

**Оксана Николаевна Миронкина**

ORCID: 0000-0002-2881-5012, *madam.oksana-79@yandex.ru*

*Санкт-Петербургский университет МВД России*

*Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1*

## **Опыт интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации**

**Аннотация:** В статье раскрыты особенности деятельности кадровых подразделений с точки зрения правовой специфики и их роль в выполнении поставленных перед органами внутренних дел задач. Постоянно меняющаяся нормативная правовая база, регулирующая деятельность кадровых подразделений, требует высокого уровня квалификации и способности к её анализу и освоению в условиях многозадачности. Показаны проблемы и недостатки в уровне подготовленности сотрудников кадровых подразделений к современным условиям прохождения службы. Раскрыты особенности повышения их квалификации. Проанализирован отечественный и зарубежный опыт повышения квалификации сотрудников силовых ведомств и полиции. Проведённый анализ зарубежной литературы позволяет сопоставить отечественный опыт повышения квалификации с зарубежным в области применяемых методов и технологий. Интенсификация выделена как путь повышения результативности обучения в краткие сроки. Представлена авторская программа обучения сотрудников, раскрывающая организацию, содержание, технологии и методы, которые способствуют интенсификации обучения. Описан опыт реализации данной программы и её результативность. Дано описание оценочных средств, приведены сравнительные данные обучения по экспериментальной и традиционной программе с использованием количественных и качественных показателей, подтверждающих эффективность опытной работы.

**Ключевые слова:** интенсификация обучения, повышение квалификации, кадровые подразделения, методы, знания, умения, учебный материал, образовательные организации, обучающиеся

**Для цитирования:** Миронкина О. Н. Опыт интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2021. – № 1 (89). – С. 209–217; doi: 10.35750/2071-8284-2021-1-209-217.

**Oksana N. Mironkina**

ORCID: 0000-0002-2881-5012, *madam.oksana-79@yandex.ru*

*Saint Petersburg University of the MIA of Russia*

*1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation*

## Experience of intensification of personnel departments training of local bodies of the MIA of Russia in the system of advanced training

**Abstract:** The article reveals the features of the activities of personnel departments from the point of view of legal specifics and their role in the implementation of the tasks assigned to the internal affairs bodies. The constantly changing regulatory framework governing the activities of human resources departments requires a high level of qualification and the ability to analyze and master it in a multitasking environment. The problems and shortcomings in the level of preparedness of personnel departments for modern conditions of service are shown. The features of their professional development are revealed. The author analyzes the domestic and foreign experience of professional development of law enforcement agencies and police officers, in particular. The analysis of foreign literature allows us to compare the domestic experience of professional development with foreign experience in terms of applied methods and technologies. Intensification is highlighted as a way to increase the effectiveness of training in a short time. The author's employee training program is presented, revealing the organization, content, technologies and methods that contribute to the intensification of training. The experience of implementing this program and its effectiveness are described. The description of evaluation tools is given, the comparative data of training according to the experimental and traditional program with the use of quantitative and qualitative indicators confirming the effectiveness of experimental work are given.

**Keywords:** training intensification, professional development, personnel departments, methods, knowledge, skills, educational material, educational organizations, advanced students

**For citation:** Mironkina O. N. Experience of Intensification of Personnel Departments Training of Local Bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the System of Advanced Training // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2021. – № 1 (89). – P. 209–217; doi: 10.35750/2071-8284-2021-1-209-217.

Актуальность интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации обусловлена их ролью в деятельности органов внутренних дел. От уровня квалификации каждого сотрудника подразделения зависит качество отбора кадров для органов внутренних дел, соблюдение прав и социальных гарантий действующих сотрудников, своевременное реагирование на проявления нарушений законности и служебной дисциплины, а значит – качество работы, уровень служебной дисциплины и законности органов внутренних дел в целом, выполнение ими основных задач, поставленных государством.

