

# ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МВД КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



**ИССЛЕДОВАНИЕ  
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ  
МВД КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Данный аналитический документ является результатом исследования системы подготовки кадров в органах внутренних дел Кыргызской Республики, проведенного общественным объединением «Гражданский союз» и привлеченными экспертами в рамках проекта «Продвижение правозащитных аспектов в деятельности органов внутренних дел Кыргызской Республики через развитие независимых форм контроля и исследований», осуществляемым при поддержке Фонда «Сорос - Кыргызстан». Данная публикация предназначена для органов государственной власти и должностных лиц, вовлеченных в выработку и реализацию политики в области функционирования органов внутренних дел и системы подготовки кадров в органах внутренних дел, а также всех заинтересованных в данной теме.

**Авторский коллектив и  
проектная группа:**

**Сергей Сидоров**  
(международный эксперт),  
**Эрлан Нурланов,**  
**Диана Макембаева,**  
**Урмат Казакбаев** (сопредседатель),  
**Тимур Шайхутдинов**  
(сопредседатель, руководитель проекта)

Информация в данной публикации не обязательно отражает позицию Фонда «Сорос-Кыргызстан».



# ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МВД КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ОО «ГРАЖДАНСКИЙ СОЮЗ»  
БИШКЕК, 2019



**Авторский коллектив выражает  
благодарность:**

Министерству внутренних дел (МВД) Кыргызской Республики и всем принимавшим участие и оказавшим содействие в организации исследования сотрудникам и ветеранам органов внутренних дел, преподавателям и курсантам учебных заведений МВД, а также отдельно руководству Академии МВД и Республиканского учебного центра МВД за обеспечение доступа при проведении исследования;

представителям национальных правозащитных институтов и организаций гражданского общества Кыргызстана за участие в исследовании: Акыйкатчы (Омбудсмен) Кыргызской Республики, Национальный центр Кыргызской Республики по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, Центр восстановления семьи «Альтернатива», ОФ «Инсан-Поколение», ОФ «Кылым-Шамы», ОФ СПИД фонд «Восток-Запад», ОФ «Луч Соломона», ОФ «Позитивный диалог» Ош, «Всемирный женский банк», Ассоциация НПО «Адвокаси Центр по правам человека» и другим НПО;

участникам экспертного круглого стола, прошедшего в городе Бишкеке 28 февраля 2019 года за ценные идеи и анализ предварительных выводов;

Фонду «Сорос-Кыргызстан», в частности директору Правовой программы Нуриане Картанбаевой, координаторам данной программы Тахмине Ашуралиевой, Эмилю Конулькулову за поддержку на всех этапах работы.

сотрудникам и экспертам ОО «Гражданский союз», которые оказывали помощь авторской группе: Галине Давлетбаевой, Анне Зубенко, Нуридину Нуракову и другим.



## Содержание:

Вступительное слово.....	6
1. Краткие результаты.....	8
2. Методология.....	10
3. Видение и ожидания групп интересов.....	14
3.1. Группы интересов: гражданское общество и национальные правозащитные институты.....	14
3.2. Группа интересов: действующие и бывшие сотрудники органов внутренних дел.....	23
4. Система образования МВД КР.....	26
4.1. Общие сведения.....	26
4.2. Группа интересов: руководящий и профессорско-преподавательский состав учебных заведений МВД.....	27
4.3. Группа интересов: курсанты Академии и РУЦ МВД.....	37
5. Краткий обзор международной практики.....	42
6. Предложения и рекомендации.....	48

## Сокращения

КПК	– курсы по повышению квалификации
КР	– Кыргызская Республика
МВД	– Министерство внутренних дел
ОВД	– Органы внутренних дел
ОРТ	– общереспубликанское тестирование
РУЦ	– Республиканский учебный центр МВД



## Урмат КАЗАКБАЕВ

Сопредседатель общественного объединения «Гражданский союз»

Гражданский союз и сеть «Гражданский союз «За реформы и результат» продолжают последовательную работу, нацеленную на становление в Кыргызстане принципиально новой системы обеспечения безопасности личности и общества.

Это задача не из простых, учитывая сохраняющееся сопротивление и отсутствие сильной политической воли на реформы. Тем не менее мы признаем наличие «окна возможностей» для изменений. Связано это, с одной стороны, с запросом общества, а с другой - с тем, что в самом ведомстве постепенно созревает критическая масса сторонников реформ. В этой связи сильная независимая экспертиза позволяет приоткрыть это «окно», обеспечив, как реа-

лизацию точечных мер «здесь и сейчас», так и последующих системных преобразований.

На текущем этапе «Гражданский союз» и привлеченные эксперты обратили внимание на систему подготовки и переподготовки милицейских кадров. Как известно, она вменена в функции Академии МВД и Республиканского учебного центра МВД, хотя только ими не ограничивается, затрагивая всю кадровую политику в органах внутренних дел.

Особенностью проведенного исследования стал сбор и обобщение профессиональных точек зрения групп, которые напрямую знают о том, как организовано обучение. В частности, были изучены мнения сотрудников милиции, работников ведомственных учебных заведений и кадрового аппарата органов внутренних дел, а также представители гражданского общества, в первую очередь те из них, которые занимаются защитой прав человека и продвижением профилактики правонарушений. Изучен также передовой зарубежный опыт. Все это позволило выработать пакет рекомендаций по разным аспектам подготовки и переподготовки милицейских кадров в Кыргызстане.

Стоит подчеркнуть открытость МВД и администраций ведомственных учебных заведений на всех этапах исследования. С их стороны был обеспечен доступ и высказаны заверения в готовности учесть выводы и рекомендации, которые излагаются в настоящем отчете. По этой причине мы благодарны всем должностным лицам органов внутренних дел, которые оказали содействие в этой работе, а также заинтересованным представителям гражданского общества. Гражданский союз готов и впредь оказывать содействие в процессах совершенствования правоохранительной системы.



## Нуриана КАРТАНБАЕВА

Директор правовой программы Фонда «Сорос-Кыргызстан»

За период с момента обретения независимости Кыргызстана вопросы реформирования правоохранительного сектора и судебной системы многократно актуализировались в нашем обществе, и особенно остро в переломные моменты 2005 года и 2010 года.

Это выразилось в форме выражения недоверия граждан к правоохранительной системе и судам. До и после периодов этих социальных взрывов, проблемы проявились в виде жалоб и обращений о нарушениях прав и свобод человека в системе уголовного правосудия в национальные и международные правозащитные институты.

В ответ на эти вызовы, страной был взят последовательный курс на проведение судебно-правовой реформы, где вопросы реформирования органов внутренних дел постоянно остаются в радаре внимания государства и общества.

Центральными задачами реформирования органов внутренних дел в Кыргызской Республике были определены – восстановление уважения к закону в обществе, возвращение доверия населения к милиции, усиление профилактики и превенции, с приоритетной ориентацией на удовлетворение запросов и потребностей безопасности человека и общества.

Достижение данных целей требует отдельного внимания и применения новых подходов в вопросе подготовки и переподготовки профессиональных кадров, как одному из важных элементов формирования системы, основанной на верховенстве права и неукоснительной защите прав человека.

С целью содействия указанным процессам, общественным объединением «Гражданский союз» (сеть «Гражданский союз «За реформы и результат»)), при поддержке Фонда «Сорос-Кыргызстан», было инициировано проведение исследования системы подготовки кадров МВД КР. Проведение данного исследования стало возможным благодаря поддержке и непосредственному участию Министерства Внутренних Дел КР, Академии МВД КР и Республиканского учебного центра МВД КР.

Мы надеемся, что данный аналитический документ станет полезным ресурсом для лиц, принимающих решения и формирующих политику в этой сфере и выражаем благодарность всем партнерам и участникам данного исследования.

# 1.

## КРАТКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Исследование показало, что значительная часть респондентов из числа представителей гражданского сектора считает основной причиной некомпетентных действий сотрудников милиции и нарушений ими прав человека недостаток профессиональных знаний, в частности, положений о правах человека, о профессиональной этике, а также неумение работать с доказательной базой.

Среди других причин респонденты указали системные недостатки, такие как «карательная ориентированность» расследований, неэффективная оценка деятельности органов внутренних дел, текучесть кадров и другие.

В числе положительных моментов в системе профессионального образования кадров МВД были названы: растущая открытость МВД и его структурных подразделений, включая учебные заведения, к сотрудничеству с неправительственными организациями правозащитной направленности; наличие квалифицированного профессорско-преподавательского состава и хорошей учебно-методической базы, а также восприимчивость к отдельным рекомендациям гражданского общества по внедрению новых учебных дисциплин, отвечающим современным реалиям.

Исследование выявило различие в точках зрения представителей гражданского общества и МВД на оценку характера обучения в учебных заведениях, подведомственных министерству. Первые считают его излишне «военизированным», благодаря чему выпускники легче поддаются негативному влиянию той «системы», в которую они затем попадают. Вторые, то есть сотрудники учебных заведений и органов внутренних дел, полагают, что напротив, тем самым у курсантов воспитываются «строевая выправка, дисциплинированность и готовность к тяготам службы», которые, по их мнению, являются необходимыми для будущей успешной работы в милиции.

Областями, в которых требуется принятие мер по улучшению ситуации, названы: отбор кандидатов в учебные заведения МВД, подразумевающий их более тщательную проверку на предмет выявления негативных

наклонностей; связь преподаваемых теоретических знаний с практикой и развитие навыков их применения у обучаемых, а также система обратной связи учебных заведений с органами внутренних дел, которая бы включала в себя сбор и анализ отзывов об уровне профессиональной подготовки выпускников.

Респонденты отметили, что совершенствование системы профессиональной подготовки должно предусматривать обучение новым знаниям и навыкам, отвечающим современным вызовам и явлениям в обществе, таким как: борьба с экстремизмом и терроризмом; работа сотрудников милиции в условиях роста открытости и прозрачности информационного поля, в частности, социальных сетей, благодаря чему непрофессиональные действия милиции становятся предметом широкого обсуждения; внедрение новых технологий в сфере обеспечения безопасности, таких как «Безопасный город», а также изучение вступивших в силу с 1 января 2019 года новых законов КР уголовно-правового блока. Респонденты также отмечали важность совершенствования обучения вопросам профилактики правонарушений.

