

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ИИМ КАДРЛАРЫН КЕСИПТИК ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН ИЗИЛДӨӨ



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ИИМ КАДРЛАРЫН КЕСИПТИК ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН ИЗИЛДӨӨ

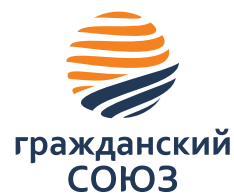
Аналитикалык документ “Сорос-Кыргызстан” фондунун колдоосу менен жүзөгө ашырылып жаткан “Контролдоо жана изилдөөлөрдүн көз карандысыз формаларын өнүктүрүү аркылуу Кыргыз Республикасынын ички иштер органдарынын укук коргоо аспектерин илгерилетүү” долбоорунун алкагында “Жарандык союз” коомдук бирикмеси тарабынан эксперттерди ишке тартуу менен жүргүзүлгөн изилдөөнүн жыйынтыгы.

Басылма ички иштер органдарынын иш жаатындагы саясатты жана ички иштер органдарында кадрларды даярдоо системасын иштеп чыгууга жана жүзөгө ашырууга тартылган кызмат адамдарына, ошондой эле ушул темага кызыккандардын баарына арналган.

**Авторлор жамааты жана
долбоордук топ:**

Сергей Сидоров
(эл аралык эксперт),
Эрлан Нурланов, Диана Макембаева,
Урмат Казакбаев (тең төрага),
Тимур Шайхутдинов
(тең төрага, долбоордун жетекчиси)

Бул басылмадагы маалыматтар милдеттүү түрдө “Сорос-Кыргызстан” фондунун позициясын чагылдырбайт.



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ИИМ КАДРЛАРЫН КЕСИПТИК ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН ИЗИЛДӨӨ

«ЖАРАНДЫК СОЮЗ»
КООМДУК БИРИКМЕСИ
БИШКЕК, 2019



Авторлордун жамааты төмөнкүлөргө ыраазычылык билдирет:

Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигине (ИИМ) жана изилдөөгө катышкан жана көмөктөшкөн ички иштер органдарынын бардык кызматкерлерине жана ардагерлерине, ИИМ окуу жайларынын окутуучуларына жана курсанттарына, ошондой эле ИИМ Академиясынын жана ИИМ Республикалык окуу борборунун жетекчилерине изилдөө жүргүзүү мүмкүнчүлүгүн камсыздап бергендиги үчүн өзүнчө ыраазылык билдиребиз;

Изилдөөгө катышкандыгы үчүн Кыргызстандын улуттук укук коргоо институттарынын жана жарандык коомдун уюмдарынын өкүлдөрүнө: Кыргыз Республикасынын Акыйкатчысына (Омбудсмен), Кыйноолорду жана башка катаал, адамгерчиликсиз же кадыр-баркты басмырлаган мамиленин жана жазанын түрлөрүнүн алдын алуу боюнча Кыргыз Республикасынын Улуттук борбору, “Альтернатива” үй-бүлөнү калыбына келтирүү борбору, “Инсан-Суун” коомдук фонду (КФ), “Кылым шамы” КФ, СПИД КФ,

“Чыгыш-Батыш” КФ, “Соломон Нуру” КФ, “Позитивдүү диалог” КФ, “Дүйнөлүк аялдар банкы” КФ, “Адам укуктары боюнча Эдвакаси борбору” ӨЭУ Ассоциациясы жана башка ӨЭУдар; Бишкек шаарында 2019-жылдын 28-февралында өткөн тегерек үстөлдүн катышуучуларына баалуу идеялары жана алдын ала тыянактарга талдоо жүргүзгөнү үчүн;

“Сорос-Кыргызстан” фондуна, тактап айтканда, Укуктук программанын директору Нуриана Картанбаевага, ушул программанын координаторлору Тахмина Ашуралиевага, Эмиль Конулькуловго иштин бардык этаптарында колдоо көрсөткөнү үчүн.

Авторлордун тобуна жардам берген “Жарандык союз” КБ кызматкрелерине:

Галина Давлетбаевага, Анна Зубенкога, Нуридин Нураковго жана башкаларга ыраазычылык билдиребиз.



Мазмуну

Кириш сөз	6
1. Кыскача жыйынтыктар.....	8
2. Методология.....	10
3. Кызыкдар топтордун көз караштары жана күтүүлөрү.....	14
3.1. Кызыкдар топтор: жарандык коом жана улуттук укук коргоо институттары.....	14
3.2. Кызыкдар топ: ички иштер органдарынын иштеп жаткан жана мурдагы кызматкерлери.....	23
4. КР ИИМ билим берүү системасы.....	26
4.1. Жалпы маалыматтар.....	26
4.2 Кызыкдар топ: ИИМ окуу жайларынын жетектөөчү жана профессордук-окутуучулук курамы.....	27
4.3. Кызыкдар топ: Академиянын жана ИИМ РОБ курсанттары.....	37
5. Эл аралык практикага кыскача сереп.....	42
6. Сунуштар жана сунуштамалар.....	48

Кыскартуулар

КЖК – квалификацияны жогорулатуу боюнча курстар

КР – Кыргыз Республикасы

ИИМ – Ички иштер министрлиги

ИИО – ички иштер органдары

ЖРТ – жалпы республикалык тестирлөө

РОБ – ИИМ Республикалык окуу борбору



Урмат КАЗАКБАЕВ

«Жарандык союз»
коомдук бирикмесинин тең төрагасы

«Жарандык союз» коомдук бирикмеси жана «Реформалар жана натыйжа үчүн» жарандык союзу тармагы инсандын жана коомдун коопсуздугун камсыздоонун принциптүү жаңы системасын курууга багытталган ишти ырааттуу жүргүзүүнү улантып жатышат.

Каршылыктар уланып жана реформаларды жүргүзүү үчүн күчтүү саясий эрк жок болуп жатканын эске алуу менен бул татаал милдет болууда. Ага карабастан, өзгөрүүлөр үчүн “мүмкүнчүлүктөрдүн терезеси” бар экенин тааныйбыз. Бул бир тараптан коомдун суроо-талабына, экинчи тараптан – мекеменин өзүндө акырындык менен реформалардын тарапкерлеринин катары көбөйүп бара жаткандыгына байланыштуу. Ушуга байланыштуу

күчтүү көз карандысыз экспертиза бул “терезени” ачып, ушул тапта даректүү чараларды ишке ашыруу менен катар, кийинки системалуу өзгөрүүлөрдү камсыздайт.