Выполняемая сотрудниками кадровых подразделений деятельность имеет правовую специфику, что подразумевает наличие соответствующей компетентности сотрудников. С. Ф. Зыбин и А. В. Стремоухов справедливо указывают на то, что «организационная работа с кадрами строится на основе права и органично сливается с правовой работой» [1, с. 6]. В. П. Сальников, придерживаясь того же мнения, использует термин

«правовая работа» в контексте её неразрывной связи с воспитательной работой<sup>1</sup>. С 2011 года многие должности в органах внутренних дел требуют наличия обязательного юридического образования<sup>2</sup>, однако по официальной статистике на 2019 год в подразделениях по работе с личным составом органов внутренних дел лишь 57,4 % сотрудников имеют высшее юридическое образование<sup>3</sup>. Вместе с тем большое количество специалистов в кадровой службе системы МВД России (до 70 %) не имеют специализированно-

<sup>1</sup> Сальников В. П. Уважение к праву в деятельности органов внутренних дел : пособие. – Ленинград: ВПУ, 1987. – С. 70.

<sup>2</sup> О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: статья 9 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 49 (часть I). – Ст. 7020.

<sup>3</sup> Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год : сборник аналитических и информационных материалов. – Москва: ДГСК МВД России, 2020 год. – С. 24 .

го кадрового образования. Соответствующие должности замещают сотрудники с непрофильной подготовкой.

В этих условиях особо значимой становится система повышения квалификации сотрудников кадровых подразделений. Особенно она важна для территориальных органов, поскольку существующая нормативная правовая база ориентирована на все уровни подразделений без учёта специфики их деятельности. Нормативная правовая база, используемая в ежедневной деятельности подразделений по работе с личным составом, ежегодно меняется и содержит от 270 до 300 нормативных правовых документов. С июня 2020 по январь 2021 года по направлениям деятельности кадровых подразделений вступили в силу 34 новых ведомственных приказа. Поэтому в системе повышения квалификации сотрудников этой категории требуется структурирование и систематизация большого объёма информации, а также поиск методов обучения, которые позволили бы повысить уровень квалификации максимально эффективно и в ограниченные сроки.

Несоответствие подготовленности большого количества сотрудников кадровых подразделений и требований эффективного выполнения должностных обязанностей требует поиска методов обучения, которые позволили бы повысить уровень их компетентности максимально эффективно в ограниченные сроки.

В связи с тем, что сфера подготовки и переподготовки сотрудников данной категории осталась малоизученной, в 2017–2021 годах проведено исследование интенсификации их обучения в системе повышения квалификации. Теоретический анализ позволил рассмотреть систему повышения квалификации с точки зрения методов и технологий, применяемых в краткосрочном обучении, с учётом профессиональных задач, решаемых сотрудниками кадровых подразделений органов внутренних дел.

Проблемы интенсификации образовательного процесса в высшей школе рассматривали Т. Т. Галиев [2], С. В. Маркова, В. Е. Полунин [3], Т. Г. Шарухина [4] и другие.

Изучение исторического и современного отечественного и зарубежного опыта позволило установить, что в настоящее время в мире распространена практика международного обмена опытом в рамках международных тренингов (повышения квалификации). Анализ такой практики проводится специалистами образовательной сферы разных стран. В частности, Ибрагим Ибрем и Озан Кавсирачи исследовали современные подходы и практику в базовой подготовке полиции в Европе и Турции. Авторы доказали общность подготовки в разных стра-

нах, которая заключается «в предоставлении сотрудникам силовых структур моделей поведения, необходимых для эффективной и профессиональной государственной службы в соответствии с потребностями» [5].

Изучение иностранных публикаций в области подготовки полицейских кадров показывает, что в настоящее время система первоначального обучения и повышения квалификации (тренингов) действующих сотрудников полиции часто использует систему модульного обучения [5] по наиболее актуальным темам и программам, при этом аудиторные занятия комбинируются с выездными (полевыми) в соответствии с темами.

Практическая подготовка – не единственный метод развития специальных навыков. Такие авторы, как Джереми Томпсон и Брайан Пейн (Северная Ирландия) [6, р. 23], Ибрагим Ибрем, Озан Кавсирачи (Турция) говорят о тенденции подготовки кадров в гражданских университетах. При этом отмечают снижение у офицеров стремления к силовому стилю поведения при выполнении должностных обязанностей, более высокую подготовленность к разрешению проблемных служебных ситуаций. В международной практике тренингов<sup>4</sup> широко применяются практико-ориентированные методы обучения, электронное обучение.

