

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Дата поступления рукописи в редакцию: 09.07.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-8-612-615

Дата принятия рукописи в печать: 30.07.2026 г.

ЦЫМБАЛОВА Дарьяна Юрьевна,
заместитель начальника факультета подготовки
сотрудников для подразделений по работе с личным
составом Санкт-Петербургского университета МВД России,
кандидат юридических наук, полковник полиции,
e-mail: Lukapon@bk.ru

К ВОПРОСУ О ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ФОРМАХ И СПОСОБАХ ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. Автор в своей научной статье проводит анализ форм и методик обучения и акцентирует внимание на предположение о положительной корреляции между применением разработанной педагогической стратегии и уровнем формирования социальной ответственности у молодых сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: метод, обучение, потенциал, работоспособность, знания, профессиональная мобильность, профессиональный рост, уникальность.

TSYMBALOVA Daryana Yuryevna,
Deputy Head of the Faculty of Staff Training for Personnel
Management Units Saint Petersburg University of the Ministry of
Internal Affairs of Russia , PhD in Law, Police Colonel

ON THE ISSUE OF PEDAGOGICAL FORMS AND METHODS OF TRAINING YOUNG POLICE OFFICERS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Annotation. In his scientific article, the author analyzes the forms and methods of teaching and focuses on the assumption of a positive correlation between the application of the developed pedagogical strategy and the level of social responsibility formation among young law enforcement officers.

Key words: method, training, potential, efficiency, knowledge, professional mobility, professional growth, uniqueness.

В настоящее время наблюдается активная разработка и внедрение механизмов, направленных на оптимизацию процесса адаптации и профессионального становления молодых кадров во всех отраслях экономики.

Особое внимание уделяется разработке систем закрепления молодых специалистов в организациях и стимулированию их профессионального роста.

Данный подход обусловлен пониманием важности эффективного использования потенциала молодых специалистов для устойчивого развития страны.

Такая тенденция связана с естественным процессом старения кадрового состава и уходом

высококвалифицированных специалистов, обладающих богатым опытом и уникальными практическими навыками.

Молодые сотрудники, несмотря на ограниченный профессиональный опыт, отличаются актуальными знаниями, высокой работоспособностью и профессиональной мобильностью.

Тем не менее, полученное среднее профессиональное или высшее образование обеспечивает лишь базовый уровень подготовки, который требует дальнейшего развития и конкретизации в условиях реальной профессиональной деятельности.

Необходимо учитывать, что образовательный процесс, оторванный от практики, формирует

преимущественно обобщенные представления и навыки, требующие адаптации к специфике конкретной профессиональной сферы.

Вследствие этого возникает необходимость в создании системы непрерывного образования, обеспечивающей преемственность между образовательными учреждениями и организациями, в которых молодые специалисты реализуют свой профессиональный потенциал.

Активно развиваются методы неформального повышения квалификации, применяемые в различных профессиональных сферах, параллельно с совершенствованием формальных образовательных практик. Интеграция формального и неформального обучения признаётся приоритетным направлением профессионального развития специалистов, особенно молодых сотрудников, для которых актуальна задача синтеза теоретических знаний и практического опыта.

Развитие профессиональных компетенций работников сферы образования все чаще выходит за рамки формального образования.

В качестве иллюстрации можно привести такие инструменты неформального обучения, как профессиональные ассоциации, онлайн-платформы и конкурсы профессионального мастерства.

Несмотря на отсутствие строгой регламентации, такой подход к обучению обладает определенной организованностью и предоставляет обучающимся значительную автономию в выборе форм, методов и технологий, наиболее соответствующих их индивидуальным потребностям [1].

Неформальное образование обладает рядом преимуществ, ключевым из которых является возможность быстрого освоения компетенций, необходимых для жизнедеятельности и профессиональной реализации [2].

Для организации такого обучения используется широкий спектр методов, включая: наставничество, тренинги, видеокурсы, работу в группах, семинары, обучение через практическую деятельность, участие в проектах, вебинары и стажировки. Перечисленные методы могут быть применены как непосредственно на рабочем месте, так и в рамках специализированных программ повышения квалификации.

В различных источниках отмечается, что неформальное обучение является эффективным инструментом саморазвития, самореализации и формирования духовно-нравственных качеств у молодых специалистов [3].