Были высказаны и более масштабные предложения, такие как пересмотр структуры системы образования МВД в целом для обеспечения ее ступенчатости, где бы Академии отводилась роль учебного заведения по повышению квалификации и переподготовке кадров. Осуществление этого предложения требует соответствующего изменения кадровой политики МВД в части порядка прохождения службы МВД, который бы устанавливал, что каждый принятый на службу сотрудник начинал свою карьеру с рядового состава, а затем, по мере прохождения дополнительного обучения, получал возможность дальнейшего продвижения по службе. Эта точка зрения проговаривалась не только среди опрошенных представителей гражданского общества, но и отдельными представителями учебных заведений МВД.

Другое предложение, выходящее за рамки системы профессиональной подготовки, касалось необходимости пересмотра критериев оценки деятельности ОВД, ориентированных в настоящее время прежде всего на раскрытие преступлений.

## 2. МЕТОДОЛОГИЯ

Методика исследования включала несколько форм сбора и анализа информации для получения объемных и достоверных данных о предмете исследования из разных источников.

### Цели и задачи

Непосредственным предметом исследования является существующая система профессиональной подготовки кадров для органов внутренних дел (ОВД) Кыргызской Республики. Целью исследования является предложение мер по совершенствованию системы профессиональной подготовки сотрудников ОВД на основе ожиданий сотрудников милиции, академической среды МВД и гражданского общества.

В задачи исследования входили:

- определение ожиданий того, как должна функционировать эффективная система профессиональной подготовки сотрудников ОВД, чтобы обеспечить их профессиональную реакцию на обращения граждан, их способность незамедлительно и компетентно решать проблемы в сложных ситуациях, справедливое отношение сотрудников милиции к гражданам, соблюдение ими профессиональной этики и прав человека;
- изучение и анализ существующего положения дел в системе профессиональной подготовки в Кыргызской Республике;
- сопоставление ожидаемого и реального положения дел;
- анализ международного опыта по организации обучения сотрудников полиции;
- разработка рекомендаций по совершенствованию профессиональной подготовки с целью максимального приближения ее качества к ожиданиям общества и лучшим мировым практикам.

### Методика

Методика исследования включала несколько форм сбора и анализа информации для получения объемных и достоверных данных

о предмете исследования из разных источников. В частности, в ходе исследования были проведены глубинные интервью, дискуссии с фокус-группами, анонимные анкетирования, изучение документов и круглый стол. Особое внимание в ходе исследования было уделено изучению мнения гражданского общества, его вовлечению в процесс позитивных изменений, а также вопросам соблюдения прав человека в деятельности органов внутренних дел.

В качестве источников получения информации были определены четыре группы интересов:

- 1) Представители гражданского общества, чья деятельность связана с милицией и работающие в сферах защиты прав человека, противодействия семейному насилию и защиты прав уязвимых групп населения:
  - Представители неправительственных организаций;
  - практикующие адвокаты;
- 2) Сотрудники национальных правозащитных институтов:
  - института Омбудсмана КР
  - Национального центра КР по предупреждению пыток и других жестоких бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания);
- 3) Практики правоохранительной системы из числа действующих и находящихся на пенсии сотрудников МВД КР, в том числе:
  - руководители органов внутренних дел;
  - руководители и сотрудники кадровых подразделений;
  - сотрудники милиции со стажем работы до 3 лет;

- ветераны ОВД, имеющие значительный опыт работы и экспертные знания в области профессиональной подготовки сотрудников МВД;

4) Профессорско-преподавательский состав Академии МВД и командно-преподавательский состав Республиканского учебного центра (РУЦ) МВД, а также руководители кафедр и циклов учебных дисциплин;

5) Курсанты Академии и РУЦ МВД.

Для каждой группы был определен наиболее приемлемый метод исследования (фокус-группы, глубинные интервью или анкетирование) и разработан соответствующий перечень вопросов. Непосредственная выборка респондентов производилась на основе их опыта и компетентности в изучаемых областях. В данной работе применялись преимущественно методы и выборки, присущие качественным видам исследований. Они не подразумевали массовый характер респондентов и статистический анализ полученных данных как основу для заключительных выводов. В то же время, их качественный анализ позволяет с достаточной полнотой показать широкий спектр высказанных мнений, необходимых для всестороннего исследования темы. А количественные обобщения этих мнений по отдельным ключевым показателям (выраженные в диаграммах) способствуют определению доминирующих точек зрения в этих группах. Такой подход был применен к 1-4 группам интересов, в то время как в отношении пятой группы, как самой многочисленной, от представителей которой не ожидалось ответов, основанных на глубоком опыте и экспертных познаниях, был применен количественный метод.

**Диаграмма 1. Количественный состав респондентов, принявших участие в исследовании:**



Исследование было проведено в три этапа:

#### **I этап**

На первом этапе изучены ожидания основных групп интересов. С этой целью были проведены глубинные интервью, одна фокус-группа и анкетирование с представителями всех четырех групп интересов в гг. Бишкек и Ош в отношении их видения того, каким образом должна функционировать система подготовки кадров. Доступ к проведению исследований с сотрудниками МВД и учебных заведений, а также и курсантами был согласован с МВД КР.

#### **II этап**

На втором этапе была изучена существующая система подготовки кадров на предмет соответствия ожиданиям групп интересов. С этой целью были изучены документы, на основании которых функционирует система профессиональной подготовки МВД КР, подходы к обучению, а также подготовка профессорско-преподавательского и командно-преподавательского состава учебных заведений МВД, проведены интервью с ответственными представителями руководящего состава учебных заведений и профессорско-преподавательского состава.

#### **III этап**

На третьем этапе были обобщены рекомендации, высказанные различными группами интересов для приведения системы подготовки кадров в МВД в соответствие с их ожиданиями и лучшими международными практиками. Рекомендации были обсуждены и доработаны посредством малых рабочих групп в рамках круглого стола (28 февраля 2019 г.) с участием представителей тех же групп интересов, что и на I этапе. По итогам III этапа разработаны развернутые рекомендации по совершенствованию системы профессиональной подготовки сотрудников ОВД для последующего предоставления руководству МВД КР, а также иным заинтересованным организациям.

## 3. ВИДЕНИЕ И ОЖИДАНИЯ ГРУПП ИНТЕРЕСОВ

*«Если оценивать работу милиции по пятибалльной системе, я бы поставил им оценку “три”. В сложных ситуациях они просто не знают, как им действовать».*

*Из интервью с представителем гражданского общества*

### 3.1. ГРУППЫ ИНТЕРЕСОВ: ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАВозащитные институты

В ходе исследования были проведены глубинные интервью с представителями различных сегментов гражданского общества, чья деятельность непосредственно связана с милицией в сферах защиты прав человека, в том числе прав уязвимых групп населения и противодействия семейному насилию, а также с практикующими адвокатами.

Задачей опроса представителей этих организаций было узнать «взгляд со стороны», то есть выяснить мнение гражданского общества по поводу того, как оно оценивает работу органов внутренних дел в целом и в особенности в области соблюдения прав человека; какие, с его точки зрения, в ней имеются недостатки и положительные стороны, в чем причина этих недостатков и в какой степени они обусловлены отсутствием у сотрудников тех или иных профессиональных знаний и навыков. Опрос респондентов проводился в городах Бишкек и Ош.

С учетом характера взаимодействия этих организаций и лиц с органами внутренних дел Кыргызской Республики, перед ними были поставлены следующие вопросы:

#### Насколько оперативно и компетентно сотрудники милиции решают проблемы в сложных ситуациях?

Давая общую оценку работе сотрудников милиции, большинство респондентов высказали мнение, что сотрудники не всегда действуют оперативно и компетентно. Так, один из респондентов выразил свое мнени-

ние следующим образом: «Если оценивать работу милиции по пятибалльной системе, я бы поставил им оценку “три”. В сложных ситуациях они просто не знают, как им действовать».

Из конкретных недостатков в работе органов внутренних дел, с которыми они сталкиваются, респонденты отметили следующие: сотрудники не занимаются проблемами людей, у них не хватает знания и умения работать, в частности это касается сотрудников следственного аппарата и оперативных служб, которые, по мнению респондентов, понимают свою задачу как то, чтобы любыми методами доказать виновность подозреваемого. У сотрудников милиции нет понимания, что окончательное решение о виновности принимает суд. Как один из примеров некомпетентности и неоперативности были названы дела о домашнем насилии и изнасилованиях.



Как следует из опроса, респондентов волнует проблема ненадлежащего поведения сотрудников и совершение ими преступлений. Такие случаи вызывают широкий резонанс в обществе. Будучи единичными, они, тем не менее, бросают тень на всю систему органов внутренних дел, подрывают ее имидж и приводят к тому, что граждане теряют доверие к милиции. В качестве примера названы недавние новости о дорожно-транспортном происшествии в Бишкеке, с тяжелыми последствиями, совершенном сотрудником милиции в нетрезвом состоянии<sup>1</sup>.

Что касается последних новшеств в законодательстве Кыргызской Республики<sup>2</sup>, одним из респондентов было высказано мнение, что они могут быть причиной того, что «слабые» сотрудники будут вынуждены уйти из ОВД, так как эти нововведения предъявят повышенные требования к их профессионализму, в то время как оставшихся заставят подходить более грамотно к своим обязанностям.

**Диаграмма 2.**  
Мнение представителей гражданского общества и национальных правозащитных институтов о том, насколько оперативно и компетентно сотрудники ОВД решают проблемы и действуют в сложных ситуациях.

<sup>1</sup> Милиционер был пьян — глава ГУВД Бишкека о смерти женщины в аварии. Видео. ИА Sputnik, 22.01.2019г.: <https://ru.sputnik.kg/video/20190122/1042977101/bishkek-dtp-pyanyj-milicioner-smert-zhenshchina.html>

<sup>2</sup> Принятие новых кодексов уголовно-правового блока



*«Не умея получить доказательства законным путем, сотрудники милиции прибегают к попыткам».*

*Из интервью с представителем гражданского общества*

### Насколько сотрудники милиции соблюдают права человека, уважают честь и достоинство граждан?

**Диаграмма 3.**  
Мнение представителей гражданского общества и национальных правозащитных институтов о том, какие недостатки имеются в поведении сотрудников в области соблюдения прав человека, уважения чести и достоинства граждан.

Респонденты отметили случаи несоблюдения прав человека, нарушения законности и норм милицейской этики со стороны сотрудников патрульно-постовой службы, службы обеспечения безопасности дорожного движения, уголовного розыска и следственных подразделений, причем такие нарушения, по их наблюдениям, чаще совершаются молодыми сотрудниками.