Азыркы этапта “Жарандык союз” жана ишке тартылган эксперттер милициянын кадрларын даярдоо жана кайра даярдоо системасына көңүл бурушту. Белгилүү болгондой, бул система ИИМдин Академиясын жана ИИМдин Республикалык окуу борборун камтыйт, бирок булар менен гана чектелбейт, ички иштер органдарынын жалпы кадр саясатына тийиштүү болот.

Жүргүзүлгөн изилдөөнүн өзгөчөлүгү окутуу кандай уюштурулганын түздөн-түз билген топтордун кесипкөй көз караштарын чогултуу жана жалпылаштыруу болду. Атап айтканда, милиция кызматкерлеринин, ведомстволук окуу жайлардын жана ички иштер органдарынын кадрдык аппаратынын кызматкерлеринин, ошондой эле жарандык коомдун өкүлдөрүнүн, биринчи кезекте адам укуктарын коргогон жана укук бузуулардын алдын алуу менен алектенген коомдук уюмдардын өкүлдөрүнүн пикирлери изилденди. Ошондой эле чет мамлекеттердин алдыңкы тажрыйбасы изилденди. Булардын баары Кыргызстандагы милициянын кадрларын даярдоонун жана кайра даярдоонун айрым аспектери боюнча сунуштамалардын пакетин иштеп чыгууга мүмкүндүк берди.

Изилдөөнүн бардык этаптарында ИИМдин жана ведомстволук окуу жайларынын администрацияларынын ачык болгондугун баса белгилей кетүү керек жан ушул отчетте баяндала турган тыянактарды жана сунуштамаларды көңүлгө алууга даярдыгын билдиришти. «Жарандык союз» мындан ары дагы укук коргоо системасын өркүндөтүү процесстерине көмөк көрсөтүүгө даяр.



Нуриана КАРТАНБАЕВА

«Сорос-Кыргызстан» Фондунун
укуктук программасынын директору

Кыргызстан эгемендик алган учурдан тартып биздин коомдо укук коргоо органдарын жана сот системасын реформалоо маселелери көп жолу актуалдаштырылды жана 2005-жылы жана 2010-жылы өлкөдө өзгөрүүлөр болгон учурда бул маселе өзгөчө курч көтөрүлдү.

Жарандар укук коргоо органдарына жана сотторго ишенбей турганын ачык билдирип чыгышты. Бул социалдык жарылууларга чейин дагы, алардан кийин дагы улуттук жана эл аралык укук коргоо институттарына жазыктык сот адилеттиги системасындагы адам укуктарын жана эркиндиктерин бузуулар жөнүндө даттануулар жана кайрылуулар түшүп жатты.

Бул чакырыктарга жооп иретинде өлкө соттук-укуктук реформа өткөрүүгө ырааттуу багыт алып, ички иштер органдарын реформалоо маселеси мамлекеттин жана коомдун көңүл чордонунда болуп келет.

Кыргыз Республикасында ички иштер органдарын реформалоонун негизги милдеттери – коомдо мыйзамды сыйлоону калыбына келтирүү, калктын милицияга ишенимин калыбына келтирүү, адамдын жана коомдун суроо-талаптарын жана коопсуздукка болгон муктаждыктарын канааттандырууга артыкчылыктуу багытталган профилактиканы жана превенцияны күчөтүү.

Бул максаттарга жетүү укуктун үстөмдүгүнө жана адамдын укуктарын кыйшаюусуз сактоого негизделген системаны түзүүнүн маанилүү элементтеринин бири катары кесипкөй кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо маселесине өзүнчө көңүл бурууну жана жаңы ыкмаларды колдонууну талап кылат.

Аталган процесстерге көмөктөшүү максатында “Жарандык союз” коомдук бирикмеси (“Реформалар жана жыйынтык үчүн” жарандык союз” тармагы) тарабынан “Сорос-Кыргызстан” фондунун колдоосу менен КР ИИМ кадрларын даярдоо системасына изилдөө жүргүзүү демилгеленген. Бул изилдөөнү жүргүзүү КР Ички иштер министрлигинин, КР ИИМ Академиясынын жана КР ИИМ Республикалык окуу борборунун түздөн-түз катышуусунун аркасында мүмкүн болду.

Биз ушул аналитикалык документ чечимдерди кабыл алган жана бул чөйрөдөгү саясатты түзгөн кызмат адамдары үчүн пайдалуу ресурс болуп калат деп үмүттөнөбүз жана бардык өнөктөштөргө жана ушул изилдөөнүн катышуучуларына ыраазычылык билдиребиз

1.

КЫСКАЧА ЖЫЙЫНТЫКТАР

Изилдөө жарандык сектордун өкүлдөрүнүн ичинен респонденттердин олуттуу бөлүгү милиция кызматкерлеринин компетенттүү эмес иш-аракеттеринин жана алар тарабынан адам укуктарын бузуулардын негизги себеби катары алардын кесипкөй билимдеринин жетишсиздигин, тактап айтканда, адам укуктары, кесиптик этика жөнүндө жоболорду билбестигин, ошондой эле далилдик база менен иштөөнү билбестик деп эсептеше турганын көрсөттү.

Башка себептердин арасында респонденттер тергөөлөрдүн “жазалоого багытталганы”, ички иштер органдарынын ишин баалоонун натыйжасыздыгы, кадрлардын агымы сыяктуу кемчиликтерди жана башкаларды көрсөтүшкөн.

ИИМ кадрларына кесипкөй билим берүү системасындагы оң учурлар катары төмөнкүлөр аталган: ИИМдин жана анын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн, анын ичинен окуу жайларынын укук коргоо багытында иштеген бейөкмөт уюмдар менен кызматташуунун ачык-айкындуулугу өсүп бара жатат; квалификациялуу профессордук-окутуучулар курамы жана жакшы окуу-методикалык базасы бар, ошондой эле учурдун талаптарына жооп берген жаңы окуу дисциплиналарын киргизүү боюнча жарандык коомдун сунуштамаларын кабыл алып жатат.

