

Следует отметить, что в современных условиях для качественной подготовки кадров применяются инновационные интерактивные технологии, которые интенсивно внедряются в процесс подготовки кадров ОВД. При этом широко используются интерактивные методы обучения, применяются различные современные инновационные педагогические технологии. Это способствует подготовке высококвалифицированных, универсальных кадров для ОВД, которые обладают способностью успешно справляться с возросшими требованиями к их профессиональной деятельности. Принцип универсализма становится ведущим фактором в решении проблем правоохранительной, правоприменительной, правозащитной и правотворческой деятельности.

Принцип фундаментальной юридической подготовки также важен. Он значительно повышает требования к подготовке специалистов высшей юридической квалификации для ОВД.

Наряду с положительными моментами процесса подготовки кадров ОВД имеются и негативные факторы, которые оказывают отрицательное влияние на качество подготовки кадров ОВД. К ним прежде всего относится *правовой нигилизм* как одна из форм правосознания и социального поведения личности, группы, характеризующаяся отрицательным (скептическим) отношением к закону и ценностям права. Выражается в пренебрежении, сознательном игнорировании правовых предписаний в профессиональной деятельности сотрудников ОВД. В качестве примера проявления правового нигилизма среди сотрудников ОВД можно привести факт пренебрежения ими норм соответствующего правового регулирования их профессиональной деятельности.

Другим фактором является недостаток теоретических знаний и практических навыков при выполнении сотрудниками ОВД своих служебных обязанностей. В преодолении их важную роль играют образование и воспитание. Сотрудники ОВД не должны ограничиваться только служебными занятиями просвещения по социально-политической тематике, проводимыми в подразделениях Министерства внутренних дел на основании соответствующих приказов Министерства внутренних дел Республики Узбекистан.

Еще одним фактором можно обозначить недостаточность культуры общения среди сотрудников ОВД. В профессиональной деятельности сотрудников ОВД культура общения имеет особую значимость. Известно, что настоящая культура предполагает не только образованность, но и истинную воспитанность и вежливость. Человечность, гуманность, уважение личности, достоинства каждого – эти принципы и правила должны стать не только обязанностью, но и потребностью каждого сотрудника ОВД. К ним предъявляются еще и дополнительные требования – особая выдержка, спокойствие, самообладание. Современный сотрудник ОВД участвует в человеческих взаимоотношениях, выступая в роли арбитра в острых конфликтных ситуациях. Поэтому он не может быть необъективным, грубым и недоброжелательным, невоспитанным человеком. Всегда и везде своим обликом, своей манерой поведения сотрудник ОВД должен быть примером, вызывать уважение и доверие. Следует признать, что сотрудник ОВД поставлен на один из самых важных участков человеческих взаимоотношений, где его деятельность затрагивает самые насущные интересы населения и здесь особенно проявляется важность и значимость культуры общения, правил вежливости и воспитанности.

Вышеуказанные факторы могут вызывать стресс, усталость, а в долгосрочной перспективе – истощение и синдром выгорания. Важно уделить внимание улучшению условий труда и организации поддержки для сотрудников, а также проведению психологического обучения и тренингов по управлению стрессом и эмоциональным здоровьем.

В заключение можно сделать вывод, что основными направлениями качественной подготовки кадров ОВД в современных условиях являются: повышение эффективности и действенности духовно-просветительской работы посредством ее системной и продуманной организации на основе принципа «от полученного образования – до завершения службы»; внедрение современных методов адресных психологических мероприятий среди личного состава ОВД с учетом специфики службы, повышение роли психологов в процессах назначения на должность и проведения аттестации; внедрение новой системы формирования резерва перспективных молодых руководящих кадров в ОВД, создание механизмов системного мониторинга их деятельности и непрерывного образовательного процесса обучения; создание непрерывной системы повышения уровня боевой и физической подготовки личного состава ОВД, исходя из особенностей сферы обеспечения общественной безопасности, порядка и борьбы с преступностью, осуществление ее оценки на основе современных требований и критериев; внедрение цифровых информационных технологий на основе современных требований работы с кадрами в ОВД, а также системы социальной защиты личного состава и членов их семей с целью исключения человеческого фактора и ранней профилактики коррупционных проявлений.

