

**МАТЕРИАЛЫ**  
**ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**  
**«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ»**

---

*Пунтус С.А.,*

кандидат юридических наук, доцент  
Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

**ВЕДОМСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ:  
ПРОБЛЕМЫ И ОЖИДАНИЯ**

Ведомственная система подготовки кадров выступает устойчивым и разветвленным механизмом, успешно выполняющим основную свою задачу по обучению личного состава органов внутренних дел Российской Федерации и компетентных органов иностранных государств.

Вместе с тем система образовательных организаций МВД России, являя собой одну из самых эффективных образовательных структур, не только подвергается общегосударственным тенденциям в сфере образования, но и постоянно трансформируется под воздействием новых и новых потребностей, стоящих перед правоохранительной системой государства.

Год назад, обращаясь к трендам образовательной системы МВД России<sup>1</sup>, я указывал в своем выступлении на ожидания, которые педагогическое сообщество и руководящее звено вузов активно обсуждали в стремлении угнаться за скоротечными, но хаотичными изменениями в сфере обучения и воспитания: это и новые руководящие документы в сфере образования, и оптимизация подготовки кадров к деятельности в особых условиях, и качество решений учебно-методических секций МВД России (далее – секции, УМС МВД России), а также иные важные направления ведомственной системы подготовки кадров.

В рамках работы учебно-методического форума профессорско-преподавательского состава (далее – УМФ, форум) будет произведена оценка произошедших за прошедший год изменений, но уже в начале мероприятия предлагаю обозначить некоторые важные проблемы, о которых будет вестись речь в ходе конференции, круглых столов и учебно-методического сбора.

---

<sup>1</sup> Подр.: Пунтус С.А. Образовательная система МВД России: тренды 2023 года // Учебно-методический форум профессорско-преподавательского состава : материалы форума, Красноярск, 20-24 ноября 2023 года. Красноярск : СибЮИ МВД России, 2024. С. 54-60.

И первое, с чего предлагается начать, – это оценка качества подготовки специалистов образовательными организациями МВД России.

Результаты работы любой образовательной организации прослеживаются на ее выпускниках. При этом «качество выпускников определяется не в меньшей степени качеством абитуриентов, нежели качеством их образования в университете»<sup>1</sup>. Но качество кандидатов на обучение с каждым годом заметно ухудшается. И причины этого очень разнообразны: от снижения уровня школьной подготовки в целом до потребности пересмотра подходов к системе отбора в ведомственные вузы.

Лучшие кандидаты на обучение – с наибольшими баллами ЕГЭ, обладатели значительных спортивных достижений, «олимпиадники» и иные успешные выпускники школ – отдают предпочтение ведущим «неполицейским» вузам страны, в том числе за пределами региона проживания<sup>2</sup>.

На протяжении ряда лет приемные кампании большинства вузов МВД России характеризуются:

- отсутствием конкурса (либо его незначительными показателями);
- зачислением на обучение кандидатов, имеющих низкие результаты вступительных и дополнительных вступительных испытаний.

Показательно, что в ведомственной системе образования минимальные проходные баллы ЕГЭ ниже, чем в вузы, подведомственные Минобрнауки России. «В штыки» воспринимаются не только предложения по увеличению минимального балла ЕГЭ, но и по установлению еще одного вступительного испытания. Наглядно трудности появления еще одного вступительного испытания показала приемная кампания 2022 года, когда выполнение контрольных цифр приема смогло обеспечить лишь «своевременное» изменение правил приема вузами МВД России путем исключения вступительного испытания «История».

Но нам нельзя опускать руки и следует искать выход из столько печальной ситуации. Причем пути преодоления кризиса лежат на поверхности – в совершенствовании и расширении сферы профориентационной работы.

Считаю, что прошли времена, когда профориентационной работой занимались исключительно сотрудники, которым такое направление деятельности определено должностной инструкцией (должностным регламентом).

Особая роль должна в этой работе отводиться педагогическому составу вуза – не отдельным представителям кафедр, которые постоянно задействованы в днях открытых дверей, привлекаются администрацией образова-

---

<sup>1</sup> Виссема И.Г. Университет третьего поколения: Управление университетом в переходный период. М. : Издательство «Олима-Бизнес», 2016. 432 с.

<sup>2</sup> Подр.: Пунтус С.А. Профессиональная ориентация на обучение в образовательной организации МВД России (на примере опыта Сибирского юридического института МВД России) // Вестник учебного отдела Барнаульского юридического института МВД России. 2022. № 38. С. 75-79.