Изилдөө министрликке караштуу ведомстволук окуу жайларында окутуунун мүнөзүн баалоо боюнча жарандык коомдун өкүлдөрүнүн жана ИИМдин өкүлдөрүнүн көз караштары ар башка экендигин көрсөттү. Биринчилери аны ашыкча “аскердештирилген”, анын натыйжасында бүтүрүүчүлөр кийин барган “системанын” терс таасирине оңой тартылып кетишет деп эсептешет. Экинчилери, башкача айтканда, окуу жайлардын окутуучулары жана ички иштер органдарынын кызматкерлери, тескерисинче, так ошонун натыйжасында курсанттар “сапка түздөнүүгө, тартипке жана кызматтын оордуктарына даяр” болууга тарбияланышат, алардын пикири боюнча, бул сапаттар милицияда ийгиликтүү иштөө үчүн абдан зарыл.

Жагдайды жакшыртуу боюнча чараларды көрүү талап кылынган чөйрөлөр катары төмөнкүлөр аталды: ИИМдин окуу жайла-

рына талапкерлерди тандап алуу, алардын терс кылык-жоруктарга шыктуулуктарын аныктоо үчүн дыкат текшерүү; окутулган теориялык билимдердин практика менен байланышы жана окутуп жаткандардын аларды колдонуу көндүмдөрүн өнүктүрүү, ошондой эле окуу жайларынын ички иштер органдары менен кайтарым байланышуу системасы, ага бүтүрүүчүлөрдү кесиптик даярдоонун деңгээли жөнүндө пикирлерди чогултуу жана тандоо кириши керек.

Респонденттер кесиптик даярдоо системасын өркүндөтүү экстремизм жана терроризм менен күрөшүү; маалыматтык талаанын, атап айтканда, социалдык тармактардын ачык-айкындуулугу өсүп жаткан шартта, алар аркылуу милициянын кесипкөй эмес иш-аракеттери кеңири талкууланган шартта милиция кызматкерлеринин иши; “Коопсуз шаар” сыяктуу коопсуздукту камсыз кылуу чөйрөсүндөгү жаңы технологияларды киргизүү, ошондой эле 2019-жылдын 1-январында күчүн кирген КР жазык-укук блогунун жаңы мыйзамдарын изилдөө сыяктуу коомдогу заманбап чакырыктарга жана көрүнүштөргө жооп берген билимдерге жана көндүмдөргө окутуу каралышы керектигин белгилешти.

Жалпы ИИМдин билим берүү система-сынын түзүмүн кайра карап чыгуу, анын баскычтуулугун камсыздоо сыяктуу масштабды чоң сунуштар дагы айтылды, ага ылайык Академияга кадрлардын квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо ролу берилет. Бул сунушту жүзөгө ашыруу ИИМдин кадр саясатын тийиштүү өзгөртүүнү талап кылат, ага ылайык ар бир жумушка жаңы алынган кызматкер өз ишин катардагы курамдан башташы керек, андан кийин кошумча окуудан өткөндөн кийин кызматынан көтөрүлүүгө мүмкүндүк алат. Бул көз караш жарандык коомдун сурамжыланган өкүлдөрүнүн арасында гана айтылбастан, аны ИИМдин айрым окуу жайларынын өкүлдөрү дагы айтышкан.

Кесиптик даярдоо системасынын алкагынан чыккан башка сунуш азыркы учурда эң ириде кылмыштардын бетин ачууга гана багытталып жаткан ИИБдин ишин баалоонун критерийлерин кайра карап чыгуу зарылчылыгына тиешелүү болду.

2. МЕТОДОЛОГИЯ

Изилдөөнүн методикасы ар кандай булактардан изилдөөнүн предмети жөнүндө көлөмдүү жана ишенимдүү маалыматтарды алуу үчүн маалыматты топтоонун жана талдоонун бир нече формасын камтыды.

Максаты жана милдеттери

Түздөн-түз изилдөөнүн предмети болуп Кыргыз Республикасынын ички иштер органдары (ИИО) үчүн кадрларды кесиптик даярдоо системасы эсептелет. Изилдөөнүн максаты милиция кызматкерлеринин, ИИМ академиялык чөйрөсүнүн жана жарандык коомдун күтүүлөрүнүн негизинде ИИО кызматкерлерин кесиптик даярдоо системасын өркүндөтүү боюнча чараларды сунуштоо. Изилдөөнүн милдеттерине төмөнкүлөр кирди :

- ИИО кызматкерлеринин жарандардын кайрылууларына кесипкөй реакция кылуусун, алардын татаал кырдаалдарда көйгөйдү дароо жана компетенттүү чечүү жөндөмдүүлүгүн, милиция кызматкерлеринин жарандарга адилеттүү мамиле кылуусун, алардын кесиптик этиканы жана адам укуктарын сактоосун камсыздоо үчүн аларды кесиптик даярдоонун натыйжалуу системасы кандай иштеши керектигин аныктоо;
- Кыргыз Республикасында кесиптик даярдоо системасындагы абалды изилдөө жана талдоо;
- күтүлгөн жагдайды жана иштин реалдуу абалын салыштыруу;
- полиция кызматкерлерин окутууну уюштуруу боюнча эл аралык тажрыйбаны талдоо;
- кесиптик даярдоонун сапатын коомдун күтүүлөрүнө жана мыкты дүйнөлүк практикага максималдуу жакындатуу максатында кесиптик даярдоону өркүндөтүү боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Методика

Изилдөөнүн методикасы ар кандай булактардан изилдөөнүн предмети жөнүндө көлөмдүү жана ишенимдүү маалыматтар-

ды алуу үчүн маалыматты топтоонун жана талдоонун бир нече формасын камтыды. Атап айтканда, изилдөөнүн жүрүшүндө тереңдетилген интервью, фокус-топтор менен дискуссия, анонимдүү сурамжылоо, документтерди изилдөө жана тегерек үстөл өткөрүлдү. Изилдөөнүн жүрүшүндө жарандык коомдун пикирин изилдөөгө, аны позитивдүү өзгөртүүлөр процессине тартууга, ошондой эле ички иштер органдарынын ишинде адам укуктарын сактоо маселелерине өзгөчө көңүл бурулду.