Респондентами отмечено, что, как правило, наиболее достойно сотрудники ведут себя тогда, когда находятся в публичном пространстве, то есть на виду у граждан. Это относится к сотрудникам патрульно-постовой службы. Было также отмечено, что при расследовании преступлений наибольшее количество нарушений прав человека совершается оперативным составом до вступления в процесс адвоката. Значительно меньше, по словам респондентов, в этом отношении имеется претензий к следователям.

В качестве примеров респонденты указали следующее.

Сотрудники не всегда реагируют на заявления и сообщения граждан. Наряду с принятием оперативных мер по сообщениям, бывают случаи, когда сотрудники не принимают заявления, ссылаясь на то, что это «не мое дело, не моя территория», либо не принимают по ним должных мер. Одним респондентом был приведен пример личного обращения в ОВД и необоснованного отказа в приеме заявления. Другой пример описывает случай, когда сотрудники милиции, вместо пресечения правонарушения, ответили смехом на вызывающее поведение в отношении лиц из числа этнического меньшинства.

Респонденты отметили случаи незаконного доставления лиц в территориальные ОВД, то есть без оформления соответствующих процессуальных документов, что значительно осложняет последующую работу адвоката по защите их прав и законных интересов. Лица, с которыми общались респонденты по характеру своей правозащитной деятельности, заявляли им о грубости и применении к ним силы сотрудниками милиции.

Больше нарушений прав человека совершается в отношении тех задержанных, у которых нет адвоката. К ним могут применяться обман, шантаж и другие методы, чтобы добиться признания. Подозреваемых иногда допрашивают как свидетелей, хотя есть достаточные основания для их подозрения, и поэтому не уведомляют их о правах подозреваемого, но предупреждают об ответственности за дачу ложных свидетельских показаний. Имеют место случаи допроса в качестве свидетелей членов семьи подозреваемого без уведомления их о праве не сви-

детельствовать против своих родственников.

Бывают случаи, когда сотрудники не соблюдают права потерпевших, говоря им, что те сами виноваты в том, что с ними случилось, и разными способами препятствуют участию адвоката на стороне потерпевших.

Одной из задач милиции является поддержание общественного порядка и защита демократических свобод при проведении демонстраций протеста, митингов и других массовых мероприятий. В этой связи респондентами было отмечено, что в последнее время в таких случаях сотрудники милиции действовали в целом в рамках закона. В то же время, они отметили, что в ходе протестов сотрудникам милиции сложно быть между сторонами конфликта и иногда вместо соблюдения законного механизма ими применяется сила. По мнению респондентов, это происходит из-за того, что сотрудники считают, что «смогут легче и быстрее решить проблему, если задержат участников протеста, доставят их в ОВД и составят протоколы, чем будут действовать спокойно и последовательно».

Другими вопросами, на которые обратили особое внимание практически все респонденты, было соблюдение милицейской этики, а также культура общения с гражданами и общественными институтами. В числе недостатков были указаны: случаи грубости по отношению к гражданам, обращение на «ты» к заявителям, потерпевшим и даже адвокатам, стремление при общении показать свое превосходство. Один из респондентов заметил, что «когда они обращаются очень грубо с гражданином, то тот теряется, и от этого сотрудник думает, что человек совершил преступление».

**«Непрофессионализм сотрудников и карательный настрой системы – это одни из главных причин жестокости и дискриминации».**

*Из интервью с представителем гражданского общества*

Вместе с тем, в своих ответах респонденты отметили, что в последнее время они наблюдают позитивные сдвиги в плане соблюдения этики, поскольку сотрудники милиции «боятся ответственности» и «начали дорожить своим рабочим местом».

Подавляющее большинство респондентов подтвердили случаи дискриминации, допускаемой сотрудниками милиции. В качестве одного из примеров такой дискриминации было названо предвзятое отношение к иностранцам и некоторым этническим группам, проживающим в отдельных районах Кыргызстана. Дискриминации, по словам респондентов, подвергаются так называемые уязвимые группы и меньшинства, в которых сотрудники милиции зачастую видят потенциальных правонарушителей. Некоторые респонденты привели примеры дискриминации в зависимости от социального статуса человека, то есть вымогательство денежных средств у бизнесменов, жестокость и унижение в отношении малоимущих, которые «не могут откупиться и у кого нет связей», отметив в то же время, что так поступают далеко не все сотрудники и что в настоящее время наблюдается снижение дискриминации.

**Почему сотрудники милиции нарушают права человека, допускают дискриминацию, жестокое или унижающее обращение с гражданами, коррупцию?**

**«Стоит нам обучить одних сотрудников, как их переводят в другие службы. С теми, кто приходит на их место, надо все начинать с начала».**

*Из интервью с представителем НПО*

Респонденты назвали широкий спектр причин условий возникновения и существования этих негативных явлений. При этом многие приводили целый ряд факторов. В обобщенном виде их можно представить следующим образом.

На первом месте большинство респондентов отметило недостаточный профессионализм, то есть отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков. Именно этим значительная часть респондентов объяснила случаи применения пыток в отношении задержанных и подозреваемых. По их мнению, сотрудники милиции, в основном оперативный состав, не умея собрать доказательства законным путем, стараются «выбить» признательные показания.

В качестве другой группы причин были названы системные недостатки, то есть:

Во-первых, внутренняя атмосфера в органах внутренних дел и то окружение, в которое попадают молодые сотрудники. По образному выражению респондентов, система «съедает», «ломает» порядочных людей, вызывает «психологическое выгорание». В ней есть «карательный настрой», поэтому в пришедших на службу сотрудников закладываются определенные стереотипы, например, «видеть в подозреваемом заведомо плохого человека», «сложившиеся годами привычки, что обязательно надо ударить, унижить».

Во-вторых, это несовершенная система оценки работы ОВД и отдельных сотрудников и составленная на ее основе отчетность, в которой основным показателем продолжает оставаться процент раскрываемости преступлений. По словам одного из респондентов, эта система «порождает преступления, потому что раскрывать надо через преступления. Если на участке спокойно, то участковый не может быть спокоен, потому что руководство требует раскрытия преступлений [которых нет]». И поэтому правонарушения создаются искусственно. Респонденты отметили отсутствие четких индикаторов оценки качества работы. Многие факторы

не учитываются. Как сказал в интервью один из респондентов, исходя из существующих критериев оценки, «им самим кажется, что они работают эффективно, а на наш взгляд – нет». Значительная часть респондентов уверена, что именно эти системные недостатки являются основной причиной нарушений прав человека сотрудниками милиции, а не отсутствие профессиональных знаний.

Как отрицательный фактор, влияющий на профессионализм сотрудников, респонденты отметили высокую текучесть кадров. Сотрудники, обученные на проведенных неправительственными организациями курсах, переводятся в другие подразделения, и на их место приходят другие, которых нужно обучать заново.

По мнению ряда респондентов, немаловажную роль в профессиональном поведении сотрудников и проявлении ими дискриминации играют их личностные качества, а именно – такие психологические черты, как «отсутствие человеческих ценностей», «жестокость по характеру», также определенные стереотипы и личные предубеждения, в том числе и религиозного характера.

В числе других факторов респондентами были названы:

- незнание своих прав самими гражданами;
- низкая заработная плата сотрудников милиции;
- недостаточный контроль и мониторинг работы ОВД.

**Диаграмма 4. Мнение представителей гражданского общества и национальных правозащитных институтов о причинах дискриминации, жестокости и нарушения прав человека сотрудниками милиции (некоторые респонденты называли несколько причин):**



#### **Каких профессиональных знаний не хватает работникам милиции в целом?**

Отвечая на этот вопрос, респонденты чаще всего отмечали недостаточное знание сотрудниками милиции прав человека, действующего законодательства, этики и навыков общения.

Говоря о правах человека, они отметили, что сотрудники, помимо незнания общих положений, не знают конкретных международных норм в этой сфере, связанных с уголовным правосудием. Ряд респондентов высказал свое мнение о том, что хотя сотрудники и знают концепцию прав человека, но не во всем с ней согласны, считая ее теорией, искусственно навязываемой им извне и неприменимой на практике.

**Диаграмма 5. Мнение представителей гражданского общества и национальных правозащитных институтов о том, каких знаний и навыков не хватает сотрудникам милиции:**



Следующим значительным пробелом в знаниях сотрудников респонденты считают незнание норм этики и отсутствие навыков общения, в том числе умения говорить и слушать.

В числе недостатков из области профессиональных знаний респонденты назвали недостаточное знание уголовно-правовой процедуры, новых изменений в законодательстве, а также неумение анализировать закон, чтобы корректировать свое поведение в соответствии с этими изменениями, незнание оперативной теории, неумение работать с доказательной базой, неумение заполнить необходимые документы при задержании, незнание своих служебных обязанностей.

Респонденты также отметили недостаток таких знаний, как низкая общая образованность и грамотность, отсутствие психологической подготовки и умения действовать в кризисных ситуациях, недостаточная информированность о гендерных вопросах и о том, как оказать консультативную помощь потерпевшим, в том числе от посягательств на сексуальной почве. В качестве пробела в знаниях называлось также неумение проводить профилактические мероприятия и отчитываться перед населением в неформальной обстановке, «не зачитывая по бумажке», так, чтобы это была настоящая подотчетность, которая повышает доверие населения к милиции.

**Что имеется положительного  
в существующей системе  
профессиональной подготовки кадров  
МВД?**

В качестве положительных моментов респондентами было отмечено следующее:

- Растущая открытость органов внутренних дел для сотрудничества и обучения. Это, по словам респондентов, касается самого Министерства, территориальных органов и учебных заведений. Респонденты отметили, что МВД всегда одобряет предложения по обучению сотрудников неправительственными организациями. Вот отзывы некоторых респондентов на этот счет: «они готовы и хотят меняться», «раньше они были совсем закрытыми и военизированными, а сейчас открытость повысилась и у руководства, и у рядовых», «появилась тяга к знаниям среди инспекторов, мы преодолели стену непонимания», «Академия просит нас обучить преподавателей новым интерактивным методикам обучения».
- Квалифицированный профессорско-преподавательский состав. Это было подчеркнуто несколькими респондентами, которые отметили его опытность и высокую компетентность.
- Хорошая учебно-методическая база, имеющаяся в Академии МВД.
- Введение в программу обучения новых предметов, отвечающих современным реалиям.

