зачтено», что в значительной степени снижает возможность оценить подготовленность сотрудника к деятельности по должности служащего «Полицейский».

4. Различный уровень и профиль стажировки сотрудников полиции в подразделениях МВД России. На службу в полицию поступают граждане, в среднем в возрасте от 21 до 45 лет со своими нравственно-этическими принципами, предпочтениями, стремлениями, желаниями, сложившимися задолго до выбора ими полицейской профессии, уже имеющие некий образовательный уровень, прошедшие профессиональный психологический отбор с категориями годности и не входящие в определенные группы риска.

Кандидаты на службу в течение 3–6 месяцев проходят стажировку под руководством наставника, в ходе которой изучаются их личные и деловые качества, осуществляется ознакомление с будущей профессиональной деятельностью по конкретной должности в подразделении МВД России

(например, сотрудник патрульно-постовой службы полиции, участковый уполномоченный полиции, сотрудник ГАИ или оперуполномоченный полиции). При этом важнейшее значение перед стартом первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции, независимо от их исходного личностного менталитета, профессионального и образовательного статуса, имеют ценностно-смысловые ориентиры, такие как гражданская и жизненная позиция, патриотизм и служение своему Отечеству, уважение чести и достоинства личности человека, самоконтроль, эмоциональная стабильность в условиях риска для жизни и при выполнении задач повышенной сложности, а также профессионально-значимые ориентиры, такие как профессиональный интерес к полицейской службе, соблюдение прав и свобод человека, самообладание при общении с гражданами, стрессоустойчивость и решительность, длительное сохранение активности при выполнении задач и стремление повышать квалификацию.

Таким образом, с учетом характеристики этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции, выявленных устойчивых особенностей данной подготовки и потребности ее рассмотрения как интенсивного процесса целенаправленного формирования профессиональной компетенции, который обеспечивает высокий уровень достижений в подготовке сотрудников к деятельности по должности служащего «Полицейский» и в развитии профессионально значимых личностных характеристик, целесообразно установить возможности ее совершенствования. В качестве исходного пункта для этого требуется определить сущность и структуру и раскрыть содержание профессиональной компетенции сотрудника полиции, чему и будет посвящен следующий параграф.

1.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ: СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Как было указано ранее, от современного сотрудника полиции требуются в первую очередь разнообразные обобщенные знания, умения и навыки, общая

образованность и подготовленность, в частности наличие профессиональных компетенций вне зависимости от занимаемых им в последующем должностей [145].

Формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки – это многофункциональная деятельность [143]. Компетенция как объективная характеристика реальности должна пройти через эту деятельность, чтобы стать в итоге компетентностью как характеристикой личности [12]. Компетенция – это норма, заданное требование к подготовке специалиста, а компетентность – совокупность личностных качеств и опыт в профессиональной сфере [183]. Компетенция – это круг полномочий субъектов деятельности, установленный для осуществления ими этой деятельности [187]. Компетенция – это знание и понимание, т.е. знание, как действовать, и знание, как быть. Группа исследователей из Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена (Н. О. Верещагина, С. А. Писарева, А. П. Тряпицына и др.) в коллективной монографии справедливо рассматривают компетенцию как компонент результата образования – совокупность знаний, умений, опыта, дающих возможность и обеспечивающих способность решать задачи соответствующей деятельности [24; 143].

Э. Ф. Зеер определял компетентность как суммарный способ действий, направленный на продуктивную реализацию своей профессиональной деятельности [43]. А. В. Хуторской представлял компетенцию как норму, заданное требование к подготовке специалиста, а компетентность как совокупность личностных качеств и опыт в профессиональной сфере [184]. И. А. Зимняя также уточняла, что компетентность – это формируемое личностное качество, которое основано на знаниях и обусловлено характеристикой человека в социально-профессиональной сфере [45]. Л. В. Коновалова в своем исследовании поясняла: «Под компетентностью мы понимаем интегративную динамическую интеллектуально и личностно обусловленную характеристику субъекта социализированной деятельности, обладающего глубокими

доскональными знаниями существа выполняемой работы, наличием соответствующих умений и навыков, способов деятельности, а также совокупностью личностных качеств, позволяющих действовать ответственно и самостоятельно в соответствии с социокультурными ориентирами общества в конкретный исторический период. Компетентность есть мера актуализации компетенций в процессе их развития, компетентность связана с самоактуализацией и самореализацией личности в соответствующих видах деятельности» [64, с. 35]. Также Л. В. Коновалова уточняла, что профессиональная компетентность как осознание и освоение всевозможных способов и средств достижения цели, как некий атрибут и мера, характеризующая профессионализм, подразумевает знание своего дела, творческий подход, проникновение в сущность любой работы при глубоком понимании сложности разнообразных связей и отношений [64, с. 57].

Анализ приведенных выше определений и трактовок позволяет рассматривать компетенцию как персонифицированное требование и личностное свойство, качество человека, его готовность и возможность выполнять специфические профессиональные задачи. Другими словами, это обобщенная категория, раскрывающая характер профессиональной деятельности специалиста (в том числе сотрудника, завершившего первоначальную профессиональную подготовку), которая должна учитываться работодателем при оценке пригодности сотрудника к осуществлению этой деятельности. К сотрудникам полиции предъявляются четко сформулированные, понятные требования, которым он должен соответствовать в результате первоначальной профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России. В итоге в своей профессиональной деятельности сотрудник должен стать компетентным специалистом, т.е. обладать теми компетенциями, которые требуются от него как от сотрудника, охраняющего общественный порядок и обеспечивающего общественную безопасность. В противном случае можно получить не вполне подготовленного специалиста, который окажется не способен или не готов в силу

различных обстоятельств эффективно выполнять профессиональные задачи в конкретной ситуации [143].

Структурно любые компетенции сотрудника полиции должны содержать три основных компонента (элемента):

- знаниевый (знание и понимание предмета профессиональной деятельности сотрудника полиции);
- ценностно-личностный (профессионально значимые ориентации личности сотрудника полиции в решении профессиональных задач);
- деятельностный (готовность к практическому комплексному использованию знаниевого и ценностно-личностного компонента в конкретных ситуациях профессионально-служебной деятельности сотрудника полиции) [144].

При этом если один из двух первых компонентов завышен, значительно преобладает по сравнению с другими, то может наблюдаться сдвиг, деформация в целом структуры самой компетенции, что, вероятно, негативно отразится на конечном результате профессиональной деятельности сотрудника. Компетентность – это сформированная на основе компетенций в процессе первоначальной профессиональной подготовки и последующей деятельности профессиональная и функциональная характеристика личности человека, отождествляемая прежде всего с профессионализмом, профессиональностью или квалификацией.

В целом можно констатировать, что обладание профессиональной компетенцией должно быть базовой платформой подготовленности к деятельности, в том числе к деятельности по должности служащего «Полицейский». Эта базовая платформа должна быть подвижной, расширяться с учетом накопленного в профессиональной деятельности опыта и опираться на возможность и необходимость перехода сотрудников в смежные области деятельности, на другие должности, в другие подразделения или службы [144].

Рассмотрим особенности формирования профессиональной компетенции в рамках первоначальной профессиональной подготовки в период 2014–2024 гг. Эта подготовка осуществлялась по рабочим программам подготовки сотрудников

полиции различных категорий и должностей в органах внутренних дел Российской Федерации с разным образовательным уровнем, которые разрабатывались образовательными организациями МВД России на основании примерных программ, сначала утверждаемых Департаментом государственной службы и кадров МВД России, а затем Главным управлением по работе с личным составом МВД России. Анализ программ подготовки производился на базе образовательной организации МВД России – института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России [150].

Программы подготовки сотрудников полиции направлены на формирование профессиональной компетенции – способности на основе законодательства Российской Федерации осуществлять защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, охрану общественного порядка, собственности; обеспечивать общественную безопасность, противодействовать преступности, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также при чрезвычайных обстоятельствах и в условиях специальных правовых режимов. В результате обучения по программам подготовки сотрудник полиции (обучающийся), как указано в тексте программ, должен освоить достаточно обширный перечень знаний, приобрести совокупность умений и овладеть определенными навыками, необходимыми для деятельности по должности служащего «Полицейский» [117; 118; 119; 120].

В ходе сравнительной экспертизы было установлено, что сотрудник, освоивший программу подготовки, должен обладать при наличии образовательного уровня (общее среднее, среднее юридическое и профессиональное (неюридическое), высшее неюридическое и высшее юридическое образование) и должностной категории (сотрудники патрульной постовой службы полиции; участковые уполномоченные, инспектора по делам несовершеннолетних, оперуполномоченные уголовного розыска, сотрудники подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения (Госавтоинспекции), сотрудники подразделений следствия, дознания и экспертно-

криминалистических подразделений; сотрудники вневедомственной охраны и лицензионно-разрешительной работы; сотрудники подразделений по вопросам миграции; граждане, профессиональная деятельность которых не связана с раскрытием и расследованием преступлений, привлекаемые к охране общественного порядка в составе комплексных сил) перечнем компетенций (общими, общекультурными, профессиональными и профессионально-специализированными).

Например, в программах подготовки 2014–2018 гг. для сотрудников патрульно-постовой службы полиции было указано, что сотрудник должен обладать общими, профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями [117; 118; 119; 120]. В программах подготовки 2016–2018-х гг. должностных категорий сотрудников (участковые уполномоченные, инспектора по делам несовершеннолетних, оперуполномоченные уголовного розыска, сотрудники подразделений по обеспечению безопасности дорожного движения (Госавтоинспекции), сотрудники подразделений следствия, дознания и экспертно-криминалистических подразделений; сотрудники вневедомственной охраны и лицензионно-разрешительной работы; граждане, профессиональная деятельность которых не связана с раскрытием и расследованием преступлений, привлекаемые к охране общественного порядка в составе комплексных сил) – профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями. В программах подготовки сотрудников подразделений по вопросам миграции 2017 г. – общекультурными, профессиональными и профессионально-специализированными компетенциями [120; 121; 124; 125].

Количество указанных компетенций, носящих общепрофессиональный характер, в программах подготовки сотрудников полиции разного образовательного уровня и должностных категорий 2014–2018 гг. также различно и варьировалось в среднем от 7 до 12–16 компетенций (требований к освоению программы) [119; 120; 121; 122; 125; 126]. В программах же подготовки сотрудников 2019 и 2023 гг. было указано, что у сотрудника по результатам

обучения должна быть сформирована только одна комплексная профессиональная компетенция при освоении в полном объеме совокупности (перечня) знаний, умений и навыков из 180 пунктов [126; 127; 128; 129; 130; 131].

Сотруднику при подготовке по программам 2014–2018 гг. необходимо было освоить в среднем 18 учебных дисциплин (предметов, курсов): «Введение в профессию»; «Организационно-правовые основы деятельности полиции»; «Прохождение службы в органах внутренних дел»; «Нравственно-этические основы службы»; «Психологическая подготовка»; «Первая помощь»; «Делопроизводство и режим секретности»; «Обеспечение прав человека»; «Информационные технологии»; «Специальная техника органов внутренних дел»; «Физическая подготовка»; «Огневая подготовка»; «Тактико-специальная подготовка»; «Личная безопасность сотрудника» [119; 120; 121; 122; 125; 126].

Кроме того, в программу подготовки входили еще и такие дисциплины, как «Русский язык в деловой документации»; «Основы русского жестового языка»; «Комплексный практикум (тактические приемы и способы обеспечения личной безопасности с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия)»; «Правовая подготовка» [119; 120; 121; 122; 125; 126].

В программах подготовки 2019 г. представлено уже 20 учебных дисциплин (в разделах общепрофессиональной и профессиональной направленности): «Основы теории государства и права», «Основы конституционного права», «Основы уголовного права», «Основы уголовного процесса», «Основы криминологии», «Основы криминалистики», «Основы административного права», «Основы административного процессуального права» [127; 128; 129; 130; 131]. Кроме того, в программе подготовки фигурировали «Морально-психологическая подготовка», «Первая помощь», «Делопроизводство и режим секретности», «Русский язык в деловой документации», «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел», «Специальная техника органов внутренних дел Российской Федерации», «Физическая подготовка», «Огневая подготовка», «Тактико-специальная подготовка», «Основы русского жестового

языка», «Административная деятельность полиции», «Основы управления в органах внутренних дел Российской Федерации». В программах подготовки 2023 г. имеют место 15 учебных дисциплин (в разделах общепрофессиональной и профессиональной направленности) с появлением новых дисциплин, таких как «Деятельность органов внутренних дел Российской Федерации в условиях специальных правовых режимов» и «Основы информационных технологий и кибербезопасности в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [129; 130; 131; 150].

Продолжительность раздела общепрофессиональной направленности во всех программах подготовки сотрудников составляла в среднем от 1,5 до 2 месяцев, что, естественно, не способствовало качественному освоению сотрудниками как приведенного перечня учебных дисциплин (предметов, курсов), так и в целом общепрофессионального цикла подготовки.

Кроме того, в срок от 1,5 до 2 месяцев, освоив данный раздел подготовки в программах 2014–2018 гг., сотрудник не мог объективно в полной мере обладать указанным перечнем от 7 до 16 компетенций, тем более некоторые из них не отражали специфику последующей профессиональной деятельности – правоохранительной деятельности, деятельности органов внутренних дел. Например, такие как «способность понимать сущность и социальную значимость своей должности служащего, проявлять к ней устойчивый интерес; способность организовывать собственную служебную деятельность, анализировать рабочую ситуацию, выбирать типовые способы выполнения профессиональных задач, исходя из целей и задач, определенных непосредственным начальником (руководителем), по согласованию с прямым начальником (руководителем), принимать решения в стандартных и нестандартных служебных ситуациях, в том числе ситуациях риска, осуществлять оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей службы; способность анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся

социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности; способность к толерантному поведению, к социальному и профессиональному взаимодействию с учетом этнокультурных и конфессиональных различий, к работе в коллективе, к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; способность владеть навыками работы с компьютером как средством управления информацией» [122; 124; 125; 126; 150].

«Общепрофессиональная же компетентность выражается в способности действовать адекватно, самостоятельно, ответственно в постоянно изменяющейся профессиональной среде, отражает его (специалиста – авт.) готовность к самооценке и саморазвитию» [3, с. 43–47]. Подготовка кадров для замещения должностей в органах внутренних дел – это важнейшая составная часть профессионального образования, и она невозможна без формирования у сотрудника полиции на начальном этапе его служебной деятельности системы базовых знаний, навыков, умений и элементов профессиональной компетентности [154, с.16–18].

Аналогичная картина наблюдается и при овладении одной комплексной профессиональной компетенцией в соответствии с программами 2019 и 2023 гг.: способностью на основе законодательства осуществлять защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, охрану общественного порядка, собственности; обеспечивать общественную безопасность, противодействовать преступности, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также при чрезвычайных обстоятельствах и специальных правовых режимах [127; 128; 129; 150]. При этом обязательное условие, как указано в программах 2019 и 2023 гг., формирования этой компетенции заключается в освоении совокупности знаний, умений и навыков из 180 пунктов. Данные компетенции присущи большинству других

профессий: в области обороноспособности (военнослужащие), в области безопасности (сотрудников Федеральной службы безопасности (ФСБ), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС), Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН), Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (Росгвардии) и др.), в том числе и в подготовке к последующей деятельности государственных гражданских служащих [150].

Результаты освоения отдельных дисциплин оценивались в период 2016–2023 гг. в процессе подготовки недифференцированно, т.е. «зачтено» или «не зачтено». Как осуществлять диагностику профессиональной компетенции, не указывалось [150]. Это оценивание производилось для сотрудников патрульно-постовой службы полиции (на базе общего среднего и (или) среднего профессионального (неюридического) образования) по профессии «Полицейский» или (на базе среднего общего образования) по должности служащего «Полицейский» в период 2016 г. по дисциплинам: «Введение в профессию»; «Морально-психологическая подготовка»; «Первая помощь»; «Русский язык в деловой документации. Культура речи» [117; 118].

Такая же процедура в тот период сохранялась и для оценивания офицерского состава сотрудников различных подразделений органов внутренних дел по профессии «Полицейский» (на базе высшего юридического (неюридического), среднего юридического образования) или по должности служащего «Полицейский»: «Введение в профессию»; «Морально-психологическая подготовка»; «Первая помощь»; «Делопроизводство и режим секретности в органах внутренних дел»; «Обеспечение прав человека в деятельности органов внутренних дел»; «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел»; «Специальная техника органов внутренних дел»; «Тактико-специальная подготовка и основы личной безопасности» [119; 120]. Для сотрудников патрульно-постовой службы полиции

(на базе среднего общего образования) по должности служащего «Полицейский» в 2017 г.: «Основы деятельности полиции»; «Прохождение службы в органах внутренних дел»; «Нравственно-этические основы службы»; «Психологическая подготовка»; «Первая помощь»; «Русский язык в деловой документации» [125]. Для офицерского состава сотрудников различных подразделений органов внутренних дел (на базе высшего юридического (неюридического), среднего юридического образования) по должности служащего «Полицейский» в 2017 г.: «Организационно-правовые основы деятельности полиции»; «Прохождение службы в органах внутренних дел»; «Нравственно-этические основы службы»; «Психологическая подготовка»; «Первая помощь»; «Делопроизводство и режим секретности»; «Обеспечение прав человека»; «Информационные технологии»; «Специальная техника органов внутренних дел»; «Тактико-специальная подготовка»; «Личная безопасность сотрудника» [124; 147]. С 2018 г. дополнительно оценивалась языковая подготовка сотрудников органов внутренних дел: «Русский язык в деловой документации»; «Основы русского жестового языка».

С 2019 г. недифференцированно оценивались следующие дисциплины: «Основы теории государства и права», «Основы конституционного права», «Основы уголовного процесса», «Основы криминологии», «Основы криминалистики», «Основы административного права», «Основы административного процессуального права», «Морально-психологическая подготовка», «Первая помощь», «Делопроизводство и режим секретности», «Русский язык в деловой документации», «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел», «Специальная техника органов внутренних дел Российской Федерации», «Тактико-специальная подготовка», «Основы русского жестового языка», «Основы управления в органах внутренних дел Российской Федерации» [126; 127; 128]. С 2023 г. дополнительно оцениваются также «Деятельность органов внутренних дел Российской Федерации в условиях специальных правовых режимов», «Основы

информационных технологий и кибербезопасности в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [129; 130; 131]. Кроме того, в программы подготовки указанных должностных категорий сотрудников включались циклы общепрофессиональной направленности (общепрофессиональные циклы), которые занимали для сотрудников патрульно-постовой службы полиции от 18,8 до 19,2 % от общего количества академических часов, отводимых в целом на подготовку данных сотрудников. Для большинства других должностных категорий сотрудников общепрофессиональные циклы в программах подготовки занимали от 31,9 до 48,2 % от общего количества академических часов. Однако в программах подготовки граждан, профессиональная деятельность которых не связана с раскрытием и расследованием преступлений и которые привлекаются к охране общественного порядка в составе комплексных сил, общепрофессиональные циклы достигали 72,4 %, в программах подготовки сотрудников вневедомственной охраны – 84,3 %, а в программах подготовки сотрудников подразделений по вопросам миграции – 23,6 % [150].

В целом в существующих программах представлен сводный перечень знаний, умений, навыков (в совокупности 180 пунктов) по 15 учебным дисциплинам общепрофессионального и профессионального цикла подготовки (из содержания каждой изучаемой темы) [130, 131, 132]. Анализ программ подготовки в период с 2010 по 2023 г. показал, что они достаточно фрагментарны и не дифференцированы по всем уровням образования: общее среднее, среднее юридическое и профессиональное (неюридическое), высшее неюридическое и высшее юридическое образование. Помимо этого, программы постепенно становились унифицированными и по должностным категориям сотрудников: сотрудники патрульно-постовой службы полиции, участковые уполномоченные, оперуполномоченные уголовного розыска, сотрудники Государственной инспекции безопасности дорожного движения (ГИБДД) (ГАИ), сотрудники подразделений следствия, дознания, экспертно-криминалистических подразделений и др. [150]. С 2019 г. в программах подготовки была исключена

дифференциация по должностным категориям сотрудников – так называемые унифицированные программы, осталось деление только по уровню образования (высшее юридическое или неюридическое). Помимо этого, примерно с того же периода стало появляться достаточно большое количество программ по очно-заочному, заочному или дистанционному формату профессиональной подготовки [126; 127; 128].

В целом имеющая место фрагментарность содержания программ по разным уровням образования при сохранении унификации по должностным категориям, неоправданный перекос в соотношении различных циклов дисциплин, недостаточная структурированность представленного в программах перечня формируемых знаний, умений и навыков, а также недифференцированное оценивание и отсутствие специального диагностического инструментария для оценки профессиональной компетенции с определением уровня ее сформированности обуславливают целесообразность некоторого пересмотра структуры и содержания первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в плане формирования их готовности к осмысленному, мобильному действию в любых условиях, к дальнейшему профессиональному самоопределению и самосовершенствованию.

В основу такого пересмотра положено определение профессиональной компетенции как качества личности сотрудника полиции, необходимого и достаточного для выполнения им профессионально-служебных задач, которое по структуре представляет собой комплекс знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский». Данный комплекс по своему содержанию представлен следующими компонентами [143; 145; 150]:

а) когнитивно-познавательный компонент – *знание* основных положений законодательных, нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции; основ применения специальной, криминалистической техники,

информационных технологий и кибербезопасности; правовых основ применения физической силы, специальных средств, оказания первой помощи;

б) деятельностный компонент – *умения, навыки* действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке, требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий, физически противостоять правонарушителю, применять специальные и технические средства;

в) личностно-волевой компонент – *способности и личностные качества*: способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость; способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументированно излагать свою точку зрения; способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, показывая волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей; способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи [143; 145; 153];

г) опытно-оценочный компонент – *профессиональный опыт по должности служащего «Полицейский»*: решение и отработка типичных задач-ситуаций, связанных с деятельностью по должности служащего «Полицейский» (проверка документов у граждан при наличии достаточных оснований; пресечение правонарушений и преступлений; задержание правонарушителей и преступников; доставление – принудительное препровождение в служебное помещение) [150].

Предлагаемое содержание авторского варианта профессиональной компетенции сотрудников полиции и соответствующие требования к результатам освоения программ их первоначальной профессиональной подготовки приведены в таблице 1 в сопоставлении с действующим вариантом таких программ.

Таблица 1 – Сравнительная таблица содержания профессиональной компетенции сотрудников полиции в существующем и авторском вариантах

Профессиональная компетенция в существующих программах первоначальной профессиональной подготовки	Профессиональная компетенция при преодолении затруднений в первоначальной профессиональной подготовке
Способность на основе законодательства Российской Федерации осуществлять защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, охрану общественного порядка, собственности; обеспечивать общественную безопасность, противодействовать преступности, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, а также при чрезвычайных обстоятельствах и в условиях специальных правовых режимов. + В результате освоения программ подготовки сотрудник полиции должен: – знать... – уметь... – владеть навыками... (Перечень из 180 пунктов является сводным перечнем ЗУН по каждой из 15 учебных дисциплин, входящих в программы подготовки)	Когнитивно-познавательный компонент – <i>знание</i>: основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции; основ применения специальной, криминалистической техники и информационных технологий; правовых основ применения физической силы, специальных средств; оказания первой помощи. Деятельностный компонент – <i>умения, навыки</i> действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке; требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий; физически противостоять правонарушителю; применять специальные и технические средства. Личностно-волевой компонент – <i>способности и личностные качества</i>: 1) способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость; 2) способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументированно излагать свою точку зрения; 3) способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, показывая волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей; 4) способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи. Опытно-оценочный компонент – <i>профессиональный опыт по должности служащего «Полицейский»</i>: решение и отработка типичных задач-ситуаций, связанных с деятельностью по должности служащего «Полицейский» (проверка документов у граждан при наличии достаточных оснований; пресечение правонарушений и преступлений; задержание правонарушителей и преступников; доставление – принудительное препровождение в служебное помещение)

Можно заметить, что указанный выше весьма значительный объем компонентов профессиональной компетенции при достаточно ограниченных ресурсах их формирования предполагает поиск адекватных дидактических и диагностических инструментов, которые не могут эффективно функционировать в рамках изолированных педагогических решений. Их целесообразно рассматривать в составе целостной структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки. Соответственно, следующий параграф будет посвящен обоснованию, разработке и представлению такой модели.

1.3. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

На основании определения сущности и структуры и раскрытия содержания профессиональной компетенции, а также проведенного анализа этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки и ее особенностей, согласно одной из поставленных в исследовании задач, в данном параграфе будет представлена модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки. Понятие «модель деятельности» рассматривается нами как объект, задающий цели, систему, последовательность операций, составляющих эту деятельность [167]. Под образовательной моделью понимается логически последовательная система соответствующих элементов, включающая цели образования, содержание образования, проектирование педагогической технологии и технологии управления образовательным процессом, учебных планов и программ [32, с. 21–26].

С учетом вышеперечисленного, формирование профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной

профессиональной подготовки может быть представлено в виде структурно-функциональной модели (рисунок 1), содержащей шесть информационных блоков: целевой, методологический, организационный, содержательный, процессуально-деятельностный и оценочно-результативный. Основным регулятором первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции является государственный социальный заказ. Государственный социальный заказ обеспечивает баланс между полицией как органом государственной власти, наделенным правом на применение законных мер принуждения, противодействия преступности, и полицией как органом государственной службы, созданным для помощи, содействия и оказания правовых услуг гражданам и обществу.

Государственный социальный заказ современного российского общества на подготовку сотрудников полиции формируется на основе следующих факторов: учет возможностей сотрудника, его личных и деловых качеств, его образовательного и культурного уровня; потребность организации, подразделения, службы в самом сотруднике полиции; готовность образовательной организации МВД осуществлять первоначальную профессиональную подготовку сотрудников полиции.

В государственный социальный заказ также включена система «тройственного союза» (на примере Северо-Западного региона Российской Федерации):

а) работодатель – заказчик: Главное управление (ГУ) МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, МВД России по Республике Карелии во взаимодействии с общественными советами при МВД России по субъектам РФ;

б) исполнитель – образовательная организация: Санкт-Петербургский университет МВД России;

в) работник – слушатель: сотрудник полиции (уровень его здоровья, личностные способности, мотивация к деятельности по должности служащего «Полицейский») [54; 153].

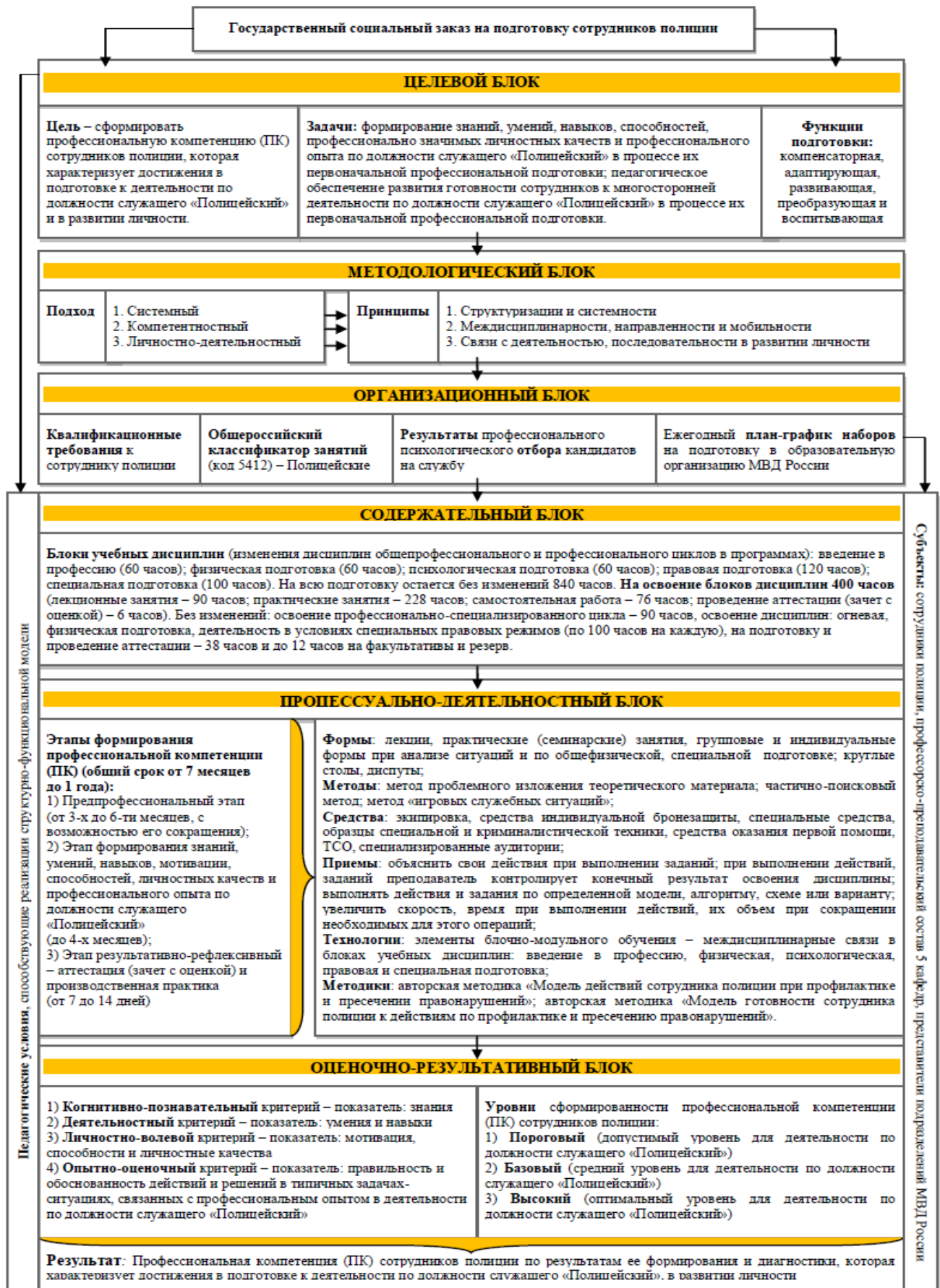


Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательных организациях МВД России

Государственный социальный заказ определяет содержание **целевого блока**. В его рамках сформулирована цель первоначальной профессиональной подготовки – сформировать профессиональную компетенцию сотрудников полиции, которая характеризует достижения в подготовке к деятельности по должности служащего «Полицейский» и в развитии личности и следующие обобщенные задачи:

- формирование знаний, умений, навыков, способностей, профессионально значимых личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» в процессе первоначальной профессиональной подготовки;

- педагогическое обеспечение развития готовности сотрудников к многосторонней деятельности по должности служащего «Полицейский» в процессе их первоначальной профессиональной подготовки [153].