Маалымат алуу булагы катары төрт кызыкдар топ аныкталган:

- 1) Иши милиция менен байланыштуу болгон жана адам укуктарын коргоо, үй-бүлөлүк зомбулукка каршы аракеттенүү жана калктын аярлуу топторунун укуктарын коргоо чөйрөсүндө иштеген жарандык коомдун өкүлдөрү:
 - өкмөттүк эмес уюмдардын өкүлдөрү;
 - өз кесибинде иштеген адвокаттар.
- 2) Улуттук укук коргоо институттарынын кызматкерлери:
 - КР Акыйкатчы институту;
 - Кыйноолорду жана башка катаал, адамгерчиликсиз же кадыр-баркты басмырлаган мамиленин жана жазанын түрлөрүн алдын алуу боюнча КР Улуттук борбору.
- 3) Иштеп жаткан жана пенсиядагы КР ИИМ кызматкерлеринин ичинен укук коргоо системасынын практиктери, анын ичинде:
 - ички иштер органдарынын жетекчилери;
 - кадр бөлүмдөрүнүн жетекчилери жана кызматкерлери;
 - 3 жылга чейинки иш стажы бар милиция кызматкерлери;
 - ИИМ кызматкерлерин кесиптик даяр-

доо жаатында олуттуу иш тажрыйбага жана эксперттик билимге ээ болгон ИИО ардагерлери.

- 4) ИИМ Академиясынын профессордук-окутуучулук курамы жана ИИМ Республикалык окуу борборунун (РОБ) командалык-окутуучулук курамы, ошондой эле кафедра жана окуу дисциплиналарынын цикл башчылары;
- 5) ИИМ Академиясынын жана РОБ курсанттары.

Ар бир топ үчүн изилдөөнүн алгылыктуу методу аныкталды (фокус-топтор, тереңдетилген интервью же сурамжылоо) жана суроолордун тиешелүү тизмеси иштелип чыкты. Респонденттерди түздөн-түз тандоо алардын тажрыйбасынын жана изилденген чөйрөлөрдүн компетенттүүлүгүнүн негизинде жүргүзүлдү. Бул иште негизинен изилдөөлөрдүн сапаттык түрүнө таандык методдор жана тандоолор колдонулду. Алар респонденттердин массалык мүнөзүн жана корутунду тыянактар үчүн негиз катары алган маалыматтарды статистикалык талдоону түшүндүргөн эмес. Ошол эле убакта, аларды сапаттык талдоо теманы ар тараптуу изилдөө үчүн керектүү айтылган пикирлердин кеңири спектрин толук көрсөтүүнү шарттайт. Ал эми өзүнчө маанилүү көрсөткүчтөр боюнча бул пикирлерди сандык жалпылоо (диаграммаларда берилген) бул топтордогу басымдуулук кылган көз караштарды аныктоого шарт түзөт. Мындай ыкма 1-4-кызыкдар топторго карата колдонулган, ошол эле убакта өкүлдөрдөн терең тажрыйбага жана эксперттик таанып билүүгө негизделген жооптор күтүлбөгөн, эң көп сандуу бешинчи топко карата сандык метод колдонулган.

1-диаграмма.**Изилдөөгө катышкан респонденттердин сандык курамы:**

Изилдөө үч этапта өткөрүлдү:

I этап

Биринчи этапта негизги кызыкдар топтордун күтүүлөрү изилденди. Бул максатта Бишкек жана Ош шаарларында бардык төрт кызыкдар топтун өкүлдөрү менен кадрларды даярдоо системасы кандай иштеши керек деген алардын пикирине байланыштуу тереңдетилген интервью, бир фокус-топ жана сурамжылоо өткөрүлдү. ИИМ кызматкерлери жана окуу жайлары, ошондой эле курсанттар менен изилдөө жүргүзүүгө мүмкүндүк алуу КР ИИМ менен макулдашылган.



II этап

Экинчи этапта кызыкдар топтордун күтүүлөрүнө шайкештик предметине карата учурдагы кадрларды даярдоо системасы изилденди. Бул максатта анын негизинде КР ИИМ кесиптик даярдоо системасы иштеген документтер, окутууга карата ыкмалар, ошондой эле ИИМ окуу жайларында профессордук-окутуучулук курамды жана командалык-окутуучулук курамды даярдоо изилденди, окуу жайларынын жетектөөчү курамынын жана профессордук-окутуучулук курамдын жооптуу өкүлдөрү менен интервью өткөрүлдү.

III этап

Үчүнчү этапта ИИМдеги кадрларды даярдоо системасын алардын күтүүлөрүнө жана мыкты эл аралык практикага шайкеш келтирүү үчүн ар кандай кызыкдар топтор айткан сунуштар жалпыланды. Сунуштар I этаптагы ошол эле кызыкдар топтордун өкүлдөрүнүн катышуусу менен тегерек үстөлдүн (2019-жылдын 28-февралы) алкагында чакан жумушчу топтор аркылуу талкууланды жана жеткире иштелип чыкты. III этаптын жыйынтыгы менен андан ары КР ИИМ жетекчилигине, ошондой эле башка кызыкдар уюмдарга берүү үчүн ИИО кызматкерлерин кесиптик даярдоо системасын өркүндөтүү боюнча кеңири сунуштар иштелип чыкты.

3.

КЫЗЫКДАР ТОПТОРДУН КӨЗ КАРАШЫ ЖАНА КҮТҮҮЛӨРҮ

«Эгер милициянын ишин беш баллдык система боюнча бааласак, мен аларга “үч” деген баа коймокмун. Татаал учурларда алар кандай аракет кылууну билишпейт».

Жарандык коомдун өкүлдөрү менен интервьюдан

3.1. КЫЗЫКДАР ТОПТОР: ЖАРАНДЫК КООМ ЖАНА УЛУТТУК УКУК КОРГОО ИНСТИТУТТАРЫ

Изилдөөнүн жүрүшүндө иши адам укуктарын, анын ичинде калктын аярлуу топто- рунун укуктарын коргоо жана үй-бүлөлүк зомбулукка каршы аракеттенүү чөйрөсүндө милиция менен түздөн-түз байланыштуу болгон жарандык коомдун ар кандай сег- менттеринин өкүлдөрү менен, ошондой эле өз кесибинде иштеген адвокаттар менен тереңдетилген интервью өткөрүлдү.