*«В учебных заведениях МВД совсем  
молодому человеку, не видавшему жизни,  
прививаются элементы солдата, работа.  
Он всегда чувствует себя правым».*

*Из интервью  
с представителем гражданского общества*

**Каковы основные недостатки системы  
профессиональной подготовки  
сотрудников МВД?**

В числе основных недостатков, характерных для системы профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в целом, респонденты отметили:

- недостаточный уровень психологического отбора кандидатов на предмет выявления наклонностей, недопустимых для сотрудников милиции;
- упор на приобретение знаний, а не на развитие навыков, которые подразумевают умение применять эти знания на практике;
- обучение знанию законов, а не их пониманию, то есть умению правильно применять на практике;
- карательно-ориентированный характер изучения уголовной процедуры и роли правоохранительных органов;
- «военизированность» учебных заведений МВД, которая способствует тому, что выпускники легче поддаются негативному влиянию той «системы», в которую они затем попадают.

**3.2. ГРУППА ИНТЕРЕСОВ:  
ДЕЙСТВУЮЩИЕ И БЫВШИЕ  
СОТРУДНИКИ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В ходе исследования были проведены глубинные интервью и одна фокус-группа со следующими категориями респондентов:

- руководителями органов и подразделений органов внутренних дел;
- сотрудниками кадровых подразделений ОВД;
- бывшими сотрудниками – ветеранами милиции;
- сотрудниками со стажем работы в ОВД до 3-х лет.

Опрос респондентов проводился в городах Бишкек и Ош.

Основной целью опроса этих респондентов было узнать их мнение о том, насколько молодые сотрудники подготовлены к практической работе, как идет процесс адаптации выпускников различных учебных заведений, как входящих в систему МВД, так и других, к условиям службы, а также мнение респондентов о системе профессиональной подготовки кадров МВД.

Респонденты прежде всего отметили большую текучесть кадров в системе органов внутренних дел среди молодых сотрудников, особенно в течение первого года после начала службы в ОВД. Респонденты объяснили это тем, что сотрудники оказываются неподготовленными к тем трудностям, с которыми им приходится сталкиваться, а именно – низкая заработная плата, слабая социальная защищенность, большая служебная нагрузка и недостаточное материально-техническое обеспечение, которое

*«Молодые сотрудники часто увольняются из органов, так как раньше не представляли себе эту систему изнутри».*

*Из ответов респондентов*

вынуждает сотрудников порой оплачивать служебные расходы из своих личных средств. Принимая решение об увольнении из органов внутренних дел, они поясняют руководству, что не знали раньше о таких условиях работы. Это в большей мере касается выпускников учебных заведений, не входящих в систему МВД. Среди выпускников Академии МВД и РУЦ процент увольняющихся меньше, так как, по словам респондентов, они имеют не только лучшее представление о требованиях служебной дисциплины и строевую подготовленность, но и уже несколько лет милицейской выслуги лет, которую им «жалко терять».

Говоря о знаниях и навыках выпускников, респонденты отметили, с одной стороны их хорошую теоретическую подготовленность, а с другой – недостаток практических навыков, который им приходится восполнять на начальном этапе работы.

По словам респондентов, институт наставничества, установленный соответствующей нормативной базой МВД, работает недостаточно эффективно. Из-за большого оттока сотрудников из ОВД и частых кадровых перестановок, в подразделениях не хватает опытных специалистов, которые могли бы успешно выполнять роль наставников. Кроме этого, как отметил один из респондентов, при обращении за поддержкой к старшим товарищам, те более склонны помогать тем, с кем у них есть родственные или дружеские связи.

*«Стараясь применить закон и вписаться в план, не задумываясь об этике и правах человека».*

*Из ответов респондентов*

Отмечена была и недостаточная подготовленность выпускников к новым тенденциям в развитии преступности и к новым вызовам в работе, таким как, например, широкое использование гражданами видеозаписи действий сотрудников милиции для защи-



ты своих прав. В этих ситуациях сотрудники теряются и иногда предпочитают не принимать меры к нарушителям, так как не уверены, что смогут действовать в полной мере профессионально и боятся понести ответственность в случае совершения ошибок.

Респонденты отметили, что в целях закрепления навыков и ознакомления с новыми законами во всех подразделениях функционирует система профессиональной подготовки. В соответствии с приказами МВД, ответственность за ее организацию возложена на сотрудников кадрового аппарата. Занятия проводятся регулярно, на это отводится по два часа в неделю по четырем видам подготовки: правовой (законы и другая нормативная база), служебной (приказы и уставы МВД), огневой и физической. Одним из средств контроля над посещением занятий является обязанность каждого сотрудника иметь и вести тетрадь по служебной подготовке. По словам работников кадровых подразделений, наличие этих тетрадей и качество конспектов проверяются при проведении каждой аттестации сотрудника (перед выдвижением по службе, присвоением очередного звания). Респонденты поло-

жительно оценили проведение в масштабах всего МВД углубленного изучения новых кодексов с принятием соответствующих зачетов.

В планах по служебной подготовке имеются темы, касающиеся служебной этики и прав человека. Кроме этого, проверка знаний соответствующих приказов МВД должна производиться ежедневно перед заступлением на службу. В то же время, что касается практического применения этих знаний, то некоторые респонденты признали, что порой записанное в тетради остается только на бумаге, так как сотрудники считают своей главной целью раскрытие преступлений, преследуя которую они иногда забывают про приказы.

Респонденты положительно оценили курсы повышения квалификации (КПК) на базе Академии МВД, а также обучение, проводимое неправительственными и международными организациями, отметив высокую квалификацию преподавателей и практическую пользу даваемых ими знаний. В то же время, они высказались за увеличение продолжительности КПК.

## 4. СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ МВД КР

*В ходе исследования были изучены подходы к обучению, а также подготовка профессорско-преподавательского состава учебных заведений МВД Кыргызской Республики.*

### 4.1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

В ходе исследования были изучены подходы к обучению, а также подготовка профессорско-преподавательского состава учебных заведений МВД Кыргызской Республики:

- Академии Министерства внутренних дел Кыргызской Республики имени генерал-майора милиции Алиева Эргеша Алиевича (далее – Академия МВД) и
- Республиканского Учебного Центра Министерства внутренних дел Кыргызской Республики имени генерал-майора милиции Шабирова Жапара Шабировича (далее – Центр или РУЦ).

Учитывая специфичность тематики, информация о функционировании системы образования была получена, помимо официальных документов, находящихся в открытом доступе, преимущественно от официальных лиц ОВД и учебных заведений МВД, а также курсантов. В связи с этим, подтвердить или опровергнуть эти сведения информацией из других, внешних источников в рамках проведенного исследования не представилось возможным.

Учебные заведения МВД КР существенно отличаются одно от другого по своему статусу, структуре, порядку приема, срокам обучения, содержанию учебных программ и другим параметрам.

Академия МВД действует в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 8 мая 2000 года № 256. Она осуществляет:

- подготовку специалистов с высшим юридическим образованием на базе

среднего общего и среднего профессионального образования;

- переподготовку и повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел;
- подготовку руководящих кадров органов внутренних дел с высшим управленческо-правовым образованием на базе высшего образования;
- подготовку научных и научно-педагогических кадров для системы МВД на базе высшего образования.

Выпускникам Академии, прошедшим обучение по программам полного высшего образования, присваивается первое специальное звание «лейтенант милиции» или «лейтенант внутренней службы» и квалификация «Юрист». Подготовка ведется по специализациям:

- оперативно-розыскная;
- следственно-криминалистическая;
- административно-правовая;
- уголовно-исполнительная.

Срок обучения составляет 4 года по очной форме и 6 лет по заочной.

Республиканский учебный центр действует на основании Положения, Утвержденного постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16 сентября 2016 года № 495.

Центр проводит первоначальную подготовку рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел из числа гражданской молодежи в г. Бишкек, также в филиале, расположенном в г. Ош. Срок обучения составляет 3 месяца.

### 4.2. ГРУППА ИНТЕРЕСОВ: РУКОВОДЯЩИЙ И ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МВД

В ходе исследования были проведены глубинные интервью и одна фокус-группа с представителями руководящего и профессорско-преподавательского состава учебных заведений МВД, которые отвечали на вопросы по следующим темам, связанным с обучением кадров для органов МВД:

#### Прием в учебные заведения МВД

##### Академия МВД

По очной форме обучения кандидаты принимаются в Академию по результатам общереспубликанского тестирования (ОРТ) и зачета по физической подготовке. Кроме этого, кандидаты проходят медицинское освидетельствование военно-врачебной комиссией (ВВК).

Для зачисления в Академию количество баллов по ОРТ должно быть не менее 110. Хотя это и ниже, чем в других ВУЗах страны, респонденты считают его достаточным для того, чтобы поступившие успешно овладели программой обучения. Они объяснили это тем, что повышение «проходного порога» может привести к тому, что в Академию смогут поступить только абитуриенты из центральных регионов, так как там более высокий уровень общеобразовательной подготовки, чем на периферии, где за последние годы он хотя и значительно повысился, но все равно оставляет желать лучшего. При этом, по словам респондентов, самое высокое количество баллов у поступивших в Академию составляет 188-200.

**«Проходной порог в 110 баллов по результатам ОРТ – это достаточно».**

*Из интервью с преподавателями*

В ходе интервью было высказано мнение о том, что было бы целесообразно принимать в Академию лиц, отслуживших в армии, так как они, с одной стороны, имеют большой жизненный опыт, чем выпускники школ, и поэтому их выбор профессии более осознан, а с другой стороны, они имеют военные знания и навыки, на изучение которых в Академии уходит значительное время.

#### Республиканский учебный центр

На учебу в РУЦ принимаются в основном лица, отслужившие воинскую срочную службу. При поступлении проводится конкурсный отбор, в ходе которого кандидаты сдают тесты по физической подготовке и пишут диктант, результаты ОРТ при этом не рассматриваются. Респонденты отметили, что на обучение приходят люди преимущественно из регионов страны, особенно это касается филиала Центра в г. Ош. Поступающие имеют разный «багаж знаний», полученный в школах, в том числе и «ниже среднего». Респонденты отметили имеющую место иногда низкую грамотность кандидатов («пишут с ошибками элементарные слова»), однако, по их словам, есть и очень хорошо подготовленные курсанты; это в основном те, кто закончил гражданские высшие учебные заведения. При необходимости, преподаватели проводят дополнительные занятия. Говоря о динамике общеобразовательной подготовленности поступивших, респонденты разделились в своих мнениях. Примерно половина из них считает, что общеобразовательный уровень снижается, в то время как другая половина отмечает его повышение, связанное с введением конкурсного отбора. В тоже время, как было замечено, несмотря на наличие про-

цедуры конкурсного отбора, все же имеют место «звонки сверху» с просьбой о зачислении того или иного кандидата.