Канадские исследователи [7] провели опыт совершенствования подготовки полицейских в рамках тренингов с точки зрения когнитивной нагрузки. Учёные говорят о широком применении в последние годы проблемного обучения с использованием практико-ориентированных задач, в сочетании традиционных технологий с электронным обучением или с применением дистанционных технологий, аудиторного обучения и практического.

В отечественной практике повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел переход от информативных форм обучения к активным с включением элементов проблемности начался в 80-е годы прошлого столетия [8, с. 7].

На современном этапе часто используется моделирование ситуаций профессиональной деятельности сотрудников ОВД в профессионально ориентированных, организационно-деятельных, деловых, операционных и ролевых играх, применение которых описывает С. А. Яковцов [9]

И. А. Калиниченко к основным направлениям реализации практико-ориентированного обучения в системе МВД России относит: при-

<sup>4</sup> Краткосрочное обучение взрослых в профессиональной сфере, имеющих профессиональный опыт (Авт.).

менение непосредственно практико-ориентированных технологий (практические занятия «в полевых условиях», выездные практические занятия, ролевые игры и учения, викторины и конкурсы); взаимодействие с подразделениями территориальных органов и практическими сотрудниками органов внутренних дел; организация практики курсантов и слушателей в подразделениях территориальных органов МВД России; научно-исследовательская деятельность как основа для повышения эффективности практико-ориентированного обучения [10].

И. А. Алёхин и А. А. Авуза рассматривают особенности проблемного обучения в аспекте подготовки специалистов военно-политической работы в Военном университете. Описываются формы реализации технологии проблемно-деятельностного обучения. Она реализуется «через кабинеты (военно-политической работы; психологической подготовки военнослужащих; психологического консультирования военнослужащих; специальной техники); лаборатории (психолого-педагогического практикума; технических средств воспитания); компьютерные классы; стрелковые тирры; приказарменную учебно-материальную базу; полевую учебно-материальную базу; библиотеки общей и секретной учебной литературы» [11, с. 24–31].

Контекстность обучения в отечественной педагогике активно развивается. Понятие контекста в профессиональном обучении вводит А. А. Вербицкий<sup>5</sup>. Интенсификация обучения в процессе повышения квалификации не может состояться без этого принципа. Оторванность учебного процесса от профессиональной деятельности не мотивирует сотрудников к обучению и бесполезна для конкретной профессии.

Особенности развития практического мышления обучающихся в образовательных организациях МВД России, а также методы и формы, позволяющие развивать понятийное и практическое мышление в процессе освоения гуманитарных знаний, рассматривают Н. Ф. Гейжан и Л. Т. Бородавко<sup>6</sup> и многие другие авторы.

А. А. Горелов показывает, что специфика направленности занятий при проблемном обучении определяется ведущим методом. Это может быть: проблемная лекция, проблемный семинар, лекция-исследование, лекция-иллюстрация, лекция-провокация, семинар-дебаты,

семинар-диспут, семинар с использованием эвристического метода<sup>7</sup>.

Международное сотрудничество в области образования даёт эффект типизации методов и технологий, применяемых во всём мире для подготовки сотрудников силовых структур, в частности, полиции. В большинстве своём они основаны на алгоритмах действий, проблемных ситуациях, контекстном обучении. Результативность данных методов показала наша экспериментальная работа в области интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России в системе повышения квалификации.

Проведённый анализ позволил также показать, что в педагогической теории и практике разработано множество методов работы, направленных на ускорение обучения и результативность образовательного процесса. Среди них – повышение качества, эффективности, совершенствование, оптимизация, интенсификация. Последний метод используется, как правило, в ситуациях, где профессиональная подготовка или переподготовка ведётся в короткие сроки. Определена сущность интенсификации обучения как активного процесса освоения учебного материала, главными характеристиками которого являются мобилизация внутренних возможностей субъектов обучения – педагога и слушателя, а также реструктуризация содержания, форм и методов обучения; в результате достигается более эффективное освоение учебного материала при неизменности или сокращении времени обучения.