Бул уюмдардын өкүлдөрүн сурамжылоо- нун милдети “сырткы көз карашты” билүү, башкача айтканда жарандык коом жал- пысынан ички иштер органдарынын жана өзгөчө адам укуктарын коргоо чөйрөсүндө- гү ишин кандай баалай турганына; анын көз карашында, кандай кемчиликтер жана оң жактары бар экенине, бул кемчиликтердин себеби эмнеде жана алар канчалык деңгээ- лде кызматкерлерде тигил же бул кесиптик билимдин жана көндүмдөрдүн жоктугу менен шартталганына байланыштуу жа- рандык коомдун пикирин аныктоо болду. Респонденттерди сурамжылоо Бишкек жана Ош шаарларында өткөрүлдү.

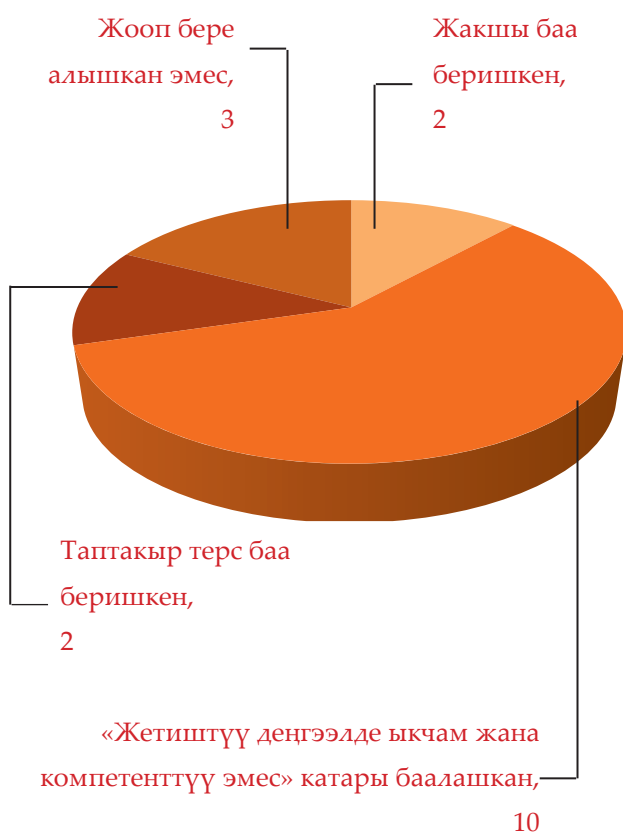
Бул уюмдардын жана адамдардын Кыргыз Республикасынын ички иштер органдары менен өз ара аракеттенүүсүнүн мүнөзүн эске алуу менен, аларга төмөндөгүдөй суро- олар берилген:

Милиция кызматкерлери татаал кыр- даалдарда көйгөйдү канчалык ыкчам жана компетенттүү чечишет?

Милиция кызматкерлеринин ишине жалпы баа берүү менен, көпчүлүк респонденттер кызматкерлер дайыма эле ыкчам жана

компетенттүү аракеттенишпей турганын айтышты. Алсак, респонденттердин бири өзүнүн пикирин төмөндөгүдөй билдирди: “Эгер милициянын ишин беш баллдык система боюнча бааласак, мен аларга “үч” деген баа коймокмун. Татаал учурларда алар кандай аракет кылууну билишпейт”.

Ички иштер органдарынын ишиндеги конкреттүү кемчиликтердин ичинен респонденттер төмөндөгүлөрдү белгилешти: кызматкерлер адамдардын көйгөйлөрү менен алектенишпейт, алардын билими жана иштөө жөндөмү жетишсиз, атап айтканда бул тергөө аппаратынын жана ыкчам кызматтардын кызматкерлерине тиешелүү, респонденттердин пикиринде, алар өзүнүн милдетин **шектүүнүн күнөөсүн каалаган метод менен далилдөө** катары түшүнүшөт. Милиция кызматкерлеринде айыптуулук жөнүндө акыркы чечимди сот кабыл алаары тууралуу түшүнүк жок.



Компетенттүү эместиктин жана ыкчам эместиктин мисалдарынын бири катары үй-бүлөлүк зомбулук жана зордуктоо жөнүндө иштер аталган.

Сурамжылоодо белгилүү болгондой, респонденттерди **кызматкерлердин талаптагыдай эмес жүрүм-туруму жана алардын кылмыш кылуу** көйгөйү тынчсыздандырат. Мындай учурлар коомдо кызуу талкууну жаратат. Алар саналуу болсо дагы ички иштер органдарынын бүтүндөй системасына көлөкө түшүрөт, анын беделин түшүрөт жана жарандардын милицияга карата ишенимди жоготуусуна алып келет. Мисал катары Бишкекте мас абалындагы милиция кызматкери жасаган оор кесепеттери менен жол-транспорт кырсыгы жөнүндө жаңылык аталды¹.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарындагы акыркы жаңылыкка токтолсок², респонденттердин бири алар “алсыз” кызматкерлер ИИОнан кетүүгө аргасыз болушаарын, анткени бул жаңы өзгөртүүлөр алардын кесипкөйлүгүнө карата жогорку талаптарды коюп, ошол эле убакта калгандарды өзүнүн милдетине кыйла сабаттуу мамиле кылууга мажбур кылаары тууралуу пикирин айтты.

2-диаграмма.

Жарандык коомдун жана улуттук укук коргоо институттарынын өкүлдөрүнүн ИИО кызматкерлери канчалык ыкчам жана компетенттүү көйгөйлөрдү чече турганы жана татаал кырдаалдарда аракеттене турганы жөнүндө пикири.

¹ Милиционер мас болгон — Бишкек ШИИБ башчысы авариядагы аялдын өлүмү жөнүндө. Видео. Спутник МА, 22.01.2019-ж.: <https://ru.sputnik.kg/video/20190122/1042977101/bishkek-dtp-pyanyj-milicioner-smert-zhenshchina.html>

² Жазык-укуктук блоктун жаңы кодекстерин кабыл алуу



«Мыйзамдуу жол менен далилдерди алганды билбей, милиция кызматкерлери кыйноолорго барышат».