Говоря об усвоении учебного материала, респонденты отметили тот факт, что выпускники гражданских учебных заведений лучше успевают по теоретическим предметам, чем те, кто поступил после службы в армии. Однако вторые легче воспринимают требования дисциплины, установленные в Центре.

Низкое количество поступивших в РУЦ лиц женского пола респонденты объяснили тем, что к кандидатам предъявляются жесткие требования по физической подготовке. Тем не менее, представители МВД – участники круглого стола, на котором обсуждались предварительные результаты настоящего исследования, не согласились с этим мнением, указав, что причиной является изначально невысокое число кандидатов женского пола, желающих поступить на службу в ОВД.

#### **Профессорско-преподавательский состав, его отбор и оценка работы**

Респонденты обоих учебных заведений утвердительно ответили на вопрос о том, считается ли работа преподавателя престижной в органах МВД. При этом они отметили низкую текучесть кадров среди профессорско-преподавательского состава, наличие очень небольшого числа вакантных должностей (на момент исследования всего две – одна в Академии и одна в РУЦ) и большое количество кандидатов на объявляемые вакансии. Все респонденты также отметили отсутствие каких-либо объективных факторов, отрицательно влияющих на

их заинтересованность в повышении качества обучения. По выражению одного из респондентов, такой причиной может быть только «сам преподаватель, если не хочет работать над собой».

Отбор кандидатов на должности профессорско-преподавательского состава Академии и РУЦ проводится на конкурсной основе, как это предусмотрено «Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей начальствующего состава органов внутренних дел Кыргызской Республики», утвержденным постановлением Правительства КР от 24 ноября 2014 года № 673. Согласно этому постановлению, конкурс в первую очередь проводится среди лиц, числящихся в резерве кадров органов внутренних дел, а открытый конкурс назначается только в случае несостоявшегося отбора среди резерва кадров.

В ходе отбора кандидаты проходят обследование военно-врачебной комиссией, сдают нормативы по физической подготовке, проходят двухэтапное тестирование (общее и по конкретному предмету) и собеседование. Респонденты положительно оценили конкурсную систему отбора кандидатов в целом, так как, по их словам, благодаря ей улучшился качественный состав преподавателей и уменьшилась текучесть кадров. Однако, по мнению ряда опрошенных, высокие требования к физической подготовке создают необоснованные трудности для приема высококвалифицированных специалистов, в том числе имеющих ученые степени. Другая часть опрошенных предложила упростить тест по специальности для лиц, имеющих степени кандидатов и докторов наук.

**«Зачет по физической подготовке отпугивает докторов наук».**

*Из интервью с преподавателями*

Респонденты из обоих учебных заведений отметили, что требования по контролю над качеством преподавания и к повышению квалификации профессорско-преподавательского состава являются высокими, но оправданными. К ним относятся – обязанность проходить курсы повышения педагогического мастерства в высших учебных заведениях КР (например, по Академии – преподаватели должны предоставить руководству не менее пяти сертификатов в течение учебного года), открытые занятия, а также оценка качества преподавания по результатам компьютерного тестирования курсантов по отдельным предметам. В то же время, было отмечено, что зачастую преподавателям приходится самим оплачивать прохождение курсов повышения квалификации.

Всем лицам, принятым на должности профессорско-преподавательского состава, в установленном порядке присваиваются специальные звания, то есть неаттестованных преподавателей нет. При этом часть преподавателей составляют сотрудники, перешедшие в учебные заведения из органов внутренних дел и имеющие опыт практической работы, а другая часть имеет «гражданские» специальности, например, преподаватели иностранных языков. Кроме этого, для чтения гостевых лекций приглашаются практические работники из различных служб МВД, а также представители неправительственных организаций, в том числе международных. Респонденты дали положительную оценку качеству этих лекций, особенно в области прав человека.

Представители преподавательского состава РУЦ отметили, что определенное влияние на качество преподавания оказали частые

реорганизации этого учебного заведения. За последние десять лет несколько раз менялись его название и статус, а вместе с этим менялись сроки обучения, категории обучаемых и штатная численность. При этом понижение статуса и связанное с ним уменьшение заработной платы вызывало отток квалифицированных преподавателей. Последняя реорганизация была проведена в 2016 году, когда учебное заведение получило свое нынешнее название «Республиканский учебный центр». До этого оно называлось «Средней специальной школой милиции» и проводило обучение сотрудников по программе продолжительностью 2,5 года. По окончании выпускникам присваивалось звание «младший лейтенант милиции». Ряд респондентов высказал мнение о необходимости повышения как практических знаний преподавателей РУЦ, так и их преподавательского мастерства.

**Учебные программы, предметы и методики обучения**

**Академия МВД**

Перечень предметов и дисциплин, изучаемых в Академии, устанавливается Министерством образования и науки КР. Учебный план утверждается на один год. По мере необходимости в него вносятся изменения. В отношении юридических наук это, как правило, связано с принятием нового законодательства. Иногда это делается и по другим причинам. Например, с недавнего времени, согласно стандартам Минобразования, в Академии был введен новый предмет – география, так как в школах он изучается недостаточно. В ходе интервью было высказано замечание о том, что иногда Министерство образования вносит изме-

нения в программы без учета специфики деятельности Академии.

По словам респондентов, сотрудники Академии также сами проявляют инициативу, чтобы выяснить, какие потребности в обучении имеются на местах. Для этого направляются письма в органы и подразделения МВД с вопросами, в каких сферах они считают необходимым обучение их сотрудников. На основании полученных ответов вносятся предложения об изменении программ. Респонденты из числа представителей Академии охарактеризовали программы как «гибкие и адаптированные», в которых есть «разные дисциплины для каждой категории обучаемых». В ходе обучения курсантов используются научные работы профессорско-преподавательского состава, которые доступны для курсантов в библиотеке Академии.

Сравнивая качество обучения в Академии и в других ВУЗах страны, респонденты отметили, что, несмотря на то, что платные ВУЗы превосходят их по техническому оснащению, но знания в Академии даются лучше, поскольку в других учебных заведениях ниже требования к посещению лекций и семинаров. В то же время, как заметил один из респондентов, в отличие от других ВУЗов, в Академии не принято говорить широко о своих достижениях.

В Академии также проводится переподготовка и повышение квалификации действующих сотрудников на специализированном факультете №5. Курсы проводятся не только для сотрудников МВД, но и для других правоохранительных органов. По окончании курсов слушатели сдают тесты и получают соответствующие сертификаты. По словам опрошенных представителей Академии,

**«Министерство образования иногда вносит изменения в программы без учета специфики деятельности Академии».**

*Из интервью с представителем Академии*

другие ведомства предпочитают эти курсы гражданским ВУЗам, так как в Академии они проводятся бесплатно, а также в Академии лучше подготовка, дисциплина и имеется квалифицированный профессорско-преподавательский состав, 90% которого имеют опыт практической работы в ОВД. В то же время, внутри самой системы ОВД некоторые сотрудники недооценивают необходимость переподготовки, особенно руководители ОВД, считая, что благодаря своему опыту и служебному положению они не нуждаются в повышении квалификации.

#### Республиканский учебный центр

Обучение в РУЦ проводится на основании утвержденного Министерством внутренних дел календарно-тематического плана по четырем направлениям: патрульно-постовая служба, подразделения охраны, полк специального назначения и обеспечение дозорной безопасности. По каждому направлению есть свой учебный план, который определяет предметы и количество часов по ним.

Изменения в планы могут быть инициированы со стороны циклов, учебного отдела и руководства. Внесенные предложения рассматриваются учебно-методическим советом и принимается решение, которое выносится на рассмотрение педагогического совета, а затем изменения вносятся в учебный план.

Респонденты отметили с положительной стороны гибкость и простоту процедуры внесения изменений в учебный план, то есть возможность, в отличие от Академии, самостоятельно решать, какие дисциплины убрать или ввести, уменьшить или уве-

личить количество часов. Необходимость внесения изменений определяется изменениями в законодательстве или новыми требованиями практической работы. Так, например, в связи с растущей угрозой религиозного экстремизма, в РУЦ был введен новый предмет – «теология». Помимо этого, введены такие новые предметы, как английский язык и «правовые основы снижения вреда».

Респонденты отметили, что, несмотря на короткий срок обучения (3 месяца), им удается дать курсантам необходимый минимум знаний для успешной работы в ОВД. В целях повышения качества преподавания, в РУЦ было уменьшено количество курсантов в учебных взводах, что дало возможность преподавателям лучше применять индивидуальный подход к обучаемым.

Респондентами была особо отмечена связь теоретического обучения с практикой, что достигается путем:

- регулярных выездных занятий в подразделениях: территориальных ОВД, экспертно-криминалистическом центре, следственных изоляторах, приемнике-распределителе, кинологическом центре, в морге и других;
- проведения гостевых лекций, которые, дополнительно к основным занятиям, проводят представители разных подразделений и служб МВД, а также приглашенные представители неправительственных и правозащитных организаций.

Как было отмечено в ходе интервью, «увидев своими глазами, как все происходит на практике, курсанты потом совсем по-другому воспринимают лекции».

#### **Преподавание прав человека, этики, навыков общения**

##### Академия МВД

По словам респондентов, помимо преподавания отдельных дисциплин, непосредственно посвященных профессиональной этике и правам человека, внимание этим вопросам уделяется при изучении практически каждого предмета, например, в рамках курса уголовно-процессуального законодательства изучается соблюдение прав человека в уголовном процессе.

Кроме этого, в Академии создан и действует Центр по правам человека и общественному надзору за деятельностью органов внутренних дел. Этот Центр закреплен за кафедрой общеполитических дисциплин. В нем проводятся занятия по повышению квалификации для сотрудников правоохранительных органов. В Центре изучаются такие дисциплины, как «деятельность ОВД в многоэтническом обществе», «противодействие межэтническим конфликтам», «основы противодействия коррупции», «гендерное равенство», «женское лидерство среди сотрудников ОВД». По мнению респондентов, Центр работает активно и его нужно развивать дальше, добавляя часы по соответствующим дисциплинам.

По словам опрошенных представителей Академии, в учебном заведении также проводятся опросы и анкетирования курсантов по вопросам недопущения коррупции.