тельной организации к мероприятиям со школьниками или, в конце концов, «уговариваются» для участия в разовых профориентационных событиях.

Каждое подразделение должно вступить в это направление работы в лучших традициях соцсоревнований. Все кафедры обладают кадровым потенциалом и возможностями по созданию собственных мероприятий профориентационной направленности, которые позволяют быть визитной карточкой образовательной организации, – от олимпиадного движения до шефства отдельных классов обычных школ.

За последние 3 года Сибирский юридический институт МВД России стал образцом для многих образовательных организаций по разнообразию форм профессиональной ориентации молодежи, знакомству со службой в органах внутренних дел и обучением в ведомственном вузе. Эта деятельность уже начинает приносить плоды, но останавливаться нельзя. Только системность и наступательность в сфере профориентации, апробация ее новых форм, вовлеченность в данный процесс представителей практических органов, обращение ко всем потенциальным кандидатам на обучение, в том числе обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования, могут исправить проблемы комплектования переменным составом.

Анализ системы внутренней оценки качества образования образовательных организаций МВД России заставляет по-новому взглянуть и на эффективность работы вузов сквозь призму удовлетворенности выпускниками со стороны «заказчиков», т.е. территориальных органов МВД России.

Следует констатировать, что имевшаяся система оценки руководством органов, организаций, подразделений МВД России качества подготовки выпускников вузов МВД России, а также результатов анкетирования самих молодых специалистов, к сожалению, в настоящее время упразднена.

Каждой образовательной организации приходится самостоятельно организовывать изучение мнения руководителей своих выпускников. Ведь отзывы руководителей о качестве подготовки выпускников, имеющиеся в наличии образовательной организации МВД России, в том числе полученные вузом самостоятельно, подлежат обязательному анализу и обобщению; на их основе вносятся коррективы в организацию и содержание образовательного процесса<sup>1</sup>.

Безусловно, у вузов нет иного выхода, кроме как заниматься такой работой, пусть и без какой-либо системности. Но ведь следует учитывать и интересы практических органов! Традиционно одним и тем же подразделениям приходится регулярно обобщать абсолютно разные запросы каждой

---

<sup>1</sup> Навоева Н.В. Итоги оценки руководством органов, организаций, подразделений МВД России качества подготовки выпускников Сибирского юридического института МВД России, а также результатов анкетирования молодых специалистов (2022 год выпуска) // Научный компонент. 2023. № 2(18). С. 119-132.

образовательной организации. Такой подход к рассматриваемому направлению деятельности, несмотря на важность, является нерациональным, требующим немедленного пересмотра, в том числе изменения ведомственных нормативных правовых актов. Считаю, что создание единой системы мониторинга качества выпускников – важнейшая задача МВД России. Причем очень интересной видится и разработка отдельного сегмента в отношении выпускников суворовских военных училищ МВД России, ставших курсантами ведомственных вузов.

Современная система образования находится в режиме постоянной трансформации, ставит перед ведомственными образовательными организациями вопросы, которые не имеют однозначного решения, а МВД России не успевает произвести оценку новых образовательных отношений, выработать единые подходы к пониманию регулярно появляющихся течений в русле образования. В этой связи ведомство возлагает особые надежды на УМС МВД России.

Но вновь, как и год назад, обращаясь к работе секций, следует признать, что последние не оправдывают возложенных на них ожиданий:

– некоторые важнейшие вопросы, имеющие острый, проблемный и дискуссионный характер, не включаются в повестку работы секций; а доминирование дежурных вопросов, не имеющих актуальности для всей системы подготовки кадров органов внутренних дел, стало обыденной практикой;

– решения по ряду ключевых вопросов принимаются со значительным опозданием. Так, только в текущем году своевременного разрешения не получили: разработка рекомендуемых учебных планов для набора 2024 года в связи с принятием новых примерных программ профессиональной подготовки по должности служащего «Полицейский», порядок корректировки программ среднего профессионального образования в связи с изменениями федеральных государственных образовательных стандартов и др.

– решения секций не подвергаются никакой корреляции, что приводит к разному пониманию одних и тех же вопросов (например, по наполнению рабочих программ учебных дисциплин и т.д.).

Следует констатировать и нерешительность секций, при которой ряд нужных и важных решений остается незавершенным, не получив утверждения (одобрения) со стороны ГУРЛС МВД России. Сложившаяся ситуация приводит к противоречиям (расхождению) между решениями УМС МВД России и результатами инспекторских и контрольных проверок ведомственных вузов.

