

тизма, пониманием связи инновационной деятельности с целями не только сохранения, но и умножения национальных традиций в гражданском обществе.

Возможности и перспективы междисциплинарной методологии, проблема единства научного знания раскрываются через анализ специфики естественнонаучного, технического и социогуманитарного познания, типологию их объектов, методов, особенности языка. Философско-методологические аспекты проектирования сложных антропотехнических комплексов, создания искусственного интеллекта и развития информационных технологий необходимы при получении дополнительного образования, поскольку в Республике Беларусь отчетливо сформулирована цель создания высокотехнологичной экономики в контексте устойчивого развития. Ученый-юрист сегодня должен системно анализировать феномены экологизации науки, владеть основами гуманитарной, этической и правовой экспертизы научных проектов, знать проблемы виртуальной реальности и формы репрезентации технической рациональности.

*И.В. Ломоть, начальник факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук*

### **РЕФОРМА СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ МВД РОССИИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

Совершенствование системы подготовки руководящих кадров является насущной задачей любой социальной системы. Особую актуальность она приобретает в разрезе обеспечения профессиональной пригодности и высокого уровня квалификации руководящих кадров системы обеспечения безопасности государства. Очевидно также, что совершенствование в этом направлении должно основываться не только на собственном опыте, но и путем заимствования и апробации наиболее ценных достижений наших коллег. Россия в данном отношении представляет особый интерес как в связи со значительным кадровым и научным потенциалом, так и по причине близости законодательной базы и отсутствия языкового барьера между нашими странами.

С 2008 г. МВД России вырабатывает концепцию подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров для органов внутренних дел. В рамках указанной деятельности осуществляется планомерный сбор информации о системе подготовки полиции

в странах Европы, проводится анализ состояния и корректировка деятельности национальной системы подготовки милиции с учетом основополагающих принципов и стратегических ориентиров концепции.

Основными критериями оценки форм, методов и содержания обучения при этом определены:

соответствие формы и содержания профессиональной подготовки руководителей органов (подразделений) внутренних дел задачам, современному содержанию и формам управленческой деятельности ОВД;

соответствие форм и методов обучения руководителей актуальным задачам и содержанию обучения;

соответствие стратегии и методики обучения особенностям обучаемых.

При этом в Российской Федерации важнейшими составляющими подготовки управленческих кадров милиции определены правовая и управленческая подготовленность, готовность к конкретным профессиональным действиям, морально-психологическая готовность к действиям, в том числе в экстремальных ситуациях. При этом система последипломного образования управленческих кадров трансформируется в пошаговую многоуровневую пирамиду, в основе которой лежит принцип соответствия конкретного субъекта ряду характерологических качеств и свойств, диагностируемых как на «входе» на конкретный уровень (при зачислении в резерв на выдвижение или направлении на переподготовку или повышение квалификации), так и на «выходе» (при назначении на конкретную должность). Характерной тенденцией современности является направленность подготовки на формирование профессионально-нравственных качеств, в том числе антикоррупционной устойчивости, способности противостоять профессионально-деформирующим влияниям. В настоящее время МВД России заканчивает формирование указанных квалификационных требований по направлениям служебной деятельности на уровнях РОВД – УВД – МВД (субъекта Российской Федерации).

Интересным в этом отношении является тот факт, что занимаемая должность не означает автоматического соответствия требованиям, предъявляемым при включении в резерв на вышестоящую должность, и подразумевает постоянное самосовершенствование. В целях последнего будущим руководителям предлагается ряд альтернативных возможностей, включающих традиционное повышение квалификации, стажировку как по месту службы, так и в иных подразделениях МВД России, федеральных органах исполнительной власти, в иностранных государствах, обучение в адъюнктурах и докторантурах. Кроме того, руководством МВД особое внимание уделяется проведению научно-практических конференций по актуальным направлениям деятельности ОВД,

учебно-методических сборов, проведению видеоконференций с участием ведущих специалистов и руководителей центрального аппарата МВД.