В целях определения путей интенсификации обучения рассматриваемой категории сотрудников, осуществлён комплексный анализ системы кадрового обеспечения. Выявлено, что профессиональные задачи и функции кадровых подразделений по разным направлениям их деятельности разрознены в большом количестве нормативных правовых актов. Потребовалось осуществить их структурирование при сопоставлении с практическим опытом. В результате разработано «дерево профессиональных задач», установлена идентичность понятий «кадровое подразделение» и «подразделение по работе с личным составом». Комплексный анализ системы кадрового обеспечения позволил разработать программу интенсификации обучения сотрудников кадровых подразделений территориальных органов МВД России, на этапе формирующего эксперимента интенсифицировать содержание и методы обучения на курсах повышения квалификации.

<sup>5</sup> Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования : учебное пособие. – Москва: МПГУ, 2017. – С. 77.

<sup>6</sup> Гейжан Н. Ф., Бородавко Л. Т. О развитии понятийного и практического мышления курсантов в процессе освоения психолого-педагогических дисциплин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – №1 (65). – С. 140–144.

<sup>7</sup> Горелов А. А. Технологии профессионально-ориентированного обучения : учебное пособие. – Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2020. – С. 202.

В 2020 году в Санкт-Петербургском университете МВД России на базе института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации проведена апробация разработанной программы в системе повышения квалификации.

Структура программы содержит цели, задачи, направления и пути интенсификации деятельности субъектов обучения, принципы и условия обучения в системе повышения квалификации (обязательные – эффективная экономия времени и инновационность), правила формирования учебного материала, критерии оценки результативности обучения.

Главной задачей программы стало развитие знаний, умений и компетенций на основе разрешения типовых затруднений и профессиональных потребностей и запросов сотрудников кадровых подразделений. Опрос сотрудников и руководителей кадровых подразделений показал, что трудности связаны с профилактикой коррупционных правонарушений, разрешением общеюридических вопросов и комплектованием органов внутренних дел. Результаты диагностики затруднений обусловили выбор групп повышения квалификации, в которых была проведена апробация программы интенсификации обучения в системе повышения квалификации – это группы, комплектуемые из числа сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел, в чьи функциональные обязанности входят вопросы профилактики коррупции.

Разработанные пути интенсификации обучения учитывали создание условий повышения мотивации сотрудников к обучению, снятию психологического напряжения, быстрого создания и сплочения учебного коллектива с помощью психологических методов, что создавало атмосферу для успешной реализации программы интенсификации обучения.

Интенсификация содержания обучения осуществлялась за счёт выделения опорных точек при изложении взаимосвязей и взаимодействия сотрудников кадровых подразделений различного уровня (районного, регионального и федерального), соотнесения их функциональных обязанностей, уточнения полномочий с использованием поэлементно разработанной структурой их деятельности и сформулированного определения.

Интенсификация технологий обучения осуществляется за счёт применения сквозного подхода к освоению профессиональных задач, комплексного подхода к формированию антикоррупционного поведения, сочетания технологии проблемного и контекстного обучения.

Интенсификация организационных форм обучения осуществляется за счёт выбора оптимальной для повышения квалификации формы занятий. Опыт показал, что наиболее эффективны синтетические формы занятий, примером которых являются коллоквиумы. Это занятия в интерактивной форме. Коллоквиум сочетает в себе проблемную активную лекцию, семинар, практическое занятие и является отражением технологии интеграции в образовании.

Интенсификация методов обучения предполагает использование как традиционных методов, адаптированных к современным условиям, применяемых в определённых сочетаниях, так и авторских методов.

Ключевым для интенсификации обучения является направленность каждой технологии и метода на работу с затруднениями сотрудников, а также с их образовательными и профессиональными запросами и обмен опытом.

При этом интенсификацию обучения усиливает использование структурированных схем и таблицы квалификационно-функциональных характеристик, выделение преподавателем ключевых позиций правовых формулировок для аудиторного изложения и материала, который слушатели осваивают в процессе интерактивного обсуждения собственного опыта и работы коллег.