Первоначальная профессиональная подготовка сотрудников полиции в контексте выделенных задач выполняет следующие функции:

1. Компенсаторная функция. Реализация этой функции подготовки дает возможность устранить неизбежные пробелы в знаниях, умениях, навыках и профессиональном опыте, полученных сотрудниками полиции на этапе стажировки, и скорректировать их на начальном этапе первоначальной профессиональной подготовки.

2. Адаптирующая функция. Реализация данной функции подготовки позволяет сотруднику полиции адаптироваться к условиям образовательного процесса с ориентацией на его индивидуальные возможности, личные и деловые качества, образовательный, культурный уровень, возраст, настроенность, профессиональный интерес и наименьшие затраты времени на психологическую совместимость и комфортность нахождения в новом коллективе.

3. Развивающая функция. Реализация этой функции подготовки учитывает потребность сотрудников полиции в деятельности по должности служащего «Полицейский», а также в развитии их личности посредством обогащения опыта – приобретения новых знаний, умений, навыков, формирования способностей,

личностных качеств и профессионального опыта именно для деятельности по должности служащего «Полицейский» [153].

4. Преобразующая функция. Реализация данной функции подготовки обеспечивает в последующем на базе полученных знаний, умений, навыков, сформированных способностей, личностных качеств и приобретенного профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» эффективное осуществление сотрудниками полиции охраны общественного порядка и общественной безопасности [150].

5. Воспитывающая функция. Реализация этой функции подготовки учитывает необходимость соблюдать требования к служебному поведению сотрудников полиции, запреты и ограничения, связанные с деятельностью по должности служащего «Полицейский» [150; 153].

В методологический блок модели включены основные используемые методологические подходы и связанные с ними принципы формирования профессиональной компетенции в рамках первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции: системный подход, компетентностный подход и личностно-деятельностный подход. Рассмотрим их более подробно.

Системный подход задействован в исследовании при анализе этапов становления и развития и особенностей первоначальной профессиональной подготовки, а также при построении адекватной модели формирования профессиональной компетенции (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин и др.).

Системный подход, как справедливо утверждал известный ученый И. В. Блауберг, должен представлять методологическую ориентацию любого исследования, основанную на рассмотрении объектов изучения в виде систем, т.е. совокупности элементов, взаимодействующих между собой [19, с. 134].

Развивая данную мысль, В. Г. Афанасьев пояснял, что если все изучаемые предметы – это система как совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых интегративных качеств, то мы обязаны всесторонне познать эту систему, изучить ее внутреннее строение, т.е. установить, из каких

компонентов она образована, каковы ее структура и функции и факторы, обеспечивающие становление личности сотрудника полиции [15, с. 109].

Система, как известно, активно воздействует на все свои компоненты, преобразуя результаты их деятельности в соответствии с целью всей системы, сохраняя ее целостность и относительную самостоятельность по отношению к окружающей среде. Данный подход обеспечивает устранение фрагментарности, согласованность всех этапов профессионального образования [39]. При этом изменения одного компонента образовательного кластера влечет за собой необходимость изменения остальных блоков.

В рамках данного подхода функционирует принцип структуризации и системности, который реализуется при определении и характеристике этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки и ее особенностей в виде целенаправленного сведения всех компонентов структурно-функциональной модели в единый системный образовательный кластер с учетом взаимодействия всех блоков учебных дисциплин и адекватного соотнесения всех этапов формирования профессиональной компетенции.

Такой подход обладает большим потенциалом в плане оптимизации содержания профессиональной подготовки сотрудников полиции и профилактики перекосов в сторону преобладания теоретической подготовки в ущерб практической [150].

Важной особенностью этого подхода является необходимость постоянного мониторинга результатов образовательного процесса с возможной последующей его корректировкой.

Компетентностный подход применен в исследовании при определении структуры и содержания профессиональной компетенции (Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской и др.).

Одна из ведущих представителей данного подхода И. А. Зимняя отмечала, что компетентность, сформированная на основе ряда близких компетенций в процессе обучения, – это профессиональная и личностная характеристика

человека, обеспечивающая готовность применять знания на практике и решать реальные профессиональные задачи [44].

Компетентностный подход делает упор не на объем изученной информации, а на возможность эффективной адаптации человека к вероятным изменениям в профессиональной деятельности.

Рассматриваемый в контексте данного подхода принцип междисциплинарности, направленности и мобильности реализуется через освоение блока учебных дисциплин и отдельных учебных дисциплин в нем в кооперации и коммуникации с другими блоками учебных дисциплин и в первую очередь с реальным сектором профессиональной деятельности сотрудника полиции, обеспечивая решение комплексных профессионально-служебных задач, связанных с деятельностью по должности служащего «Полицейский».

Личностно-деятельностный подход лежит в основе раскрытия характера поэтапной деятельности по формированию профессиональной компетенции (П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн и др.). В результате реализации данного подхода, как указывает П. Я. Гальперин, прежние знания приобретают новые качества, и на этой основе формируются новые знания и умения [27].

В подходе отражаются две ключевые позиции, одна из которых предписывает организацию обучения через самостоятельное решение задач, а другая предполагает учет индивидуальных особенностей, способностей и мотивов обучающихся.

Применительно к подготовке сотрудников полиции рассматриваемый подход подразумевает их активное участие в обсуждении профессионально важных проблем, моделировании возможных нестандартных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности; рефлексии и анализ вероятных ошибок при их разрешении.

Сопряженный с этим подходом принцип связи с практической деятельностью и последовательности в развитии профессионально значимых личностных качеств обеспечивает активную позицию сотрудника полиции при

осуществлении профессиональной деятельности, создает условия для его самореализации и самообразования в рамках этой деятельности.

Он может применяться в рамках первоначальной профессиональной подготовки через специально организованную практическую деятельность – практические занятия с использованием метода «игровых служебных ситуаций», где происходит не только формирование знаний, умений и навыков, но и последовательное формирование профессионально значимых личностных качеств, способностей, мотивации и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский».

Другими словами, сотрудник полиции должен осваивать предметные компетенции не изолированно, а в тесной взаимосвязи, что позволяет в перспективе лучше ориентироваться в будущих неоднозначных служебных ситуациях, обеспечивает готовность к выполнению разнообразной практической деятельности по должности служащего «Полицейский» и возможность мобильного перехода при необходимости на другие смежные должности [153].

Организационный блок содержит квалификационные требования, общероссийский классификатор занятий, результаты профессионального психологического отбора кандидатов на службу: учет профессионально значимых личностных и деловых качеств, состояние здоровья, мотивации, нравственного уровня, социального статуса при назначении на должность [39]; план-график наборов на первоначальную профессиональную подготовку.

Образовательные организации МВД России осуществляют первоначальную профессиональную подготовку сотрудников полиции. При отсутствии требований Федерального государственного образовательного стандарта по профессии (по должности служащего) «Полицейский» ее реализация происходит с учетом квалификационных требований, а также сведений из «Общероссийского классификатора занятий» [150; 153].

В соответствии с Приказом МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» утверждены квалификационные

требования к стажу службы в органах внутренних дел Российской Федерации или к стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам для сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, замещающих должности рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации [150].

Сведения из «Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) определяют кодом 5412 начальную группу «Полицейские», которая обеспечивает правопорядок, патрулируя общественные места, применяя законы и правовые нормы и арестовывая подозреваемых в совершении преступлений [153].

Каждый кандидат на службу в органы внутренних дел, перед тем как включится в процесс подготовки, проходит профессиональный психологический отбор (Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»).

Профессиональный психологический отбор включает в себя следующие основные позиции:

- 1) определение категории здоровья и годности к службе;
- 2) оценка уровня мотивации к первоначальной профессиональной подготовке и дальнейшей службе в органах внутренних дел;
- 3) оценка нравственного уровня и социального статуса сотрудника;
- 4) определение уровня личностных и деловых качеств сотрудника до начала профессиональной подготовки.

Заключение профессионального отбора должно содержать сведения о кандидате (фамилия, имя, отчество, дата рождения), результаты комплексного обследования с указанием примененных методов (методик) и средств, оценку полученных результатов, факторы риска (в случае их выявления), дату составления заключения, его номер, а также один из следующих выводов:

- а) «рекомендуется» как первая категория профессиональной пригодности;
- б) «рекомендуется» как вторая категория профессиональной пригодности;

в) «рекомендуется условно» как третья категория профессиональной пригодности;

г) «не рекомендуется» – кандидат не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, четвертая категория профессиональной пригодности [104; 105].

МВД России как работодатель и гражданское общество крайне заинтересованы в комплектовании и использовании квалифицированных человеческих ресурсов (сотрудников полиции), способных давать результат, поэтому на начальном этапе будут играть важнейшую роль результаты профессионального психологического отбора кандидатов на службу.

Также имеет значение и ежегодный план-график наборов на первоначальную профессиональную подготовку в образовательную организацию МВД России, который утверждается в Главном управлении по работе с личным составом ГУРЛС МВД России на каждый календарный год для каждой образовательной организации МВД России по регионам Российской Федерации. Например, в Северо-Западном регионе (г. Санкт-Петербург, Ленинградская область и республика Карелия) ежегодно план-график предусматривает осуществление первоначальной профессиональной подготовки в среднем от 1.500 до 1.700 сотрудников, впервые принятых на службу в территориальные органы внутренних дел [140].

Содержательный блок представляет собой оптимизированный комплекс учебных дисциплин, включающий в себя взаимосвязанные компоненты (блоки учебных дисциплин):

1) «Введение в профессию» (нравственно-этические основы службы, обеспечение прав человека, русский язык и деловая документация);

2) «Физическая подготовка» (общефизическая подготовка, боевые приемы борьбы, основы личной безопасности);

3) «Психологическая подготовка» (психология личности, основы конфликтологии, практикум по общению);

4) «Правовая подготовка» (основные положения Федерального закона Российской Федерации «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации», «О социальных гарантиях сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации», основы уголовного, уголовно-процессуального и административного законодательства Российской Федерации);

5) «Специальная подготовка» (основы тактико-специальной подготовки и административной деятельности, первая помощь, основы применения криминалистической, специальной техники, информационных технологий и кибербезопасности без учета основного курса физической, огневой подготовки и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации в условиях специальных правовых режимов) [143].

Оптимизация и эффективное взаимодействие содержания указанных блоков может быть реализовано на основе выделенной выше структуры профессиональной компетенции сотрудников полиции.

Процессуально-деятельностный блок включает «сквозные» формы, методы, приемы, средства, технологии и авторские методики, целенаправленно используемые при формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции:

1. Формы: лекции, практические (семинарские) занятия, групповые и индивидуальные формы при анализе ситуаций и общефизической и специальной подготовке; «круглые столы», диспуты.

2. Методы: метод проблемного изложения теоретического материала; частично-поисковый метод; метод «игровых служебных ситуаций».

3. Приемы: объяснить свои действия при выполнении заданий; преподаватель контролирует конечный результат освоения учебной дисциплины при выполнении действий или заданий; выполнять действия и задания по определенной модели, алгоритму, схеме или варианту; увеличить скорость или время при выполнении действий или заданий, а также объем заданий при сокращении необходимых для этого операций [143].

4. Средства: экипировка сотрудника полиции, средства индивидуальной бронезащиты, специальные средства, образцы специальной и криминалистической техники, средства оказания первой помощи, технические средства обучения (ТСО), специализированные учебные аудитории, учебные полигоны.

5. Технологии: элементы технологии блочно-модульного обучения – междисциплинарные связи в блоках учебных дисциплин (введение в профессию, физическая, психологическая, правовая, специальная подготовка).

6. Специальные методики, используемые при формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

а) авторская методика «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» предусматривает междисциплинарное взаимодействие четырех блоков учебных дисциплин: введения в специальность, психологической, правовой, специальной подготовки – и отработку каждым сотрудником до 7 типичных задач-ситуаций, связанных с профессионально-служебной деятельностью. На занятиях за отведенное время все сотрудники полиции должны отработать структурно-логическую схему при решении задач-ситуаций, связанных с реальной профессионально-служебной деятельностью по должности служащего «Полицейский» [146; 153]. Сотрудникам полиции предлагается составить и воспроизвести по каждой ситуации «монолог сотрудника» из 5–7 фраз так, чтобы одна фраза логически следовала за другой, являлась как бы ее продолжением. После этого условия задачи-ситуации изменяются, сотрудников просят повторить «монологи» с учетом предложенных вариантов развития ситуации;

б) авторская методика «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений» также предусматривает междисциплинарное взаимодействие пяти блоков учебных дисциплин: введения в специальность, физической и психологической подготовки, правовой и специальной подготовки. Сотрудникам полиции на

занятиях в каждом блоке учебных дисциплин предлагается сначала ознакомиться с содержанием предлагаемой модели готовности к действиям по профилактике и пресечению правонарушений в трех возможных вариантах развития ситуации, а затем выучить перечень основных фраз, которые должен произносить сотрудник полиции в каждом из вариантов [147; 153]. Перечень задач-ситуаций может изменяться или дополняться в зависимости от особенностей должностных категорий сотрудников полиции в территориальных подразделениях МВД России, а также региональной специфики профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции. Далее на занятиях сотрудникам полиции предлагается использовать данную модель при проведении деловых игр, имитационно-игровых упражнений по тем же типичным задачам-ситуациям, которые отрабатывались ранее в методике «Модель действий сотрудника полиции при пресечении правонарушений».

В процессуально-деятельностный блок включены также этапы формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции:

- 1) предпрофессиональный этап сроком от 3 до 6 месяцев (с возможным его сокращением);
- 2) этап формирования знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» в процессе первоначальной профессиональной подготовки сроком до 4 месяцев;
- 3) этап результативно-рефлексивный – аттестация (зачет с оценкой) и производственная практика сроком от 7 до 14 дней.

Содержание деятельности на каждом из этапов формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России будет рассмотрено в параграфе 2.2.

Оценочно-результативный блок позволяет измерить теми или иными показателями по критериям, которые отражают его существенные характеристики, состояние любого объекта.

При раскрытии данного блока учитываются общепринятые определения соответствующих базовых категорий: измерение – это процесс определения какой-либо мерой величины чего-либо; величина – это то, что можно измерить или исчислить, т.е. величина – это мера некоторого множества, относительно элементов которого имеют смысл утверждения «больше», «меньше», «равно»; мера – это единица измерения; «показатель» – это то, по чему можно судить о развитии и ходе чего-либо; «критерий» – это

- 1) средство вынесения суждения; стандарт для сравнения; правило оценки;
- 2) мера степени близости к цели [100; 143].

В рассматриваемом контексте содержание профессиональной компетенции сотрудников полиции позволяет определить следующие критерии и показатели:

1. *Когнитивно-познавательный критерий.* Показатели – знания:
 - основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции;
 - основ применения специальной, криминалистической техники и информационных технологий;
 - правовых основ применения физической силы, специальных средств; оказания первой помощи [153].
2. *Деятельностный критерий.* Показатели – следующие умения, навыки:
 - иметь общефизическую подготовку и выполнять боевые приемы борьбы;
 - действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке, требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий;
 - физически противостоять правонарушителю, применять специальные и технические средства [153].
3. *Личностно-волевой критерий.* Показатели – мотивация, способности и личностные качества:

- способность и стремление уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы; проявление в общении с гражданами самообладания, сдержанности и эмоциональной устойчивости;

- способность и стремление руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения; аргументированно излагать свою точку зрения;

- способность и желание демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений; проявлять волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей;

- способность и стремление к правомерному и обоснованному применению в случае необходимости физической силы и специальных средств; проявлять инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи [153].

4. *Опытно-оценочный критерий.* Показатели – процент правильных решений и обоснованных действий при выполнении всех диагностических задач-ситуаций:

- по авторской методике «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений»;

- по авторской методике «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений» [143].

Результат формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции характеризует их достижения в подготовке к деятельности по должности служащего «Полицейский», в развитии личности и определяет следующие уровни [153]:

1. *Пороговый уровень профессиональной компетенции* (допустимый уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»). Данный уровень характеризуется следующим образом. Сотрудник полиции обладает допустимым уровнем знаний основ профессии «Полицейский», общефизическая подготовка сотрудника полиции на слабом уровне, сотрудник не может

добиваться от граждан прекращения противоправных действий, физически противостоять правонарушителю.

У сотрудника полиции доминирует внешняя мотивация, наблюдается слабый профессиональный интерес к службе, проявляется отсутствие стремления к профессиональному росту, требовательности к себе. В большинстве типичных ситуаций сотрудник полиции показывает нерешительность. Он демонстрирует низкий процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций [153].

2. *Базовый уровень профессиональной компетенции* (средний уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»). В данном случае актуальна следующая характеристика. Сотрудник полиции обладает средним уровнем знаний основ профессии «Полицейский», общефизическая подготовка сотрудника полиции на среднем уровне, но в отдельных случаях он не может добиваться от граждан прекращения противоправных действий и физически противостоять правонарушителю.

У сотрудника полиции преобладает внешняя мотивация, проявляется профессиональный интерес к службе только в конкретной должности, задачи повышенной сложности вызывают затруднения и сомнения в правомерности, в том числе в условиях риска для жизни. Сотрудник полиции демонстрирует средний процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций [153].

3. *Высокий уровень профессиональной компетенции* (оптимальный уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»). На этом уровне сотрудник полиции обладает оптимальным уровнем знаний основ профессии «Полицейский», общефизическая подготовка сотрудника полиции на высоком уровне, он решительно и умело добивается от граждан прекращения противоправных действий, обладает устойчивыми навыками физического противостояния правонарушителю.

У сотрудника полиции преобладает высокая внутренняя мотивация к профессии, наблюдается интерес к службе, проявляется стремление

к профессиональному росту, готовность применять в случае необходимости силу, выполнять задачи повышенной сложности, в том числе в условиях риска для жизни. Он демонстрирует высокий процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций [143, 153].

Уровни профессиональной компетенции сотрудников полиции были соотнесены с показателями ее критериев и представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Уровни профессиональной компетенции сотрудников полиции с показателями ее критериев

Показатели критериев профессиональной компетенции сотрудников полиции	Пороговый уровень профессиональной компетенции (допустимый уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»)	Базовый уровень профессиональной компетенции (средний уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»)	Высокий уровень профессиональной компетенции (оптимальный уровень для деятельности по должности служащего «Полицейский»)
1	2	3	4
Знание: основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции; основ применения специальной, криминалистической техники и информационных технологий; правовых основ применения физической силы, специальных средств; оказания первой помощи	Сотрудник полиции обладает допустимым уровнем знаний основ профессии «Полицейский»	Сотрудник полиции обладает средним уровнем знаний основ профессии «Полицейский»	Сотрудник полиции обладает оптимальным уровнем знаний основ профессии «Полицейский»
Умения, навыки: иметь общефизическую подготовку и выполнять боевые приемы борьбы; действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке; требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий, физически противостоять правонарушителю, применять специальные и технические средства	Общефизическая подготовка сотрудника полиции на слабом уровне, сотрудник не может добиваться от граждан прекращения противоправных действий, физически противостоять правонарушителю	Общефизическая подготовка сотрудника полиции на среднем уровне, но в отдельных случаях он не может добиваться от граждан прекращения противоправных действий и физически противостоять правонарушителю	Общефизическая подготовка сотрудника полиции на высоком уровне, сотрудник решительно и умело добивается от граждан прекращения противоправных действий, обладает устойчивыми навыками физического противостояния правонарушителю

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
Мотивация, способности и личностные качества: способность и стремление уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы; проявление в общении с гражданами самообладания, сдержанности и эмоциональной устойчивости; способность и стремление руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения; аргументированное изложение своей точки зрения; способность и желание демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений; проявление воли, характера в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорства в преодолении трудностей; способность и стремление к правомерному и обоснованному применению в случае необходимости физической силы и специальных средств; проявление инициативы и ответственности в действиях по эффективной реализации поставленной задачи	У сотрудника полиции доминирует внешняя мотивация, наблюдается слабый профессиональный интерес к службе, проявляется отсутствие стремления к профессиональному росту, требовательности к себе, в большинстве типичных ситуаций сотрудник полиции проявляет нерешительность	У сотрудника полиции преобладает внешняя мотивация, проявляется профессиональный интерес к службе только в конкретной должности, задачи повышенной сложности вызывают затруднения и сомнения в правомерности, в том числе в условиях риска для жизни	У сотрудника полиции преобладает высокая внутренняя мотивация и отношение к профессии, интерес к службе, проявляется стремление к профессиональному росту, готовность применять в случае необходимости силу, выполнять задачи повышенной сложности в условиях риска для жизни
Процент правильных решений и обоснованных действий при выполнении всех диагностических задач-ситуаций (авторские методики «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений»)	Сотрудник полиции демонстрирует низкий процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций	Сотрудник полиции демонстрирует средний процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций	Сотрудник полиции демонстрирует высокий процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач-ситуаций

Таким образом, представленная структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в соответствии с принятой методологией отображает особенности содержания шести информационных блоков (целевого, методологического, организационного, содержательного, процессуально-деятельностного и оценочно-результативного). Особое место в предложенной модели отведено технологическим аспектам ее поэтапной реализации (от заданной цели к планируемому результату – сформированности профессиональной компетенции, необходимой для выполнения профессионально-служебных задач по должности служащего «Полицейский»), которые в совокупности отражают возможность воспроизводимости результатов ее функционирования. В следующей главе будет осуществлена верификация модели и проверка ее результативности в рамках специально организованной опытно-экспериментальной работы в образовательной организации МВД России.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В первой главе были рассмотрены этапы становления и развития, а также особенности первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции; определена сущность и структура и раскрыто содержание профессиональной компетенции; разработана структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

В рамках решения первой задачи исследования было рассмотрено становление и развитие первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в России, определены и охарактеризованы ее этапы и предложена следующая периодизация: этап поиска и осмысления необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности (период с древнейших времен до начала XIX в.); этап попыток реализации

первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях (период с 1802 по 1917 г.); этап реализации системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции (период с 1917 до середины 1980-х гг.); этап совершенствования первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях (период с конца 1980-х гг. по настоящее время).

Анализ тенденции поэтапного становления и развития первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции позволил выявить следующие ее устойчивые особенности, проявляющиеся в современных условиях: снижение сроков подготовки и фрагментарность содержания программ подготовки по разным уровням образования при сохранении унификации по должностным категориям; непропорциональный объем требований к результатам освоения программ и «размытость» оценивания отдельных учебных дисциплин; различный уровень и профиль стажировки сотрудников полиции в подразделениях МВД России.

Вышеперечисленные факторы (характеристика этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции, выявленные устойчивые ее особенности) позволяют рассматривать данный вид подготовки как интенсивный процесс целенаправленного формирования профессиональной компетенции, который обеспечивает высокий уровень достижений в подготовке сотрудников к деятельности по должности служащего «Полицейский» и в развитии профессионально значимых личностных характеристик.

В рамках решения второй задачи исследования профессиональная компетенция определяется как качество личности сотрудника полиции, необходимое и достаточное для выполнения им профессионально-служебных задач, которое по структуре представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский». По своему содержанию профессиональная компетенция сотрудников полиции состоит из когнитивно-познавательного

(показатель – знания), деятельностного (показатель – умения и навыки), личностно-волевого (показатель – мотивация, способности и личностные качества) и опытно-оценочного (показатель – профессиональный опыт по должности служащего «Полицейский») компонентов.

Значительный объем структурированного комплекса составляющих профессиональной компетенции сотрудников полиции при достаточно ограниченных временных ресурсах их формирования предполагает целесообразность поиска адекватных дидактических и диагностических инструментов в процессе первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции; способствование профессионально-личностному становлению сотрудников полиции, их осмысленному, мобильному действию в любых условиях оперативно-служебной обстановки, профессиональному самоопределению, самосовершенствованию, а также последующему повышению образовательного уровня и возможности перехода в смежные области деятельности, на другие должности, в другие подразделения или службы.

В рамках решения третьей задачи исследования разработана структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки. Предложенная структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции отображает особенности содержания шести информационных блоков (целевого, методологического, организационного, содержательного, процессуально-деятельностного и оценочно-результативного); представляет технологические аспекты ее поэтапной реализации (от заданной цели к планируемому результату – сформированности профессиональной компетенции сотрудников, необходимой для выполнения ими профессионально-служебных задач по должности служащего «Полицейский»); характеризует адекватность, полноту и достаточность информации в ней для воспроизводимости результатов при последовательной деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

Для оценки результатов определен критериальный диагностический инструментарий, включающий в себя поуровневую характеристику сформированности профессиональной компетенции сотрудников полиции в соответствии с когнитивно-познавательным, деятельностным, личностно-волевым и оценочно-результативным критериями.

Результативность построенной модели будет проверена в ходе опытно-экспериментальной работы в образовательной организации МВД России, содержание которой представлено в следующей главе диссертации.

ГЛАВА 2

ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНСТАТИРУЮЩАЯ СТАДИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

При организации в исследовании опытно-экспериментальной работы по апробации модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки были определены:

1. Экспериментальная площадка: институт-факультет профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России – базовая образовательная организация, осуществляющая первоначальную профессиональную подготовку в Северо-Западном регионе (г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Республика Карелия) [150].

2. Объект исследования. Различными форматами опытно-экспериментальной работы было охвачено более 1500 сотрудников полиции ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу, Ленинградской области и МВД России по Республике Карелии (в трех субъектах Российской Федерации). В частности, в анализе результатов входного контроля было задействовано 283 сотрудника, проходящих первоначальную профессиональную подготовку в указанной выше образовательной организации МВД России. Участвовали в пилотажном эксперименте – 1232 сотрудника, в отсроченном мониторинге результатов подготовки – 83 сотрудника, в экспертной оценке этих результатов – 20 руководителей-экспертов территориальных подразделений МВД России, в которых проходят службу сотрудники полиции, направленные на

первоначальную профессиональную подготовку. На основном этапе эксперимента (на формирующей стадии) было задействовано 114 человек (56 сотрудников – контрольная группа (КГ), 58 сотрудников – 1-я экспериментальная группа (ЭГ-1)). Кроме того, с целью проверки воспроизводимости результатов (в том числе выявленных педагогических условий) была дополнительно выделена 2-я экспериментальная группа (ЭГ-2) в количестве 56 человек. Образовательный статус испытуемых: среднее специальное или высшее образование; возраст сотрудников – от 23 до 40 лет [150].

3. Преподавательский состав – сотрудники 5 кафедр вышеуказанной образовательной организации МВД России по блокам учебных дисциплин, представители территориальных подразделений МВД России, привлекаемые к проведению занятий, и руководители сотрудников полиции из ГУ МВД России по субъекту Российской Федерации, проходящих первоначальную профессиональную подготовку [21; 143].

Рассмотрим стадии опытно-экспериментальной работы по апробации модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки на базе института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России [150].

Перед началом опытно-экспериментальной работы проводились опросы профессорско-преподавательского состава данной образовательной организации МВД России, а также анкетирование сотрудников-стажеров по прибытии их на первоначальную профессиональную подготовку. Преподавателям вуза (опрошено 20 человек) был задан вопрос «Как Вы оцениваете уровень профессиональной компетенции сотрудников полиции различных категорий?» [140].

Опрос показал следующее. 13 % опрошенных пояснили, что уровень профессиональной компетенции сотрудника формируется в деятельности сотрудника по месту службы с учетом полученных в процессе подготовки основ знаний. 27 % опрошенных оценили уровень как удовлетворительный; 18 % указали на необходимость внесения изменений в программы подготовки

и увеличения академических часов на учебные дисциплины, предметы, курсы. Вместе с тем 42 % опрошенных оценивают уровень профессиональной компетенции как недостаточный для последующей служебной деятельности сотрудника полиции на различных должностях [140].

Анкетирование сотрудников-слушателей перед началом их подготовки производилось в ходе ознакомительной беседы в 4 учебных взводах (группах). Общее количество – 98 сотрудников полиции (из них 54 сотрудника, проживающие в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области, и 44 сотрудника – в Республике Карелии) в день прибытия в образовательную организацию МВД России. Анкетирование указанных сотрудников предусматривало ответы и оценку по 5-балльной шкале своего здоровья и физической подготовленности к службе, мотивации к дальнейшей подготовке, социально-нравственных черт и деловых качеств личности. Результаты проведенного анкетирования показали следующее:

1. 78 % достаточно высоко оценили свое здоровье и физическую подготовленность к дальнейшей службе; около 50 % оценили свои деловые качества при исполнении обязанностей сотрудника полиции как удовлетворительные; большинство желает повысить свой образовательно-профессиональный уровень, а 18 % указали, что по завершении подготовки не планируют своего профессионального и карьерного роста в системе органов внутренних дел.