Однако потенциал такого обучения распространяется и на лиц старшего поколения, для которых оно может быть реализовано, например, через «просмотр телепередач, кинофильмов, по-

сещение концертов, лекций и бесед» [4].

Кроме того, указанный вид обучения способствует не только повышению социальной и интеллектуальной активности личности, но и оказывает позитивное влияние на продолжительность жизни.

Таким образом, неформальное образование можно охарактеризовать как высокоэффективный, многогранный и практико-ориентированный метод обучения, способный адаптироваться к изменяющимся условиям современности и отвечать на актуальные общественные запросы [5].

В рамках профессиональной подготовки сотрудников МВД России рекомендуется использовать неформальные методы обучения для развития компетенций в сфере профилактики девиантного и аддиктивного поведения молодежи, а также в области физической подготовки.

Аналогичные рекомендации применимы и к сотрудникам уголовно-исполнительной системы для предотвращения насилия в отношении осужденных [6]. Особо отмечается необходимость внедрения неформального обучения руководящего состава ОВД с целью развития лидерских качеств [7].

В целом неформальное обучение способствует развитию позитивных личностных качеств, формированию необходимых компетенций, приобретению новых знаний и тактических навыков у сотрудников правоохранительных органов.

К числу ограничений неформального обучения относят отсутствие формализованных процедур оценки освоенных компетенций, а также отсутствие документального подтверждения прохождения обучения и валидации полученных знаний. Подобный подход к повышению квалификации наиболее широко применяется в профессиональных сферах характеризующихся меньшей степенью регламентации и субординации.

Но стоит отметить, что деятельность правоохранительных органов, в отличие от ряда других профессиональных сфер, характеризуется строгой вертикальной субординацией и регламентированным процессом профессиональной подготовки.

В виду чего, для сотрудников данной группы первостепенное значение приобретает формализованное повышение квалификации, осуществляемое посредством освоения специализированных образовательных программ.

В частности, нормативные акты Министерства Внутренних Дел Российской Федерации, такие как приказ «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [8], предусматривают обязательное повышение квалификации сотрудников не реже, чем

один раз в пятилетний период, что реализуется в соответствии с утвержденными министерством планов и конкретных графиков, разрабатываемых руководителями соответствующих подразделений.

В свою очередь, нормативные правовые акты, которые регулируют деятельность сотрудников полиции, определяет наличие дополнительного профессионального образования в качестве приоритетного критерия при формировании кадрового резерва и замещения должностей и поэтому повышения качества программ дополнительного профессионального образования посредством включения в них модулей, ориентированных на развитие лидерских компетенций и формирование социально-ответственного поведения сотрудников полиции, является более чем актуальной.

Высокий уровень адаптивности системы дополнительного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов является залогом их способности эффективно противостоять возникающим социальным вызовам, способствуя укреплению нравственных устоев личности.

В сфере профессионального развития сотрудников органов внутренних дел актуальна проблема баланса между необходимостью постоянного повышения квалификации и неизбежными временными и психологическими затратами.

В виду данной проблематики, ряд специалистов в данной области, обозначают повышенную эффективность модульного обучения, интерактивных занятий, а также виртуальных дискуссионных платформ.

Ориентирование в широком многообразии образовательных программ представляет собой существенную проблему для специалистов, находящихся на начальном этапе профессионального пути, по причине чего, справедливо делать акцент на роли руководителя в процессе профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел, возлагая на него ответственность за выявление перспективных кадров и их ориентированную подготовку к замещению руководящих должностей.

В соответствии с представленным анализом исследований, стоит изучить методический инструментарий, направленный на развитие личностно-профессиональных качеств молодых сотрудников и способствующий формированию у них социальной ответственности.

Некоторые ученые, в рамках исследований, посвященных педагогической поддержке молодых сотрудников полиции, выделяют следующие стратегические направления: оптимизация процесса их профессиональной ориентации, созда-

ние организационно-педагогических условий, способствующих успешной профессиональной адаптации, и оказание педагогической помощи в развитии профессиональной компетентности.

Важным направлением современных исследований является оптимизация правового обеспечения деятельности сотрудников правоохранительных органов, включающая совершенствование нормативно-правовой базы и организационных механизмов, направленных на адаптацию и закрепление молодых кадров в системе органов внутренних дел.