В результате исследования выявлено, что особенности профессиональных задач сотрудников кадровых подразделений требуют в процессе повышения квалификации сочетания технологии проблемного и контекстного обучения, а также метода алгоритмов и сравнительного анализа. Примером их комплексного применения можно назвать рассмотрение на одном занятии порядка проведения четырёх видов проверок.

При этом сравниваются основания проведения каждой проверки, её сроки, особенности оформления, выводы и решения, которые принимаются по результату проверки. Материал для изучения достаточно обширен для одного занятия. В данном случае оптимально использовать метод упрощения и структурирования большого учебного материала, затем создание алгоритма действий по каждому виду проверок. Эта часть работы проводится преподавателем при подготовке к занятию, на котором излагается уже обработанный таким образом учебный материал. И затем на занятии преподаватель совместно со слушателями проводит сравнительный анализ каждого из алгоритмов. Весь этот материал изучался в рамках рабочей программы повышения квалификации, без увеличения количества отведённых часов и сокращения первоначально заложенного в программу учебного материала. Таким образом, наблюдалось значи-

тельное увеличение изученного учебного материала при неизменных сроках обучения.

Интенсификация методов обучения заключалась в интерактивном обсуждении конкретных (типовых) затруднений сотрудников кадровых подразделений. Для этого, в частности, использовались таблицы задач и функций подразделения по профилактике коррупционных правонарушений, схемы кадрового обеспечения, пошаговое применение метода упрощения и структурирования, метода разработки сюжетов тематических кинофильмов и создания видеороликов.

Опыт показал, что структурирование и упрощение сложной правовой информации усиливают друг друга, интенсифицируя обучение и повышая его качество. Их применение как единого метода повышает результативность обучения, в частности, при освоении сложно сформулированных норм антикоррупционного законодательства, в контексте изучения основной темы курса, определяющей личную заинтересованность и приводящей к конфликту интересов.

Разработка сюжетов тематических кинофильмов и создание видеороликов как метод интенсификации обучения наиболее эффективен в сочетании с технологиями проблемного и контекстного обучения, а также активной лекцией. Дополнительным положительным эффектом этого метода является освоение сотрудниками технологии съёмки и требований к учебным фильмам, получение ими в результате обучения готового методического материала для осуществления по месту службы антикоррупционного или другого вида просвещения. Данный метод может быть использован по любым другим направлениям повышения квалификации сотрудников ОВД.

Оценка результативности проведённой экспериментальной работы потребовала разработки комплекса оценочных средств, которые использовались как на диагностическом, так и на контрольном этапе исследования.

Оценочные средства представляют собой закрытые тестовые задания, основанные на реальных практических ситуациях, с predeterminedными ответами, по типу «задание – выбор», моноальтернативные (среди предложенных 4 вариантов ответов только один правильный, именно он содержит законное решение). Комплекс тестов разрабатывался таким образом, чтобы охватить все функционально-квалификационные характеристики, а в комплексе тестовые задания определяли уровень сформированности профессиональных компетенций. Оценочные средства охватывали все темы курса повышения квалификации. Ответы отражают

варианты решений, которые могут быть приняты в предлагаемой оперативно-служебной ситуации.

Оценка результативности экспериментальной программы интенсификации осуществлялась двумя способами 1. Оценка по критерию знаков (критерий Пейджа) заключалась в сопоставлении результатов предварительного и завершающего педагогических тестирований в группах экспериментального воздействия. Полученный результат показал, что применение экспериментальной программы действительно формирует и совершенствует компетенции обучающихся.

2. Оценка эффективности программы интенсификации по сравнению с программой традиционного повышения квалификации осуществлялась посредством изучения различий в показателях итогового тестирования экспериментальных и контрольных групп.