2. Около 83 % оценили важность подготовки для последующей деятельности, однако большинство сотрудников указало, что подготовка является для них в большей степени необходимым условием или неким обязательным требованием для их дальнейшей службы; 18 % пояснили, что не смогут подчинить личные интересы служебным (в большинстве случаев это касается сотрудников полиции в возрасте 25–40 лет, имеющих семьи и несовершеннолетних детей, в том числе женщин, находящихся в разводе и воспитывающих детей) [140].

Несмотря на то что представленные результаты опросов и анкетирования могут учитываться в исследовании только как сведения справочного или

информативного характера, лишь подтверждающие общее состояние сотрудников полиции перед стартом первоначальной профессиональной подготовки, можно предположить следующее. У большинства сотрудников самооценка оказалась несколько завышена (об этом свидетельствует то, что больше половины сотрудников старается показать себя при опросах в более выгодном свете), у существенной части опрошенных сотрудников полиции доминирует внешняя профессиональная мотивация к первоначальной профессиональной подготовке, к служебной деятельности, влияющая на их профессиональный интерес к службе и возможность карьерного роста [140].

Входной контроль на констатирующей стадии опытно-экспериментальной работы сотрудников полиции, прибывших на первоначальную профессиональную подготовку в образовательную организацию МВД России, осуществлялся путем сдачи нормативов по физической подготовке и тестирования по специальной подготовке на знание Федерального закона Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» и нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность сотрудников. Физическая подготовка оценивалась сдачей нормативов по общефизической подготовке и боевым приемам борьбы, специальная подготовка – тестом общепрофессиональной направленности, состоящим из 25 вопросов. Результаты оценивались по 2-балльной шкале («удовлетворительно» и «неудовлетворительно»). Для объективности исследования была произведена репрезентативная выборка методом случайного отбора объектов. Был выбран период с января 2017 по апрель 2022 г., когда осуществлялся входной контроль сотрудников, прибывающих на подготовку в образовательную организацию. Исследованию были подвергнуты результаты 283 сотрудников полиции (229 сотрудников ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области и 54 сотрудника МВД России по Республике Карелии)[140].

Обобщенные результаты входного контроля представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Обобщенные результаты входного контроля сотрудников полиции ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области и сотрудников полиции МВД России по Республике Карелии в период с января 2017 по апрель 2022 г.

Общее количество сотрудников полиции ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области – 229 человек	Общее количество сотрудников полиции МВД России по Республике Карелии – 54 человека
41 % – «неудовл.» по физической подготовке; 26 % – «неудовл.» по специальной подготовке	62 % – «неудовл.» по физической подготовке; 20 % – «неудовл.» по специальной подготовке

Анализируя результаты входного контроля сотрудников, прибывающих в образовательную организацию МВД России, можно объективно охарактеризовать начальный уровень профессиональной компетенции – уровень знания Федерального закона Российской Федерации «О полиции» и нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность сотрудников, их навыков, а также уровень физической подготовки сотрудника – как *достаточно низкий*. Так, из 229 сотрудников ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, подвергнутых входному контролю, 94 сотрудника получили оценку «неудовлетворительно» по физической подготовке, 60 сотрудников – оценку «неудовлетворительно» по специальной подготовке. Из 54 сотрудников МВД России по Республике Карелии, подвергнутых входному контролю, 34 сотрудника получили оценку «неудовлетворительно» по физической подготовке, 10 сотрудников – оценку «неудовлетворительно» по специальной подготовке [140].

Однако образовательные организации МВД России во исполнение плана-графика набора сотрудников на первоначальную профессиональную подготовку вынуждены принимать на подготовку и сотрудников полиции, не прошедших указанный входной контроль (показавших неудовлетворительные результаты). В кадровые подразделения МВД России, направляющие сотрудников на подготовку, систематически посылались от образовательных организаций МВД России информационные письма о результатах входного контроля и лицах,

не прошедших этот входной контроль, однако данная проблема оставалась нерешенной. В настоящий момент задачи входного контроля (в том числе и оценка физической подготовленности стажера) решаются в рамках совершенствования оценки индивидуального обучения стажера по месту его службы и в образовательной организации МВД России, где планируется его первоначальная подготовка. Результаты входного контроля объективно демонстрируют, что образовательные организации МВД России были вынуждены принимать на первоначальную профессиональную подготовку сотрудников, показавших низкие или неудовлетворительные результаты и формально не прошедших входной контроль по прибытии в организацию [140].

Далее были проанализированы и обобщены результаты квалификационных экзаменов (аттестаций) сотрудников по завершении существующей первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России в период 2016–2017 гг. и в 2019–2022 гг. Всего анализом были охвачены результаты 789 сотрудников (20 учебных групп-взводов рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел (ОВД) – 482 сотрудника – и 15 учебных групп-взводов среднего и старшего начальствующего состава ОВД – 307 сотрудников), проходивших подготовку в 2016–2017 гг. Кроме того, были также проанализированы результаты 243 сотрудников (7 учебных взводов рядового и младшего начальствующего состава – 184 сотрудника – и 3 учебных взвода среднего и старшего начальствующего состава – 59 сотрудников), проходивших подготовку в 2019–2022 гг. Обобщенный средний балл по результатам квалификационных экзаменов (аттестаций) 789 сотрудников полиции, прошедших подготовку в образовательной организации МВД России в 2016–2017 гг., составляет 3,58 балла. Обобщенный средний балл по результатам квалификационных экзаменов (аттестаций) 243 сотрудников полиции, прошедших подготовку в образовательной организации МВД России в 2019–2022 гг., составляет 3,41 балла [140]. С точки зрения В. А. Якунина, результат определяет профессиональное мастерство и профессиональную компетентность специалиста

«...в форме профессионально и социально значимых психологических качеств личности...» [192, с. 47].

Достоверность результатов квалификационных экзаменов (аттестаций) сотрудников по завершении первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России в период 2016–2017 гг. и 2019–2022 гг. подтверждена применением в исследовании методов математической обработки результатов (методов первичной статистики): средняя арифметическая, выборочные средние, ошибка репрезентативности выборочной средней и коэффициент вариации. Выборочные средние квалификационных экзаменов (аттестаций) в группах-взводах в 2016–2017 гг. представлены в таблице 4 [140].

Таблица 4 – Выборочные средние квалификационных экзаменов (аттестаций) в 2016–2017 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (10 взводов)	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (10 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (8 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (7 взводов)
Выборочная средняя	3,45	3,5	3,74	3,69

Выборочные средние квалификационных экзаменов (аттестаций) в группах-взводах в 2019–2022 гг. представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Выборочные средние квалификационных экзаменов (аттестаций) в 2019–2022 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2019–2022 гг. (7 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2019–2022 гг. (3 взвода)
Выборочная средняя	3,40	3,42

Выборочная средняя демонстрирует нам, что в указанных группах-взводах примерно одинаковые результаты квалификационных экзаменов (аттестаций). Необходимо было выяснить, значимы ли различия в результатах в отобранных

группах-взводах. Для этой цели использовался коэффициент вариации как отношение квадратического отклонения к средней арифметической, выраженное в процентах. Предварительно рассчитали ошибку репрезентативности выборочной средней по формуле

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum_i (x_i - \bar{x})^2}{n(n-1)}},$$

где S_x – средний балл из таблиц;

x – выборочная средняя;

n – объем выборки (количество групп-взводов)

Результаты – ошибки репрезентативности выборочных средних – представлены в таблицах 6 и 7 [140].

Таблица 6 – Результаты – ошибки репрезентативности выборочных средних – в 2016–2017 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (10 взводов)	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (10 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (8 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (7 взводов)
Ошибка репрезентативности выборочной средней	0,28	0,74	0,31	0,77

Таблица 7 – Результаты – ошибки репрезентативности выборочных средних – в 2019–2022 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2019–2022 гг. (7 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2019–2022 гг. (3 взвода)
Ошибка репрезентативности выборочной средней	0,26	0,54

Далее мы рассчитали коэффициент вариации C_x по формуле

$$C_x = \frac{S_x}{\bar{x}} 100 \%,$$

где S_x – ошибка репрезентативности выборочной средней;

x – выборочная средняя.

Результаты расчетов коэффициента вариации представлены в таблицах 8 и 9.

Таблица 8 – Результаты расчетов коэффициента вариации в 2016–2017 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (10 взводов)	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (10 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2016 г. (8 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2017 г. (7 взводов)
Коэффициент вариации, %	1,56	2,57	1,98	3,52

Таблица 9 – Результаты расчетов коэффициента вариации в 2019–2022 гг.

Категория и год обучения, количество групп-взводов	Рядовой и младший начальствующий состав ОВД, 2019–2022 гг. (7 взводов)	Средний и старший начальствующий состав ОВД, 2019–2022-гг. (3 взвода)
Коэффициент вариации, %	1,48	2,78

Учитывая, что коэффициенты вариации в 5 выборках не превосходят значений в 3 %, а в одной – в 5 %, можно сказать, что различия в группах-взводах результатов квалификационных экзаменов (аттестаций) незначительны, т.е. эти результаты обоснованы и достоверны [140]. Сотрудники, имеющие низкие результаты на входном контроле, не успевают в полной мере приобрести необходимые знания, умения, навыки, способности и личностные качества. Сформированный у них уровень профессиональной компетенции допустим, но недостаточен для решения профессионально-служебных задач.

Фактическое состояние и достоверность невысоких результатов квалификационных экзаменов (аттестаций) сотрудников по завершении первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России были подтверждены в исследовании применением методов математической обработки результатов (методов первичной статистики): средняя

арифметическая, выборочные средние, ошибка репрезентативности выборочной средней и коэффициент вариации [140].

На констатирующей стадии были выбраны идентичные должностные категории обучающихся – сотрудники патрульно-постовой службы полиции, участковые уполномоченные полиции и сотрудники оперативных подразделений. Сотрудники в группе 512,514 (56 человек) были выбраны в качестве КГ. Сотрудники в группе 513,515 (58 человек) были выбраны в качестве ЭГ-1. Констатирующая стадия предусматривала и диагностику профессиональной компетенции с определением и фиксацией исходного уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции в указанных КГ и ЭГ-1.

Выбор методов диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции был обусловлен возможностями тестирования при оценивании знаний путем оперативной обработки информации; объективностью оценивания умений, навыков при выполнении нормативов общефизической подготовки и боевых приемов борьбы; корректностью диагностики умений и навыков с помощью методики «Якоря карьеры» – возможностью выявить глубинные мотивации и ценности при становлении сотрудников в профессии; надежностью диагностики «Мотивация к успеху» Т. Эйлерса, которая показывает как обрести успех, хотеть успеха, верить в свои собственные силы; целесообразностью диагностики способностей и личностных качеств с помощью адаптированных Калифорнийского и Пятифакторного личностных опросников, которые изначально разрабатывались для людей без клинических отклонений и для профориентации, поэтому лучше других подходят и для диагностики профессиональных компетенций, показав свою эффективность в Минобороны, МВД, Росгвардии, МЧС и других структурах; степенью правильности действий и обоснованности решений задач-ситуаций, связанных с профессиональным опытом по должности служащего «Полицейский» (в процентах) [143].

Для оценивания знаний сотрудников применялась количественная оценка – тест, содержащий 100 вопросов по блокам учебных дисциплин: введение в профессию, правовая, психологическая и специальная подготовка разрабатываемых в образовательной организации МВД в зависимости от категорий обучения сотрудников полиции и региональной специфики [153].

Для определения умений и навыков как совокупности карьерных ориентаций у сотрудников полиции была применена диагностика карьерных ориентаций «Якоря карьеры» [143].

Для определения совокупности карьерных ориентаций (приложение А.1) в том числе умений и навыков, профессиональной компетентности, стабильности работы, служения и вызова – применялась диагностика с диапазоном от 0 до 72 баллов, а именно действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке; требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий; физически противостоять правонарушителю; применять специальные и технические средства [153].

Оценка уровня физической подготовки сотрудника включала выполнение контрольных упражнений на силу, быстроту и ловкость, в том числе боевых приемов борьбы. Подсчет баллов осуществлялся в соответствии с таблицами начисления баллов за выполнение контрольных упражнений по физической подготовке (приложение № 2 к Приказу МВД России от 1 июля 2017 г. № 450 «Об утверждении Наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» [99]). Общефизическая подготовка сотрудников оценивалась по сдаче нормативов (на силу, быстроту, ловкость и выносливость) путем выполнения упражнений на выбор согласно возрастной группе обучающихся: подтягивание на перекладине или сгибание и разгибание рук в упоре лежа, бег 100 метров или бег (кросс) на 5 км, в том числе боевых приемов борьбы [140].

Для диагностики мотивации, способностей и личностных качеств сотрудников применялись следующие методики: диагностика «Мотивация к успеху» (стремление к достижению цели) Т. Эйлерса, диагностика на основе

Калифорнийского личностного опросника (адаптация Н. В. Тарабрина [175]) в Т-баллах (с диапазоном от 0 до 70 Т-баллов), диагностика на основе Пятифакторного личностного опросника (адаптация А. Н. Хромова [184]) в Т-баллах (с диапазоном от 0 до 70 Т-баллов) [143].

Диагностика «Мотивация к успеху» (стремление к достижению цели) Т. Эйлерса (приложение А.2) предусматривала ответы на перечень вопросов (по 1 баллу начисляется за ответ «да» на вопросы 2–5, 7–10, 14–17, 21, 22, 25–30, 32, 37, 41 и «нет» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39). Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33–35 и 40 не учитываются. Чем выше баллы, тем выше мотивация или стремление сотрудника к достижению цели (успеха) и сформированность умений и навыков сотрудников действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке; требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий; физически противостоять правонарушителю; применять специальные и технические средства [153].

Калифорнийский личностный опросник (приложение А.3) применялся для прогнозирования последующей успешности профессиональной деятельности сотрудников полиции. Инструментарий опросника предполагает описание способов поведения, мнений, установок и др. Для этих целей использовался стимульный материал опросника, состоящий из 434 утверждений и вспомогательной (дополнительной) оценочной шкалы качества Leo, разработанной исследователем В. Е. Петровым во Всероссийском институте повышения квалификации МВД России [107; 108; 109]. В работе были применены авторские индексы – способности и личностные качества:

1) способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость;

2) способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументированно излагать свою точку зрения;

3) способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, проявляя

волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей;

4) способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи [143; 153].

Пятифакторный личностный опросник (приложение А.4) применялся для изучения личности сотрудника полиции на основе ее пяти базовых факторов: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, согласие/уживчивость/доброжелательность, сознательность [143]. Для этого использовался стимульный материал, состоящий из 60 утверждений и 2 дополнительных диагностических индексов, разработанных исследователем В. Е. Петровым во Всероссийском институте повышения квалификации МВД России [110]:

1. *Психологическая готовность к несению службы с оружием* оценивает степень сформированности профессионально важных качеств личности сотрудника, детерминирующих надежность профессиональной деятельности при несении службы с оружием. Ведущими психологическими характеристиками выступают ответственность, организованность, дисциплинированность, чувство долга, уверенность в себе, сдержанность и прагматизм.

2. *Психологическая пригодность к несению службы в экстремальных условиях* оценивает степень развития индивидуально-психологических особенностей, обуславливающих надежность и успешность профессиональной деятельности в экстремальных условиях и ситуациях.

Также применялись *авторские индексы – способности и личностные качества*:

1) способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права и свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость;

2) способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументированно излагать свою точку зрения;

3) способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, проявляя волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей;

4) способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи [140; 143].

Для диагностики степени правильности действий и обоснованности решений задач-ситуаций, связанных с профессиональным опытом по должности служащего «Полицейский» (в процентах), были применены следующие авторские методики:

1. Авторская методика «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений», которая представлена структурно-логической схемой. Данная методика предусматривает четкое взаимодействие следующих четырех блоков учебных дисциплин: введения в специальность, психологической, правовой и специальной подготовки [153]. Методика была апробирована в образовательной организации МВД России в период 2012–2015 гг., опубликована в 2015 г. в «Ленинградском юридическом журнале» [146, с. 177–184] и использовалась для формирования профессионального опыта по должности служащего «Полицейский». Сотрудников полиции на занятиях просили применить определенную схему и составить некий «монолог сотрудника полиции» по ситуации из 5–7 фраз с учетом нескольких вариантов. При этом данная схема предлагалась в разных блоках учебных дисциплин: введение в профессию, психологическая, правовая и специальная подготовка [146].

Далее сотрудников просили на занятиях последовательно воспроизводить друг другу эти «монологи» так, чтобы одна фраза логически следовала за другой, являлась как бы ее продолжением. После этого условия ситуации (задачи) изменялись, и сотрудникам повторно предлагалось повторить указанную схему. На занятиях за отведенное время все сотрудники полиции могли отработать

задачи-ситуации (приложение Б), связанные с профессионально-служебной деятельностью [140; 143].

2. Авторская методика «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений». Эта методика также предусматривает четкое взаимодействие следующих пяти блоков учебных дисциплин: введения в специальность, физической подготовки, а также психологической, правовой и специальной подготовки. Данная методика тоже была апробирована в образовательной организации МВД России в период 2013–2015 гг., опубликована в 2015 г. в «Ленинградском юридическом журнале» [147, с. 289–295] и использовалась с целью формирования профессионального опыта по должности служащего «Полицейский». Сотрудникам полиции на занятиях в каждом блоке учебных дисциплин предлагалось сначала ознакомиться с моделью готовности к действиям по профилактике и пресечению правонарушений в трех возможных вариантах развития задачи-ситуации (приложение В), а затем выучить перечень основных фраз, которые должен произносить сотрудник полиции в каждом из вариантов [140; 143].

Уровни сформированности ПК сотрудников полиции можно представить в виде таблицы 10.

Предложенная диагностика сформированности профессиональной компетенции позволяет выявить перспективы способствования профессионально-личностному становлению сотрудников полиции, их осмысленному, мобильному действию в любых условиях оперативно-служебной обстановки, профессиональному самоопределению, самосовершенствованию, а также последующему повышению образовательного уровня и возможности перехода в смежные области деятельности, на другие должности, в другие подразделения или службы.

Результаты диагностики исходного уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции на констатирующей стадии опытно-экспериментальной работы представлены в таблице 11 и на рисунке 2.

Таблица 10 – Уровни сформированности ПК

Критерии ПК	Уровень ПК		
	Базовый уровень ПК сотрудников полиции	Повышенный уровень ПК сотрудников полиции	Высокий уровень ПК сотрудников полиции
Когнитивно-познавательный критерий	Показатель: знания (оценивание по тесту)		
	до 50 правильных ответов	от 51 до 70 правильных ответов	от 71 до 100 правильных ответов
Деятельностный критерий	Показатель: умения, навыки (диагностика ориентаций в карьере – «Якоря карьеры»)		
	до 10 баллов	от 11 до 16 баллов	от 17 до 21 балла
	Выполнение нормативов по общефизической подготовке и по боевым приемам борьбы		
	«неудовлетворительно» «удовлетворительно»		
Личностно-волевой критерий	Показатель: мотивация, способности и личностные качества (диагностика «Мотивация к успеху» (стремление к достижению цели) Т. Эйлерса, адаптированный Калифорнийский личностный и Пятифакторный личностный опросники в Т-баллах)		
	до 36 баллов	от 37 до 54 баллов	от 55 до 72 баллов
	до 50 Т-баллов	от 51 до 70 Т-баллов	более 70 Т-баллов
Опытно-оценочный критерий	Показатель: процент правильных решений и обоснованных действий при выполнении всех задач-ситуаций (авторские методики «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений»)		
	до 50 %	от 50 до 70 %	от 70 до 100 %

Таблица 11 – Результаты диагностики исходного уровня ПК сотрудников полиции, %

Оценивание знаний и диагностика умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» – ПК сотрудников полиции	КГ			ЭГ-1		
	Пороговый уровень	Базовый уровень	Высокий уровень	Пороговый уровень	Базовый уровень	Высокий уровень
Оценивание знаний	62	28	10	62	25	13
Диагностика умений, навыков	61	28	11	60	24	16
Диагностика мотивации, способностей и личностных качеств	60	26	14	63	23	14
Диагностика профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»	62	25	13	61	24	15
Среднее значение диагностики ПК	61	27	12	61	24	15

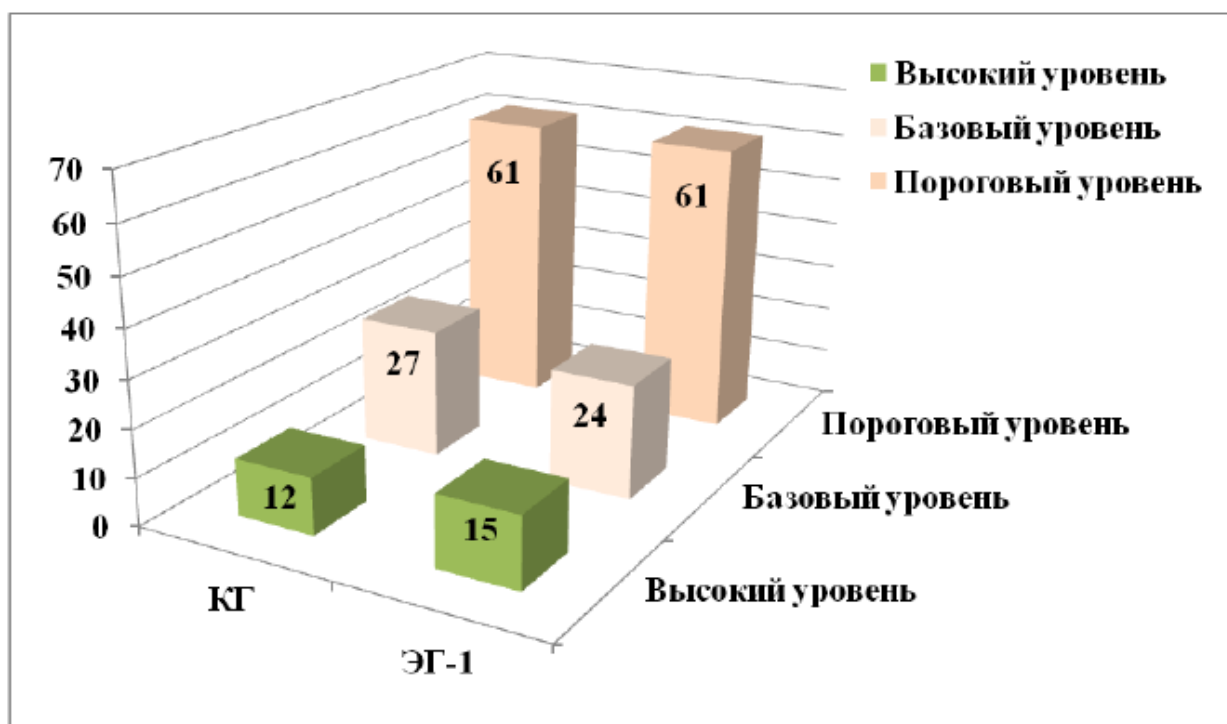


Рисунок 2 – Гистограмма диагностики исходного уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции (среднее значение, %)

Из представленной таблицы и гистограммы, учитывая среднее значение диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции, наблюдается следующее:

- из 56 сотрудников полиции, проходивших первоначальную профессиональную подготовку в КГ, у 34 человек (61 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной компетенции, у 16 человек (27 %) – базовый уровень, у 6 человек (12 %) – высокий уровень профессиональной компетенции;

- из 58 сотрудников полиции, проходивших первоначальную профессиональную подготовку в ЭГ-1, у 36 человек (61 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной компетенции, у 14 человек (24 %) – базовый уровень, у 8 человек (15 %) – высокий уровень профессиональной компетенции [140].

Достоверность полученных результатов в рамках констатирующей стадии определялась расчетом по статистическому критерию χ^2 Пирсона.

Расчет по критерию χ^2 Пирсона осуществлялся с помощью программы (URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/pearson/>) и представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Расчет по критерию χ^2 Пирсона результатов диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции на констатирующей стадии опытно-экспериментальной работы

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2/f_{\text{Т}}$								
1	62	33.29	28.71	824.26	24.76								
2	28	33.29	−5.29	27.98	0.84								
3	10	33.29	−23.29	542.42	16.294								
4	62	33.29	28.71	824.26	24.76								
5	25	33.29	−8.29	68.72	2.064								
6	13	33.29	−20.29	411.68	12. 366								
7	61	33.29	27.71	767.84	23.065								
8	28	33.29	−5.29	27.98	0.84								
9	11	33.29	−22.29	496.84	14.925								
10	60	33.29	26.71	713.42	21.43								
11	24	33.29	−9.29	86.3	2.592								
12	16	33.29	−17.29	298.94	8.98								
13	60	33.29	26.71	713.42	21.43								
14	26	33.29	−7.29	53.14	1.596								
15	14	33.29	−19.29	372.1	11.178								
16	62	33.29	28.71	824.26	24.76								
17	23	33.29	−10.29	105.88	3.181								
18	14	33.29	−19.29	372.1	11.178								
19	62	33.29	28.71	824.26	24.75								
20	25	33.29	−8.29	68.72	2.064								
21	13	33.29	−20.29	411.68	12.366								
22	61	33.29	27.71	767.84	23.065								
23	24	33.29	−9.29	86.3	2.592								
24	15	33.29	−18.29	334.52	10.049								
Суммы	799	798.96	−	−	301.135								
Результат: $\chi^2_{\text{Эмп}} = 301.135$; критические значения χ^2 при $v = 23$													
<table><tr><td rowspan="2">v</td><td colspan="2">P</td></tr><tr><td>0.05</td><td>0.01</td></tr><tr><td>23</td><td>35.172</td><td>41.638</td></tr></table>						v	P		0.05	0.01	23	35.172	41.638
v	P												
	0.05	0.01											
23	35.172	41.638											

Различия между двумя распределениями могут считаться достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.05}$, и тем более достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.01}$, т.е. если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ равен критическому значению или

превышает его, то расхождения между распределениями статистически достоверны [143].

Таким образом, объективно можно сделать вывод о несущественности различий в исходных уровнях профессиональной компетенции сотрудников полиции в КГ и ЭГ-1 на констатирующей стадии опытно-экспериментальной работы по апробации модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки. При этом больше чем у половины сотрудников полиции на констатирующей стадии в КГ и ЭГ-1 зафиксирован пороговый уровень – допустимый уровень знаний основ профессии «Полицейский», – доминирует внешняя мотивация, наблюдается слабый профессиональный интерес к службе, в большинстве типичных ситуаций проявляется нерешительность, демонстрируется довольно низкий процент обоснованности решений и правильности действий при выполнении задач ситуаций. Меньше половины сотрудников полиции имеют базовый уровень профессиональной компетенции – средний уровень знаний основ профессии «Полицейский», – общефизическая подготовка удовлетворительна, но в отдельных случаях сотрудник не всегда может последовательно добиваться от граждан прекращения противоправных действий, задачи повышенной сложности вызывают затруднения и сомнения в правомерности. И только у отдельных сотрудников зафиксирован достаточно высокий уровень сформированности большинства компонентов профессиональной компетенции [143; 153].

Далее будет рассмотрено содержание деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки в образовательной организации МВД России в рамках решения задачи по апробации предложенной модели в реальной образовательной практике, а также по выявлению и обоснованию педагогических условий, способствующих ее реализации.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В формирующей стадии опытно-экспериментальной работы принимали участие сотрудники полиции, которые проходили подготовку в тех же группах, что и на констатирующей стадии. Сотрудники в КГ обучались в рамках существующей первоначальной профессиональной подготовки, сотрудники в ЭГ-1 проходили подготовку путем апробации разработанной структурно-функциональной модели в рамках деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции [143].

Деятельность по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции разворачивалась на базе института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России с привлечением для проведения учебных занятий профессорско-преподавательского состава 5 кафедр, а также представителей территориальных подразделений МВД России [150].

Деятельность по формированию профессиональной компетенции осуществлялась посредством апробации предложенной структурно-функциональной модели ее формирования в процессе первоначальной профессиональной подготовки, что составило содержание формирующей стадии на основе принципов системного, компетентностного и личностно-деятельностного подходов.

Анализ содержания программ подготовки показал, что на всю имеющуюся первоначальную профессиональную подготовку учебным планом отводится 840 академических часов: из них 212 часов – на освоение общепрофессионального цикла; 500 часов – на освоение профессионального цикла; 90 часов – на освоение профессионально-специализированного цикла:

1. Трудоемкость программы в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком составляет 840 академических часов: из них общепрофессиональный цикл – 212 академических часов; профессиональный

цикл – 500 академических часов; профессионально-специализированный цикл – 90 академических часов; подготовка к итоговой аттестации и консультация перед итоговой аттестацией – 26 часов; итоговая аттестация (квалификационный экзамен) – 12 академических часов.

2. Трудоемкость программы на базе высшего юридического образования в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком составляет 840 академических часов: из них общепрофессиональный цикл – 212 академических часов (учебные дисциплины общепрофессионального цикла на базе высшего юридического образования подлежат перезачету в порядке, определенном локальным нормативным актом образовательной организации); профессиональный цикл – 500 академических часов; профессионально-специализированный цикл – 90 академических часов; подготовка к итоговой аттестации и консультация перед итоговой аттестацией – 26 часов; итоговая аттестация (квалификационный экзамен) – 12 академических часов [129–131].