УДК 37.013.32

К.С. Миклошевич

СОТРУДНИК ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК СУБЪЕКТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

В современном обществе технологии меняются очень быстро, что обуславливает постоянное изменение требований к профессиональной подготовке специалистов во всех сферах профессиональной деятельности. И если отставание от современных технологий в бизнесе влечет в конечном итоге снижение прибыли предпринимателя, то некачественная, несоответствующая требованиям времени подготовка сотрудников органов внутренних дел может повлечь за собой увеличение количества нераскрытых преступлений и, как следствие, недостаточную защиту прав граждан и других лиц. Это и обуславливает изменение роли профессионального образования в органах внутренних дел, необходимость применения концепции «образование через всю жизнь». Речь идет о непрерывном образовании сотрудников органов внутренних дел посредством формирования позиции сотрудника органов внутренних дел как субъекта индивидуальной образовательной траектории (ИОТ). Данное

мнение согласуется с позицией Э.Ф. Зеера и его последователей, рассматривающих ИОТ как условие индивидуализации становления личности в пространстве непрерывного образования. При этом личность, согласно вышеуказанной позиции, выступает субъектом проектирования своей профессиональной биографии, сама принимает участие в проектировании своей образовательной траектории.

Если до недавнего времени в литературе выделялись две группы навыков специалистов *hard skills* (жесткие профессиональные, такие как знание норм права, умение управлять автомобилем) и *soft skills* (коммуникабельность, адаптивность, доброжелательность, умение управлять временем, навык принимать решения и брать на себя ответственность), то в настоящее время возникла необходимость выделения в отдельную группу навыков по планированию резервов для своего образования (*self skills*). Владение *self skills* позволяет планировать свою профессиональную деятельность в перспективе. Однако в этом случае остро стоит вопрос нехватки времени. Время – это ресурс, которым владеют все. Но также это единственный ресурс, который нельзя накопить, его можно только рационально использовать, и в первую очередь на повышение своих профессиональных знаний, умений и навыков. Поэтому основная роль в профессиональном становлении, развитии и совершенствовании личности сотрудника органов внутренних дел отводится ведомственным образовательным организациям в рамках служебного времени сотрудников. Ведомственные образовательные организации отслеживают потребности практиков, имеют необходимую материально-техническую базу, обладают достаточным научно-педагогическим потенциалом, ориентированы на инновационную деятельность, способны обеспечить социально-профессиональное развитие сотрудника. Поэтому на ведомственные образовательные организации возложена функция по организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел по образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки специалистов среднего звена; по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры; по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре; по обучению по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки. В статье делается акцент на построении траектории непрерывного образования сотрудников органов внутренних дел, непосредственно замещающих должности. Обучающихся по основным общеобразовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования и проходящих профессиональное обучение по образовательным программам профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский» мы не будем рассматривать в данной статье. Это будет темой нашего следующего этапа научного исследования, так как обучение в кадетских корпусах, суворовских военных училищах, обучение граждан, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, является неотъемлемым элементом построения ИОТ в системе непрерывного образования.

Целью непрерывного образования сотрудника органов внутренних дел является удовлетворение его потребности в профессиональном развитии, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, его реализация в профессиональной жизни, саморазвитие.

УДК 378.147

Н.М. Мокрецова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПЕРЕВЕРНУТОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МВД РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»)

Современное российское высшее образование ставит одной из задач создание условий для направлений активного обучения будущих специалистов. В образовательной среде активные методы обучения общепризнаны как наиболее эффективное средство профессиональной подготовки, поскольку непосредственно нацелены на изменение поведения обучающегося, в том числе коммуникативного поведения.

Актуальные отечественные и зарубежные исследования в области высшего образования показывают устойчивый интерес к моделям обучения, направленным на овладение профессионально значимыми способами и инструментами коммуникации, среди которых выделяют перевернутое обучение (термин иногда используют в качестве синонима интерактивному обучению). Теоретически перевернутое обучение – это форма смешанного обучения, которая включает любое использование интернет-технологий в качестве предшествующего домашнего задания с целью повышения эффективности обучения при встрече в учебной аудитории с тем, чтобы преподаватель мог увеличить время взаимодействия с обучающимися, не читая лекции или занимаясь традиционным объяснением материала.

На самом деле нет абсолютной необходимости в том, чтобы виртуальные технологии были задействованы каким-либо образом в такой форме обучения. С точки зрения процедур и материалов, перевернутое обучение предлагает абсолютно свободную модель. Согласно Джону Бергманну (Jon Bergmann) и Аарону Сэмсу (Aaron Sams), которые, занимаясь вопросами эффективного использования контактной учебной работы, были среди первых сторонников перевернутого обучения. Они утверждают, что «не существует единого способа перевернуть (учебную аудиторию), <...> каждый преподаватель, решивший перевернуть, делает это по-разному». Ученые обобщают, что «предпочтительнее думать о перевернутом обучении больше как о менталитете: перенаправление внимания с преподавателя на обучающегося и само обучение».

Рассмотрение опыта юридической педагогики в разных странах показывает, что такая модель обучения, например, нашла применение при подготовке сотрудников полиции в Голландской полицейской академии (the Dutch Police Academy) (<https://itslearning.com/global/news/dutch-police-academy-lms-security/>), которая создала прочную цифровую основу для эконо-