По результатам тестирования для измерения и оценивания уровня освоения учебного материала рассчитан критерий эффективности на уровне знаний (В. П. Беспалько) – определён коэффициент освоения:  $K = A / P$  (отношение числа правильно выполненных слушателями заданий теста (A) к общему числу предложенных им заданий (P)). Учитывалось, что коэффициент освоения может принимать значения от 0 до 1. По его величине выносилось суждение об уровне компетентности слушателей по группам критериев, соответствующих функциям и задачам подразделения, в котором проходят службу слушатели. При коэффициенте освоения  $> 0,7$  делался вывод, что в своей служебной деятельности сотрудник способен расширять имеющиеся знания в процессе самообучения.

Если по результатам тестирования получен коэффициент усвоения  $< 0,7$ , делался вывод, что компетентность сотрудника на недостаточном уровне, а в служебной деятельности он может совершать систематические ошибки, которые ему сложно самостоятельно исправить.

Из таблицы результатов эксперимента видно, что на начальном этапе коэффициент освоения в ЭГ1 ниже 0,7 по всем критериям, в КГ1 только в одной группе критериев из пяти коэффициент освоения выше 0,7. Из этого следует, что компетентность сотрудников, прибывших на повышение квалификации, находилась на недостаточном уровне.

Результаты итогового контроля показывают, что коэффициент освоения учебного материала в ЭГ1 и ЭГ2 по всем группам критериев  $> 0,7$ . Это свидетельствует о том, что после применения программы интенсификации обучения слушатели готовы к самостоятельному выпол-

Таблица 1. Организация эксперимента и основные результаты

Этапы исследования																										
1. Планирование групп и отбор участников эксперимента			2. Предварительное педагогическое тестирование					3. Эксперимент: интенсификация содержания, технологий, методов и организационных форм обучения			4. Завершающее педагогическое тестирование		Оценка влияния, (факторий знаков Деджика, z)													
Вид групп	Характеристика групп		Уровень освоения компетенций, КО, f правильных ответов, по группам*					Уровень освоения компетенций, КО, f правильных ответов, по группам*			Ср. балл (f ответов)															
			1	2	3	4	5	1	2	3		4	5													
ЭГ 1	Состав: 23 (из них (45%) руковод.) Ср. стаж 8,5	0,66	0,42	0,57	0,66	0,57	5	0,97	0,89	0,91	0,91	0,78	8,1	P<0,001												
		13,38	9,85	13,1	15,25	13,3		18,4	20,6	20,7	21	18	19,74													
КТ1	Состав: 22 (из них (45%) руковод.) Ср. стаж 8,5	0,6	0,4	0,49	0,65	0,72	4,5	0,61	0,48	0,61	0,72	0,73	5,5	P=0,67												
		12,77	9,4	10,8	14,25	16		13,2	10,6	13,3	15,8	16	13,78													
Статистическая оценка различий групп, t-крит.													p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05	p<0,05			
влияние средств оценивания компетенций на искажение результатов эксперимента, общий эффект программы интенсификации																										
ЭГ 2	Состав: 21 (из них (48%) руковод.) Ср. стаж 8		Контроль влияния средств оценки на формирование компетенций					Применение программы интенсификации			8,1		P<0,001													
			0,93	0,88	0,91	0,95	0,81	19,6	18,6	19,2	20	17		18,9												
КТ 2	Состав: 23 (из них (48%) руковод.) Ср. стаж 7,5		Общий контроль влияния программы интенсификации на формирование компетенций обучающихся					Обучение в традиционных условиях			5,4		P<0,05													
			0,72	0,43	0,51	0,83	0,68	16,6	9,9	11,8	19	15,7		14,6												
различия коэффициента освоения в группах ЭГ2 и КТ2, t-критерий Стьюдента													8,69	9,51	7,48	3,07	1,29	10,93	p<0,01	p<0,01	p<0,01	p<0,01	p<0,21	p<0,01	p<0,01	
различия коэффициента освоения в группах ЭГ1 и КТ2, t-критерий Стьюдента													7,04	9,87	7,01	4,07	1,16	11,36	p<0,01	p<0,01	p<0,01	p<0,01	p<0,11	p<0,01	p<0,01	

\* Группы критериев, соответствующие профессиональные задачи:  
 1 – в области формирования антикоррупционного поведения;  
 2 – в области профилактики коррупционных правонарушений;  
 3 – в области обеспечения соблюдения антикоррупционного стандарта поведения;  
 4 – в области осуществления контроля;  
 5 – в области сопутствующих задач.