Примерные учебные планы программ первоначальной профессиональной подготовки лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (неюридическое) образование по должности служащего «Полицейский»; лиц рядового и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский»; лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (юридическое) образование по должности служащего «Полицейский», представлены в таблице 13 [140; 150].

Отличие представленных программ подготовки заключается в том, что лица, имеющие высшее юридическое образование, имеют право на перезачет учебных дисциплин общепрофессионального цикла подготовки. Иными словами, трудоемкость программы для этой категории обучающихся составляет не 840 академических часов, а 628 академических часов, т.е. нормативный срок

освоения программы снижается с 96 учебных дней (16 учебных недель) до 72 учебных дней (12 учебных недель).

Таблица 13 – Учебный план программ подготовки сотрудников по должности служащего «Полицейский» – первоначальной профессиональной подготовки

Наименование цикла, учебной дисциплины	Всего часов	В том числе						Итоговая аттестация	Подготовка к итоговой аттестации
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Самостоятельная Работа	промежуточная аттестация				
					Зачет	Консультация	Экзамен		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общепрофессиональный цикл									
1. Основы российского государства и права	28	8	14	4	2	–	–	–	-
2. Основы уголовного права и криминологии	52	10	34	6	2	–	–	–	-
3. Основы уголовного процесса	44	10	24	8	2	–	–	–	-
4. Основы криминалистики	40	12	20	6	2	–	–	–	-
5. Основы административного права	48	12	26	8	2	–	–	–	-
Всего по общепрофессиональному циклу	212	52	118	32	10	–	–	–	–
Профессиональный цикл									
6. Деятельность органов внутренних дел Российской Федерации в условиях специальных правовых режимов	100	24	68	4	4	–	–	–	–
7. Физическая подготовка	100	4	66	20	2	2	6	–	–
8. Огневая подготовка	100	8	62	20	2	2	6	–	–
9. Специальная техника органов внутренних дел Российской Федерации	18	6	8	2	2	–	–	–	–
10. Первая помощь	44	8	32	2	2	–	–	–	–
11. Морально-психологические основы службы в органах внутренних дел Российской Федерации	34	6	18	8	2	–	–	–	–

Продолжение таблицы 13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Основы организационного и документационного обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации. Русский язык в деловой документации. Культура речи	32	10	16	4	2	–	–	–	–
13. Административная деятельность полиции	42	6	18	10	–	2	6	–	–
14. Основы информационных технологий и кибербезопасности в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации	30	8	16	4	2	–	–	–	–
Всего по профессиональному циклу	500	80	304	74	18	6	18	–	–
Профессионально-специализированный цикл									
15. Вариативная часть программ:	90	20	54	6	2	2	6	–	–
15.1. Актуальные вопросы деятельности подразделений патрульно-постовой службы полиции	90	20	54	6	2	2	6	–	–
15.2. Актуальные вопросы деятельности подразделений патрульно-постовой службы полиции на объектах метрополитена	90	20	54	6	2	2	6	–	–
15.3. Актуальные вопросы оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации	90	20	54	6	2	2	6	–	–
15.4. Актуальные вопросы деятельности подразделений ГИБДД	90	20	54	6	2	2	6	–	–
15.5. Актуальные вопросы деятельности подразделений по обеспечению безопасности на транспорте	90	20	54	6	2	2	6	–	–

Профессионально-специализированный цикл подготовки (вариативная часть программы) в объеме 90 академических часов остается в программах без изменений и реализуется в зависимости от должностных категорий обучающихся.

Проведенный анализ существующих программ первоначальной подготовки сотрудников полиции объективно показал унификацию по должностным категориям сотрудников и фрагментарность содержания этих программ, которая выражается в том, что в содержании 15 учебных дисциплин общепрофессионального, профессионального и профессионально-специализированного цикла недостаточно проявляются междисциплинарные связи между предметными областями подготовки. В содержании учебных дисциплин подготовки наблюдается отрывочность и обособленность усвоения знаний от умений и навыков применять их на практике, а также большой удельный вес в программах самостоятельной работы обучающихся – сотрудников полиции. Кроме того, в программах первоначальной подготовки просматривается как непропорциональный объем требований к результатам освоения самих программ, так и «размытость» оценивания результатов – недифференцированность оценивания результатов по отдельным учебным дисциплинам, т.е. «зачтено» или «не зачтено», что в значительной степени снижает возможность оценить подготовленность сотрудника к деятельности по должности служащего «Полицейский». Нивелирование указанных недостатков обуславливает необходимость переструктурирования и оптимизации содержания подготовки путем трансформации общепрофессионального и профессионального циклов программ подготовки в блоки учебных дисциплин (введение в профессию, физическая подготовка, психологическая подготовка, правовая подготовка, специальная подготовка) в учебном плане подготовки в объеме 400 академических часов:

1. *Введение в профессию* (60 академических часов): «Нравственно-этические основы службы»; «Обеспечение прав человека»; «Русский язык и деловая документация».

2. *Физическая подготовка* (60 академических часов): «Общефизическая подготовка»; «Боевые приемы борьбы»; «Основы личной безопасности».

3. *Психологическая подготовка* (60 академических часов): «Психология личности»; «Основы конфликтологии»; «Практикум по общению».

4. *Правовая подготовка* (120 академических часов): «Основные положения федеральных законов Российской Федерации "О полиции", "О службе в органах внутренних дел РФ", "О социальных гарантиях сотруднику органов внутренних дел"; «Основы уголовного законодательства Российской Федерации»; «Основы уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации»; «Основы административного законодательства Российской Федерации».

5. *Специальная подготовка* (100 академических часов): «Основы тактико-специальной подготовки и административной деятельности»; «Первая помощь»; «Основы применения криминалистической техники»; «Основы применения специальной техники»; «Основы применения информационных технологий и кибербезопасности».

Из 400 академических часов, отводимых на весь блок учебных дисциплин, на занятия лекционного типа отводится 90 часов, на практические занятия – 228 часов, на самостоятельную работу – 76 часов, на проведение аттестации (зачет с оценкой) – до 6 часов.

Сотрудник, успешно прошедший аттестацию, допускается до освоения профессионально-специализированного цикла подготовки [153]. Сотруднику, не прошедшему аттестацию или получившему на аттестации оценку «неудовлетворительно», а также освоившему часть учебного плана программы и (или) исключенному из списков обучающихся образовательной организации в ходе освоения блока учебных дисциплин программы, выдается справка об обучении установленного образца.

Отличительной особенностью предложенных блоков учебных дисциплин является то, что на всю первоначальную профессиональную подготовку в учебном плане без изменений отводится 840 академических часов [153].

На освоение *блоков учебных дисциплин предлагается 400 академических часов*, на освоение профессионально-специализированного цикла также остается без изменений 90 часов. Без изменений отводится 300 часов на освоение 3 важных учебных дисциплин: «Огневая подготовка»; «Физическая подготовка»; «Тактико-специальная подготовка» или «Деятельность в условиях специальных правовых

режимов» (по 100 академических часов на каждую). Без изменений также остается 38 часов на подготовку и проведение аттестации и до 12 часов на факультативы и резерв [153].

Это имеет принципиальное значение, так как современный сотрудник полиции обязательно должен быть способным и готовым эффективно выполнять профессионально-служебные задачи на любых должностях и в любых условиях оперативной обстановки [153].

Разработанные блоки учебных дисциплин первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Блоки учебных дисциплин в учебном плане программы первоначальной профессиональной подготовки

Наименование цикла, учебной дисциплины	Всего часов	В том числе				промежуточная аттестация – зачет с оценкой выставляется по сводной таблице оценивания результатов аттестации
		занятия лекционного	практические занятия	самостоятель- ная		
1	2	3	4	5	6	
Введение в профессию						
1. Нравственно-этические основы службы	20	6	10	4	0,25	Тестирование
2. Обеспечение прав человека	20	6	10	4	0,25	
3. Русский язык и деловая документация	20	4	12	4	0,25	
Физическая подготовка						
4. Общефизическая подготовка	20	2	12	6	0,5	Выполнение нормативов, тестирование и диагностика
5. Боевые приемы борьбы	20	–	18	2	1	
6. Основы личной безопасности	20	4	12	4	0,25	
Психологическая подготовка						
7. Психология личности	20	4	12	4	0,25	Тестирование и диагностика
8. Основы конфликтологии	20	4	12	4	0,25	
9. Практикум по общению	20	4	10	6	0,25	
Правовая подготовка						
10. Основные положения ФЗ РФ «О полиции»	20	6	10	4	0,25	Тестирование и диагностика
11. Основные положения ФЗ РФ «О службе в органах внутренних дел РФ»	20	6	10	4	0,25	

Продолжение таблицы 14

1	2	3	4	5	6	
12. Основные положения ФЗ РФ «О социальных гарантиях сотруднику органов внутренних дел»	20	6	10	4	0,25	
13. Основы уголовного законодательства РФ	20	6	10	4	0,25	
14. Основы уголовно-процессуального законодательства РФ	20	6	10	4	0,25	
15. Основы административного законодательства РФ	20	6	10	4	0,25	
Специальная подготовка						
16. Основы тактико-специальной подготовки и административной деятельности	20	4	12	4	0,25	Тестирование и диагностика
17. Первая помощь	20	4	12	4	0,25	Тестирование и диагностика
18. Основы применения криминалистической техники	20	4	12	4	0,25	
19. Основы применения специальной техники	20	4	12	4	0,25	
20. Основы применения информационных технологий и кибербезопасности	20	4	12	4	0,25	
Всего по разделам подготовки	400	90	228	76	6	

Формирование профессиональной компетенции можно представить в виде процесса, состоящего из этапов и последовательной деятельности по формированию профессиональной компетенции (на примере освоения дисциплины «Основы специальной техники» в разработанном блоке «Специальная подготовка»), который занимает в среднем от 7 месяцев до 1 года с возможным сокращением предпрофессионального этапа.

1. Предпрофессиональный этап (срок – от 3 до 6 месяцев с возможным его сокращением)

Данный этап предусматривал обучение стажеров по индивидуальному плану под руководством наставника с использованием методов рассказа, объяснения, показа образцов специальной техники: изучение наставником личных, деловых качеств стажера, ознакомление с законодательными и нормативно-правовыми актами по правомерному и обоснованному применению

специальной техники и конкретными образцами технических средств, используемых в профессиональной деятельности сотрудниками полиции.

Так, в соответствии с методическими рекомендациями Департамента государственной службы и кадров МВД России по реализации Приказа МВД России от 22 декабря 2016 г. № 876 «Об утверждении порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его деловых качеств и порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера» автором исследования в 2017 г. была разработана программа индивидуального обучения стажера. Программа определяла структуру и содержание обучения стажера по месту службы в период прохождения испытания при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации под руководством непосредственного руководителя (начальника) и наставника из числа опытных сотрудников органов внутренних дел [122].

На основе программы разрабатывался и утверждался план индивидуального обучения стажера, состоящий из следующих разделов: «Правовая подготовка», «Профессиональная служебная подготовка» и «Физическая подготовка». Объем материала в содержании разделов плана (в часах), подлежащего изучению, определялся для стажера из расчета не менее 3 часов в служебный день в течение всего обучения. В качестве основных видов занятий рекомендовались теоретические занятия (в том числе в составе учебных групп по профессиональной служебной и физической подготовке, морально-психологической подготовке). Практические занятия предлагалось проводить в форме инструктажа; совместного выполнения обязанностей по должности, на замещение которой претендует стажер; решения вводных задач, обеспечивающих целенаправленный процесс овладения первоначальными знаниями и умениями, необходимыми для реализации оперативно-служебных задач. По результатам обучения осуществлялось оценивание знаний и умений стажера путем тестирования по разделам индивидуального плана обучения и сдачи нормативов по общефизической подготовке и боевым приемам борьбы [122].

2. Этап формирования знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский», связанных со специальной техникой полиции, ее применением и использованием в деятельности полиции (срок – от 3,5 до 4 месяцев) [143]

Данный этап предусматривал:

1. Разработку в блоке учебных дисциплин «Специальная подготовка» дисциплины «Основы специальной техники».

2. Проведение видео-лекций с использованием метода проблемного изложения теоретического материала.

3. Проведение практических занятий с использованием частично-поискового метода изложения материала при рассмотрении образцов специальной техники. Проведение практических занятий с использованием метода «игровых служебных ситуаций», связанных с применением специальной техники в различных условиях.

4. Проведение практических занятий: «игровые служебные ситуации» с использованием элементов технологии блочно-модульного обучения – междисциплинарных связей в блоках учебных дисциплин: введения в профессию, физической, психологической, правовой, специальной подготовки.

5. Использование авторских методик:

А. «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» [146; 153]. Структура методики представлена в виде модели действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений, отраженной в структурно-логической схеме на рисунке 3.

Данная методика предусматривает взаимодействие компонентов профессиональной компетенции, представленных в четырех блоках учебных дисциплин: введение в профессию, психологическая, правовая и специальная подготовка [146; 153].

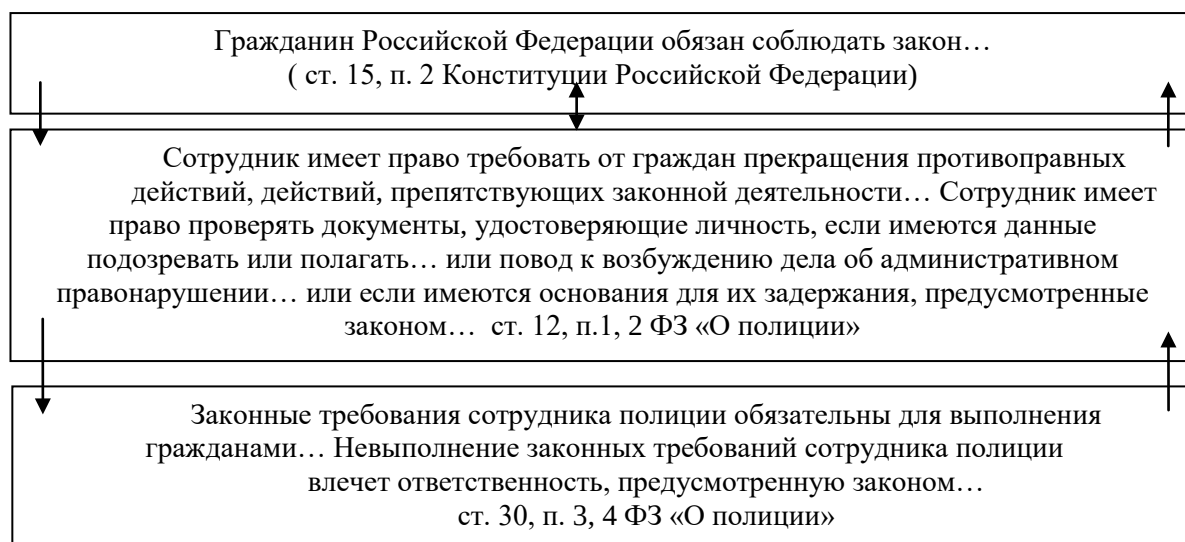


Рисунок 3 – Структурно-логическая схема «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений»

Раскроем подробнее особенности реализации упомянутой модели действий сотрудника при профилактике и пресечении правонарушений на примере следующей игровой служебной ситуации:

«Сотрудники полиции на улице Конюшенной, 34, возле жилого дома г. Пушкина обратили внимание на мужчину около 40 лет, который передвигался с трудом, шатался из стороны в сторону, при этом оступался, пытался неуверенно занять устойчивое вертикальное положение, имел несвязную речь, характерный запах алкоголя изо рта, от верхней одежды и брюк исходил резкий запах испражнений, и были видны следы рвотных масс».

Сотрудники полиции обязаны принять меры к указанному гражданину, который позволил себе появиться в общественном месте (на улице) в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, поэтому они, убедившись визуально в том, что он действительно находится на улице в состоянии опьянения, чем нарушает закон, потребовали предъявить для проверки документы, на что мужчина, находясь в указанном состоянии, не отреагировал (не пожелал предъявлять документы, стал возмущаться, пытался вступить в словесную перепалку и т.п.) [146].

Предлагались следующие варианты при составлении «монолог»:

1. **Вы** нарушаете закон → **Вы** находитесь на улице в состоянии опьянения → Как гражданин Российской Федерации **Вы обязаны** соблюдать закон → **Я** имею право требовать от **Вас** прекращения действий → Имею право проверять **Ваши** документы → Мои действия (требования) законны → **Вы обязаны** их выполнять → Невыполнение **Мои**х требований влечет для **Вас** ответственность.

2. **Я** имею право требовать от **Вас** прекращения действий → **Мои** требования законны, и **Я** имею право проверять **Ваши** документы → **Вы обязаны** выполнять требования → Невыполнение их влечет для **Вас** ответственность → **Вы** нарушаете закон → **Вы** находитесь на улице в состоянии опьянения → Как гражданин Российской Федерации **Вы обязаны** соблюдать закон.

3. Невыполнение **Мои**х требований влечет для **Вас** ответственность → **Мои** требования законны, и **Я** имею право требовать от **Вас** прекращения действий → **Вы обязаны** выполнять мои требования → **Вы** нарушаете закон → **Вы** находитесь на улице в состоянии опьянения → Как гражданин Российской Федерации **Вы обязаны** соблюдать закон → **Я** имею право проверять **Ваши** документы [146].

Далее сотрудникам полиции предлагалось на занятиях последовательно воспроизводить друг другу эти «монологи» так, чтобы одна фраза логически следовала за другой, являлась как бы ее продолжением. После этого условия задачи-ситуации изменялись, и сотрудников снова просили повторить указанную схему. На занятиях за отведенное время все сотрудники полиции могли отработать задачи-ситуации, связанные с профессионально-служебной деятельностью [146; 153].

Б. «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений» [147]. Методика предусматривает взаимодействие в пяти блоках учебных дисциплин: введение в профессию, физическая подготовка, а также психологическая, правовая и специальная подготовка [147; 153]. Сотрудникам полиции на занятиях в каждом блоке учебных дисциплин предлагалось сначала ознакомиться с моделью готовности к действиям по профилактике и пресечению правонарушений в трех возможных

вариантах развития ситуации, а затем выучить перечень основных фраз, которые должен произносить сотрудник полиции в каждом из вариантов [147]:

Вариант 1:

1. Представиться, например: *«Старший наряда патрульно-постовой службы ОМВД по... району сержант полиции Иванов»*.

2. Потребовать прекратить правонарушение, коротко разъяснив суть противоправного деяния (голосом, свистком): *«Полиция! Прекратить! Распивать спиртное на улице запрещено..., появляться, находиться на улице в пьяном виде запрещено..., находиться на улице, оскорбляя человеческое достоинство и нравственность, запрещено..., оскорблять, ругаться на улице (в общественном месте...) запрещено..., Вы нарушаете закон...»*.

3. В случае каких-либо других противоправных действий либо при поступлении заявления от потерпевшего задать вопрос *«Что произошло?»* или *«Что случилось?»* и выйти на место вместе с потерпевшим.

4. Выслушать объяснения участников конфликта на месте или по фактам, изложенным потерпевшим, не вступая в полемику, словесную перепалку, разъяснения.

5. Если в результате общения установлено, что правонарушитель прекратил действия сразу по первому требованию полиции, или установлено отсутствие претензий потерпевшего, произвести проверку документов: *«Прошу Вас предъявить документы»* или *«Предъявите документы»*.

6. Ограничиться устным официальным предупреждением о недопустимости повторения подобных действий в дальнейшем, об ответственности за свои действия и о последствиях: *«Я Вас официально предупреждаю...»*.

Вариант 2:

С 1 по 5 пункт – фразы аналогичны варианту 1.

6. Если противоправное деяние не прекращено, требование о прекращении действий первоначально не выполнено, то необходимо предупредить, что в случае невыполнения законных требований полиции правонарушитель будет доставлен для дальнейшего разбирательства в отдел за совершение им

противоправных действий: *«Предупреждаю, что если Вы не прекратите..., то будете доставлены для разбирательства в отдел... Вы будете доставлены в отдел принудительно».*

7. Если правонарушитель прекратил противоправные действия, выполнил требования, то произвести проверку документов: *«Прошу Вас предъявить документы»* или *«Предъявите документы».*

8. Ограничиться устным официальным предупреждением о недопустимости повторения подобных действий в дальнейшем, об ответственности за свои действия и о последствиях: *«Я Вас официально предупреждаю...».*

Вариант 3:

С 1 по 6 пункт – фразы аналогичны варианту 1.

7. Если противоправное деяние не прекращается, требование полиции о прекращении действий, предъявлении документов не выполняется, то **проверка документов** осуществляется с обязательным предупреждением о том, что в случае противодействия, оказания неповиновения законным требованиям сотрудника последний применит физическую силу или специальные средства: *«Предупреждаю Вас, что в случае противодействия (неповиновения) или сопротивления применю силу и (или) специальные средства...».*

8. Произвести перед доставлением в отдел наружный осмотр лица на предмет наличия при нем оружия или предметов, которые могут быть использованы в качестве орудия нападения на сотрудника, и их последующего изъятия, предварительно предложив правонарушителю добровольно выдать предметы, запрещенные в гражданском обороте.

9. Соблюдать меры личной безопасности и постоянно контролировать действия правонарушителя. Доложить в дежурную часть отдела полиции о пресечении правонарушения, доставлении в отдел лица, его совершившего, используя метод демонстрации взаимодействия служб полиции, обмена информацией и оперативности работы по охране общественного порядка.

10. Произвести доставку лица (правонарушителя), сопровождение его в отдел с применением мер физического принуждения, применением физической силы и (или) специальных средств или без применения.

11. В дежурной части отдела написать рапорт о доставлении лица (правонарушителя) в отдел с использованием всех необходимых компонентов составления рапорта, в том числе с обязательным соответствием признаков совершенного деяния (действия) признакам состава правонарушения [147].

Непосредственная деятельность по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции на данном этапе на примере учебной дисциплины «Основы специальной техники» в блоке дисциплин «Специальная подготовка» включала следующее:

1. На освоение дисциплины «Основы специальной техники» предусматривалось 20 часов (на лекции – 4 часа, на практические занятия – 12 часов, на самостоятельную работу – 4 часа, на проведение аттестации, зачета с оценкой – 0,25 часа).

2. Для формирования знаний использовались изучение основных понятий о специальной технике, классификации, видов, характеристика специальных технических средств, порядок применения специальной техники в деятельности.

3. Для формирования умений и навыков использовалась отработка порядка и правил эксплуатации специальной техники (средств радиосвязи, специальных средств и средств индивидуальной бронезащиты, поисковой, досмотровой техники и технических средств аудиовизуального контроля).

4. Для формирования мотивации, способностей и личностных качеств использовалась демонстрация на занятиях уважения чести и достоинства личности человека, самообладания, сдержанности и эмоциональной устойчивости, оперативности, решительности, быстроты принятия решения при отработке действий и решении задач-ситуаций, руководства нормами закона и аргументированного изложения своей точки зрения, инициативы и ответственности в действиях и решениях [143].

5. Для формирования профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» использовалось применение образцов специальной техники

(средств радиосвязи, специальных средств и средств индивидуальной бронезащиты, поисковой, досмотровой техники и технических средств аудиовизуального контроля) в ходе реализации авторских методик:

- при ознакомлении с «монологом» сотрудника по задачам-ситуациям, связанным с профессионально-служебной деятельностью, из 5–7 фраз с учетом нескольких вариантов, при последовательном воспроизведении друг другу этих «монологов» так, чтобы одна фраза логически следовала за другой, являясь как бы ее продолжением, с изменением условий задач-ситуаций и повторным воспроизведением монологов;

- при ознакомлении с тремя возможными вариантами развития задачи-ситуации в модели готовности к действиям по профилактике и пресечению правонарушений, с перечнем основных фраз, которые должен произносить сотрудник полиции в каждом из предложенных вариантов, и при последовательной отработке действий и решения задач-ситуаций.

3. Этап результативно-рефлексивный (срок – от 7 до 14 дней)

Данный этап предусматривал тестирование с помощью системы Online Test Pad и мультимедийной техники (приложение В); выполнение заданий в рабочей тетради, решение и отработку задач-ситуаций; проведение аттестации (зачета с оценкой).

Деятельность по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции на этом этапе включала оценивание и корректировку результатов формирования всех компонентов профессиональной компетенции – разбор результатов, планирование и прогнозирование действий по совершенствованию сформированной профессиональной компетенции после прохождения практики, которые направлены на повышение эффективности применения различных образцов специальной техники в деятельности сотрудников полиции.

Таким образом, содержание деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки включает в себя следующие

компоненты: целесообразное переструктурирование и оптимизацию содержания процесса первоначальной профессиональной подготовки; задействование специальных методик для моделирования действий сотрудника полиции по профилактике и пресечению правонарушений в типовых служебных ситуациях; обеспечение преемственности этапов формирования компонентов профессиональной компетенции сотрудников полиции (знаний, умений, навыков, мотивации, способностей, профессионально значимых личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский») в процессе их первоначальной профессиональной подготовки; полноценную рефлекссию и саморефлексию ее результатов.

В следующем параграфе будет представлена диагностика результатов апробации функционирования предложенной модели в образовательной организации МВД России, а также педагогические условия, способствующие результативности этой модели.

2.3. РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

По результатам проведения формирующей стадии эксперимента была организована и реализована многосторонняя диагностика профессиональной компетенции сотрудников полиции, включавшая контрольную стадию, стадию проверки воспроизводимости результатов, экспертную оценку по сравнению значимости профессиональной компетенции для различных должностных категорий сотрудников и мониторинг результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников – через 1,5–2 года после завершения первоначальной профессиональной подготовки.

Контрольная стадия по результатам формирующей стадии – деятельности по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки путем апробации

предложенной структурно-функциональной модели – предусматривала диагностику профессиональной компетенции по указанным ранее критериям и показателям с определением и фиксацией итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции в КГ и ЭГ-1 [140; 143].

Результаты диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции на контрольной стадии опытно-экспериментальной работы представлены в таблице 15 и на рисунке 4 [143].

Таблица 15 – Результаты диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции, %

Оценивание знаний и диагностика умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»	КГ			ЭГ-1		
	Пороговый уровень	Базовый уровень	Высокий уровень	Пороговый уровень	Базовый уровень	Высокий уровень
Оценивание знаний	60,6	21,4	18	41,4	17,2	41,4
Диагностика умений и навыков	62	20,5	17,5	39,9	16,7	43,4
Диагностика мотивации, способностей и личностных качеств	60	22,3	17,7	42,1	18,1	39,8
Диагностика профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»	61,3	21,9	16,8	40,8	17,4	41,8
<i>Среднее значение диагностики ПК</i>	61	21	18	41	17	42

Из представленной таблицы и гистограммы, учитывая среднее значение диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции, наблюдается следующее:

1. Из 56 сотрудников полиции, проходивших подготовку в КГ, у 34 человек (61 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной компетенции, у 12 человек (21 %) – базовый уровень, у 10 человек (18 %) – высокий уровень профессиональной компетенции.

2. Из 58 сотрудников полиции, проходивших подготовку в ЭГ-1, у 24 человек (41 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной

компетенции, у 10 человек (17 %) – базовый уровень, у 24 человек (42 %) – высокий уровень профессиональной компетенции [143].



Рисунок 4 – Гистограмма диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции (среднее значение, %)

Достоверность полученных результатов в рамках контрольной стадии определялась расчетом по статистическому критерию χ^2 Пирсона [143].

Расчет по критерию χ^2 Пирсона также осуществлялся с помощью программы (URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/pearson/>) и представлен в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет по критерию χ^2 Пирсона результатов диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции на контрольной стадии опытно-экспериментальной работы

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2 / f_{\text{Т}}$
1	60.6	33.33	27.27	743.65	22.312
2	21.4	33.33	-11.93	142.32	4.27
3	18	33.33	-15.33	235.01	7.051
4	41.4	33.33	8.07	65.12	1.954
5	17.2	33.33	-16.13	260.18	7.806
6	41.4	33.33	8.07	65.12	1.954
7	62	33.33	28.67	821.97	24.662

Продолжение таблицы 16

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2/f_{\text{Т}}$								
8	20.5	33.33	−12.83	164.61	4.939								
9	17.5	33.33	−15.83	250.59	7.518								
10	39.9	33.33	6.57	43.16	1.295								
11	16.7	33.33	−16.63	276.56	8.298								
12	43.4	33.33	10.07	101.4	3.042								
13	60	33.33	26.67	711.29	21.341								
14	22.3	33.33	−11.03	121.66	3.65								
15	17.7	33.33	−15.63	244.3	7.33								
16	42.1	33.33	8.77	76.91	2.308								
17	18.1	33.33	−15.23	231.95	6.959								
18	39.8	33.33	6.47	41.86	1.256								
19	61.3	33.33	27.97	782.32	23.472								
20	21.9	33.33	−11.43	130.64	3.92								
21	16.8	33.33	−16.53	273.24	8.198								
22	40.8	33.33	7.47	55.8	1.674								
23	17.4	33.33	−15.93	253.76	7.614								
24	41.8	33.33	8.47	71.74	2.152								
Суммы	800	799.92	−	−	184.975								
Результат: $\chi^2_{\text{Эмп}} = 184.975$; критические значения χ^2 при $v = 23$													
<table><tr><td rowspan="2">v</td><td colspan="2">P</td></tr><tr><td>0.05</td><td>0.01</td></tr><tr><td>23</td><td>35.172</td><td>41.638</td></tr></table>						v	P		0.05	0.01	23	35.172	41.638
v	P												
	0.05	0.01											
23	35.172	41.638											

Различия между двумя распределениями могут считаться достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.05}$, и тем более достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.01}$, т.е. если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ равен критическому значению или превышает его, то расхождения между распределениями статистически достоверны [143].