Жарандык коомдун өкүлдөрү менен болгон маектешүүдөн

Милиция кызматкерлери канчалык деңгээлде адам укуктарын сакташат, жарандардын ар-намысын жана кадыр-баркын урматташат?

3-диаграмма.

Жарандык коомдун жана улуттук укук коргоо институттарынын өкүлдөрүнүн адам укуктарын сактоо, жарандардын ар-намысын жана кадыр-баркын урматтоо чөйрөсүндө кызматкерлердин жүрүм-турумунда кандай кемчиликтер бар экени жөнүндө пикири.

Респонденттер патрулдук-пост кызматынын, жол коопсуздугун камсыздоо кызматынын, кылмыш иликтөө жана тергөө бөлүмдөрүнүн кызматкерлери тарабынан адам укуктарын сактабоо, мыйзамдуулукту жана милиция этикасынын ченемдерин бузуу учурлары белгиленген, алардын байкоосу боюнча, мындай бузуулар көп учурда жаш кызматкерлер тарабынан жасалат.

Респонденттер кызматкерлер эреже болгондой коомдук мейкиндикте жүргөндө, башкача айтканда жарандардын көзүнчө өздөрүн татыктуу алып жүрүшөөрүн белгилешти. Бул патрулдук-посттук кызматтын кызматкерлерине тиешелүү. Ошондой эле кылмышты иликтөөдө адам укуктарын бузуулардын көбү процесске адвокат киришкенге чейин ыкчам курам тарабынан жасала турганы белгиленди. Респонденттердин айтуусунда, мында тергөөчүлөргө карата дооматтар кыйла аз. Мисал катары респонденттер төмөндөгүлөрдү көрсөтүштү.

Кызматкерлер жарандардын арыздарына

жана билдирүүлөрүнө дайыма эле реакция кылбайт. Билдирүүлөр боюнча ыкчам чараларды көрүү менен катар, кызматкерлер “бул менин ишим эмес, менин аймагым эмес” деп шылтоо кылуу менен арызды кабыл алышпайт же алар боюнча тийиштүү чараларды көрүшпөйт. Бир респондент ИИОна жеке кайрылуу жана арызды кабыл алуудан негизсиз баш тартуу мисалын келтирген. Башка бир мисал милиция кызматкерлери укук бузуулардын алдын алуунун ордуна этностук азчылыктардын катарынан чыккан адамдарга карата кыжырга тийүүчү журум-турумга күлүп жооп кылышкан.

Респонденттер адамдарды **аймактык ИИОна мыйзамсыз, башкача айтканда тиешелүү процесстик документтерди тариздөөсүз алып келүү учурларын** белгилешкен, бул адвокаттын алардын укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоо боюнча андан аркы ишин татаалдаштырат. Респонденттер менен баарлашкан адамдар өзүнүн укук коргоо ишинин мүнөзү боюнча милиция кызматкерлеринин оройлугу жана аларга карата күч колдонуусу жөнүндө билдиришкен.

Адам укуктарын бузуулар адвокаты жок кармалган адамдарга карата көбүрөөк жасалат. Аларга карата **моюнга алдыруу үчүн алдоо, мазактоо жана башка методдор колдонулушу** мүмкүн. Кээде шектенүү үчүн жетиштүү негиздер болсо дагы шектүүлөрдү күбө катары сурашат, ошондуктан аларга шектүүнүн укуктары жөнүндө кабарлашпайт, бирок жалган күбө көрсөтмөлөрүн берүү үчүн жоопкерчилик тууралуу эскертишет. Өзүнүн тууганына каршы күбө бербөө укугу тууралуу аларга маалымдоосуз шектүүнүн үй-бүлө мүчөлөрүн күбө катары суракка алган учурлар бар.

Кызматкерлер жабырлануучуларга болгон окуяга алар өздөрү күнөөлүү экенин айтуу менен, **жабырлануучулардын укуктарын сактабаган** учурлар болот жана жабырлануучу тарабынан адвокаттын катышуусуна ар кандай жол менен тоскоолдук кылышат.

Милициянын милдеттеринин бири каршылык демонстрацияларын, митингдерди жана башка массалык иш-чараларды өткөрүүдө коомдук тартипти сактоо жана демократиялык эркиндикти коргоо болуп саналат. Буга байланыштуу респонденттер акыркы убакта мындай учурларда милиция кызматкерлери жалпысынан мыйзамдын алкагында аракеттенишкенин белгилешкен. Ошол эле убакта алар каршылык акцияларынын жүрүшүндө милиция кызматкерлеринин жаңжалдашкан тараптардын ортосунда болуусу кыйын экенин жана **кээде мыйзамдуу механизмди сактоонун ордуна күч колдонула турганын** белгилешти. Респонденттердин пикиринде, бул кызматкерлер “тынч жана ырааттуу аракеттенгенге караганда, эгер каршылыктын катышуучуларын кармап, аларды ИИОна жеткирип жана протоколду түзсө, көйгөйдү оңой жана тез чече алышат” деп эсептешет турганына байланыштуу.

Дээрлик бардык респонденттер өзгөчө көңүл бурган башка маселе **милиция этикасын сактоо**, ошондой эле жарандар жана коомдук институттар менен **баарлашуу маданияты** болгон. Кемчиликтердин катарында төмөндөгүлөр көрсөтүлгөн: жарандарга карата оройлук, арыз ээсине, жабырлануучуга жана адвокатка “сен” деп кайрылуу, баарлашууда өзүнүн кыйындыгын көрсөтүүгө аракет кылуу. Респонденттердин бири “алар жарандарга өтө орой мамиле кылганда, алар өзүн жоготуп жиберет,

«Кызматкерлердин кесипкөй эместиги жана системанын жазалоо багыты – бул катаалдыктын жана басмырлоонун башкы себептеринин бири».

Жарандык коомдун өкүлдөрү менен болгон маектешүүдөн

ушундан улам кызматкер ал адам кылмыш жасады деп ойлоп калаарын” белгилеген.

Муну менен катар, респонденттер өз жоопторунда акыркы убакта **этиканы сактоо жаатында позитивдүү жылыштар бар** экенин белгилешти, анткени милиция кызматкерлери “жоопкерчиликтен коркушат” жана “өзүнүн жумуш ордун баалай баштады”.