Современное образование невозможно представить без процессов цифровизации: развития цифровых сервисов, модернизации ИТ-инфраструктуры, управления data-данными, формирования цифровой культуры преподавателей и сотрудников вуза.

При этом продолжает сохраняться «цифровая феодальная раздробленность» образовательных организаций МВД России. Особенно ярко она проявляется при выборе программного обеспечения, на базе которого формируется и функционирует электронная информационно-образовательная среда (далее – ЭИОС). Каждая образовательная организация тратит значительные финансы, заключая госконтракты с различными разработчиками программ – системы «Магеллан», «Элинос», «Апекс-ВУЗ» и др.

Но разные форматы ЭИОС, возможности ввода и вывода информации, наполнение элементов среды и многое другое вряд ли может устраивать ведомственную систему образования в целом. Ведь ли наряду со значительным финансовым эффектом будет соблюдаться и единообразие для всех образовательных организаций, что упростит в том числе и возможности ведомственных проверок деятельности учреждений (инспекторских, контрольных и т.д.)<sup>1</sup>.

Каждый вуз в одиночку продолжает бороться с «ветряными мельницами цифровизации» в сложнейших условиях, таких как значительное несовершенство имеющихся программных решений, слабая техническая поддержка создателей имеющихся программ обеспечения образовательного процесса, отсутствие в штате технических подразделений программистов и инженеров, способных, если не разрабатывать самостоятельное цифровое решение, то находить с разработчиками программ точки соприкосновения, позволяющие обеспечить функционирование ЭИОС, и др.

Мною обращено внимание лишь на некоторые проблемы, имеющие место в системе ведомственного образования. Не менее принципиально решить и иные вопросы, такие как:

– проблема регионализма подготовки кадров, которая остро стоит с момента массового закрытия филиалов вузов МВД России и передачи центров профессиональной подготовки от территориальных органов МВД России образовательным организациям;

– малочисленность наборов на очную форму обучения, которая не позволяет закрыть кадровые потребности территориальных органов МВД России;

– неудовлетворительная работа по укомплектованию педагогических кадров, обостренная значительным снижением остротности вузов и неравномерной педагогической нагрузкой из-за дисбаланса образовательных программ.

---

<sup>1</sup> Подр.: Пунтус С.А. Актуальные вопросы функционирования ЭИОС в образовательных организациях МВД России: проблемы и пути решения // Современные информационные технологии в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : сборник научных трудов всероссийской научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 26 апреля 2024 года. Ростов-на-Дону : Ростовский юридический институт МВД РФ, 2024. С. 70-75.

И список этих проблем можно продолжать.

В рамках УМФ предстоит проделать большую работу по обсуждению заявленных вопросов, дополнив их направлениями воспитательной и научной работы педагогического состава. Участникам форума предстоит обратиться и актуальным вопросам подготовки иностранных специалистов, поделиться опытом работы с этой особой категорией обучающихся.

Полагаю, что ответы на большинство уже поставленных и предстоящих к обсуждению вопросов получат ответ, а система ведомственного образования оправдает все возлагаемые на нее надежды и ожидания.

*Дудина Н.А.,*

кандидат юридических наук, доцент

Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

#### **ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

*Человек не может жить на свете, если у него нет впереди ничего радостного. Истинным стимулом человеческой жизни является завтрашняя радость*  
*Антон Семенович Макаренко*

Понятие «мотивация» широко используется в современном мире и применимо в различных сферах жизни. В психологии управления под мотивацией принято понимать психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, а также его способность деятельно удовлетворять свои потребности. Получается, что мотивация напрямую зависит от наших интересов и потребностей. Сложно переоценить роль мотивации в деятельности преподавателя высшей школы, поскольку он на постоянной основе вовлечен в процесс создания образовательного контента, научных исследований, воспитательного процесса и сам по себе является мотиватором для обучающихся. Мотивация является определяющим фактором эффективности профессиональной деятельности преподавателя, а как следствие, и необходимым условием качества и уровня эффективности процесса обучения в целом<sup>1</sup>.

Традиционно мотивацию делят на внутреннюю (потребности, ценности и др.) и внешнюю (заработная плата, карьерный рост и др.). Рассмотрим каждый вид более подробно.

---

<sup>1</sup> Агафонова М.С., Беломытцева А.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 10-1. С. 132-133.