Таким образом, объективно можно сделать вывод об изменениях в уровнях профессиональной компетенции: итоговые уровни профессиональной компетенции сотрудников полиции в КГ и ЭГ-1 после контрольной стадии *стали различны*.

При достаточно незначительных изменениях на контрольной стадии у сотрудников полиции в КГ, больше чем у двух третей сотрудников в ЭГ-1 зафиксировано снижение порогового и базового уровней профессиональной компетенции – допустимого и среднего уровней знаний основ профессии «Полицейский», внешней мотивации и общефизической подготовки. У сотрудников в ЭГ-1 наблюдается повышение профессионального интереса к службе, возможности физически противостоять правонарушителю, в большинстве типичных ситуаций проявляется решительность, ответственность, демонстрируется увеличение процента обоснованности решений и правильности действий сотрудников при выполнении задач-ситуаций, а также в целом значительно увеличился процент сотрудников с высоким уровнем сформированности большинства компонентов профессиональной компетенции [143; 153].

В ходе апробации структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в рамках первоначальной профессиональной подготовки были выявлены педагогические условия (организационно-педагогические и психолого-педагогические), способствующие такому формированию в образовательной организации МВД России [140; 153]:

1. Организационно-педагогические условия (обстоятельства и преобразования при взаимодействии субъектов педагогической деятельности – сотрудников полиции и профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России) [140]:

А. Применение образцов специальной техники при выполнении задач-ситуаций по трем основным типам без указания алгоритма выполнения, решение по конкретному образцу и анализ задачи-ситуации при отработке порядка, правил эксплуатации образцов. В частности, на занятиях сотрудникам полиции предлагается осуществить радиообмен с дежурной частью ОВД при задержании лиц, пресечении преступления или правонарушения.

Б. Сокращение избыточного перечня операций в действиях, решениях задач-ситуаций, которое приводит к более четкому и корректному их выполнению

при применении специальной техники по авторским методикам «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений» [153]. Так, на занятиях для сотрудников полиции предлагается и реализуется конкретный алгоритм действий по применению средств ограничения подвижности (наручников) при оказании неповиновения, сопротивления с включением фиксатора, при сопровождении задержанных лиц, а также по применению подручных средств связывания в ходе решения задач-ситуаций.

2. Психолого-педагогические условия (меры воздействия, направленные на личностный аспект первоначальной профессиональной подготовки при формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции):

А. Обеспечение самостоятельного переосмысления сотрудниками полиции предлагаемого предметного содержания. В качестве примера можно указать заполнение сотрудниками полиции рабочей тетради по «Основам специальной техники» с выполнением теоретических заданий и решением практических задач-ситуаций.

Во вводных частях первых лекций, посвященных конкретным разделам (темам, содержанию, особенностям изучения, практикоориентированности), демонстрируется рабочая тетрадь по дисциплине «Основы специальной техники», разъясняется порядок ее заполнения для самостоятельного изучения отдельных разделов, тем дисциплины. На занятиях сотрудники полиции заполняют разделы рабочей тетради: соблюдение правил радиообмена при использовании радиостанций, правовая основа применения сотрудниками полиции специальных средств, применение средств поисковой, досмотровой техники и средств аудио-визуального контроля. Ниже представлен текстовый фрагмент из рабочей тетради по «Основам специальной техники».

Правила радиообмена
(сформулируйте определения)

Радиообмен в ОВД подразделяется на _____

Оперативный радиообмен включает _____

Служебный радиообмен включает _____

Классификация радиостанций

(дайте определение и приведите пример конкретной модели)

Радиостанции, имеющиеся на вооружении органов внутренних дел, по конструктивному исполнению подразделяются на следующие:

1. Стационарные _____

Пример: _____

2. Мобильные _____

Пример: _____

3. Носимые _____

Пример: _____

4. Скрытноносимые (портативные) _____

Пример: _____

Основные составные части радиостанции:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

Правовая основа применения специальных средств ОВД

(впишите название статей Федерального закона «О полиции»)

1. Федеральный закон РФ «О полиции» от 07.02.2011, регламентирующий права и обязанности работников полиции по применению специальных средств:

– ст. 18 _____

– ст. 19 _____

– ст. 21 _____

– ст. 22 _____

2. Ст. 37 УК РФ _____

3. Ст. 39 УК РФ _____

4. Приказ МВД России от 31.07.2012 № 750дсп _____

Дайте определение поисковой техники, сформулируйте основания ее применения, основные направления использования и дайте основные характеристики.

Поисковая техника – это _____

Основания применения поисковой техники: _____

Основные направления использования поисковой техники: _____

Несмотря на большое разнообразие средств поисковой техники, их возможности можно описать **следующими основными характеристиками:**

Чувствительность _____

Разрешающая способность _____

Помехоустойчивость _____

Избирательность (селективность) _____

Производительность (скорость) поиска _____

Б. Специальная ориентация на «игровые служебные ситуации» позволяющие контролировать правомерность и обоснованность выполнения тех или иных правоохранительных процедур, в частности применения специальной техники на практических занятиях по авторским методикам. В рамках реализации данного условия на занятиях используется практическая ориентация на факты неправомерности и необоснованности применения специальной техники при пресечении преступлений, неповиновении, оказании сопротивления, задержании правонарушителей и их сопровождении в ходе отработки типовых «игровых ситуаций» и решения задач. Ниже представлен пример типовой «игровой служебной ситуации».

Ситуация

Наряд полиции при патрулировании в общественном месте увидел, что двое мужчин избивают ногами третьего. Пострадавший лежит без движения. Один из нападавших, увидев сотрудников полиции, направляется с палкой в руках на них, высказывая угрозы в их адрес.

Обеспечение ситуации

Количество участников: наряд полиции – 3 человека; статисты (правонарушители) – 3 человека.

Материальное обеспечение: пистолет ПМ учебный – 3; наручники – 2; палка специальная – 2; радиостанция – 2; паспорт – 1; палка (металлический прут – имитация) – 1.

Меры безопасности:

– во избежание травм степень физического сопротивления статиста (правонарушителя) при применении физической силы должна быть умеренной, удары носят обозначающий характер;

– степень болевого воздействия при применении физической силы, боевых приемов борьбы и специальных средств сотрудниками полиции должна быть умеренной, удары носят обозначающий характер.

Отработка ситуации

1. Принять меры по пресечению нападения (обнажить табельное оружие (учебный пистолет) и предупредить нападавшего о возможности его применения). *Преподаватель наблюдает за действиями обучаемых, фиксирует факты неправомерности и необоснованности.*

2. Пресечь противоправные действия (разнять дерущихся правонарушителей). *Преподаватель фиксирует быстроту и точность, грамотность и правомерность действий обучаемых.*

3. Произвести наружный осмотр одежды и вещей задерживаемых. *Преподаватель следит за порядком проведения осмотра, его законностью.*

4. Доложить по радиостанции оперативному дежурному о происшествии. *Преподаватель контролирует работу сотрудников полиции по радиостанции.*

5. Вызвать с помощью радиостанции через дежурного следственно-оперативную группу (СОГ). *Преподаватель фиксирует соблюдение правил радиообмена при работе по радиостанции.*

6. Обеспечить охрану места происшествия. *Преподаватель наблюдает за действиями сотрудников полиции на месте происшествия.*

7. Выяснить, не требуется ли медицинская помощь. При необходимости вызвать скорую помощь. *Преподаватель фиксирует действия сотрудников полиции.*

8. Обеспечить охрану правонарушителей и орудий совершения преступления. *Преподаватель оценивает действия сотрудников полиции.*

9. Установить очевидцев происшествия, записать их данные. Попросить в дальнейшем пройти их в отдел полиции. *Преподаватель наблюдает за действиями сотрудников полиции, не вмешиваясь в процесс.*

10. По прибытии СОГ доложить старшему СОГ об обстоятельствах совершенного преступления. *Преподаватель фиксирует действия и доклады сотрудников полиции.*

11. Докладить письменно рапортом о происшествии. *Преподаватель изучает и проверяет письменный доклад сотрудников полиции.*

Разбор преподавателем отработанной ситуации:

- отмечаются основные недостатки по каждому пункту алгоритма действий;
- озвучиваются конкретные замечания по использованию радиостанции, соблюдению правил радиообмена, факты необоснованного и неправомерного либо чрезмерного применения физической силы, специальных средств при задержании правонарушителей, при сопровождении их в отдел полиции или составлении процессуальных документов по факту происшедшего; дается общая оценка действий сотрудников полиции по ситуации.

В. Демонстрация и обсуждение видеоматериалов, видеосюжетов о правомерности, обоснованности применения специальной техники в профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции, а также фактов нарушения мер безопасности при использовании отдельных образцов специальной техники в отделах полиции самими сотрудниками. Например, просмотр и обсуждение телевизионных и документальных фильмов Телередакции ФКУ «Объединенная редакция МВД России»: «Использование специальной техники сотрудниками органов внутренних дел для профилактики и выявления правонарушителей на объектах транспорта», «Эффективность использования систем АПК "Безопасный город" в раскрытии преступлений», «Современные средства индивидуальной защиты», «Новое оружие для сотрудников органов внутренних дел», «Применение огнестрельного оружия сотрудниками полиции», «Психология агрессивной толпы», «Профессия – участковый», «Душа полиции – цена за стресс», «Защита сотрудников органов внутренних дел от дискредитации», «Четыре тайма Суперкубка» и др.

На занятиях приводятся конкретные примеры из реальной деятельности сотрудников полиции – представителей отделов МВД России, которые приглашаются для участия в проведении практических занятий, а также организовываются групповые занятия в блоках учебных дисциплин с преподавателями, имеющими практический опыт. В целях более четкого обоснования в исследовании выявленных педагогических условий они с примерами и комментариями представлены в виде таблиц 17, 18.

Таблица 17 – Организационно-педагогические условия (обстоятельства и преобразования при взаимодействии субъектов педагогической деятельности – сотрудников полиции и профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России)

Условия в существующих программах первоначальной профессиональной подготовки на примере освоения дисциплины «Специальная техника органов внутренних дел РФ»	Условия, способствующие реализации структурно-функциональной модели формирования ПК сотрудников полиции, на примере освоения в блоке учебных дисциплин «Специальная подготовка» дисциплины «Основы специальной техники»
Применение и использование на занятиях отдельных образцов специальной техники по конкретному алгоритму, озвученному преподавателем, без привязки к типовой задаче-ситуации. Пример: предлагается осуществить радиообмен с помощью штатной радиостанции с дежурной частью ОВД	Применение и использование образцов специальной техники при выполнении задач-ситуаций по трем основным типам: без указания алгоритма выполнения, выполнение по конкретному образцу и анализ задачи-ситуации при отработке порядка, правил эксплуатации образцов специальной техники. Пример: предлагается осуществить радиообмен с дежурной частью ОВД при задержании лиц, пресечении преступления или правонарушения
Переизбыток теоретического описания практических действий сотрудников полиции при применении отдельных образцов специальной техники. Пример: предлагается только общий алгоритм действий по применению средств ограничения подвижности (наручники)	Сокращение избыточного перечня операций в действиях, решениях задач-ситуаций, которое приводит к более четкому и корректному их выполнению при применении специальной техники по авторским методикам «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений». Пример: предлагается алгоритм действий по применению средств ограничения подвижности (наручников) при оказании неповиновения, сопротивления с включением фиксатора, при сопровождении задержанных лиц, а также по применению подручных средств связывания в ходе решения задач-ситуаций

Таблица 18 – Психолого-педагогические условия (меры воздействия, направленные на личностный аспект первоначальной профессиональной подготовки при формировании ПК сотрудников полиции)

Условия в существующих программах первоначальной профессиональной подготовки на примере освоения дисциплины «Специальная техника органов внутренних дел Российской Федерации»	Условия, способствующие реализации структурно-функциональной модели формирования ПК сотрудников полиции, на примере освоения в блоке учебных дисциплин «Специальная подготовка» дисциплины «Основы специальной техники»
1	2
Дублирование теоретического материала по правовой основе применения и использования специальной техники, ранее изучаемого в других дисциплинах, и небольшой объем практических занятий по эксплуатации конкретных образцов специальной техники. Комментарий: повторное изучение правовой основы применения специальных средств, ранее изучаемой в дисциплине «Деятельность органов внутренних дел в условиях специальных и правовых режимов» и др.	Обеспечение самостоятельного переосмысления сотрудниками полиции предлагаемого предметного содержания. Комментарий: заполнение разделов рабочей тетради: соблюдение правил радиообмена при использовании радиостанций, правовая основа применения сотрудниками полиции специальных средств, применение средств поисковой, досмотровой техники и средств аудио-визуального контроля
Сугубо теоретическая ориентация сотрудников полиции на самоконтроль и стрессоустойчивость, связанные с правомерностью и обоснованностью применения специальной техники. Комментарий: теоретическое изложение в лекционном материале и разъяснение преподавателем ответственности за неправомерное и необоснованное применение сотрудниками полиции специальной техники	Специальная ориентация на «игровые служебные ситуации», позволяющие контролировать правомерность и обоснованность применения специальной техники, на практических занятиях по авторским методикам. Комментарий: практическая ориентация на факты неправомерности и необоснованности применения специальной техники при пресечении преступлений, неповиновении, оказании сопротивления, задержании правонарушителей и их сопровождении в ходе отработки типовых «игровых служебных ситуаций» и решении задач

Продолжение таблицы 18

1	2
При проведении занятий акцентирование на внимательности, эффективности действий сотрудников полиции и соблюдении ими мер безопасности при применении специальной техники в различных условиях оперативно-служебной обстановки. <i>Комментарий: расставляет акценты, обращает внимание на эффективность действий при соблюдении сотрудниками мер безопасности только преподаватель, исходя из его собственного педагогического и субъективного профессионально-служебного опыта (при наличии)</i>	Демонстрация и обсуждение видеоматериалов, видеосюжетов о правомерности, обоснованности применения специальной техники в профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции, а также фактов нарушения мер безопасности при использовании отдельных образцов специальной техники в отделах полиции самими сотрудниками. <i>Комментарий: приведение конкретных примеров из реальной деятельности сотрудниками полиции – представителями отделов МВД России, которые приглашаются для участия в практических занятиях, а также организация групповых занятий в блоках учебных дисциплин с преподавателями, имеющими практический опыт</i>

В представленных сравнительных таблицах указаны организационно-педагогические и психолого-педагогические условия, которые реализуются как в рамках существующих программ первоначальной профессиональной подготовки, так и в рамках предложенной структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции на примере освоения в блоке учебных дисциплин «Специальная подготовка» учебной дисциплины «Основы специальной техники» [140].

Для обеспечения воспроизводимости результатов (в том числе ранее выявленных педагогических условий) было осуществлено повторное определение итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции – стадия проверки воспроизводимости результатов (стадия ПВР) с учетом сформулированных условий.

В рамках стадии ПВР была определена 521,524 группа (56 человек) как повторная экспериментальная группа ЭГ-2. Стадия ПВР предусматривала повторную диагностику профессиональной компетенции по тем же

предложенным ранее критериям и показателям с повторным определением и фиксацией итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции в ЭГ-2 [143]. Результаты повторной диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции на стадии ПВР представлены в таблице 19 и на рисунке 5 [143].

Таблица 19 – Результаты повторной диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции, %

Оценивание знаний и диагностика умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» – ПК сотрудников полиции	КГ			ЭГ-2		
	Пороговый уровень	Базовый уровень	Высокий уровень	Пороговый уровень	Базовый Уровень	Высокий уровень
Оценивание знаний	60,6	21,4	18	39,3	25	35,7
Диагностика умений и навыков	62	20,5	17,5	40,2	24,4	35,4
Диагностика мотивации, способностей и личностных качеств	60	22,3	17,7	41,1	23,9	36
Диагностика профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»	61,3	21,9	16,8	39,7	25,3	35
<i>Среднее значение диагностики ПК</i>	61	21	18	40	25	35

Из представленной таблицы и гистограммы, учитывая среднее значение диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции, наблюдается следующее:

– из 56 сотрудников полиции, проходивших подготовку в КГ, у 34 человек (61 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной компетенции, у 12 человек (21 %) – базовый уровень, у 10 человек (18 %) – высокий уровень профессиональной компетенции;

– из 56 сотрудников полиции, проходивших первоначальную профессиональную подготовку в ЭГ-2, у 22 человек (40 %) зафиксирован пороговый уровень профессиональной компетенции, у 14 человек (25 %) – базовый уровень, у 20 человек (35 %) – высокий уровень профессиональной компетенции [143].

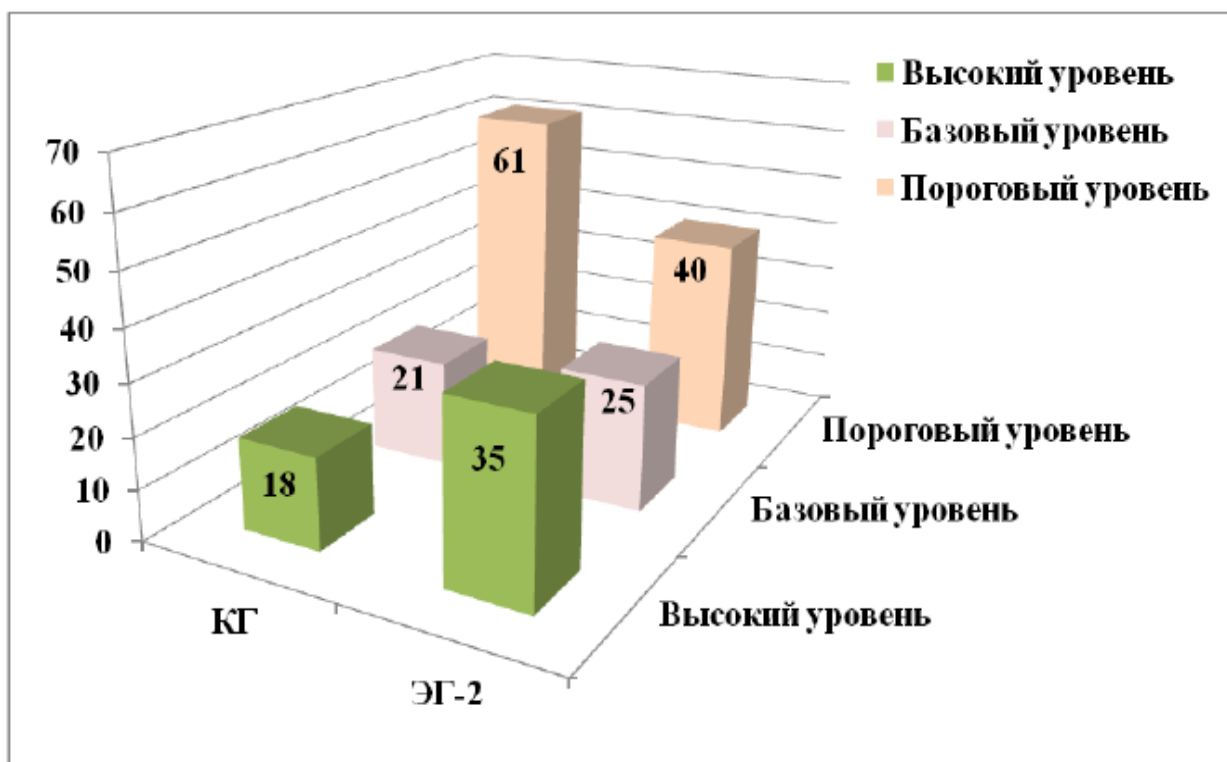


Рисунок 5 – Гистограмма диагностики итогового уровня профессиональной компетенции сотрудников полиции (среднее значение, %)

Достоверность полученных результатов в рамках стадии ПВР также определялась расчетом по статистическому критерию χ^2 Пирсона [143].

Расчет по критерию χ^2 Пирсона осуществлялся с помощью программы (URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/pearson/>) и представлен в таблице 20.

Различия между двумя распределениями могут считаться достоверными, если $\chi^2_{\text{эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.05}$, и тем более достоверными, если $\chi^2_{\text{эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.01}$ [143], т.е. $\chi^2_{\text{эмп}}$ равен критическому значению или превышает его, то расхождения между распределениями статистически достоверны. Таким образом, объективно можно сделать вывод о существенных

отличиях в уровнях профессиональной компетенции сотрудников полиции в ЭГ-2 от данных в КГ после стадии ПВР [143].

Таблица 20 – Расчет по критерию χ^2 Пирсона результатов диагностики профессиональной компетенции сотрудников полиции после стадии ПВР

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2/f_{\text{Т}}$								
1	60.6	33.38	27.22	740.93	22.197								
2	21.4	33.38	-11.98	143.52	4.3								
3	18	33.38	-15.38	236.54	7.086								
4	39.3	33.38	5.92	35.05	1.05								
5	25	33.38	-8.38	70.22	2.104								
6	35.7	33.38	2.32	5.38	0.161								
7	62	33.38	28.62	819.1	24.539								
8	20.5	33.38	-12.88	165.89	4.97								
9	17.5	33.38	-15.88	252.17	7.555								
10	40.2	33.38	6.82	46.51	1.393								
11	24.4	33.38	-8.98	80.64	2.416								
12	35.4	33.38	2.02	4.08	0.122								
13	60	33.38	26.62	708.62	21.229								
14	22.3	33.38	-11.08	122.77	3.678								
15	17.7	33.38	-15.68	245.86	7.365								
16	41.1	33.38	7.72	59.6	1.786								
17	23.9	33.38	-9.48	89.87	2.692								
18	36	33.38	2.62	6.86	0.206								
19	61.3	33.38	27.92	779.53	23.353								
20	21.9	33.38	-11.48	131.79	3.948								
21	16.8	33.38	-16.58	274.9	8.235								
22	39.7	33.38	6.32	39.94	1.197								
23	25.3	33.38	-8.08	65.29	1.956								
24	35	33.38	1.62	2.62	0.078								
Суммы	801	801.12	—	—	153.616								
Результат: $\chi^2_{\text{Эмп}} = 153.616$; критические значения χ^2 при $v = 23$													
<table><tr><td rowspan="2">v</td><td colspan="2">P</td></tr><tr><td>0.05</td><td>0.01</td></tr><tr><td>23</td><td>35.172</td><td>41.638</td></tr></table>						v	P		0.05	0.01	23	35.172	41.638
v	P												
	0.05	0.01											
23	35.172	41.638											

Проведенная диагностика профессиональной компетенции сотрудников полиции показала, что выявленные изменения и отличия в сформированных уровнях профессиональной компетенции обусловлены апробацией структурно-

функциональной модели, целенаправленной и поэтапной деятельностью по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции с учетом сформулированных условий, а также факторов, которые могли бы дополнительно влиять на результат (пол, определенный социальный статус сотрудников и их психофизиологическое состояние).

Например, сотрудники полиции женского пола выполняют нормативы общефизической подготовки по отдельной таблице оценивания результатов. Перед оцениванием знаний и диагностикой профессиональной компетенции сотрудников полиции (как в рамках проведения учебных занятий, так и при подготовке к оцениванию знаний, диагностике умений, навыков, мотивации, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский») необходимо учитывать определенный социальный статус сотрудников полиции [143]. Например, являются ли они:

- членами многодетных, малоимущих или неполных семей, сиротами, лицами, имеющими ребенка (детей) дошкольного возраста и др.;
- сотрудниками, имеющими статус ветерана боевых действий, ранее проходившими службу в Министерстве обороны Российской Федерации и иных силовых структурах и др.

Кроме того, значение имеет и психофизиологическое состояние сотрудников полиции, направленных на первоначальную профессиональную подготовку и проходящих ее в образовательной организации МВД России, которое характеризуется тремя состояниями: психическим (переживания), физиологическим (структуры и механизмы вегетативной нервной системы) и поведенческим (мотивированное поведение). В частности, может иметь место совокупность внутренних и внешних факторов: физическое, эмоциональное напряжение и напряжение ожидания либо признаки монотонии, политонии или утомления и др.

Все вышеперечисленное в определенной степени может воздействовать на получаемый результат, однако в целом не влияет на общую картину диагностики

профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки.

В целях проверки результативности структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции был определен и разработан диагностический инструментарий – экспертная оценка по сравнению значимости профессиональной компетенции для различных должностных категорий сотрудников полиции, реализованная по методу экспертных оценок [140; 153].

Метод основывался на мнении непосредственных руководителей – экспертов – 20 различных подразделений МВД России (патрульно-постовая служба полиции г. Санкт-Петербурга, Ленинградской области и Республики Карелии – 12 экспертов; службы участковых уполномоченных полиции г. Санкт-Петербурга – 4 эксперта; оперативные подразделения г. Санкт-Петербурга – 4 эксперта), в которых проходят службу сотрудники полиции, участвовавшие в эксперименте и ранее направленные на подготовку в образовательную организацию МВД России.

Из содержания профессиональной компетенции непосредственным руководителям – экспертам – сотрудников полиции было предложено выбрать, по их мнению, наиболее значимые ее параметры для различных должностных категорий сотрудников полиции в следующих регионах: г. Санкт-Петербург, Ленинградская область и Республика Карелия [140; 153].

Далее непосредственным руководителям – экспертам – было предложено определить вес параметров знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств и профессионального опыта по должности служащего «Полицейский» (от 0 до 0,3) и создать сравнительную шкалу значимости в баллах (от 10 по убыванию).

Выбор наиболее значимых параметров из профессиональной компетенции и последующие по ним вычисления, проведенные экспертами для сотрудников полиции пяти должностных категорий в трех регионах: сотрудники патрульно-постовой службы полиции (ППСП) г. Санкт-Петербурга – 4 эксперта-специалиста; сотрудники ППСП Ленинградской области – 4 эксперта-специалиста

ППСП Республики Карелии – 4 эксперта-специалиста; участковые уполномоченные полиции г. Санкт-Петербурга – 4 эксперта-специалиста; сотрудники оперативных подразделений г. Санкт-Петербурга – 4 эксперта-специалиста, – показали следующие результаты:

1. Вес параметра «знания основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции» составил минимум – 0,1. Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для сотрудников ППСР Республики Карелии; наименее значимым он оказался для сотрудников ППСР Ленинградской области.

2. Вес параметра «способность требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий» составил 0,15. Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для участковых уполномоченных полиции г. Санкт-Петербурга; наименее значимым он оказался для сотрудников ППСР Ленинградской области.

3. Вес параметра «способность физически противостоять правонарушителю» составил 0,2. Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для сотрудников ППСР Республики Карелии; наименее значимым он оказался для сотрудников патрульно-постовой службы полиции г. Санкт-Петербурга.

4. Вес параметра «проявлять самообладание, сдержанность, эмоциональную устойчивость в общении с гражданами» составил 0,15. Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для сотрудников ППСР г. Санкт-Петербурга; наименее значимым он оказался для сотрудников оперативных подразделений г. Санкт-Петербурга.

5. Вес параметра «аргументированно, грамотно излагать свою точку зрения» составил 0,15. Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для участковых уполномоченных полиции г. Санкт-Петербурга; наименее значимым он оказался для сотрудников ППСР Республики Карелии.

6. Вес параметра «способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства» составил 0,25.

Наиболее значимым данный параметр был зафиксирован для ППСП г. Санкт-Петербурга; наименее значимым он оказался для участковых уполномоченных полиции г. Санкт-Петербурга [153].

По полученным от экспертов данным был произведен расчет, предусматривающий следующий алгоритм: умножить баллы в столбцах на вес параметра и в последний столбец «Е» записать максимальное значение, полученное в строке каждого параметра; представить сведения в столбцах таблицы в виде дроби, где в числителе указаны баллы значимости, а в знаменателе полужирным шрифтом – полученный результат; в строке «Сумма» сложить сумму веса всех параметров (таблица 21).

После этого были проанализированы полученные результаты, которые представлены в таблице 21.

Достоверность результатов по методу экспертных оценок определялась расчетом коэффициента конкордации W Кендалла – согласованности мнений экспертов. Расчет осуществлялся с помощью программы (URL: <https://math.semestr.ru/corel/concordance.php>) и проходил поэтапно:

1. Определение числа факторов (6) и числа экспертов (20).
2. Сбор мнений экспертов из таблицы 20 с присвоением рангов значимости и составлением сводной матрицы рангов.
3. Переформатирование сводной матрицы рангов в новую матрицу рангов без изменения мнений экспертов, так как есть связанные ранги (одинаковые ранговые номера) (таблица 22).

Проверка правильности составления матрицы осуществляется по формуле

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+6)6}{2} = 21.$$

Сумма по столбцам матрицы и контрольная сумма равны между собой, следовательно, матрица составлена правильно.