нению всех должностных обязанностей и повышению квалификации по этим направлениям. В КГ1 и КГ2 имеется положительная тенденция по сравнению с началом обучения, однако коэффициент освоения  $> 0,7$  наблюдается только по двум группам критериев.

Оценивание результатов тестирования осуществлялось по девятибалльной системе. Полученные различия свидетельствуют о среднеарифметическом превышении показателя «Коэффициент освоения» в первой и второй экспериментальных группах по сравнению с контрольными (ЭГ1 – в 1,4 раза, ЭГ2 – в 1,5 раза).

Статистическая оценка значимости различий показывает, что данный эффект не является случайным. Соответственно, возможности разработанной нами программы интенсификации действительно способствуют формированию компетенций обучающихся более эффективно, чем при традиционной программе обучения.

Оценка условий педагогического эксперимента выполнялась путём сравнения показателей ЭГ2 и КГ2 (влияние эффекта контрольно-оценочных материалов), а также ЭГ1 и КГ2

(влияние эффекта эксперимента). Полученные результаты свидетельствуют о том, что: а) эффект знания обучающимися контрольно-оценочных материалов не повлиял на оценку эффективности программы интенсификации обучения; б) влияние эффекта эксперимента значительное. Сравнение групп методом t-критерия Стьюдента показывает достоверные различия среднего значения коэффициента освоения (t-крит. Стьюдента = 11,63, при  $p < 0,001$ , дисперсии гомогенны, крит. Ливена  $p < 0,53$ ).

Подводя итоги педагогического эксперимента, отметим, что его результаты доказывают возможность программы интенсификации формировать компетенции обучающихся более эффективно по сравнению с традиционной формой обучения, а также то, что данная программа может использоваться в аналогичных педагогических условиях реализации в других образовательных организациях высшего образования МВД России.

Качественный анализ удовлетворённости и заинтересованности слушателей, полученный методом анкетирования, также показал более высокий уровень показателей в экспериментальной группе.

### Список литературы

1. Зыбин С. Ф., Стремоухов А. В. Научные основы организационно-правовой работы с кадрами органов внутренних дел. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский юридический институт МВД России, 1994. – 97 с.
2. Галиев Т. Т. Об интенсификации профессионального обучения // Высшее образование в России. – 2002. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-intensifikatsii-professionalnogo-obucheniya> (дата обращения: 01.03.2021).
3. Маркова С. В., Полунин В. Е. Интенсификация профессионального обучения // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 58-3. – С. 175–178.
4. Шарухина Т. Г. Интенсификация учебной деятельности курсантов в процессе обучения иностранному языку // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2018. – № 1 (2). – С. 71–75.
5. İrdem İ., Kavıracı O. Avrupa ve Türkiye Özelinde Temel Polis Eğitiminde Modern Yaklaşımlar ve Uygulamalar // Journal of Security Studies. – 2017. – Vol. 19 (3). – P. 129–144.
6. Thompson J., Payne B. Towards Professionalism and Police Legitimacy? An Examination of the Education and Training Reforms of the Police in the Republic of Ireland // Education Sciences. – 2019. – Vol. 9 (3). – P. 241–264.
7. Mugford M., Corey S., Bennell C. Improving police training from a cognitive load perspective // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2013. – Vol. 36 (№ 2). – P. 312–337.
8. Черепанов В. А. Состояние и пути повышения качества подготовки специалистов в вузах МВД СССР // Повышение методического мастерства и профессиональной квалификации преподавателей вузов МВД СССР. – Ташкент: ТВШ МВД СССР, 1986. – С. 3–18.
9. Яковцов С. А. О совершенствовании дополнительного профессионального образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации при повышении квалификации и профессиональной переподготовке кадров в ВИПК МВД России / Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (26 ноября 2015 г.). – Домодедово: ВИПК МВД России, 2016. – С. 13–17.