В своих исследованиях, посвященных психологическому сопровождению молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе их профессиональной адаптации, стоит применять интерактивные методы, такие как ролевое моделирование, групповые дискуссии, разбор профессиональных кейсов и социально-психологические тренинги, эти методики характеризуются универсальностью и широким спектром применения как в психологической подготовке, так и в педагогической практике, способствуя развитию коммуникативных навыков, рефлексии, мотивации и других личностных качеств и способностей.

В заключении исследования, стоит отметить, что применение исключительно педагогических или только психологических инструментов для развития социальной ответственности оказывается неэффективным.

Кроме того, актуальна и интеграция тактической и физической подготовки, включающей упражнения, направленные на повышение выносливости и развитие волевых качеств молодых специалистов.

Список литературы:

- [1] Есешкин К.И. Идентификация понятия неформальное образование в отечественной и зарубежной научной литературе / К.И. Есешкин // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. - 2019. - № 4 (44). - С. 60-64.
- [2] Ефимова Г.З. Парадоксы неформального образования студенческой молодежи // Г.З. Ефимова и др. / Интеграция образования. - 2019. - Т. 23. - № 2 (95). - С. 303-321.
- [3] Якушкина М.С. Кураторство как способ активизации неформального образования молодежи / М.С. Якушкина // Человек и образование. - 2015. - № 3 (44). - С. 128-132.
- [4] Черникова Е.Г. Неформальное образование граждан старшего поколения в сфере досуга / Е.Г. Черникова // Балканское научное обозрение. - 2019. - № 3. - № 1 (3). - С. 18-20.
- [5] Кичерова М.Н. Неформальное образование на современном этапе: экспертное мнение /

М.Н. Кичерова, Е.О. Муслимова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. - 2020. - Том 6. - № 1 (21). - С. 64-85.

[6] Боршевский А. Проект «все вместе скажем нет пыткам в Молдове: гражданское общество против пыток»: проведение семинаров среди сотрудников пенитенциарных учреждений, полиции и психиатрических лечебниц Республики Молдова / А. Боршевский, Б. Сосна // *Suprematia Dreptului*. - 2019. - № 3. - С. 26-35.

[7] Шумилина И.В. Саморазвитие руководителя органов внутренних дел Российской Федерации в современных условиях / И.В. Шумилина // *Коченовские чтения-2020. Психология и право в современной России*. - 2020. - С. 200-202.

[8] Приказ МВД России от 2 февраля 2024 г. № 44 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472049/ (дата обращения : 21.08.2024).

References:

[1] Esehkin K.I. Identification of the concept of informal education in domestic and foreign scientific literature / K.I. Esehkin // *Bulletin of Shadrinsk State Pedagogical University*. - 2019. - No. 4 (44). - P. 60-64.

[2] Efimova G.Z. Paradoxes of informal education of student youth // G.Z. Efimova et al. / *Integration of education*. - 2019. - Vol. 23. - No. 2 (95). - P. 303-321.

[3] Yakushkina M.S. Curatorship as a way to activate informal education of young people / M.S. Yakushkina // *Man and education*. - 2015. - No. 3 (44). - P. 128-132.

[4] Chernikova E.G. Non-formal education of older citizens in the field of leisure / E.G. Chernikova // *Balkan Scientific Review*. - 2019. - No. 3. - No. 1 (3). - P. 18-20.

[5] Kicherova M.N. Non-formal education at the present stage: expert opinion / M.N. Kicherova, E.O. Muslimova // *Bulletin of Tyumen State University. Socio-economic and legal studies*. - 2020. - Vol. 6. - No. 1 (21). - P. 64-85.

[6] Borshevsky A. Project "Let's all say no to torture in Moldova: civil society against torture": conducting seminars among employees of penitentiary institutions, police and psychiatric hospitals of the Republic of Moldova / A. Borshevsky, B. Sosna // *Suprematia Dreptului*. - 2019. - No. 3. - P. 26-35.

[7] Shumilina I.V. Self-development of the head of the internal affairs bodies of the Russian Federation in modern conditions / I.V. Shumilina // *Kochenovskie Readings-2020. Psychology and Law in Modern Russia*. - 2020. - P. 200-202.

[8] Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia dated February 2, 2024 No. 44 "On approval of the Procedure for organizing the training of personnel to fill positions in the internal affairs bodies of the Russian Federation" // SPS "Consultant Plus". URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_472049/ (date of access: 08/21/2024).