Таблица 21 – Сводные результаты по методу экспертных оценок с целью сравнения значимости ПК для сотрудников полиции: мнение 20 экспертов-специалистов – непосредственных руководителей подразделений – из трех регионов по пяти должностным категориям сотрудников полиции

Параметр	Вес	ППСП г. Санкт- Петер- бурга	ППСП Ленингр адской обл.	ППСП Республики Карелии	Участковые уполномоченные полиции	Сотрудники оперативных подразделений	Е
Знания основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции	0,1	$\frac{7}{0,7}$	$\frac{6}{0,6}$	$\frac{10}{1}$	$\frac{8}{0,8}$	$\frac{9}{0,9}$	1
Способность требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий	0,15	$\frac{9}{1,35}$	$\frac{6}{0,9}$	$\frac{7}{1,05}$	$\frac{10}{1,5}$	$\frac{8}{1,2}$	1,5
Способность физически противостоять правонарушителю	0,2	$\frac{6}{1,2}$	$\frac{8}{1,6}$	$\frac{10}{2}$	$\frac{7}{1,4}$	$\frac{9}{1,8}$	2
Проявлять самообладание, сдержанность, эмоциональную устойчивость в общении с гражданами	0,15	$\frac{10}{1,5}$	$\frac{7}{1,05}$	$\frac{9}{1,35}$	$\frac{8}{1,2}$	$\frac{6}{0,9}$	1,5
Аргументированно, грамотно излагать свою точку зрения	0,15	$\frac{8}{1,2}$	$\frac{9}{1,35}$	$\frac{6}{0,9}$	$\frac{10}{1,5}$	$\frac{7}{1,05}$	1,5
Способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства	0,25	$\frac{10}{2,5}$	$\frac{9}{2,25}$	$\frac{8}{2}$	$\frac{6}{1,5}$	$\frac{7}{1,75}$	2,5
Суммы	1	8,45	7,75	8,3	7,9	7,6	

Таблица 22 – Матрица рангов расчета коэффициента конкордации W Кендалла

Факто- ры/ экспер- ты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Сумма рангов	d	d^2
x_1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1.5	1.5	1.5	1.5	26	-44	1936
x_2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5.5	4	4	4	4	72.5	2.5	6.25
x_3	2.5	2.5	2.5	2.5	5	5	5	5	5.5	5.5	5.5	5.5	3	3	3	3.5	6	6	6	6	88.5	18.5	342.25
x_4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1.5	1.5	1.5	1.5	62	-8	64
x_5	2.5	2.5	2.5	2.5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	3.5	3	3	3	3	60.5	-9.5	90.25
x_6	6	6	6	6	6	6	6	6	5.5	5.5	5.5	5.5	5	5	5	5.5	5	5	5	5	110.5	40.5	1640.25
Σ	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	420		4079

4. Расположение факторов значимости представлено в таблице 23.

Таблица 23 – Факторы значимости и сумма рангов

Факторы	Сумма рангов
x_1	26
x_5	60,5
x_4	62
x_2	72,5
x_3	88,5
x_6	110,5

5. Расчет оценки средней степени согласованности мнений всех экспертов, когда имеются связанные ранги (одинаковые значения рангов в оценках одного эксперта), осуществляется по следующим формулам:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2 (n^3 - n) - m \cdot \sum T_i},$$

где $S = 4079$, $n = 6$, $m = 20$;

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_l^3 - t_l),$$

L_i – число связок (видов повторяющихся элементов) в оценках i -го эксперта, t_l – количество элементов в l -й связке для i -го эксперта (количество повторяющихся элементов):

$$\begin{aligned} T_1 &= [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_2 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_3 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; \\ T_4 &= [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_9 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_{10} = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; \\ T_{11} &= [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_{12} = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_{13} = [(3^3 - 3)]/12 = 2; \\ T_{14} &= [(3^3 - 3)]/12 = 2; T_{15} = [(3^3 - 3)]/12 = 2; \\ T_{16} &= [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)]/12 = 1; \\ T_{17} &= [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_{18} = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; \\ T_{19} &= [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; T_{20} = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5; \end{aligned}$$

$$\sum T_i = 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 2 + \\ + 2 + 2 + 1 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 = 13;$$

$$W = \frac{4079}{\frac{1}{12} \cdot 20^2 (6^3 - 6) - 20 \cdot 13} = 0,61,$$

$W = 0,61$ свидетельствует о наличии *средней степени согласованности мнений экспертов*.

6. Оценивание значимости коэффициента конкордации W Кендалла осуществляется расчетом согласования Пирсона по следующим формулам:

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \sum T_i};$$

$$\chi^2 = \frac{4079}{\frac{1}{12} \cdot 20 \cdot 6(6+1) + \frac{1}{6-1} \cdot 13} = 60,52.$$

Вычисленный χ^2 сравним с табличным значением для числа степеней свободы $K = n - 1 = 6 - 1 = 5$ и при заданном уровне значимости $\alpha = 0,05$. Так как χ^2 расчетный (60,52) $\geq$ табличного (11,07050), то $W = 0,61$ – величина не случайная, а потому полученные результаты имеют смысл и могут использоваться в дальнейших исследованиях.

Таким образом, произведенные анализ и расчеты по методу экспертных оценок свидетельствуют о том, что наиболее значима (значения 8,45; 8,3 и 7,9 соответственно в таблице 21) предложенная профессиональная компетенция для должностных категорий ППСП и УУП. Сопоставление мнений специалистов-экспертов с планом-графиком наборов объективно показало, что выбранные должностные категории обучающихся составляют 50 % и более от общего количества сотрудников, ежегодно направляемых на первоначальную профессиональную подготовку в образовательные организации МВД России [153].

Проверка апробированной структурно-функциональной модели на устойчивость формирования профессиональной компетенции проводилась с помощью мониторинга результатов профессионально-служебной деятельности

сотрудников полиции – выпускников, принимавших участие в опытно-экспериментальной работе (в КГ, ЭГ и ЭГ-2), – посредством сбора информации о результатах их деятельности в территориальных подразделениях МВД России через 1,5–2 года после завершения первоначальной профессиональной подготовки [140]. Сбор информации осуществлялся автором с участием сотрудников кадровых подразделений, где проходят службу сотрудники полиции, которые завершили первоначальную профессиональную подготовку и были задействованы в опытно-экспериментальной работе, и их непосредственных руководителей. Мониторинг результатов профессионально-служебной деятельности по должности служащего «Полицейский» выпускников проводился в три этапа:

1. На начальном этапе была определена цель мониторинга как проверка результативности деятельности сотрудников полиции – выпускников – в подразделениях МВД России, а именно проверка результативности апробированной структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции на устойчивость результата – сформированности профессиональной компетенции сотрудников полиции.

2. На основном этапе происходило изучение совместно с представителями кадровых служб подразделений, в которых проходят службу выпускники, личных дел сотрудников (оценка подготовленности сотрудника по видам профессиональной служебной и физической подготовки – уровня его профессиональной компетенции). В результате мониторинга были определены следующие показатели и соответствующие им индикаторы: показатель (П1) – знание основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции – и индикатор (И1) – удовлетворительные результаты тестирования по служебно-правовой подготовке; показатель (П2) – требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий – и индикатор (И2) – количество фактов участия сотрудников полиции в раскрытии преступлений и пресечении правонарушений; показатель (П3) – физически противостоять правонарушителю – и индикатор (И3) – удовлетворительные результаты выполнения нормативов общефизической

подготовки и боевых приемов борьбы по разделу «Физическая подготовка»; показатель (П4) – проявлять в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость – и индикатор (И4) – количество поступивших жалоб и заявлений, результатов служебных проверок в отношении действий сотрудников полиции; показатель (П5) – аргументированно излагать свою точку зрения – и индикатор (И5) – количество недостатков в составлении процессуальных документов при пресечении преступлений и административных правонарушений; показатель (П6) – правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства – и индикатор (И6) – количество фактов привлечения к ответственности сотрудников полиции за неправомерные действия [153].

Представленный перечень показателей и индикаторов, а также результатов мониторинга (таблица 24) не является окончательным, может изменяться или дополняться в зависимости от целей, задач и периода проведения мониторинга. В нашем случае мониторинг результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников – производился по показателям и индикаторам, которые были соотнесены с содержанием предложенной профессиональной компетенции сотрудников полиции [140; 153].

Таблица 24 – Мониторинг результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников, участвовавших в опытно-экспериментальной работе в КГ, ЭГ-1 и ЭГ-2 (кол-во/%)

Индикаторы и показатели мониторинга	Сотрудники в КГ – 28 человек	Сотрудники в ЭГ-1 – 29 человек	Сотрудники в ЭГ-2 – 28 человек
1	2	3	4
(П1): знание основных положений законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность полиции. (И1): удовлетворительные результаты тестирования по разделу «служебно-правовая подготовка»	$\frac{22}{79}$	$\frac{27}{93}$	$\frac{25}{89}$

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4
(П2): требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий. (И2): результаты участия сотрудников полиции в раскрытии преступлений и пресечении правонарушений (количество)	$\frac{13}{46}$	$\frac{25}{86}$	$\frac{20}{71}$
(П3): физически противостоять правонарушителю. (И3): удовлетворительные результаты выполнения нормативов общефизической подготовки и боевых приемов борьбы по разделу «Физическая подготовка»	$\frac{18}{62}$	$\frac{23}{79}$	$\frac{21}{75}$
(П4): проявлять в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость. (И4): поступившие жалобы и заявления в отношении действий сотрудников полиции, результаты служебных проверок в отношении сотрудников полиции (количество)	$\frac{10}{36}$	$\frac{4}{13}$	$\frac{6}{21}$
(П5): аргументированно излагать свою точку зрения. (И5): недостатки в составлении процессуальных документов при пресечении преступлений и административных правонарушений (количество)	$\frac{20}{70}$	$\frac{12}{42}$	$\frac{18}{64}$
(П6): правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства. (И6): факты привлечения к ответственности сотрудников полиции за неправомерные действия (количество)	$\frac{8}{29}$	$\frac{2}{7}$	$\frac{4}{14}$

3. На завершающем этапе осуществлялись систематизация и анализ полученных данных по мониторингу результатов профессионально-служебной

деятельности сотрудников полиции – выпускников – в территориальных подразделениях МВД России.

Анализ мониторинга результатов профессионально-служебной деятельности показал следующее:

- зафиксировано увеличение на 12 % удовлетворительных результатов тестирования сотрудников полиции – выпускников – по разделу «Служебно-правовая подготовка», которые проходили подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, по сравнению с аналогичными результатами сотрудников полиции – выпускников в КГ;

- зафиксировано увеличение на 33 % количества сотрудников полиции – выпускников, участвующих в раскрытии преступлений и пресечении правонарушений, которые проходили подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, по сравнению с аналогичными результатами сотрудников полиции – выпускников в КГ;

- зафиксировано превышение на 15 % результатов выполнения нормативов по разделу «Физическая подготовка», сотрудниками полиции – выпускниками, проходившими подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, в сравнении с аналогичными результатами у сотрудников полиции – выпускников в КГ;

- зафиксировано снижение на 19 % количества поступивших жалоб и заявлений в отношении действий сотрудников полиции – выпускников, которые проходили подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, в сравнении с сотрудниками полиции – выпускниками в КГ;

- зафиксировано снижение на 17 % выявленных недостатков в составлении процессуальных документов при пресечении преступлений и административных правонарушений у сотрудников полиции – выпускников, которые проходили подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, в сравнении с сотрудниками полиции – выпускниками КГ;

- зафиксировано снижение на 18 % количества фактов привлечения к ответственности сотрудников полиции за неправомерные действия у сотрудников полиции – выпускников, которые проходили подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, в сравнении с выпускниками КГ [140].

В целом анализ мониторинга показал следующее:

1. Зафиксировано увеличение результатов в П1, П2, П3 по соответствующим им индикаторам И1 (на 12 %), И2 (на 33 %), И3 (на 15 %) у сотрудников полиции – выпускников, проходивших подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, по сравнению с результатами у сотрудников полиции – выпускников, обучавшихся в КГ.

Иными словами, отмечается увеличение количества удовлетворительных результатов тестирования по служебно-правовой подготовке; количества фактов участия сотрудников полиции в раскрытии преступлений и пресечении правонарушений, количества удовлетворительных результатов выполнения нормативов общефизической подготовки и боевых приемов борьбы по разделу физической подготовки.

2. Зафиксировано снижение результатов в П4, П5, П6 по соответствующим им индикаторам И4 (на 19 %), И5 (на 17 %), И6 (на 18 %) у сотрудников полиции – выпускников, также проходивших подготовку в ЭГ-1 и ЭГ-2, по сравнению с результатами у сотрудников полиции – выпускников, обучавшихся в КГ [140].

Иными словами отмечается снижение количества поступивших жалоб и заявлений, результатов служебных проверок в отношении действий сотрудников полиции; количества недостатков в составлении процессуальных документов при пресечении преступлений и административных правонарушений; количества фактов привлечения сотрудников полиции к ответственности за неправомерные действия.

Проверка достоверности данных мониторинга была осуществлена расчетом по критерию χ^2 Пирсона (эмпирических распределений в результатах служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников, обучавшихся в КГ, ЭГ-1 и ЭГ-2). Расчет по критерию χ^2 Пирсона производился с помощью программы (URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/pearson/>). Расчет осуществлялся в следующей последовательности: расчет теоретической частоты (f_T), расчет разности между эмпирической и теоретической частотой по каждому разряду,

определение числа степеней свободы, внесение поправки на «непрерывность» (если $v = 1$) и возведение в квадрат полученных разностей. Полученные квадраты разностей нужно разделить на теоретическую частоту – полученная сумма является $\chi^2_{\text{Эмп}}$.

Результаты расчета по критерию χ^2 Пирсона (эмпирических распределений в результатах служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников, обучавшихся в КГ, ЭГ-1 и ЭГ-2) представлены в таблице 25.

Таблица 25 – Результаты расчета по критерию χ^2 Пирсона (эмпирических распределений в результатах служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников, обучавшихся в КГ, ЭГ-1 и ЭГ-2)

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2/f_{\text{Т}}$								
1	79	86.11	-7.11	50.55	0.587								
2	93	85.57	7.43	55.2	0.645								
3	89	89.32	-0.3199999999999999	0.1	0.001								
4	46	66.97	-20.97	439.74	6.566								
5	86	66.56	19.44	377.91	5.678								
6	71	69.47	1.53	2.34	0.034								
7	62	71.26	-9.26	85.75	1.203								
8	79	70.82	8.18	66.91	0.945								
9	75	73.92	1.08	1.17	0.016								
10	36	23.09	12.91	166.67	7.218								
11	13	22.95	-9.95	99	4.314								
12	21	23.95	-2.95	8.7	0.363								
13	70	58.07	11.93	142.32	2.451								
14	42	57.7	-15.7	246.49	4.272								
15	64	60.23	3.77	14.21	0.236								
16	29	16.5	12.5	156.25	9.47								
17	7	16.39	-9.39	88.17	5.379								
18	14	17.11	-3.11	9.67	0.565								
Суммы	976	975.99	-	-	49.943								
Результат: $\chi^2_{\text{Эмп}} = 49.943$; критические значения χ^2 при $v = 10$													
<table><tr><td rowspan="2">v</td><td colspan="2">P</td></tr><tr><td>0.05</td><td>0.01</td></tr><tr><td>10</td><td>18.307</td><td>23.209</td></tr></table>						v	P		0.05	0.01	10	18.307	23.209
v	P												
	0.05	0.01											
10	18.307	23.209											

Различия между распределениями (в КГ, ЭГ-1 и ЭГ-2) могут считаться достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.05}$, и тем более достоверными, если $\chi^2_{\text{Эмп}}$ достигает или превышает $\chi^2_{0.01}$. Тем самым можно

сделать вывод, что $\chi^2_{\text{Эмп}}$ превышает критическое значение, т.е. расхождения между распределениями статистически достоверны [143].

Таким образом, полученные результаты контрольного этапа эксперимента подтверждены проведенной многосторонней диагностикой профессиональной компетенции, экспертной оценкой непосредственных руководителей – экспертов 20 различных подразделений МВД России – и данными мониторинга результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников, принимавших участие в опытно-экспериментальной работе, – посредством сбора информации о результатах их деятельности в подразделениях МВД России через 1,5–2 года после завершения ими подготовки [143].

В целом можно утверждать, что проверка результативности предложенной и апробированной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции с учетом выявленных и обоснованных педагогических условий, способствующих ее реализации, показала как доступность, так и эффективность предлагаемых педагогических решений в плане заявленного функционала.

Выводы по главе 2

Во второй главе были рассмотрены организация и констатирующая стадия опытно-экспериментальной работы; реализована деятельность по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в образовательной организации МВД России; проанализированы результаты апробации модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в рамках первоначальной профессиональной подготовки в конкретной образовательной организации МВД России. При организации опытно-экспериментальной работы были определены экспериментальная площадка и объекты исследования, подобран и проинструктирован преподавательский состав для решения задачи по апробации предлагаемой модели.

В рамках решения третьей задачи исследования по апробации структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки разработан соответствующий диагностический инструментарий. Этот инструментарий включает в себя оценивание знаний путем проведения тестирования сотрудников полиции; выполнение нормативов общефизической подготовки и боевых приемов борьбы; диагностику умений и навыков с помощью методики диагностики карьерных ориентаций «Якоря карьеры»; диагностику мотивации с помощью методики «Мотивация к успеху» Т. Эйлерса; диагностику способностей и личностных качеств с помощью адаптированных Калифорнийского и Пятифакторного личностных опросников; определение степени правильности действий и обоснованности решений задач-ситуаций, связанных с профессиональным опытом по должности служащего «Полицейский» (в процентах), по авторским методикам «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений» и «Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений».

Проведена диагностика исходного уровня профессиональной компетенции: в КГ и ЭГ-1 зафиксирована несущественность различий в исходных уровнях профессиональной компетенции сотрудников полиции. В целом результаты опросов и анкетирования сотрудников полиции по прибытии в образовательную организацию МВД России и перед началом их подготовки показали, что у более 80 % сотрудников доминирует внешняя профессиональная мотивация к первоначальной профессиональной подготовке, к служебной деятельности, влияющая особым образом на их профессиональный интерес к службе и стремление к карьерному росту. Результаты квалификационных экзаменов (аттестаций) в рамках существующей подготовки сотрудников различных должностных категорий оказались недостаточно высоки, что не отвечает в полной мере как заказу общества, так и требованиям к качеству самой подготовки. Данные результаты подтверждают необходимость специальной работы по

совершенствованию первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции.

Деятельность по формированию профессиональной компетенции представлена в виде процесса, состоящего из последовательных этапов (на примере освоения дисциплины «Основы специальной техники» в разработанном блоке учебных дисциплин «Специальная подготовка»). Этот процесс составляют предпрофессиональный этап (срок – от 3 до 6 месяцев с возможным его сокращением), основной формирующий этап (срок – от 3,5 до 4 месяцев) и результативно-рефлексивный этап (срок – от 7 до 14 дней).

В рамках решения четвертой задачи исследования был выявлен и апробирован комплекс педагогических условий, способствующих повышению результативности разработанной структурно-функциональной модели:

- организационно-педагогические условия (обстоятельства и преобразования при взаимодействии субъектов педагогической деятельности – сотрудников полиции и профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России);

- психолого-педагогические условия (меры воздействия, направленные на личностный аспект первоначальной профессиональной подготовки при формировании профессиональной компетенции сотрудников полиции).

Организована и проведена контрольная стадия, которая зафиксировала, что итоговые уровни профессиональной компетенции сотрудников полиции в КГ и ЭГ-1 стали существенно различаться. Проверка достоверности полученных результатов с помощью расчета по критерию χ^2 Пирсона подтвердила, что расхождения результатов в обеих группах статистически достоверны.

Реализована стадия ПВР – повторная диагностика итогового уровня профессиональной компетенции (с учетом выявленных педагогических условий) в дополнительной ЭГ-2, подкрепленная экспертной оценкой непосредственных руководителей – экспертов – территориальных подразделений МВД России, направляющих сотрудников полиции на первоначальную профессиональную

подготовку, которая также зафиксировала достоверные отличия от результатов проверки КГ.

Результаты опытно-экспериментальной работы в целом с учетом выделенных педагогических условий также подтверждены экспертной оценкой предлагаемых педагогических решений, осуществленной непосредственными руководителями – экспертами 20 различных подразделений МВД России (согласованность мнений экспертов определялась с помощью расчета коэффициента конкордации W Кендалла), и данными мониторинга результатов профессионально-служебной деятельности сотрудников полиции – выпускников – посредством сбора информации о результатах их деятельности в территориальных подразделениях МВД России через 1,5–2 года после завершения первоначальной профессиональной подготовки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении подведены итоги, сформулированы выводы и перспективы дальнейших исследований:

1. Проведен анализ и предложена периодизация этапов становления и развития первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции: период с древнейших времен до начала XIX в. – этап поиска и осмысления необходимости первоначальной профессиональной подготовки специальных «служивых людей» для обеспечения правопорядка и безопасности; период с 1802 по 1917 г. – этап попыток реализации первоначальной профессиональной подготовки «полицейских» на краткосрочных гражданских курсах либо в военных учебных заведениях; период с 1917 до середины 1980-х гг. – этап реализации системы первоначальной профессиональной подготовки сотрудников милиции; период с конца 1980-х гг. по настоящее время – этап совершенствования первоначальной профессиональной подготовки сотрудников полиции в современных условиях. Выявлены устойчивые особенности первоначальной профессиональной подготовки: снижение ее сроков, фрагментарность содержания программ подготовки по разным уровням образования при сохранении унификации по должностным категориям, непропорциональный объем требований к результатам освоения программ, «размытость» оценивания отдельных учебных дисциплин, различный уровень и профиль стажировки сотрудников полиции в подразделениях МВД России.

2. Определены сущность и структура и раскрыто содержание профессиональной компетенции сотрудника полиции как качества его личности, необходимого и достаточного для выполнения им профессионально-служебных задач. Структура профессиональной компетенции по должности служащего «Полицейский» представляет собой комплекс, состоящий из когнитивно-познавательного (знания), деятельностного (умения и навыки), личностно-волевого (способности и личностные качества) и опытно-оценочного

(профессиональный опыт) компонентов, а также уровней сформированности этих компонентов.

3. Разработана структурно-функциональная модель формирования профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки, которая представлена шестью информационными блоками: целевым, методологическим, организационным, содержательным, процессуально-деятельностным и оценочно-результативным – отображает особенности содержания, технологические аспекты реализации и достаточность информации для воспроизводимости результатов. Проектирование поэтапного функционирования построенной модели в ходе ее апробации позволяет осуществить многостороннюю диагностику профессиональной компетенции по критериям, соответствующим всем ее компонентам, с определением уровней сформированности этих компонентов.

4. Выявлены, обоснованы и апробированы организационно-педагогические (обстоятельства и преобразования при взаимодействии субъектов педагогической деятельности – сотрудников полиции и профессорско-преподавательского состава образовательной организации МВД России) и психолого-педагогические (меры воздействия, направленные на личностный аспект реализации первоначальной профессиональной подготовки) условия, которые способствуют повышению результативности предложенной структурно-функциональной модели формирования профессиональной компетенции, отражая возможности образовательной и материально-пространственной среды.

Полученные результаты по формированию профессиональной компетенции сотрудников полиции в процессе первоначальной профессиональной подготовки, их воспроизводимость, достоверность, значимость и устойчивость подтверждены в исследовании на всех стадиях проведения опытно-экспериментальной работы с использованием статистических методов обработки экспериментальных данных.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило правильность выдвинутой гипотезы, все его задачи успешно решены, поставленная цель достигнута.

Перспективы последующих исследований заключаются в проектировании, теоретическом обосновании и реализации стратегии интеграции первоначальной профессиональной подготовки и служебной деятельности сотрудников полиции в территориальных подразделениях МВД России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. – С. 57–58.
2. Аверинская, С. А. К вопросу о специфике дополнительного профессионального образования в органах внутренних дел / С. А. Аверинская // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы двадцатой Всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск : ФГКОУ ВПО ВСИ МВД России, 2015. – С. 3–5.
3. Адольф, В. А. Профессиональные задачи как целевой вектор реализации компетентностного подхода в образовании / В. А. Адольф, Н. Ф. Яковлева // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2016. – № 1 (35). – С. 43–47.
4. Актуальные проблемы профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел : материалы межвузовской научно-практической конференции / ответственный редактор Г. Е. Волгина. – Домодедово, 2014. – Вып. 44. – 123 с.
5. Алексеев, Н. А. Особенности организации физической подготовки сотрудников полиции в период профессионального обучения / Н. А. Алексеев, Б. А. Клименко, А. Н. Воротник, А. А. Тарасенко // Экстремальная деятельность человека. – 2021. – № 2 (60). – С. 42–47.
6. Амельчаков, И. Ф. Развитие системы специальной профессиональной подготовки – основной фактор в обеспечении деятельности ОВД / И. Ф. Амельчаков // Вестник кадровой политики. – 2008. – № 2. – С. 12–17.
7. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Ленинград : ЛГУ, 1968. – 339 с.
8. Андрагогическая компетентность преподавателя системы постдипломного педагогического образования : монография / под редакцией С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. – Санкт-Петербург : СПб АППО, 2011. – 125 с.

9. Андрианов, А. С. К вопросу о системе первоначального обучения как средстве развития личностно-профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / А. С. Андрианов, И. В. Медведев // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 52 (7). – С. 21–26.
10. Анохин, П. К. Философские аспекты теории функциональной системы : избранные труды / П. К. Анохин ; ответственные редакторы Ф. В. Константинов, Б. Ф. Ломов, В. Б. Швырков ; АН СССР ; Ин-т психологии. – Москва : Наука, 1978. – 399 с.
11. Анциферова, Л. И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. – 1980. – Т. 1, № 2. – С. 52–60.
12. Асмолов, А. Г. Системно-деятельностный подход в разработке стандартов нового поколения / А. Г. Асмолов // Педагогика. – 2009. – № 4. – С. 18–22.
13. Астафьев, Н. В. Подготовка кадров, обеспечивающих организацию и проведение занятий в системе профессиональной служебной и физической подготовки сотрудников органов внутренних дел / Н. В. Астафьев, Н. Л. Литош // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 4 (16). – С. 148–158.
14. Астафьев, Н. В. Повышение профессиональной подготовленности выпускников вузов МВД России / Н. В. Астафьев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 2. – С. 17–24.
15. Афанасьев, В. Г. О системном подходе в социальном познании / В. Г. Афанасьев // Вопросы философии. – 1973. – № 6. – С. 98–111.
16. Батышев, С. Я. Профессиональное обучение и непрерывное образование / С. Я. Батышев // Психолого-педагогические проблемы непрерывного образования : материалы симпозиума. – Москва : АПН СССР, 1980. – С. 56–59.

17. Беляева, Л. И. Организация и методика распространения профессиональных знаний среди чинов полиции Российской империи / Л. И. Беляева // Проблемы преподавания и изучения истории государства и права, органов внутренних дел России : материалы конференции. – Москва : Академия управления МВД России, 2000. – С. 31–32.
18. Беспалько, В. П. Процесс обучения, управляемый компьютером / В. П. Беспалько // Народное образование. – 2017. – № 5 (1462). – С. 61–70.
19. Блауберг, И. В. Проблема целостности и системный подход / И. В. Блауберг. – Москва, 1997. – 450 с.
20. Богомолова, Е. В. Использование современных образовательных технологий в процессе боевого слаживания у будущих офицеров / Е. В. Богомолова, С. В. Киселев // Психолого-педагогический вестник. – 2021. – № 1 (57). – С. 53–65.
21. Босомыкин, А. Ф. Оптимизация профессионального обучения сотрудников территориальных органов МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Босомыкин Андрей Федорович. – Москва, 2018. – 24 с.
22. Весна, Е. Б. Диссертационные исследования по педагогике: состояние, проблемы, ресурсы / Е. Б. Весна, В. В. Сериков // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32, № 7. – С. 67–77. – doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-7-67-77
23. Вербицкий, А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – Москва : Логос, 2009. – 127 с.
24. Верещагина, Н. О. Развитие компетентности будущего педагога в образовательном процессе современного вуза : практико-ориентированная монография / Н. О. Верещагина, И. В. Гладкая, Е. Н. Глубокова [и др.]. – Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – 207 с.
25. Вершловский, С. Г. Вызовы научно-технической революции и образование / С. Г. Вершловский // Новые знания. – 2008. – № 4. – С. 23–28.

26. Воронов, Д. А. Ценностно-смысловая направленность формирования профессионально значимых качеств сотрудников полиции в образовательной организации МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Воронов Денис Александрович. – Армавир, 2020. – 26 с.

27. Гальперин, П. Я. Психология: предмет и метод. Избранные психологические труды / П. Я. Гальперин. – Москва : Изд-во Московского университета, 2023. – 843 с. – (Труды выдающихся ученых МГУ).

28. Ганченко, И. О. Мониторинг качества образования как фактор оптимизации подготовки сотрудников полиции / И. О. Ганченко, Е. Н. Гривенная // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2012. – № 1 (15). – С. 15–21.

29. Гейжан, Н. Ф. Психолого-педагогические основы индивидуализации профессионального воспитания учащихся профессиональных учебных заведений : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Гейжан Наталия Федоровна. – Санкт-Петербург, 1995. – 54 с.

30. Горбатов, В. В. Отдельные методические аспекты профессиональной подготовки сотрудников полиции к действиям в особых условиях / В. В. Горбатов, Ю. Н. Кириченко, А. А. Тарасенко, Н. Н. Нагорный // Обзор педагогических исследований. – 2024. – Т. 6, № 8. – С. 209–216.

31. Громкова, М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых / М. Т. Громкова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 496 с.

32. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и... неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21–26.

33. Деккерт, Д. В. Деонтологический аспект в профессиональной подготовке сотрудников полиции / Д. В. Деккерт // Вестник экономики, управления и права. – 2023. – Т. 16, № 1. – С. 84–90.