Респонденттердин көпчүлүгү милиция кызматкерлери жол берген басмырлоо учурларын ырасташты. Мындай басмырлоонун мисалы катары чет өлкөлүктөргө жана Кыргызстандын алыскы райондорунда жашаган айрым этностук топторго карата жаман мамиле кылуу аталган. Респонденттердин айтуусунда, басмырлоого аярлуу топтор жана азчылыктар кабылышат, милиция кызматкерлери алардан көбүнчө потенциалдуу укук бузуучуларды көрүшөт. Айрым респонденттер адамдын социалдык статусуна жараша басмырлоонун мисалдарын келтиришкен, башкача айтканда ишкерлерден акча каражаттарын опузалап талап кылуу, “төлөп кутула албаган жана байланышы жок” аз камсыз болгондорго карата катаалдык жана кемсинтүү, ошол эле убакта бардык эле кызматкерлер мындай кылбастыгы жана азыркы убакта басмырлоонун төмөндөп жатканы байкалганы белгиленген.

«Кээ бир кызматкерлерди окутуп үйрөтүп бүтөөрүбүз менен, аларды башка кызматтарга которуп жиберешет. Алардын ордун жаңыдан келгендер менен баарын башынан баштоого туура келет».

Бекөмөт уюмдардын өкүлдөрү менен интервьюдан

Эмне үчүн милиция кызматкерлери адам укуктарын бузушат, жарандарга басмырлоого, катаал же кемсинтүүчү мамиле кылууга, коррупцияга жол беришет?

Респонденттер бул терс көрүнүштөрдүн пайда болушунун жана колдонулушунун шарттарынын көп себептерин аташты.

Мында көпчүлүгү бир катар факторлорду мисал келтиришти. Жалпыланган түрдө аларды төмөндөгүдөй берүүгө болот.

Биринчи орунда көпчүлүк респонденттер **жетишсиз кесипкөйлүктү**, башкача айтканда керектүү кесипкөй билимдин жана көндүмдөрдүн жоктугун белгилешти. Респонденттердин олуттуу бөлүгү кармалгандарга жана шектүүлөргө карата кыйноолорду колдонуу учурларын түшүндүрүштү. Алардын пикиринде, милиция кызматкерлери негизинен ыкчам курам, мыйзамдуу жол менен далилдерди чогултканды билбей, моюнга алуу көрсөтмөлөрүн “алууга” умтулушат.

Себептердин башка тобу катары **системанын кемчиликтери** аталды, атап айтканда:

Биринчиден, ички иштер органдарындагы жана жаш кызматкерлер кабылган чөйрөдөгү **ички атмосфера**. Респонденттердин образдуу билдирүүсүндө, система абийирдүү адамды “жейт”, “сындырат”, “психологиялык күйүүнү” пайда кылат. Анда “жазалоо маанайы” бар, ошондуктан кызматка келген кызматкерлерде белгилүү стереотиптер, мисалы, “шектүүдөн жаман адамды көрүү”, “сөзсүз уруу, кемсинтүү керектиги тууралуу жылдар бою калыптанган адаттар” өңдүү стереотиптер калыптанат.

Экинчиден, бул ИИО жана айрым кызматкерлердин ишин **кемчиликтүү баалоо системасы** жана анын негизинде түзүлгөн отчеттуулук, анда негизги көрсөткүч кылмыштардын бетин ачуу пайызы бойдон калууда. Респонденттердин биринин айтуусунда, бул система “кылмышты жаратат, анткени кылмыш аркылуу ачуу керек. Эгер участокто тынч болсо, анда участкалык милиция тынч боло албайт, анткени жетек-

чилик кылмыштын (жок эле) бетин ачууну талап кылат”. Ошондуктан укук бузуулар жасалма жаратылат. Респонденттер иштин сапатын баалоонун так индикаторлорунун жоктугун белгилешти. Көп факторлор эске алынбайт. Респонденттердин бири интервьюда айткандай, баалоонун учурдагы критерийлерине ылайык, “аларга өздөрү натыйжалуу иштеп жаткандай туюлат, ал эми биздин көз карашыбызда – андай эмес”. Респонденттердин олуттуу бөлүгү кесиптик билимдин жоктугу эмес, дал ушул системасынын кемчиликтери милиция кызматкерлеринин адам укуктарын бузуусунун негизги себеби болуп саналат.

Кызматкерлердин кесипкөйлүгүнө таасирин тийгизүүчү терс фактор катары респонденттер **кадрлардын жогорку туруксуздугун** белгилешти. Өкмөттүк эмес уюмдар өткөргөн курстарда окуган кызматкерлер башка бөлүмдөргө которулушат жана алардын ордуна башкалар келишет, аларды кайрадан окутуу керек.

Бир катар респонденттердин пикиринде, кызматкерлердин кесиптик жүрүм-турумунда жана алардын басмырлоону көрсөтүүсүндө алардын **инсандык сапаттары** маанилүү ролду ойнойт, атап айтканда – “адамдык баалуулуктарынын жоктугу”, “мүнөзү боюнча катаалдык” сыяктуу психологиялык мүнөздөр, ошондой эле белгилүү стереотиптер жана жеке ынанымдар, анын ичинде диний мүнөздөгү ынанымдар.

Башка факторлордун катарында респонденттер төмөндөгүлөрдү аташты:

- жарандар өз укуктарын билбестиги;
- милиция кызматкерлеринин **эмгек маянасынын аздыгы**;
- ИИО ишин **жетишсиз контролдоо** жана мониторинг.

4-диаграмма.

Жарандык коомдун жана улуттук укук коргоо институттарынын өкүлдөрүнүн милиция кызматкерлеринин басмырлоо, катаалдык жана адам укуктарын бузуу себептери жөнүндө пикири (айрым респонденттер бир нече себепти аташты):



Милиция кызматкерлерине кандай кесиптик билим жетишпейт?

Бул суроого жооп берип жатып респонденттер көбүнчө милиция кызматкерлеринин **адам укуктарын, колдонуудагы мыйзамдарды, этиканы жана баарлашуу көндүмдөрүн** жетиштүү билбегендигин белгилешти.