##### Республиканский учебный центр

Отвечая на вопрос о преподавании прав человека, этики и навыков общения, респонденты пояснили, что в РУЦ в рамках

*«За три месяца мы меняем человека».*

*Из интервью с представителем РУЦ*

цикла общеправовых дисциплин имеется предмет: «Профессиональная этика сотрудников ОВД», в ходе изучения которого курсанты знакомятся с требованиями приказа МВД КР №164 от 27.02.2008г. об утверждении «Кодекса профессиональной этики», приказа МВД №284 «О вежливом и внимательном отношении сотрудников ОВД к гражданам» и закона «О государственных служащих». На предмет «Этика» отведено 14 часов, из них 8 часов лекции, 4 – семинар и 2 часа – зачет. «Права человека» ранее изучались как отдельный предмет, а в настоящее время он включен в предмет «Конституционные основы КР», при этом увеличено общее количество часов по этому предмету: всего 14 часов, из них 8 – лекции, 4 – семинар и 2 часа зачет, в том числе 2 часа отведено на темы, непосредственно охватывающие права человека.

В Центре изучаются вопросы гендерного равенства, семейного насилия, дискриминации и правовые основы снижения вреда. Кроме этого, проводятся гостевые лекции, которые читают представители Национального центра по предупреждению пыток и других правозащитных организаций, проводятся выездные занятия в следственных изоляторах.

В ходе изучения предмета «навыки общения» проводятся ролевые игры, используются видеозаписи поведения сотрудников в ситуациях общения и их последующее обсуждение. По словам респондентов, ранее учебный план предусматривал 10 часов по предмету «общение», но недавно этот предмет был исключен из программы обучения сотрудников охраны, и вместо этого было увеличено количество часов по изучению новых кодексов. По мнению некоторых ре-

*«Нужно вернуться от компьютерного тестирования к старой системе устных экзаменов».*

*Из интервью с представителем Академии*

спондентов, было бы целесообразно вернуть предмет «навыки общения» в программы для всех категорий сотрудников, а также увеличить количество часов по этике и правам человека.

### **Система оценки знаний обучаемых**

Для оценки знаний курсантов в учебных заведениях МВД применяется компьютерное тестирование. По мнению респондентов, этот метод является объективным, так как исключает прямой контакт преподавателя с тестируемым и, следовательно, предупреждает коррупцию. Без тестов принимаются зачеты по тем предметам, где компьютерное тестирование невозможно – например, по физической и огневой подготовке. В настоящее время в Академии МВД применяется «сбалансированная», по мнению респондентов, 100-балльная система, где 50 баллов «отдается» компьютеру, а 50 – преподавателю. Тем не менее, ряд респондентов высказал мнение, что традиционный метод – принятие устных экзаменов и зачетов по билетам – является более эффективным, так как исключает элемент случайности и дает возможность экзаменуемому лучше определить уровень знаний сдающего. «Мы должны узнать, как курсанты умеют говорить, ведь им потом придется разговаривать с людьми». Субъективизм и коррупционную составляющую, по их мнению, можно при этом исключить путем ведения видеозаписи экзамена.

### **Отзывы об уровне подготовки выпускников**

На вопрос о том, каким образом получают учебные заведения МВД отзывы об уровне профессиональной подготовки своих выпускников (то есть планоно, спорадически, какими путями и по чьей инициативе), респонденты ответили, что специальных установленных механизмов нет, при этом указали следующее:

- одним из свидетельств качества обучения в Академии является тот факт, что выпускники занимают высокие должности в Министерстве внутренних дел, в Правительстве, в судах и других государственных органах, а также в адвокатуре;
- представители ОВД в неформальных встречах с преподавателями РУЦ делятся своими отзывами о качестве преподавания, и эти отзывы в основном положительные относительно знаний и строевой выправки.

### **Взаимодействие между Академией и РУЦ**

Респонденты назвали такие формы взаимодействия, как взаимные приглашения для участия в проводимых ими мероприятиях, таких как круглые столы, обмен методами, совместные встречи с зарубежными специалистами, например, по антитеррористическим мероприятиям. Кроме этого, есть неформальные деловые контакты, так как многие преподаватели РУЦ – это выходцы из Академии.

### Общественный контроль в системе обучения

В качестве форм общественного контроля, существующих в Академии, респондентами были названы:

- созданные на каждом курсе родительские комитеты;
- совет ветеранов;
- участие представителей Общественного совета МВД в приемных и выпускных комиссиях.

При этом было высказано мнение, что Академия – это социальный и в то же время режимный вуз, и поэтому, по мнению представителей Академии, вышеперечисленных форм достаточно.

В РУЦ респонденты назвали:

- участие ветеранов МВД и представителей гражданского общества в различных комиссиях;
- принятие вступительных тестов по физической подготовке и диктанта сторонними специалистами;
- наличие сайта, где можно написать замечания и предложения о работе Центра;
- проведение приема граждан и в том числе родителей курсантов;

При этом было высказано мнение о том, что такая форма, как родительский комитет, в РУЦ нецелесообразна, поскольку туда принимаются курсанты, прошедшие воинскую службу и потому самостоятельные и «готовые к жизни».

### 4.3. ГРУППА ИНТЕРЕСОВ: КУРСАНТЫ АКАДЕМИИ И РУЦ МВД

В ходе исследования было проведено анонимное анкетирование курсантов Академии МВД и РУЦ. В анкетировании приняли участие курсанты 1-го, 2-го и 3-го курсов факультета №2 очного обучения Академии МВД, обучающиеся по специальности «Правоохранительная деятельность», а также курсанты РУЦ в г. Бишкек и филиале РУЦ в г. Ош.

Анкеты включали в себя 13 вопросов двух типов:

- закрытые, где анкетиремым предлагалось выбрать ответ из нескольких вариантов;
- открытые, где респондентам предлагалось самим сформулировать ответ.

	Академия	РУЦ	Всего
Количество анкетированных:	38	24	62
<b>Что побудило Вас поступить в учебное заведение МВД или органы внутренних дел?</b>			
«Бороться с преступностью и обеспечивать порядок»	10	10	20
«Служить Родине»	5	8	13
«Мечтал с детства»	14	5	19
«Желание работать в МВД»	2		2
«Пойти по стопам отца»	3		3
«Академия МВД – это единственное учебное заведение, где готовят профессионалов»	1		1
«Защищать права и общественный порядок»	1		1
«Желание работать в органах следствия»	1		1
«Мне нравится порядок и военная форма»	1		1
Не дали ответа		1	1

<b>Оправдало ли учебное заведение Ваши ожидания до поступления?</b>			
Да	37	24	61
Нет			
Затрудняюсь ответить	1		

Все респонденты (кроме одного, воздержавшегося от ответа) привели положительные мотивы поступления в учебные заведения

и ОВД. Также все, кроме одного, затруднившегося ответить, указали, что учебное заведение оправдало их ожидания.

**Диаграмма 6. Мнение курсантов о том, какими качествами должен обладать «идеальный преподаватель»:**



Как видно из вышеприведенных таблиц, подавляющее число анкетированных (в большинстве их групп – 100%) отметило, что считает учебно-методическую и материально-техническую базу обоих учебных заведений достаточной для успешного обучения. Отрицательные ответы дали 2 респондента из РУЦ и один из Академии МВД.

Подавляющее большинство респондентов полагают, что взаимоотношения между преподавателями и курсантами являются дружескими (лишь в одной анкете 3-го курса Академии указано «нейтральные»).

100% процентов респондентов ответили, что и в Академии, и в РУЦ оценка знаний курсантов является честной, и нет случаев выставления оценок за вознаграждение.

Два респондента из Академии МВД не дали ответ на вопрос о том, какие взаимоотношения, по их мнению, преобладают между курсантами. Остальные респонденты обоих учебных заведений оценили их как дружеские.

*«Академия МВД – это единственное учебное заведение, где готовят профессионалов».*

*Из ответов курсантов на вопросы анкеты*

	Академия	РУЦ	Всего
<b>По каким предметам, по Вашему мнению, нужно: а) увеличить количество часов?</b>			
«Теория государства и права»	4		4
«Этика»	2		2
«История отечественного права»	1		1
«Юриспруденция»	1		1
«По всем предметам»	1		1
«Кибербезопасность»	1		1
«Официальный и гос. языки»	1		1
«Уголовный процесс»	4		4
«Иностранные языки»	1		1
«Новые кодексы»	1		1
«Отневая подготовка»	1	3	4
«Информатика»		2	2
«КЖК, ЖЖК»		1	1
«Практические»		2	2
«Английский язык»	1	2	3
«Психология»		1	1
«Физподготовка»		6	6
«Собственная безопасность»		1	1
«Уголовное право»	9	3	12
<b>б) уменьшить количество часов?</b>			
«БФП»	1		1
<b>Какие предметы Вы бы посоветовали: а) добавить в программу обучения?</b>			
«Психология»	2		2
«Китайский язык»	1		1
«Медицина»	1		1
«Кинология»	2		2
«Иностранные языки»	8	3	11
«Новые кодексы»	1		1
«Первая помощь»	1		1
«Программирование»	1		1
«Экология»	1		1
«Информационные технологии»	1	3	4
«Новые технологии»	1		1
«Криминология»		2	2
«Теория государство и права»		1	1
<b>б) убрать из программы обучения?</b>			
«Устная речь»		1	1

Примечание:

названия предметов в таблицах приведены так, как они были указаны анкетирруемыми.



*«Идеальный» преподаватель должен быть справедливым, уверенным и знать, на что способен каждый курсант».*

*Из ответов на вопросы анкеты*

Анкетированным был задан вопрос о том, какими качествами, по их мнению, должен обладать «идеальный преподаватель». Наибольшее количество респондентов (43) отметило: знания и образованность («хорошее знание своего предмета», «эрудированность», «ум» и т.п.). Затем на втором месте по количеству отраженных в анкетах (31) идут личностные качества («честность», «порядочность», «добросовестность», «доброта», «отзывчивость» и другие), навыки общения («коммуникабельность», «умение четко и ясно разъяснять материал», «ораторское искусство») – 21; знание психологии (хороший психолог) – 5; организаторские способности («умение вовлечь курсантов», «умение мотивировать») – 3; «строгость и уверенность» – 3; «харизма» – 1, «трудолюбие» – 1.