34. Евтихов, О. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов при интеграции учебно-воспитательной и профессионально-служебной

деятельности в образовательном учреждении МВД России : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / Евтихов Олег Владимирович. – Красноярск, 2021. – 401 с.

35. Ерошенков, Н. В. Образовательная среда вуза МВД России в профессионально-нравственной подготовке будущего полицейского / Н. В. Ерошенков // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 11 (19). – С. 59–63.

36. Жевлакович, С. С. К вопросу о совершенствовании профессионального обучения по программам профессиональной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел / С. С. Жевлакович // Вестник экономической безопасности. – 2019. – № 1. – С. 251–256.

37. Жевлакович, С. С. Реформируем до основания? Об актуальных тенденциях в развитии федеральной системы профессионального образования / С. С. Жевлакович // Вестник экономической безопасности. – 2021. – № 3. – С. 309–319.

38. Загвязинский, В. И. Методология и методика дидактического исследования / В. И. Загвязинский. – Москва : Педагогика, 1982. – 160 с.

39. Зайцев, Р. Б. К вопросу о педагогическом сопровождении профессионально-личностного становления сотрудников специального полка полиции на этапе получения первого квалификационного звания / Р. Б. Зайцев, С. Н. Тихомиров // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 7. – С. 285–288.

40. Закатов, В. В. К вопросу о внедрении инновационных образовательных технологий в педагогический процесс профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел / В. В. Закатов // Вестник Екатеринбургского института. – 2015. – № 3 (31). – С. 7–10.

41. Закатов, В. В. Совершенствование специального профессионального обучения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Закатов Виктор Владимирович. – Москва, 2007. – 26 с.

42. Зауторова, Э. В. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс ведомственного вуза / Э. В. Зауторова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 4. – С. 73–77.

43. Зеер, Э. Ф. Ключевые компетенции, определяющие качество образования / Э. Ф. Зеер // Образование в Уральском регионе: научные основы развития : тезисы докладов II научно-практической конференции. – Екатеринбург : РГППУ, 2002. – Ч. 2. – С. 23–25.

44. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

45. Зимняя, И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 4. – С. 20–27.

46. Змеев, С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеев. – Москва : ПЕРСЭ, 2007. – 272 с.

47. Иваницкий, А. Т. Организационно-педагогическая система профессионального развития и саморазвития курсантов (слушателей) вузов МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Иваницкий Анатолий Тихонович. – Санкт-Петербург, 2000. – 41 с.

48. Илакавичус, М. Р. Профессиональная подготовка в современном образовании взрослых / М. Р. Илакавичус // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 2 (98). – С. 193–200.

49. Илакавичус, М. Р. Взаимосвязь воспитания и обучения в профессиональном образовании: реализация на основании гуманитарно-антропологического подхода / М. Р. Илакавичус // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 2 (102). – С. 241–248.

50. История развития образования взрослых в России / под редакцией Е. П. Тонконогой. – Санкт-Петербург : ИОВ РАО, 2000. – 200 с.

51. Калиниченко, И. А. Особенности практико-ориентированного подхода в образовательной деятельности Московского университета МВД России имени

В. Я. Кикоть / И. А. Калиниченко // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. – 2017. – № 2. – С. 13–15.

52. Камоза, Т. Л. Концепция общепрофессиональной подготовки бакалавра : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / Камоза Татьяна Леонтьевна. – Чита, 2010. – 42 с.

53. Караваев, А. Ф. Педагогический анализ содержания обучения и условий реформирования подготовки курсантов вузов МВД / А. Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 2. – С. 71–73.

54. Касаткина, Н. В. Особенности профессионального обучения (профессиональной подготовки) сотрудника полиции в современных условиях / Н. В. Касаткина, Е. А. Коновалов, В. И. Селезнев // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. – 2017. – № 4. – С. 79–84.

55. Кикоть, В. Я. Система образования МВД России. Вчера. Сегодня. Завтра / В. Я. Кикоть // Профессионал. – 2008. – № 1 (81). – С. 2–6.

56. Кикоть, В. Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук : 12.00.14 / Кикоть Владимир Яковлевич. – Москва, 2002. – 428 с.

57. Кириченко, Ю. Н. Отдельные вопросы актуализации процесса профессиональной подготовки сотрудников полиции к изменившимся условиям служебной деятельности / Ю. Н. Кириченко, А. А. Тарасенко, С. Г. Никулин, Ю. С. Кухарев // Обзор педагогических исследований. – 2024. – Т. 6, № 7. – С. 161–167.

58. Кларин, М. В. Педагогическая технология в учебном процессе. (Анализ зарубежного опыта) / М. В. Кларин. – Москва : Знание, 1989. – 77 с.

59. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с.

60. Коблов, Ф. Ч. Совершенствование профессионального обучения рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел

в условиях региона : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Коблов Феликс Черменович. – Владикавказ, 2015. – 284 с.

61. Кобозев, А. А. Система профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России: исторический и организационно-правовой аспекты : монография / А. А. Кобозев. – Домодедово : СПИЭБ, 2005. – 387 с.

62. Кобозев, А. А. Профессиональная подготовка полицейских кадров в период образования и становления МВД Российской империи / А. А. Кобозев // История государства и права. – 2006. – № 5. – С. 31–35.

63. Ковалев, А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. – Москва : Знание, 1999. – 361 с.

64. Коновалова, Л. В. Формирование и развитие этнокультурной компетентности педагогов в процессе непрерывного образования : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / Коновалова Людмила Викторовна. – В. Новгород, 2011. – 357 с.

65. Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года). – Москва, 2012. – 20 с.

66. Костина, Л. Н. Моделирование профессиональных ситуаций как основа для обучения сотрудников органов внутренних дел, изучения и оценки их профессиональных компетенций // Образование и общество. – 2016. – Т. 1, № 96. – С. 66–69.

67. Кочеров, Ю. Н. Формирование готовности сотрудника органов внутренних дел к самообразовательной деятельности: на материале профессионального обучения лиц, впервые принимаемых на службу в органы МВД РФ : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Кочеров Юрий Николаевич. – Владикавказ, 2016. – 22 с.

68. Крючков, В. В. Исследование особенностей применения интерактивных форм обучения при реализации программ профессиональной подготовки лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел /

В. В. Крючков, Е. А. Лопатин, И. В. Хамидова [и др.] // Человеческий капитал. – 2020. – № 12 (144). – С. 108–121.

69. Крылова, Е. М. Совершенствование методики начальной профессиональной подготовки курсантов вузов МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Крылова Елена Михайловна. – Москва, 2013. – 24 с.

70. Кубышко, В. Л. О практико-ориентированном профессиональном обучении в вузе МВД России / В. Л. Кубышко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 4 (51). – С. 72–73.

71. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : ЛГУ, 1970. – 144 с.

72. Кудрявцев, В. Т. Психология развития человека: основания культурно-исторического подхода / В. Т. Кудрявцев. – Рига : Эксперимент, 1999. – 160 с.

73. Кукуев, А. И. Андрагогический подход в педагогике / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону : ИПО ПИ ЮФУ, 2009. – 328 с.

74. Леднев, В. С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы / В. С. Леднев. – Москва : Высшая школа, 1991. – 224 с.

75. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии / А. Н. Леонтьев. – Москва, 2000. – 511 с.

76. Левитов, Н. Д. Психология труда / Н. Д. Левитов. – Москва : Учпедгиз, 1963. – 340 с.

77. Лернер, И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – Москва : Педагогика, 1981. – 186 с.

78. Литвин, Д. В. Образовательная среда профессионально-личностного развития сотрудников органов внутренних дел : монография / Д. В. Литвин. – Москва : Перо, 2020. – 215 с.

79. Литвин, Д. В. Личностно-развивающая образовательная среда для сотрудника органов внутренних дел в контексте его служения / Д. В. Литвин // Академическая мысль. – 2022. – № 3 (20). – С. 53–57.

80. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва, 1984. – 444 с.

81. Мальцева, О. А. Педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в Учебных центрах МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Мальцева Ольга Алексеевна. – Орел, 2008. – 20 с.

82. Майюров, Н. П. Унифицированные программы профессионального обучения как условие оптимизации повышения его качества / Н. П. Майюров, Ю. А. Грачев, В. И. Селезнев // Качество профессионального образования: новые перспективы : материалы Межрегиональной научно-практической онлайн-конференции (г. Гатчина, 18 ноября 2020 г.) / под научной редакцией д-ра пед. н., проф. С. В. Тарасова. – Гатчина : Изд-во ГИЭФПТ, 2021. – С. 112–121.

83. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

84. Тарасенко, А. А. О формировании отдельных профессиональных компетенций сотрудников полиции к действиям в экстремальных условиях оперативно-служебной деятельности / А. А. Тарасенко, Ю. Н. Кириченко, А. В. Медведев, Д. В. Меняйло, Е. А. Ерыгин // Педагогическое образование. – 2022. – Т. 3, № 2. – С. 152–156.

85. Методические рекомендации по реализации приказа МВД России от 22 декабря 2016 года № 876 «Об утверждении Порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера» (с Типовой программой индивидуального обучения стажера) от 17.05.2017 – № 21/11/5366.

86. Мещерякова, Е. И. Интегративные тенденции в подготовке специалистов для органов внутренних дел / Е. И. Мещерякова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2014. – № 4. – С. 93–99.

87. Министерство внутренних дел России: 1802–2002. Исторический очерк : в 2 т. / под общей редакцией В. П. Сальникова ; Санкт-Петербургский университет МВД России ; Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности. – Санкт-Петербург : Фонд поддержки науки и образования в области правоохранительной деятельности «Университет», 2002. – Т. I. – 272 с.

88. Министерство внутренних дел России: 1802–2002. Исторический очерк : в 2 т. / под общей редакцией В. П. Сальникова ; Санкт-Петербургский университет МВД России ; Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности. – Санкт-Петербург : Фонд поддержки науки и образования в области правоохранительной деятельности «Университет», 2002. – Т. II. – 528 с.

89. МIRONКИНА, О. Н. Интенсификация обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / МIRONКИНА Оксана Николаевна. – Санкт-Петербург, 2021. – 235 с.

90. МУСИНА, Н. И. Профессиональная подготовка сотрудников полиции к межличностному общению в условиях многонациональной среды : монография / Н. И. Мусина, Т. Г. Мухина ; ответственный редактор Т. Г. Мухина. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 199 с.

91. Мусина, Н. И. Историко-педагогический анализ развития системы профессиональной подготовки сотрудников российской полиции (милиции): XVIII–XXI вв. / Н. И. Мусина, Т. Г. Мухина, Д. Д. Яркова // Вестник Мининского университета. – 2021. – Т. 9, № 3 (36).

92. Наилучшая практика первоначальной полицейской подготовки – аспекты учебной программы / составитель К. Карти, старший полицейский советник Генерального секретаря ОБСЕ. – Вена, 2009. – Т. 5. – (Серия публикаций ОСВПД).

93. Нежкина, Л. Ю. О профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел / Л. Ю. Нежкина, И. В. Ярославцева, О. Ю. Капустюк // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 1 (61). – С. 184–188.

94. Николаев, В. В. Интенсификация первоначальной подготовки сотрудников ОВД в учебных центрах МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Николаев Владимир Владимирович. – Санкт-Петербург, 2006. – 24 с.

95. Новая философская энциклопедия : в 4 т. / под редакцией В. С. Степина. – Москва : Мысль, 2000–2001.

96. Новиков, А. М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия. Векторы развития / А. М. Новиков. – Москва : ЭГВЕС, 2000. – 269 с.
97. Образование взрослых: опыт и проблемы / под редакцией С. Г. Вершловского. – Санкт-Петербург, 2002. – 165 с.
98. Образцов, П. И. Технология обучения: современная интерпретация в профессиональной педагогике / П. И. Образцов // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2016. – № 4 (73). – С. 311–316.
99. Об утверждении Наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД России № 450 от 01.07.2017. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_223221 (дата обращения: 14.02.2021).
100. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под редакцией проф. Л. И. Скворцова. – 27-е издание, исправленное. – Москва : АСТ : Мир и образование, 2023. – 1360 с.
101. Олейникова, О. Н. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.
102. О полиции : Федеральный закон Российской Федерации № 3-ФЗ от 07.02.2011 // Российская газета. – 2011. – 7 февраля.
103. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации № 342-ФЗ от 30.11.2011 (в ред. Федерального закона № 16-ФЗ от 12.02.2015) // Российская газета. – 2011. – 7 декабря.
104. Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации : постановление Правительства Российской Федерации № 1259 от 06.12.2012 // Российская газета. – 2012. – 12 декабря.
105. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. Справочное пособие / под редакцией

Б. Г. Бовина, Н. И. Мягих, А. Д. Сафронова. – Москва : Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения, 1997. – 342 с.

106. Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая российская энциклопедия, 2002. – 712 с.

107. Петров, В. Е. Калифорнийский психологический опросник в работе с руководящими кадрами : учебно-методическое пособие / В. Е. Петров. – Москва : Группа АБСОЛЮТ, 2007. – 119 с.

108. Петров, В. Е. Психологическая диагностика в органах внутренних дел / В. Е. Петров. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2015. – 171 с.

109. Петров, В. Е. Психологическая диагностика : учебное пособие / В. Е. Петров. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2008. – 365 с.

110. Петров, В. Е. Пятифакторный личностный опросник в современной психодиагностической практике : учебно-методическое пособие / В. Е. Петров. – Москва : Группа АБСОЛЮТ, 2008. – 48 с.

111. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов ; ответственный редактор А. Д. Глоточкин. – Москва : Наука, 1986. – 254 с.

112. Платонова, С. Ю. Совершенствование профессионально-педагогической подготовки курсантов (слушателей) образовательных учреждений МВД России : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Светлана Юрьевна Платонова. – Москва, 2000. – 269 с.

113. Об усилении полиции в 50 губерниях Империи и об улучшении служебного и материального положения полицейских чинов : Постановление Совета Министров Российской Империи от 23.10.1916. – Санкт-Петербург : СУ, 1916. – № 307. – Ст. 2426.

114. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД России № 44 от 02.02.2024 : зарегистрирован в Минюсте России 12.03.2024 № 77488. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408598469/> (дата обращения: 13.03.2024).

115. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ

МВД России № 275 от 05.05.2018 : зарегистрирован в Минюсте России 12.05.2015 № 37228. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877330/> (дата обращения: 20.07.2018).

116. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : Приказ МВД России № 385 от 31.03.2015 : зарегистрирован в Минюсте России 12.05.2015 № 37228. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70921312/> (дата обращения: 14.05.2015).

117. Примерная программа профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц рядового и младшего начальствующего состава, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел (на базе общего среднего и (или) среднего профессионального (неюридического) образования) по профессии «Полицейский» / под общей редакцией С. С. Жевлаковича. – Москва, 2013. – 142 с.

118. Примерная программа профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц рядового и младшего начальствующего состава, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел (на базе среднего общего образования) по должности служащего «Полицейский». – Москва : ДГСК МВД России, 2017. – 167 с.

119. Примерная программа профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц среднего и старшего начальствующих составов, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. – Москва : ДГСК МВД России, 2014. – 125 с.

120. Примерная программа профессионального обучения (профессиональной подготовки) граждан, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел на должности среднего и старшего начальствующих составов (должностные категории, профессиональная деятельность которых не связана с раскрытием и расследованием преступлений, привлекаемые к охране общественного порядка в составе комплексных сил). – Москва : ДГСК МВД России, 2014. – 83 с.

121. Примерная программа профессионального обучения (профессиональной подготовки) сотрудников подразделений по вопросам миграции, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский». – Москва : ДГСК МВД России, 2017. – 108 с.

122. Программа индивидуального обучения стажера / составитель В. И. Селезнев. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2017. – 30 с.

123. Программа профессионального обучения (профессиональной многопрофильной подготовки) лиц среднего и старшего начальствующих составов органов внутренних дел, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел / А. А. Тимченко, Т. А. Грищенко, Р. Н. Яхонтов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2016. – 184 с.

124. Программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующих составов, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ДГСК МВД России, 2017. – 252 с.

125. Программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц рядового и младшего начальствующих составов, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ДГСК МВД России, 2017. – 233 с.

126. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц рядового состава и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ДГСК МВД России, 2019. – 162 с.

127. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской

Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (неюридическое) образование, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ДГСК МВД России, 2019. – 162 с.

128. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (юридическое) образование, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ДГСК МВД России, 2019. – 162 с.

129. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц рядового состава и младшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, по должности служащего "Полицейский"» (ред. 15.01.2024). – Москва : ГУРЛС МВД России, 2023. – 136 с.

130. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (неюридическое) образование, по должности служащего "Полицейский"». – Москва : ГУРЛС МВД России, 2023. – 136 с.

131. Примерная основная программа профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующего состава, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (неюридическое) образование» по должности служащего «Полицейский». – ГУРЛС МВД России, 2023. – 136 с.

132. Профессиональное обучение сотрудников органов внутренних дел (профессиональная подготовка полицейских) : учебник / под общей редакцией В. Л. Кубышко. – Москва : ДГСК МВД России, 2015. – Ч. 1. – 232 с.

133. Психология формирования и развития личности / под редакцией Л. И. Анцыферовой. – Москва, 1981. – 365 с.

134. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под редакцией В. А. Бодрова. – Москва : Ин-т психол. АН СССР, 1991. – 234 с.

135. Рубинштейн, С. Л. Психология и педагогика / С. Л. Рубинштейн // Советская педагогика. – 1941. – № 7-8. – С. 41–47.

136. Садеков, Р. Р. Педагогические условия подготовки сотрудников МВД России к действиям в особых условиях / Р. Р. Садеков // Полицейская деятельность. – 2023. – № 1. – С. 55–61. – doi: 10.7256/2454-0692.2023.1.39646 EDN: EULEHO

137. Сальников, В. П. Методологические проблемы правосознания сотрудников органов внутренних дел / В. П. Сальников, Э. В. Кузнецов. – Ленинград, 1986. – 95 с.

138. Сафин, В. Ф. Психологические аспекты самоопределения личности / В. Ф. Сафин, Г. П. Ников // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 65–74.

139. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. / Г. К. Селевко. – Москва : Народное образование, 2005. – Т. 1. – 556 с.

140. Селезнев, В. И. Анализ состояния профессионального обучения (профессиональной подготовки) сотрудников полиции, впервые принятых на службу, в Северо-Западном регионе / В. И. Селезнев // Полицейская деятельность. – 2023. – № 6. – С. 36–45. – doi: 10.7256/2454-0692.2023.6.40682 EDN: PTGCFW

141. Селезнев, В. И. Влияние исторических условий развития профессионального обучения на становление современной системы общепрофессиональной начальной подготовки сотрудника полиции XXI века / В. И. Селезнев // III Лужские научные чтения «Современное научное знание: теория и практика» : материалы Международной научно-практической конференции (г. Луга, 22 мая 2015 г.) / ответственный редактор Т. В. Седлецкая. – Санкт-Петербург : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2015. – С. 197–204.

142. Селезнев, В. И. Готовность сотрудников полиции к деятельности по профессии «Полицейский» / В. И. Селезнев // Педагогика и психология

в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики : материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общей редакцией А. С. Душкина, Н. Ф. Гейжан. – Санкт-Петербург, 2019. – С. 337–342.

143. Селезнев, В. И. Диагностика сформированности профессиональной компетенции сотрудников полиции / В. И. Селезнев, М. А. Родионов // Проблемы современного образования. – 2025. – № 1. – С. 170–184. – doi: 10.31862/2218-8711-2025-1-170-184

144. Селезнев, В. И. К вопросу о компетенциях и компетентности в профессиональном обучении сотрудника полиции / В. И. Селезнев, Н. В. Касаткина, Е. В. Сухарева // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : сборник материалов 23-й Всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск : ФГКОУ ВО ВСИ МВД России, 2018. – С. 66–69.

145. Селезнев, В. И. К вопросу о профессиональной подготовке сотрудников полиции как обучению профессии «Полицейский» / В. И. Селезнев // Тенденции развития профессионального образования в современном мире : материалы Международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 28 мая 2019 г.) / ответственный редактор Е. Е. Журиная. – Санкт-Петербург : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2020. – С. 206–210.

146. Селезнев, В. И. Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений в процессе профессионального обучения / В. И. Селезнев // Ленинградский юридический журнал. – 2015. – № 2 (39). – С. 177–184.

147. Селезнев, В. И. Модель готовности сотрудника полиции к действиям по профилактике и пресечению правонарушений в процессе общепрофессиональной начальной подготовки / В. И. Селезнев // Ленинградский юридический журнал. – 2015. – № 4 (42). – С. 289–295.

148. Селезнев, В. И. Непрерывное индивидуальное обучение стажера в органах внутренних дел / В. И. Селезнев // Непрерывное образование: проблемы, решения, перспективы : материалы II Всероссийской научной

конференции с международным участием (г. Санкт-Петербург, 23 ноября 2022 г.). – Санкт-Петербург : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2023. – С. 136–140.

149. Селезнев, В. И. Профессиональное обучение сотрудника полиции в современных условиях / В. И. Селезнев, Н. В. Касаткина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 1 (25). – С. 63–68.

150. Селезнев, В. И. Обучение сотрудника полиции в России: обзор программ профессиональной подготовки в период 2010–2020 годов / В. И. Селезнев // Полицейская деятельность. – 2022. – № 1. – С. 17–28. – doi: 10.7256/2454-0692.2022.1.37131

151. Селезнев, В. И. Общепрофессиональная начальная подготовка сотрудников полиции, впервые принятых на службу / В. И. Селезнев // Полицейская деятельность. – 2019. – № 4. – С. 35–44. – doi: 10.7256/2454-0692.2019.4.30284

152. Селезнев, В. И. Общепрофессиональная начальная подготовка сотрудников полиции, впервые принятых на службу: предпосылки и сущность / В. И. Селезнев // Полицейская деятельность. – 2022. – № 2. – С. 41–50. – doi: 10.7256/2454-0692.2022.2.36310.

153. Селезнев, В. И. Оптимизация процесса профессиональной подготовки сотрудников полиции: параметры, педагогические условия и этапы оптимизации / В. И. Селезнев // Полицейская деятельность. – 2024. – № 1. – С. 42–51. – doi: 10.7256/2454-0692.2024.1.40675 EDN: YTRALVURL

154. Селезнев, В. И. Проблемы профессиональной подготовки сотрудника полиции XXI века / В. И. Селезнев // IV Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии» : материалы Международной научно-практической конференции / под редакцией С. В. Векленко. – Калининград : Калининградский филиал СПбУ МВД России, 2016. – С. 124–126.

155. Селезнев, В. И. Профессиональное обучение (профессиональная подготовка) сотрудника органов внутренних дел: обучение профессии или условие для дальнейшей службы в органах внутренних дел? / В. И. Селезнев, В. П. Крамаренко // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2017. – № 2 (48). – С. 112–114.

156. Селезнев, В. И. Профессиональное обучение в современных условиях: способности и возможности сотрудника полиции / В. И. Селезнев // V Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии» : материалы Международной научно-практической конференции / под редакцией С. В. Векленко. – Калининград : Калининградский филиал СПбУ МВД России, 2017. – С. 117–118.

157. Селезнев, В. И. Унифицированные программы профессионального обучения как условие оптимизации повышения его качества / В. И. Селезнев, Н. П. Майюров, Ю. А. Грачев // Качество профессионального образования: новые перспективы : материалы Межрегиональной научно-практической онлайн-конференции (18 ноября 2020 г., г. Гатчина) / под научной редакцией д-ра пед. н., проф. С. В. Тарасова. – Гатчина : Изд-во ГИЭФПТ, 2021. – С. 112–121.

158. Свинарева, О. В. Технологии профессионально-ориентированного обучения : монография / О. В. Свинарева, С. Н. Тихомиров. – Москва, 2023. – 214 с.

159. Сенаторова, О. Ю. Особенности развития компетентностно-ориентированного обучения в образовательных организациях МВД России / О. Ю. Сенаторова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2021. – № 3. – С. 292–295.

160. Сериков, В. В. Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем / В. В. Сериков. – Москва : Логос, 1999. – 272 с.

161. Сластенин, В. А. Педагогика : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под редакцией В. А. Сластенина. – Москва : Академия, 2013. – 576 с.

162. Словарь русского языка : в 4 т. / АН СССР, Ин-т рус. яз. ; под редакцией А. П. Евгеньевой. – 3-е издание, стереотипное. – Москва : Русский язык, 1985–1988. – 2984 с.

163. Советский энциклопедический словарь / главный редактор А. М. Прохоров. – Москва : Советская энциклопедия, 1986. – 1600 с.

164. Современный словарь иностранных слов: толкование, словоупотребление, словообразование, этимология / Л. М. Баш, А. В. Боброва, Г. В. Вечеслова [и др.]. – Москва : Цитадель-трейд, 2006. – 960 с.

165. Современные образовательные технологии в профессиональной подготовке кадров МВД России : словарь понятий, терминов и актуальной лексики / авторы-составители: А. А. Кочин, Ю. В. Аманацкий, Я. Л. Алиев, В. В. Балахонский. – Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2015. – 124 с.

166. Соловейчик, М. В. Организация профессионального обучения сотрудников полиции, направленного на получение компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей в современных условиях / М. В. Соловейчик // Полицейская деятельность. – 2023. – № 3. – С. 36–44. – doi: 10.7256/2454-0692.2023.3.39639 EDN: RQBAOM

167. Солодова, Е. А. Математическое моделирование педагогических систем / Е. А. Солодова, Ю. П. Антонов // Математика. Компьютер. Образование : сборник трудов XII Международной конференции / под общей редакцией Г. Ю. Ризниченко. – Ижевск, 2005. – Т. 1. – С. 113–121.

168. Столяренко, А. М. Юридическая педагогика / А. М. Столяренко. – Москва, 2000. – 496 с.

169. Суртаева, Н. Н. Педагогические технологии : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Н. Суртаева. – Москва : Юрайт, 2019. – 250 с.

170. Сухарева, Е. В. Педагогическая организация учебно-профессионального самоопределения сотрудников органов внутренних дел в процессе их первоначальной профессиональной подготовки : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Сухарева Елена Викторовна. – В. Новгород, 2019. – 24 с.

171. Сухобская, Г. С. Условия включения пожилых людей как активных субъектов в жизнь современного социума / Г. С. Сухобская // Социальный работник как андрагог. – Санкт-Петербург ; Иркутск, 2001. – С. 95–106.

172. Талызина, Н. Ф. Общий анализ учебного процесса / Н. Ф. Талызина // Хрестоматия по педагогической психологии : учебное пособие для студентов /

составители А. И. Красило, А. Новгородцева. – Москва : Международная педагогическая академия, 1995. – С. 31–44.

173. Тарабрина, Н. В. Новый вариант Калифорнийского психологического опросника / Н. В. Тарабрина, Н. А. Графинина // Методики анализа и контроля трудовой деятельности и функциональных состояний. – Москва, 1992. – С. 250–260.

174. Тарасенко, А. А. Проблемные вопросы формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции в современных условиях / А. А. Тарасенко, Ю. Н. Кириченко, С. Г. Никулин, Е. М. Тихонов // Обзор педагогических исследований. – 2024. – Т. 6, № 7. – С. 279–285.

175. Темняков, Д. А. Дидактические особенности реализации в образовательных организациях МВД России профессионально-ориентированных дисциплин, связанных с противодействием преступлениям, совершенным с использованием информационно-коммуникационных технологий / Д. А. Темняков, В. Л. Миронов // Полицейская деятельность. – 2024. – № 1. – С. 52–66. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69918 doi: 10.7256/2454-0692.2024.1.69918 EDN: YSUVNT

176. Тихомиров, С. Н. Виды и условия эффективности мониторинга качества профессионального образования / С. Н. Тихомиров // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии : материалы двенадцатой Всероссийской научно-методической конференции. – Иркутск, 2007. – С. 6–9.

177. Ульянина, О. А. Психологическое сопровождение формирования личностной компетентности сотрудников органов внутренних дел в образовательных организациях МВД России : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук : 19.00.06 / Ульянина Ольга Александровна. – Москва, 2019. – 459 с.

178. Современный философский словарь / под общей редакцией В. Е. Кемерова и Т. Х. Керимова. – 4-е издание, исправленное и дополненное. –

Москва : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2015. – 823 с.

179. Формирование профессионально-личностных компетенций в процессе воспитания сотрудников органов внутренних дел : монография / Н. В. Сердюк, Ю. Ю. Тарасов, В. К. Русаков [и др.] ; под редакцией Н. В. Сердюк. – Москва : Академия управления МВД России, 2017. – 240 с.

180. Фролова, Т. М. Оптимизация учебно-методического обеспечения образовательного процесса в вузе МВД России на основе современных информационных технологий : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Фролова Татьяна Михайловна. – Санкт-Петербург, 2014. – 170 с.

181. Хальзов, В. И. Педагогика в правоохранительной системе : учебное пособие / В. И. Хальзов, Н. Н. Силкин ; под редакцией В. П. Сальникова ; СПбУ МВД России. – Санкт-Петербург : Фонд «Университет», 2001. – 69 с.

182. Хромов, А. Н. Пятифакторный опросник личности : учебно-методическое пособие / А. Н. Хромов. – Курган : Курганский гос. университет, 2000. – 23 с.

183. Хуторской, А. В. Компетентностный учебник для высшей школы: к обоснованию структуры и содержания / А. В. Хуторской // Стратегические ориентиры развития высшей школы : сборник научных трудов участников Национальной научно-практической конференции (г. Москва, 15 ноября 2019 г.). – Москва : КноРус, 2019. – С. 370–381.