Российские коллеги констатируют необходимость сохранения фундаментальности обучения, формирования целостной системы профессиональных знаний, выступающих фундаментом новых технологий и методов управления. Одновременно усиливается динамичность и гибкость обучения, сокращается период внедрения достижений науки в управленческую деятельность руководителей.

В качестве сдерживающего фактора отмечается некоторый дисбаланс теоретического и практического в подготовке кадров, основной причиной которого являются нормативные рамки образовательных стандартов. В связи с этим предлагается расширить вузовский компонент, по крайней мере для вузов правоохранительной направленности.

Второй проблемой подготовки современных руководителей выступает отсутствие достаточного числа квалифицированных кадров, способных сочетать фундаментальность науки с динамичными требованиями практики при проведении занятий с управленческими кадрами. Возможные варианты выхода из этой ситуации видятся в активизации дистанционного обучения, разработки материалов системы служебной подготовки с участием ведущих специалистов вузов и высококвалифицированных управленческих кадров.

В разрезе практической составляющей обучения все шире применяются командно-штабные учения, инспектирование органов внутренних дел, участие в подготовке материалов к оперативным совещаниям, коллегиям, научно-практическим семинарам, в разработке нормативных правовых актов, временное исполнение обязанностей руководителя в период его отсутствия.

Формированию активной позиции руководителя в ходе обучения призвана служить концепция проблемно-деятельностного обучения, которая состоит в создании условий, при которых обучаемый, опираясь на приобретенные знания и опыт, самостоятельно выявляет проблему, моделирует и практически осуществляет действия по определению способов ее преодоления, принимает и оптимизирует управленческое решение. Приоритет при этом отдается методам проблемного изложения учебного материала, частично поисковому и исследовательскому.

В то же время имеют место примеры абсолютизации эвристических методов обучения. Есть случаи, когда проблемные семинары, игры, учения не опираются на достаточную систему знаний, умений и навыков. Снижение роли традиционной ассоциативно-рефлекторной концепции обучения с использованием академических лекций, семинаров, дискуссий приводит к отсутствию у обучаемых необходимой интеллектуальной базы для решения профессиональных проблем.

Другой крайностью в рассматриваемом разрезе выступает превалирование объяснительно-иллюстративных и репродуктивных методов обучения. Наиболее отчетливо это проявляется в системе служебной подготовки, где придание учебной ситуации некоторой проблемности позволило бы уйти от простого репродуцирования отдельных положений нормативных правовых актов.

Одной из перспектив в подготовке кадров является пересмотр деления методов обучения на активные и иные. В частности, возрастает роль лекции как наиболее оперативного способа передачи новой информации, усиливаются позиции проблемного семинара в части усвоения и осмысления новых знаний, возможностей обсудить актуальные вопросы практики, обмена опытом.

При анализе активных форм обучения наблюдается отставание ее содержания от формы проведения занятия. Масштабные практические занятия, игры, учения на практике часто являются репродукцией реальных событий, достаточно хорошо известных обучаемым. Проблемность и возможности опережающего обучения при этом теряются.

В завершение необходимо отметить, что руководство МВД России важный фактор повышения эффективности подготовки управленческих кадров видит в развитии научного кругозора и способности стратегического анализа проблем, внедрении инноваций, для чего предполагается всецело развивать систему магистерской подготовки, шире вовлекать руководителей в научную деятельность, в том числе в виде проведения диссертационных исследований.

*О.В. Маркова, доцент кафедры криминалистики Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент*

## **ОСОБЕННОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В КОНТЕКСТЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Идея непрерывного образования, смысл которого заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку постоянное развитие, совершенствование и творческое обновление личности на протяжении всей жизни, возникла в XX в. Динамика социального, экономического и культурного развития общества поставила перед государствами проблему поиска совершенной модели непрерывного образования, которая представляла бы собой систему, имеющую специфическую структуру, организацию и содержание, базирующуюся на собственных идеях и принципах, утвердившую новые функции и в целом по-новому решающую многие старые задачи.