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Является ли достаточной для успешного обучения методическая база (учебники и учебные пособия, «методички», другие библиотечные материалы)?</b>			
да	36	22	58
нет	1	2	3
затрудняюсь ответить	1		1

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Является ли достаточной для успешного обучения материально-техническая база (учебные помещения, учебное оборудование, компьютерное обеспечение и т.п.)?</b>			
да	37	22	59
нет	1	2	3
затрудняюсь ответить			

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Какие взаимоотношения, по Вашему мнению, преобладают между курсантами с одной стороны и профессорско-преподавательским составом с другой?</b>			
взаимное уважение	37	24	61
нейтральные	1		1
конфликтные			
корыстные (выполнение личных поручений, подарки и т. п.)			
затрудняюсь ответить			

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Является ли, на ваш взгляд, честной оценка знаний?</b>			
да	38	24	62
нет			
затрудняюсь ответить			

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Есть ли случаи выставления оценок за вознаграждение?</b>			
да			
нет	38	24	62
затрудняюсь ответить			

	Академия	РУЦ	Всего
<b>Какие взаимоотношения, по Вашему мнению, преобладают среди курсантов?</b>			
дружеские	37	24	61
нейтральные			
конфликтные			
затрудняюсь ответить	1		1

## 5. КРАТКИЙ ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКИ

*В данном исследовании будут приведены лишь несколько примеров, относящихся к тем аспектам профессиональной подготовки, в которых респонденты исследования указали на необходимость позитивных изменений.*

Мировая практика организации обучения сотрудников правоохранительных органов широка и разнообразна. В данном исследовании будут приведены лишь несколько примеров, относящихся к тем аспектам профессиональной подготовки, в которых респонденты исследования указали на необходимость позитивных изменений. Примеры взяты из практики полицейских учебных заведений Великобритании, Германии, Ирландии, Эстонии и международной полицейской академии ОБСЕ в Косово. Названия этих учебных заведений звучат по-разному: «полицейская академия», «школа полиции», «учебный центр», «университет общественной безопасности» и др. Ниже для их обозначения будет использоваться обобщенный термин «академия».

### ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФПОДГОТОВКИ В ЦЕЛОМ

Связь обучения с продвижением по службе. Обязательной для всех принятых на службу в полицию является так называемая «базовая», то есть первоначальная подготовка, после которой происходит назначение на должности рядового состава полиции (полицейские, констебли, патрульные). После окончания базовой подготовки сотрудники проходят специальные курсы в зависимости своей конкретной специальности (дознаватели, эксперты, кинологи и т.п.) и курсы повышения квалификации. При выдвижении на должности руководителей низшего звена (как правило, занимаемые сержантами и им равными) проводится тестирование, и успешно прошедшие его кандидаты проходят обучение по программе младшего начальствующего состава (так называемых «супервайзеров первого уровня»). Анало-

гичное правило действует и при продвижении на должности среднего и высшего руководящего состава (именуемого менеджерами соответствующих уровней). Таким образом, все обучение делится на базовое, специальное, углубленное специальное, и трехуровневое руководящее. Эта распространенная за рубежом модель профессиональной подготовки предполагает наличие академии, которая предоставляет обучение и образование на разных этапах профессионального роста сотрудника. В соответствии с этой моделью каждый сотрудник начинает карьеру «с низов», а продвижение по службе происходит в строгой последовательности и сопровождается соответствующим обучением.

Концентрация обучения. Обучение на различных его стадиях и по различным полицейским специализациям нередко осуществляется в рамках одного учебного заведения. При этом в ряде стран производится обучение «в одних и тех же стенах» не только сотрудников полиции, но также таможенной службы, уголовно-исправительной системы и других структур правоохранительного блока, которые носят общее название служб общественной безопасности, а учебное заведение соответственно именуется академией общественной безопасности. Это обеспечивает взаимосвязанность и координацию учебных программ, единство методик и более рациональное использование научной, учебно-методической и материально-технической базы, а с точки зрения общественной безопасности создает основу для лучшего межведомственного взаимодействия.

### ПРИЕМ В УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ ПОЛИЦИИ

Одной из демократических основ полицейской деятельности является обеспечение пропорционального представительства меньшинств в правоохранительных органах, как это предусмотрено рядом международных документов, таких как «Рекомендации по вопросам полицейской деятельности в многонациональном обществе» Верховного комиссара ОБСЕ по делам национальных меньшинств 2006 года и «Европейский кодекс полицейской этики», принятый Комитетом министров стран ЕС 19 сентября 2001 года. С практической точки зрения это достигается такими мерами, как:

- Применение так называемой «позитивной дискриминации» по ряду признаков (этническому, гендерному) посредством установления системы квотирования кандидатов из числа этнических меньшинств, женщин-кандидатов и иных определенных социальных групп. Это позволяет обеспечивать соответствующий кадровый баланс внутри полиции и пропорциональное представительство в ней различных групп населения.
- Организация подготовительных курсов для приема в полицейскую академию лиц из числа социальных групп, которые недостаточно с точки зрения пропорциональности представлены в полиции и чей общеобразовательный уровень находится ниже минимального порога, необходимого для успешного прохождения отборочного тестирования.
- Выездной прием заявлений о поступлении в полицию и тестирование

кандидатов в отдаленных и особых (постконфликтных) местностях. Оно производится отборочными комиссиями в местах, где это наиболее удобно и безопасно для кандидатов с целью обеспечения их максимального доступа к участию в процедуре отбора.

- Предоставление права свободы выбора языка тестирования и обучения. Кандидатам разных национальностей предоставляется возможность сдачи отборочных тестов и обучения в полицейских учебных заведениях на любом из официальных языков, по их выбору, если в стране есть несколько официально используемых языков.

#### **СВЯЗЬ ТЕОРИИ С ПРАКТИКОЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ**

В числе прочих, важными средствами реализации требований данного принципа является правильный подбор преподавательского состава и ориентированный на практику подход к составлению программ обучения в полицейских академиях. К ним относятся:

В отношении преподавательского состава:

- Помимо использования штатных преподавателей, привлечение практикующих сотрудников для проведения занятий в полицейских учебных заведениях на плановой и регулярной основе.
- Организация курсов преподавательского мастерства, на которых преподавателям из числа практикующих сотрудников доводятся передовые методики обучения, и по окончании курсов проводится тестирование и сертифицирование на право преподавания.

- Включение преподавательской практики в систему аттестации практикующих сотрудников, которое осуществляется в целях их мотивации к ведению преподавательской деятельности. По окончании аттестационного периода учитывается количество проведенных занятий и их оценка, данная слушателями и руководством учебных заведений.

В отношении программ обучения:

- Разработка и обновление учебных программ, осуществляемая на основе определения практических потребностей. С этой целью для каждой отдельной специальности разрабатывается ее профильное описание, которое включает в себя полный и подробный перечень знаний и навыков, которыми должен обладать сотрудник. Профильные описания разрабатываются с учетом характера практической деятельности. Исходя из этого, определяется содержание программ обучения по специальностям.
- Многоуровневая система оценки качества обучения, ориентированная на достижение конечного результата (известная как «модель Киркпатрика»). По этой модели, оценка обучения проводится, во-первых, на основе реакции самих обучаемых (как правило, путем их анонимного анкетирования); на втором этапе проводится оценка усвоения материала путем контрольных тестов или экзаменов; третий этап оценки включает оценку изменения поведения обучаемых (как они применяют полученные знания) и, наконец, на четвертом этапе проводится оценка того, насколько поведение обучаемых повлияло на ситуацию (состояние общественной опасности, изменение

уровня доверия к полиции, динамику правонарушений и т.п.), то есть на конечный результат.

- Соблюдение необходимой пропорции теоретических и практических занятий (при этом, наиболее эффективным считается как минимум 40-процентная доля практических занятий по отношению к лекционным).
- Установление служебных стандартов и контроль над их соблюдением. Для этого создается специальное подразделение по стандартам служебной деятельности и контролю над качеством службы (полицейский инспекторат). Эти стандарты разрабатываются во взаимодействии с другими институтами, в том числе гражданским обществом в соответствии с их ожиданиями и служат отправной точкой для определения нужд обучения. Такое подразделение входит в состав МВД, однако получает внешнюю аккредитацию от национальных и международных организаций, специализирующихся в сфере профессиональных стандартов.

#### **СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ**

Для оценки знаний обучаемых применяются ситуационные тесты, которые включают в себя оценку поведения сотрудников в определенных ситуациях, возникающих в ходе правоохранительной деятельности. Для этого используются электронные средства тестирования, которые позволяют имитировать такие ситуации и автоматически оценивать действия испытуемых (например, электронные тирры, позволяющие одновременно оценить не только стрелковые качества тестируемых, но и знание ими правовых основ применения оружия).

### СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

В ряде стран эта система включает в себя такие элементы, как:

- ведение базы данных навыков и обучения сотрудников по программам повышения квалификации и переподготовки;
- обязательную переподготовку при назначении на новую должность;
- использование онлайн-обучения и тестирования.

### АКАДЕМИЯ ПОЛИЦИИ КАК ОТКРЫТОЕ СОЦИАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Связь: «полиция – академия – общество». Полицейская академия, помимо профессиональной подготовки специалистов-практиков для служб общественной безопасности, может выполнять роль площадки для упрочения связей полиции с гражданским обществом и вовлечения граждан в различные инициативы по предупреждению правонарушений. Эта роль заключается в следующем:

- Общественно-ориентированное обучение сотрудников. Предмет «взаимодействие с населением» преподается как в виде базового для всех сотрудников, так и специального для отдельных категорий полицейских и для руководителей всех уровней. В ходе преподавания предмета используются интерактивные методы, практические занятия, а также практикуется непосредственное участие представителей гражданского общества в занятиях, которые проходят в форме круглых столов «граждане – полиция».



- Поддержка общественных формирований профилактической направленности. На базе учебного заведения проходит создание и обучение как местных (сельских и квартальных) комитетов общественной безопасности, так и муниципальных советов общественного порядка, гражданских советов и других. Помимо обучения, академия может оказывать им методическую помощь и поддержку в практической деятельности. При академии также может быть создан координационный центр работы полиции с населением.
- Академия – платформа для социальных мероприятий. Академия полиции может предоставлять свои помещения и выступать в роли организатора различных мероприятий, проводимых совместно с гражданским обществом, таких как многонациональные молодежные лагеря, параолимпийские игры и другие спортивные соревнования, а также массовые торжественные и праздничные мероприятия, конференции и тому подобное. Академия организывает дни открытых дверей и принимает детские экскурсии, в ходе которых подросткам показывают помещения, полицейскую технику и снаряжение, рассказывают о роли полиции в обществе, читают лекции профилактического содержания.