10. *Калиниченко И. А.* Особенности практико-ориентированного подхода в образовательной деятельности Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя / Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов Международной конференции, посвящённой празднованию 15-летия Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. – Москва: Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя, 2017. – С. 17–22.

11. *Алехин И. А., Авуза А. А.* Организационно-педагогические условия совершенствования профессиональной подготовки специалистов для военно-политических органов Вооружённых сил Российской Федерации // Военный академический журнал. – 2019. – №1 (21). – С. 24–31.

### References

1. *Zybin S. F., Stremoukhov A. V.* Nauchnyye osnovy organizatsionno-pravovoy raboty s kadrami organov vnutrennikh del. – Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskiy yuridicheskiy institut MVD Rossii, 1994. – 97 s.

2. *Galiyev T. T.* Ob intensivatsii professional'nogo obucheniya // Vyssheye obrazovaniye v Rossii. – 2002. – №5 [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-intensifikatsii-professionalnogo-obucheniya> (data obrashcheniya: 01.03.2021).

3. *Markova S. V., Polunin V. Ye.* Intensifikatsiya professional'nogo obucheniya // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2018. – №58-3. – S. 175–178.

4. *Sharukhina T. G.* Intensifikatsiya uchebnoy deyatel'nosti kursantov v protsesse obucheniya inostrannomu yazyku // Vestnik Sankt-Peterburgskogo voyennogo instituta voysk natsional'noy gvardii. – 2018. – № 1 (2). – S. 71–75.

5. *İrdem İ., Kavırsacı O.* Avrupa ve Türkiye Özelinde Temel Polis Eğitiminde Modern Yaklaşımlar ve Uygulamalar // Journal of Security Studies. – 2017. – Vol. 19 (3). – Pp. 129–144.

6. *Thompson J., Payne B.* Towards Professionalism and Police Legitimacy? An Examination of the Education and Training Reforms of the Police in the Republic of Ireland // Education Sciences. – 2019. – Vol. 9 (3). – P. 241–264.

7. *Mugford M., Corey S., Bennell C.* Improving police training from a cognitive load perspective // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – Vol. 36 (№ 2). – 2013. – P. 312–337.

8. *Cherepanov V. A.* Sostoyaniye i puti povysheniya kachestva podgotovki spetsialistov v vuzakh MVD SSSR // Povysheniye metodicheskogo masterstva i professional'noy kvalifikatsii prepodavateley vuzov MVD SSSR. – Tashkent: TVsh MVD SSSR, 1986. – S. 3–18.

9. *Yakovtsov S. A.* O sovershenstvovanii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya sotrudnikov organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii pri povyshenii kvalifikatsii i professional'noy perepodgotovki kadrov v VIPK MVD Rossii / Aktual'nyye problemy povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del: sbornik materialov Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (26 noyabrya 2015 g.). – Domodedovo: VIPK MVD Rossii, 2016. – S. 13–17.

10. *Kalinichenko I. A.* Osobennosti praktiko-oriyentirovannogo podkhoda v obrazovatel'noy deyatel'nosti Moskovskogo universiteta MVD Rossii imeni V. YA. Kikotya / sbornik nauchnykh trudov Mezhdunarodnoy konferentsii, posvyashchonnoy prazdnovaniyu 15-letiya Moskovskogo universiteta MVD Rossii imeni V. Ya. Kikotya «Professional'noye obrazovaniye sotrudnikov organov vnutrennikh del. Pedagogika i psikhologiya sluzhebnoy deyatel'nosti: sostoyaniye i perspektivy». – Moskva: Moskovskiy universitet MVD Rossii im. V. Ya. Kikotya, 2017. – S. 17–22.

11. *Alokhin I. A., Avuza A. A.* Organizatsionno-pedagogicheskiye usloviya sovershenstvovaniya professional'noy podgotovki spetsialistov dlya voyenno-politicheskikh organov Vooruzhennykh sil Rossiyskoy Federatsii // Voyennyy akademicheskiy zhurnal. – 2019. – №1 (21). – S. 24–31.

Статья поступила в редакцию 20.02.2021; одобрена после рецензирования 03.03.2021; принята к публикации 19.03.2021.