184. Хуторской, А. В. Компетентностный подход с позиций человекообразного образования / А. В. Хуторской // Понятийный аппарат педагогики и образования : сборник научных трудов / ответственные редакторы Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2012. – С. 76–86.

185. Хуторской, А. В. Доктрина образования человека в Российской Федерации / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2015. – № 3. – С. 35–46.

186. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 176 с.

187. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности / В. Д. Шадриков. – Москва : Университетская книга, 2010. – С. 133.
188. Энциклопедия профессионального образования / под редакцией С. Я. Батышева. – Москва : Российская академия образования : Профессиональное образование, 1999. – 1320 с.
189. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности / Э. Г. Юдин. – Москва : Наука, 1978. – 391 с.
190. Якунин, В. Я. Педагогическая психология / В. Я. Якунин ; Европ. ин-т. экспертов. – Санкт-Петербург : Полиус, 1998. – 639 с.
191. Vollmer, A. The Police and Modern Society: Plain Talk Based on Practical Experience / A. Vollmer. – Bercley, 1936. – 278 p.
192. Training the 21st Century Police Officer: Redefining Police Professionalism for the Los Angeles Police Department : [Electronic resource] / W. Russell [andetc.]. – URL: http://assets.lapdonline.org/assets/pdf/boi_rand_03_03_31.pdf (дата обращения: 14.01.2023).
193. Huntington, S. P. The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations / S. P. Huntingto. – New York, 1957. – 535 p.
194. Super, D. E. Vocational Development: A Framework of Research / D. E. Super, J. Crites, R. Hummel [et al.]. – New York, 1957. – 164 p.
195. Schein, E. A. A critical look at current career development theory and research: Career development in organization / E. A. Schein. – San-Francisco : Jossey-Bass, 1986. – P. 310–331.
196. Buhrig, R. The case for case-based learning in police recruit training / R. Buhrig // The Police Journal: Theory, Practice and Principles. – 2023. – Vol. 97 (2). – P. 1–18.
197. Habermeld, M. R. Police organization and training: innovations in research and practice / M. R. Habermeld, C. A. Clarke, D. L. Sheehan. – New York : Springer, 2012. – 214 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

**АВТОРСКИЕ ТАБЛИЦЫ ДИАГНОСТИКИ УМЕНИЙ, НАВЫКОВ,
СПОСОБНОСТЕЙ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ
В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

**Авторская таблица диагностики умений, навыков сотрудников полиции
с помощью методики «Якоря карьеры» – диагностика ориентаций в карьере
(Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер)**

«Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определенного человека. Карьерные ориентации возникают в начальные периоды развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, стабильность, служение, вызов и др., а также *умения, навыки* сотрудников полиции:

- действовать в сложной, постоянно меняющейся оперативной обстановке;
- требовать и добиваться от граждан прекращения противоправных действий;
- физически противостоять правонарушителю;
- применять специальные и технические средства.

Таблица А.1 – Таблица диагностики умений, навыков сотрудников полиции в баллах (по методике «Якоря карьеры» – диагностика ориентаций в карьере)

Уровни Критерий	<i>Пороговый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Базовый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Высокий уровень ПК сотрудников полиции</i>
Деятельностный критерий	Показатель: умения, навыки сотрудника		
	до 36 баллов	от 37 до 54 баллов	от 55 до 72 баллов

**Авторская таблица диагностики мотивации сотрудников полиции с
помощью методики – диагностика «Мотивация к успеху» Т. Эйлерс**

Степень стремления к достижению цели (успеха).

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению цели (успеха).

Таблица А.2 – Таблица диагностики мотивации сотрудников полиции в баллах по методике – диагностика «Мотивация к успеху» Т.Эйлерс, степень стремления к достижению цели (успеха)

Уровни Критерий	<i>Пороговый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Базовый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Высокий уровень ПК сотрудников полиции</i>
Личностно- волевой критерий	Показатель: умения, навыки сотрудника		
	до 10 баллов	от 11 до 16 баллов	от 17 до 21 балла

Оценка уровня общефизической подготовки сотрудника включает выполнение контрольных упражнений на *силу, быстроту и ловкость*, в том числе выполнение боевых приемов борьбы. Подсчет баллов осуществляется в соответствии с таблицами начисления баллов за выполнение контрольных упражнений по физической подготовке (приложение № 2 к приказу МВД России от 1 июля 2017 г. № 450 «Об утверждении Наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации»).

Авторская таблица диагностики

способностей и личностных качеств сотрудников полиции с помощью Калифорнийского личностного опросника (адаптация А.Н. Хромов, дополнения и уточнения для диагностики в системе МВД России – В.Е. Петров) – 434 вопроса

Таблица А.3 – Таблица утверждений (ответов) по диагностике способностей и личностных качеств сотрудников полиции

Индексы – способности и личностные качества сотрудника полиции	Утверждение верно или ответ «да» (17 пунктов)	Утверждение неверно или ответ «нет» (23 пункта)
способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость	129, 202, 280, 312	4, 31, 99, 255, 331, 390
способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументировано излагая свою точку зрения	98, 165, 328, 362	103, 160, 164, 215, 287
способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, проявляя волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей	88, 210, 229, 230, 371	105, 139, 244, 250, 275, 317
способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи	123, 133, 359, 382	7, 181, 237, 300, 309, 335

Перевод «сырых» результатов опросов на начальном и контрольном срезах в Т-баллы осуществлялся с помощью ПЭВМ, посредством сканирования регистрационного бланка, имеющего специальную разметку, а также путем ввода результатов и их обработки в программный продукт Microsoft Excel, используя внутренние алгоритмы обработки данных.

Подсчет осуществлялся по формуле:

$$T\text{-балл} = 10 \cdot (x-m)/\sigma + 50, \text{ где:}$$

x – конкретное значение,

m – среднее арифметическое исследуемой выборки, σ – стандартное отклонение исследуемой выборки.

Таблица А.3.1 – Таблица диагностики способностей и личностных качеств сотрудников полиции в Т-баллах (с помощью Калифорнийского личностного опросника)

Уровни Критерий	<i>Пороговый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Базовый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Высокий уровень ПК сотрудников полиции</i>
Личностно- волевой критерий	Показатель: способности и личностные качества		
	до 50 Т- баллов	от 51 до 70 Т- баллов	более 70 Т-баллов

Авторская таблица диагностики способностей и личностных качеств сотрудников полиции с помощью Пятифакторного личностного опросника (адаптация А.Н. Хромов, дополнения и уточнения для диагностики в системе МВД России – В.Е. Петров) – 60 вопросов

Таблица А.4 – Таблица утверждений (ответов) по диагностике способностей и личностных качеств сотрудников полиции

Индексы – способности и личностные качества сотрудника полиции	Утверждение верно или ответ «да» (16 пунктов)	Утверждение неверно или ответ «нет» (16 пунктов)
способность уважать честь, достоинство личности человека, соблюдать его права свободы, проявляя в общении с гражданами самообладание, сдержанность и эмоциональную устойчивость;	7, 35, 40, 50	9, 15, 26, 58
способность руководствоваться нормами закона, соблюдать правила служебного поведения, аргументировано излагая свою точку зрения	16, 20, 25	25, 41, 51
способность демонстрировать оперативность, решительность, быстроту принятия решения при пресечении преступлений, правонарушений, проявляя волю, характер в конфликтных ситуациях, при их устранении, упорство в преодолении трудностей	7, 16, 46	25, 41, 59
способность правомерно и обоснованно применять в случае необходимости физическую силу, специальные средства, проявляя инициативу и ответственность в действиях по эффективной реализации поставленной задачи	40, 47	30, 55
Готовность к несению службы с оружием	25	15
Пригодность к несению службы в экстремальных условиях	31	24

Перевод «сырых» результатов опросов на начальном и контрольном срезах в Т-баллы осуществлялся с помощью ПЭВМ, посредством сканирования регистрационного бланка, имеющего специальную разметку, а также путем ввода результатов и их обработки в программный продукт Microsoft Excel, используя внутренние алгоритмы обработки данных. Подсчет осуществлялся по формуле:

$$T\text{-балл} = 10 \cdot (x-m)/\sigma + 50,$$

где: x – конкретное значение, m – среднее арифметическое исследуемой выборки, σ – стандартное отклонение исследуемой выборки.

Таблица А.4.1 – Таблица диагностики способностей и личностных качеств сотрудников полиции в Т-баллах (по Пятифакторному личностному опроснику)

Уровни Критерий	<i>Пороговый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Базовый уровень ПК сотрудников полиции</i>	<i>Высокий уровень ПК сотрудников полиции</i>
Личностно- волевой критерий	Показатель: способности и личностные качества		
	до 50 Т-баллов	от 51 до 70 Т-баллов	Более 70 Т-баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАЧ-СИТУАЦИЙ, РЕАЛИЗУЕМЫЙ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ ПО АВТОРСКИМ МЕТОДИКАМ «МОДЕЛЬ ДЕЙСТВИЙ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ ПРИ ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРЕСЕЧЕНИИ ПРАВОНАРУШЕНИЙ» И «МОДЕЛЬ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ К ДЕЙСТВИЯМ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРЕСЕЧЕНИЮ ПРАВОНАРУШЕНИЙ»

Задача №1

«__»__20__г. на улице возле д.13 по ул. Оранжевой г. Пушкина замечен мужчина, на вид около 50 лет, который передвигался с трудом, имел несвязную речь, характерный запах алкоголя из рта, шатался из стороны в сторону, при этом оступался, мог причинить вред себе. При проверке документов имел при себе паспорт ... № ... выданный ... г. ОМВД по Пушкинскому району СПб на имя гр. Сидорова Павла Петровича, ... г.р., ур. Ленинграда, зарегистрированного и проживающего: ..., разведенного, работающего слесарем в ООО «Питер Авто».

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №2

«__»__20__г. на улице возле д.26 по ул. Ленинградской г. Пушкина обнаружен мужчина, на вид около 30 лет, который имел неуверенную походку, передвигался с трудом, шатался из стороны в сторону, при этом оступался, пытался неуверенно занять устойчивое вертикальное положение, мог причинить вред себе, имел несвязную речь, характерный запах алкоголя из рта. При проверке документов имел при себе паспорт ... № ... выданный ... г. ТП ОУФМС в Пушкинском районе СПб на имя гр. Вихрова Андрея Семеновича, 24.02.1969г.р., ур. Ленинграда, зарегистрированного: ..., фактически проживающего: ..., женатого, работающего монтажником в ООО «Гофра-2001».

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №3

«__»__20__г. во дворе д. 15 по ул. Конюшенной г. Пушкина был обнаружен мужчина, на вид 45-50 лет, который распивал спиртосодержащую продукцию (водку с характерным запахом этилового спирта, из бутылки с маркой, этикеткой «Водка Путинка», объемом 0,5 литра, с содержанием этилового спирта 40 %, с использованием пластикового стаканчика, объемом 0,3 литра). Наливал из бутылки указанную жидкость в стаканчик и употреблял ее на виду у граждан. При проверке документов имел при себе паспорт ... № ... выданный ... г. ТП ОУФМС в Пушкинском районе СПб на имя гр. Савельева Андрея Игоревича, ..., ур. г. Ленинграда, зарегистрированного и проживающего: ..., разведенного, временного неработающего.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №4

«__»__20__г. во дворе д. 12 по ул. Малая г. Пушкина, обнаружен мужчина, на вид 45-50 лет, лицо БОМЖ и З, со слов гр. Павлов Виктор Афанасьевич, ... г.р., ур. г. Ростов – на – Дону, который находился на улице по указанному адресу без удостоверения личности гражданина РФ (паспорта) и без регистрации по месту пребывания, с его слов находится на территории г. Санкт- Петербурга с августа 2020г., паспорт утерять в декабре 2020г., каких-либо мер к восстановлению утраченного им документа (паспорта) не предпринимал и не предпринимает.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №5

«__»__20__г. на ул. Железнодорожная д. 45 г. Пушкина обратилась гр. Семенова Лидия Петровна, ... г.р., ур. Ленинграда, проживающая: ... с заявлением о том, что несколько минут назад возле продуктового магазина на ул. Железнодорожной д. 43 ее оскорбил и обругал грубой нецензурной бранью, не считаясь с ее возрастом, проявив к ней явное неуважение и недостойное поведение, чем привлек внимание прохожих и агрессивно отвечал за сделанные ему замечания, молодой человек (впоследствии установленный как гр. Требов Артем Викторович, ... г.р., ур. Ленинграда, проживающий и зарегистрированный по адресу: ... , холост, временно неработающий). По прибытии на место обнаружен молодой человек, на которого прямо указал заявитель.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №6

«__»__20__г. на ул. Хазова д. 15 г. Пушкина обратилась гр. Васильева Надежда Сергеевна, ... г.р., ур. Ленинграда, проживающая: ... с заявлением о том, что несколько минут назад на кухне коммунальной квартиры по месту жительства ее сосед по коммунальной квартире, находящийся в состоянии опьянения, гр. Савельев Артур Васильевич, ... г.р., ур. Ленинграда, проживающий и зарегистрированный по адресу: ..., (холост, работающий сантехником в ЖСК),выражался грубой нецензурной бранью, оскорблял ее и словесно угрожал ей расправой, на просьбы и замечания не реагировал, вел себя агрессивно, неадекватно, пытался схватить ее за руки и оскорбительно приставал к ней. По прибытии на место обнаружен сосед, на которого прямо указал заявитель.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №7

«__»__20__г. обратилась гр. Васильева А.Ю., ... г.р., проживающая: ..., с заявлением о принятии мер к соседу гр. Трифонову Андрею Игоревичу, ... г.р., ур. Ленинграда, зарегистрированному и проживающему по тому же адресу, в коммунальной квартире, холостому, неработающему, паспорт ... № ... от ... г. ОМВД Пушкинского района СПб, который вчера в 23.50, находясь на кухне в коммунальной квартире по указанному адресу ее сосед, находясь на кухне, включил магнитофон на полную громкость, слушал музыку до 2 часов ночи, мешал ей и соседям (гр. Петрова С.Д. и Долгова М.А.) спокойно отдыхать, на сделанное ему замечание не отреагировал.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Задача №8

«__»__20__г. поступило заявление от гр. Рыкова А.Т., ... г.р., проживающего: ..., в котором сообщалось, что вчера сосед по лестничной площадке из кв. 9 того же дома (гр. Серин Антон Валерьевич, ... г.р., ур. Ленинграда, зарегистрированный и проживающий: ..., прораб ООО «Строй сервис», холост, паспорт ... № ... от ... г. ТП ОУФМС в Пушкинском районе СПб) с 21.00 до 01.00 ночи производил ремонтные работы в своей квартире (сверлил перфоратором стены), мешал ему и соседям (кв. 11 гр. Антонову А.А. и кв. 12 гр. Твердову Т.Л.) отдыхать, на просьбы прекратить работы ночью, ответил категорическим отказом. Закончил работать перфоратором в 03.00 ночи и до 04.00 ночи продолжал шуметь вынося строительный мусор на улицу. Просит принять меры к указанному соседу.

1. Составить монолог сотрудника полиции.
2. Составить алгоритм действий сотрудника полиции.
3. Решить игровую задачу-ситуацию.

Перечень задач-ситуаций, реализуемый в процессе первоначальной профессиональной подготовке сотрудников полиции, **не является окончательным**. Он может изменяться или дополняться в зависимости от особенностей должностных категорий сотрудников полиции в конкретной образовательной организации, а также региональной специфики профессионально-служебной деятельности сотрудников в территориальных подразделениях МВД России.

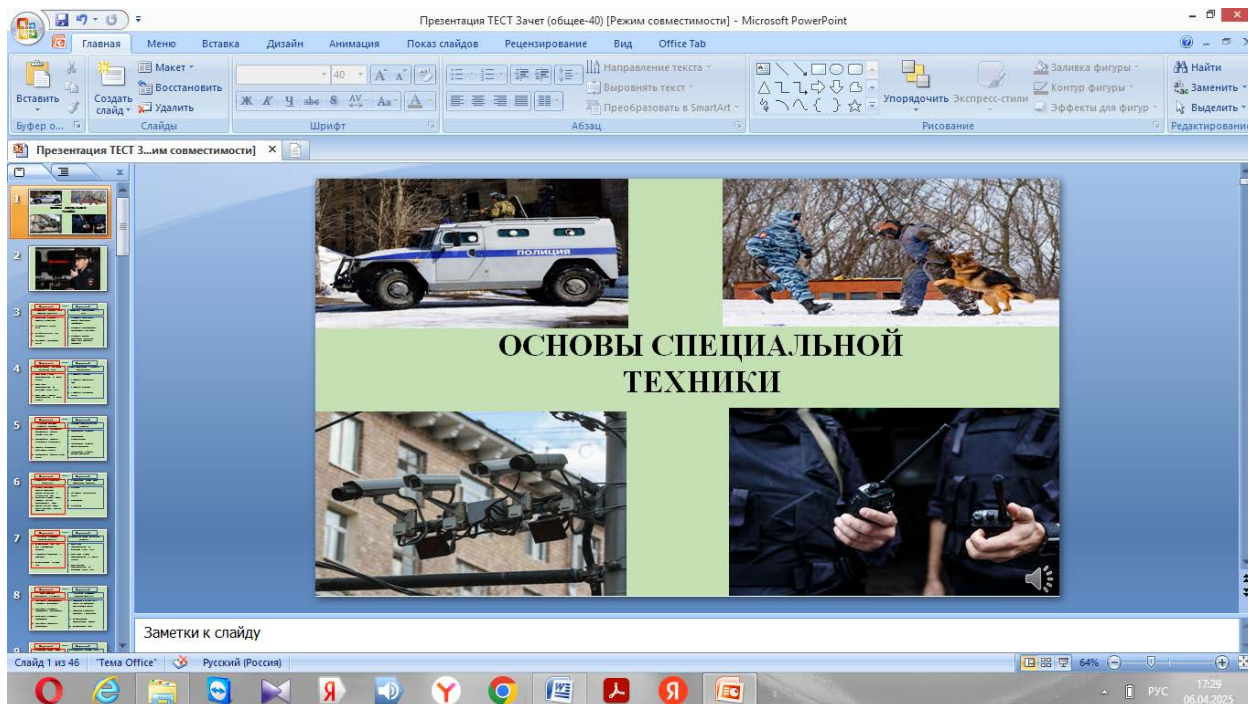
Таблица Б.1 – Таблица диагностики профессионального опыта по должности служащего «Полицейский»

Уровни Критерий	Пороговый уровень ПК сотрудников полиции	Базовый уровень ПК сотрудников полиции	Высокий уровень ПК сотрудников полиции
Опытно- оценочный критерий	Показатель: процент правильных решений и обоснованных действий при выполнении всех задач-ситуаций (авторская методика «Модель действий сотрудника полиции при профилактике и пресечении правонарушений»)		
	до 50 %	от 51 до 70 %	От 70 до 100 %

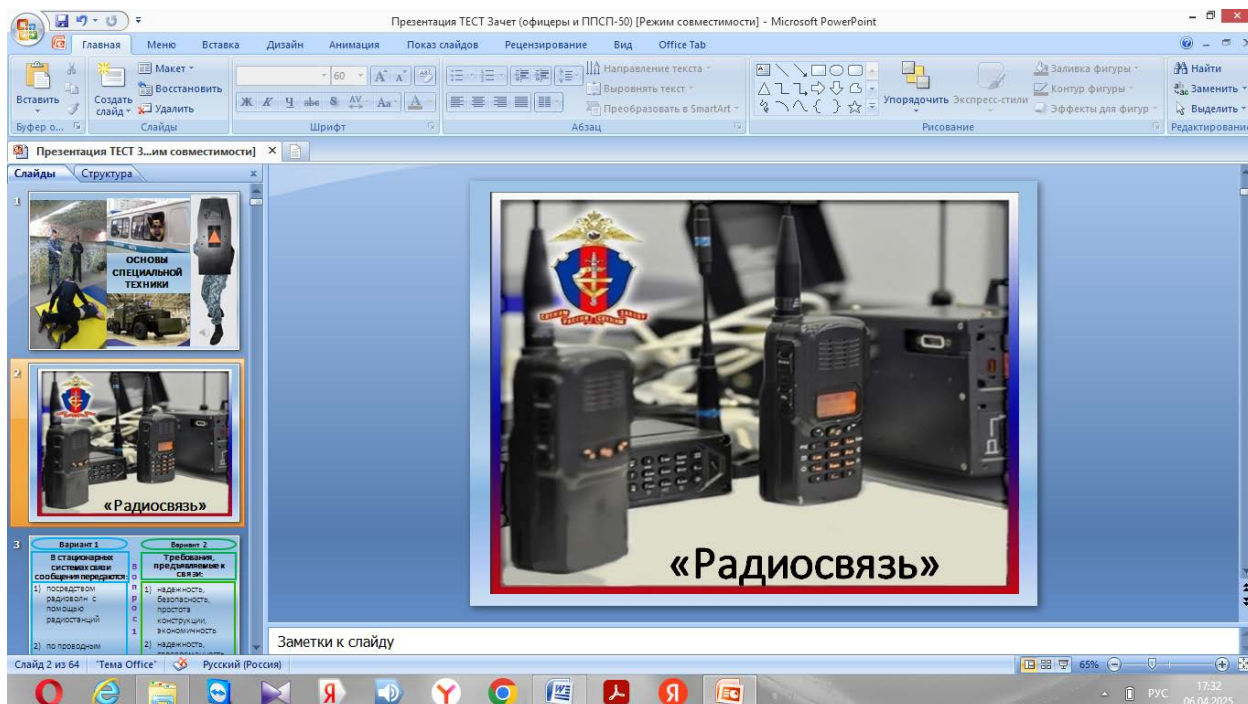
ПРИЛОЖЕНИЕ В

ФРАГМЕНТЫ ИТОГОВЫХ ТЕСТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ТЕХНИКИ» С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МУЛЬТИМЕДИЙНОЙ ТЕХНИКИ

Вариант №1

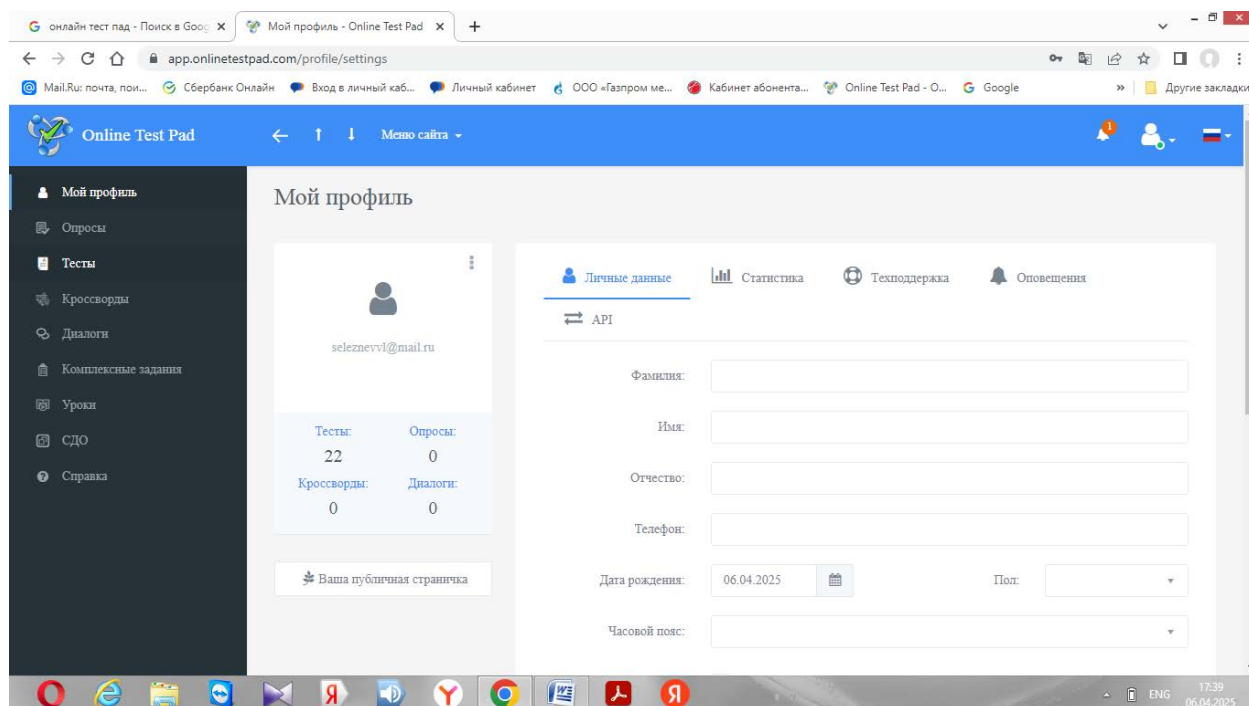


Вариант №2

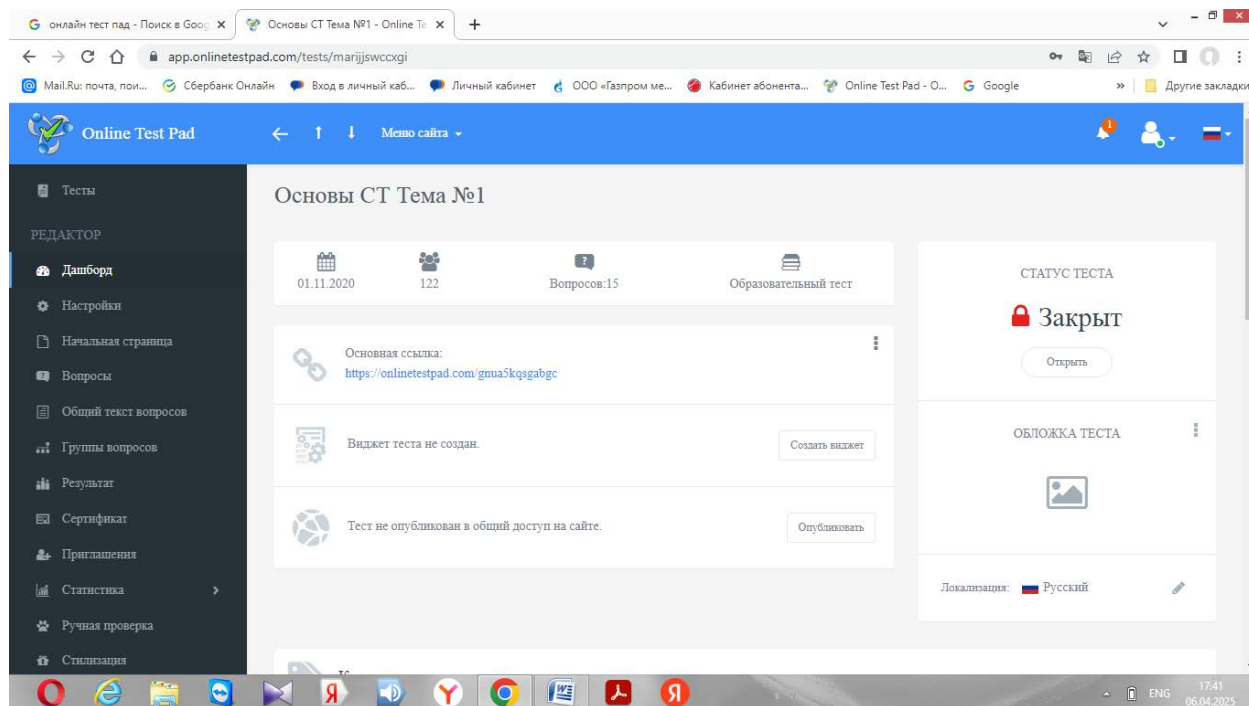


Фрагменты итоговых тестов по учебной дисциплине «Основы специальной техники» с использованием программы «Online Test Pad»

Скриншот №1 из программы «Online Test Pad»



Скриншот №2 из программы «Online Test Pad»



Скриншот №3 из программы «Online Test Pad»

The screenshot shows the 'Online Test Pad' application interface. The left sidebar contains a menu with options: Тесты, РЕДАКТОР, Дашборд, Настройки, Начальная страница, Вопросы, Общий текст вопросов, Группы вопросов, Результат, Сертификат, Приглашения, Статистика, and Ручная проверка. The main content area displays a table of test results for 'Основы СТ Тема №1'. The table has columns for #, Пользователь, IP, Дата завершения, Потрачено времени, Количество правильных ответов, Процент правильных ответов (%), and Ваша оценка. The data is as follows:

#	Пользователь	IP	Дата завершения	Потрачено времени	Количество правильных ответов	Процент правильных ответов (%)	Ваша оценка
110510872	Колесник	188.170.72.14	21.10.2021 10:37	00:08:47	9	60	4
110510708		176.59.18.136	21.10.2021 10:36	00:08:44	7	46.67	3
110510675	Григорьев 533	188.170.75.185	21.10.2021 10:36	00:08:29	12	80	4
110510454	Беденю 533	176.59.7.213	21.10.2021 10:35	00:07:22	4	26.67	2
110510417	Богачикова 533	94.25.229.123	21.10.2021 10:35	00:07:46	4	26.67	2

Скриншот №4 из программы «Online Test Pad»

The screenshot shows the 'Online Test Pad' application interface displaying a certificate for 'Основы СТ Тема №1'. The certificate is titled 'Сертификат по результату теста' and contains the following text:

Online Test Pad
СЕРТИФИКАТ
 выдан пользователю
Имя пользователя
 в том, что он(а) прошел(а) тест
Основы СТ Тема №1
 со следующим результатом:

Количество правильных ответов	0
Процент правильных ответов (%)	0
Ваша оценка	0

onlinetestpad.com 06-04-2025

Выдавать сертификат на основе результата