## 6. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

*Настоящий раздел содержит рекомендации, озвученные в ходе исследования группам интересов. Из-за различий в точках зрения и в понимании ситуации представителями разнообразных групп интересов, приведенные здесь предложения и рекомендации могут отличаться по глубине и по характеру предлагаемых изменений.*

Необходимо отметить, что касательно дальнейшего развития системы подготовки и обучения звучали противоположные предложения, которые можно свести к двум вариантам:

- а) создание новой модели – реформатирование Академии МВД в центр по обучению сотрудников ОВД на разных этапах профессионального роста, без предоставления на её базе высшего образования, при этом роль РУЦ остается неизменной;
- б) совершенствование имеющейся модели, согласно которой Академия МВД продолжит предоставление высшего образования, а оба учебных заведения – различные курсы подготовки и переподготовки сотрудников.

### РЕКОМЕНДАЦИИ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРИЕМА В УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ И ОРГАНЫ МВД

1. Улучшить проверку кандидатов, уделив особое внимание проведению проверки их родственных связей, проверке на склонность к употреблению алкоголя, наркотиков и т.п. Кадровые аппараты ОВД не должны подходить к этому формально, сводя все к заполнению документов.
2. Определить ответственность лиц, дающих рекомендации кандидатам, за объективность и соответствие действительности предоставляемой информации.
3. Улучшить психологический отбор кандидатов. С этой целью:
  - рассмотреть возможность аутсорсинга ВВК гражданскими специалистами, находящимися в независимом положении от МВД;

- обеспечить участие психолога в составе приемной комиссии;
  - проводить психологические тесты как перед поступлением в учебное заведение для определения особенностей личности, так и по его окончании – для определения профпригодности и профнаправленности.
4. Рассмотреть возможность применения полиграфа при тестировании кандидатов.
  5. Пересмотреть требования к физическим параметрам кандидатов, в особенности росту, с учетом данных антропометрических исследований о среднем росте жителей страны.
  6. Установить обязательное собеседование с кандидатами и сочинение на тему: «Почему я поступаю в ОВД».
  7. Проводить сбалансированный прием в ОВД выпускников Академии МВД и

### РЕКОМЕНДАЦИИ, КАСАЮЩИЕСЯ ПОДБОРА, ПОДГОТОВКИ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

1. Установить, что опыт практической работы в ОВД для кандидатов на должности преподавателей специальных дисциплин должен быть не менее 5 лет, при этом не должно быть практики назначения на должности преподавателей лиц сразу же после окончания Академии.
2. Рассмотреть вопрос о повышении заработной платы преподавателей.

других вузов, не входящих в систему МВД. При поступлении в ОВД эти лица должны проходить специальные курсы подготовки для изучения особенностей работы в милиции.

8. Прием в РУЦ проводить на основе результатов ОРТ.
9. Повысить требования к уровню грамотности кандидатов.
10. Для оптимизации существующего процесса отбора в Академию МВД, сначала проводить конкурс по результатам ОРТ, а затем проводить сбор и проверку документов кадровыми подразделениями ОВД.
11. Практиковать проведение дней открытых дверей в учебных заведениях МВД и работы по профориентации среди выпускных классов общеобразовательных школ.

6. Организовать посещение учебных центров других правоохранительных органов, таких как службы исполнения наказаний, госслужбы по борьбе с экономическими преступлениями, прокуратуры, Государственный комитет национальной безопасности.
7. Рассмотреть вопрос о государственном обеспечении прохождения курсов повышения квалификации преподавателей, в том числе в учебных заведениях полиции других стран.
8. Организовать процесс анонимного сбора мнений о работе профессорско-преподавательского и администрации Академии и РУЦ по коррупционным вопросам, этике и т.п.

#### **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОДЕРЖАНИЮ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ**

1. Проанализировать международный опыт организации обучения по принципу последовательности и ступенчатости, от первоначального к углубленному и руководящему (на разных уровнях).
2. Провести анализ всех учебных дисциплин на предмет их необходимости для практической деятельности выпускников.
3. Рассмотреть вопрос об увеличении продолжительности курса первоначальной подготовки в РУЦ – с 3-х до 6-ти месяцев.
4. Включить в учебные программы материалы, созданные гражданским обществом для обучения сотрудников МВД, с размещением их на сайтах учебных заведений.
5. Провести анализ системы оценки про-

хождения практики на местах, обеспечив: доступность ее дневников для руководителя практики должен быть посредством онлайн; внедрение анонимной оценки практики курсантами, а также внедрение системы поощрений для руководителей практики.

6. Производить внедрение новых учебных программ с учетом целей государственной политики страны.
7. Разработать единый юридический глоссарий на государственном языке КР.
8. Улучшить преподавание этики, ввести изучение особенностей культуры регионов страны.
9. В ходе изучения основ прав человека привлекать гостей лекторов с учетом интересов уязвимых групп населения.
10. Ввести в курс основ общения изучение таких коммуникативных навыков, как ораторское искусство и взаимодействие с аудиторией.
11. Включить в курс психологии изучение навыков аутотренинга с целью формирования психологической устойчивости к «профессиональному выгоранию», а также с целью предупреждения переноса сотрудниками получаемых на службе негативных эмоций в семью и бытовую сферу.
12. В дополнение к изучению вопросов гендерного насилия, ввести изучение гендерной чувствительности в целом и чувствительности к уязвимым группам.
13. Внедрить и ввести изучение международных стандартов защиты прав уязвимых групп.

14. Ввести изучение курса «жертвы преступления», в рамках которого обучать особенностям работы с потерпевшими от различных видов преступлений, включая физическое насилие, насилие на сексуальной почве и т.д.
15. Обеспечить доступ курсантов к архивам уголовных дел для изучения реальных случаев из уголовной практики и использования их для написания курсовых и дипломных работ.
16. Разработать и изучать дополнительные учебные пособия по взаимодействию с населением и профилактике правонарушений.
17. В свете процесса глобализации, увеличить часы по политологии и экологии.
18. Рассмотреть возможность увеличения количества учебных часов, отведенных специальным дисциплинам, принимая во внимание, что общеобразовательные дисциплины являются частью системы среднего образования.
19. Рассмотреть вопрос о преподавании навыков общения для всех категорий обучаемых.
20. Обеспечить обучение пользованию новыми компьютерными программами.
21. Провести аудит всех программ, в том числе закрытых, по вопросам соответствия стандартам прав человека.
22. Практиковать передачу в аутсорсинг гражданским вузам те дисциплины, для преподавания которых учебные заведения МВД не располагают достаточными ресурсами.

### ПО СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ ОБУЧАЕМЫХ

1. В целях обеспечения дифференцированного подхода к оценке знаний обучаемых, определить предметы, для сдачи которых возможны и целесообразны устные экзамены, и те, для которых более целесообразно компьютерное тестирование.
2. В процессе оценки навыков обучаемых, практиковать постановку вопросов по решению ситуационных задач, в том числе как для индивидуального решения, так и в составе команды. Сценарии должны соответствовать тем ситуациям, в которых оказываются сотрудники милиции в своей повседневной практике. При этом шире применять технические средства, в том числе видеозаписи.
3. Использовать программы проверки текстов курсовых работ на уникальность (антиплагиат) и проводить их публичное обсуждение (дебаты).

### ПО ТЕКУЩЕЙ ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОТРУДНИКОВ ОВД:

1. Включить в программу аттестации сотрудников проверку наличия у них необходимых навыков путем постановки вводных задач.
2. Включить в тематику проверки знаний действующих сотрудников современные темы, например, вопросы на знание системы «Безопасный город», других новых технологий и т.п.
3. Практиковать периодическое проведение психологического тестирования на предмет выявления возможных нега-

тивных изменений личности. К данной работе целесообразно привлекать независимых специалистов в целях достижения объективности результатов.

4. Использовать онлайн-тестирование, особенно при решении вопроса о повышении в должности.

### ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОТРУДНИКОВ ОВД:

1. Создать базу данных сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации и тренинги, чтобы избежать повторного направления на них одних и тех же лиц.
2. Практиковать по окончании КПК проведение закончившими их сотрудниками презентаций среди своих коллег.
3. Отбор сотрудников для зарубежных учебных поездок и обменных визитов производить в строгом соответствии с их действительными профессиональными потребностями.
4. Практиковать проведение онлайн-тестов по КПК.
5. Установить порядок как минимум ежегодного прохождения КПК.

### РЕКОМЕНДАЦИИ, КАСАЮЩИЕСЯ УЧАСТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В УЛУЧШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ МВД

1. Расширить участие представителей гражданского общества в совершенствовании критериев и механизмов отбора сотрудников и профессорско-преподава-

5. Включить получение положительных результатов проверки знаний в оценку эффективности работы и в число оснований для поощрения сотрудников.

6. Установить обязательное прохождение переподготовки при назначении на другую должность, характер которой не соответствует предыдущей работе и имеющимся знаниям, а также прохождение курсов менеджмента при выдвижении на вышестоящую должность.
7. Пересмотреть количество часов КПК по определенным программам, включая темы, связанные с правами человека.
8. Пересмотреть планы профессиональной подготовки в ОВД с целью определения их соответствия существующим потребностям.
9. Рассмотреть вопрос о введении специального обучения и повышения квалификации для сотрудников службы внутренних расследований.

тельного состава, в том числе в собеседованиях на финальном этапе отбора, а также в разработке механизмов психологического отбора.

2. Через обращение представителей гражданского общества в Жогорку Кенеш, инициировать процесс обсуждения вопросов обеспечения открытости информации о финансировании профессиональной подготовки в той части, которая бы позволила определить, достаточно ли выделяется средств, и в случае необходимости внести рекомендации по их увеличению.
3. МВД составить план информационной работы по работе и реформированию ОВД с вовлечением гражданского общества.
4. С целью проведения внешней оценки деятельности ОВД, инициировать процесс совершенствования критериев и механизмов оценки по отдельным компонентам, в том числе в связи с уголовно-правовой реформой и необходимостью совершенствования профилактики правонарушений (внесение изменений в ППКР №81 от 24.02.2015г.).
5. Обеспечить устойчивую основу для гостевых лекций, проводимых представителями гражданского общества, через внедрение стандарта на уровне Министерства образования.
6. МВД обеспечить условия для участия гражданского общества в разработке новых или совершенствовании существующих отдельных учебных курсов для учебных заведений МВД и пособий для сотрудников-практиков, в особенности по вопросам уголовно-правовой реформы.

**Источники фотографий:**

Пресс-служба МВД КР  
Пресс-служба Академии МВД КР  
КНИА «Кабар»  
Kaktus.media  
Sputnik Кыргызстан