Адам укуктары жөнүндө айтуу менен, алар кызматкерлер жалпы жоболорду билбегенден тышкары, жазык сот адилеттиги менен байланыштуу бул чөйрөдөгү конкреттүү эл аралык ченемдерди билбестигин белгилешти. Бир катар респонденттер кызматкерлер адам укуктарынын концепциясын билгени менен, аны сырттан жасалма таңууланган жана практикада колдонулбаган теория деп эсептеп, бардык жагынан ага макул болбо-стугун тууралуу пикирин айтышты.

5-диаграмма.

Жарандык коомдун жана улуттук укук коргоо институттарынын өкүлдөрүнүн милиция кызматкерлерине кандай билим жана көндүмдөр жетишпей жаткандыгы тууралуу пикири:



Кызматкерлердин билиминдеги кийинки олуттуу көйгөй катары респонденттер **этика ченемдерин билбестикти жана баарлашуу көндүмдөрүнүн жоктугун**, анын ичинде айтуу жана угуу жөндөмүнүн жоктугун эсептешет.

Кесиптик билим чөйрөсүндөгү кемчиликтердин ичинде респонденттер **жазык-укук-тук процедураны**, мыйзамдардагы жаңы өзгөртүүлөрдү жетиштүү билбестикти, ошондой эле бул өзгөрүүлөргө ылайык өзүнүн жүрүм-турумун түзөтүү үчүн мыйзамды талдоого алууга жөндөмсүздүктү, оперативдик теорияны билбестикти, далил базасы менен иштей албастыкты, кармаганда керектүү документтерди толтура албастыкты, өзүнүн кызматтык милдеттерин билбестикти аташты.

Ошондой эле респонденттер төмөнкү жалпы билимдүүлүк жана сабаттуулук, психологиялык даярдыктын жана кризистик кырдаалда аракеттенүү жөндөмүнүн жоктугу, гендердик маселелер жөнүндө жана жабырлануучуларга, анын ичинде сексуалдык негизде кол салуудан жабыркагандарга кантип консультативдик жардам көрсөтүү керектиги жөнүндө маалымдуулуктун жетишсиздиги сыяктуу билимдин жетишсиздигин белгилешти. Билимдеги боштук катары профилактикалык иш-чараларды өткөрө албастык жана бейформал кырдаалда “кагазды карап окубай”, калктын милицияга ишенимин жогорулаткан анык отчеттуулук болгондой калктын алдында отчет бере албастык аталды.

Учурдагы ИИМ кадрларын кесиптик даярдоо системасындагы оң жактар кайсылар?

Оң учурлар катары респонденттер тарабынан төмөндөгүлөр белгиленген:

- Ички иштер органдарынын кызматташуу жана окутуу **ачыктыгынын** өсүшү. Респонденттердин айтуусунда, бул Министрликтин өзүнө, аймактык органдарга жана окуу жайларга тиешелүү. Респонденттер ИИМ дайыма өкмөттүк эмес уюмдардын кызматкерлерди окутуу боюнча сунуштарын жактыра турганын белгилешти. Бул жаатта айрым респонденттердин пикири төмөндөгүдөй: “алар өзгөрүүгө даяр жана өзгөрүүнү каалашат”, “мурда алар таптакыр жабык жана аскерлешкен болчу, ал эми азыр жетекчиликтин дагы, катардагы кызматкерлердин дагы ачыктыгы жогорулады”, “инспекторлор арасында билимге болгон умтулуу пайда болду, биз түшүнбөстүк дубалын жеңдик”, “Академия бизден окутуучуларды окутуунун жаңы интерактивдик методикаларына окутууну өтүнүшөт”.
- **Квалификациялуу профессордук-окутуучулук курам.** Бул бир нече респондент тарабынан белгиленген, алар анын тажрыйбалуулугун жана жогорку компетенттүүлүгүн белгилешти.
- ИИМ Академиясы ээ болгон жакшы **окуу-методикалык база.**
- Азыркы турмушка жооп берген **жаңы предметтерди** окутуу программасына киргизүү.

«ИИМ окуу жайларында жашоону көрө элек жаш адамга солдаттын, роботтун элементтери үйрөтүлөт. Ал дайыма өзүн туура кылып жатам деп сезет».

Жарандык коомдун өкүлдөрү менен болгон маектешүүдөн

ИИМ кызматкерлерин кесиптик даярдоо системасынын негизги кемчиликтери кайсылар?

Ички иштер органдарынын кызматкерлерин кесиптик даярдоо системасы үчүн мүнөздүү болгон негизги кемчиликтердин катарында респонденттер төмөндөгүлөрдү белгилешти:

- милиция кызматкерлери жол берилгис шыкты аныктоо предметине талапкерлерди **психологиялык тандоонун** жетишсиз деңгээли;
- билимди практикада колдонуу жөндөмүн түшүндүргөн **көндүмдөрдү** өнүктүрүүгө эмес, билим алууга басым жасоо;
- мыйзамды **түшүнүүнү**, башкача айтканда практикада туура колдонуу жөндөмүнө эмес, аны билүүгө үйрөтүү;
- жазык процедурасын окутуунун жана укук коргоо органдарынын ролунун **жалалоо-багыттуулук** мүнөзү;
- ИИМ окуу жайларынын **“аскердешкендиги”**, бул бүтүрүүчүлөрдүн алар кийин кабыла турган “системанын” терс таасирине оңой баш ийе турганына шарт түзөт.

3.2. КЫЗЫКДАР ТОП: ИЧКИ ИШТЕР ОРГАНДАРЫНЫН ИШТЕП ЖАТКАН ЖАНА МУРДАГЫ КЫЗМАТКЕРЛЕРИ

Изилдөөнүн жүрүшүндө респонденттердин төмөндөгү категориялары менен тереңдетилген интервью жана бир фокус-топ өткөрүлдү:

- ички иштер органдарынын жана бөлүмдөрүнүн жетекчилери;
- ИИО кадр бөлүмдөрүнүн кызматкерлери;

- Мурдагы кызматкерлер – милициянын ардагерлери;
- ИИОдагы 3 жылга чейинки иш стажы бар кызматкерлер.

Респонденттерди сурамжылоо Бишкек жана Ош шаарларында өткөрүлдү.

Бул респонденттерди сурамжылоонун негизги максаты жаш кызматкерлер практикалык ишке канчалык даярдалганы, ИИМ системасына кирген, ошондой эле башка ар кандай окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрүн кызмат шарттарына адаптациялоо процесси кандай жүрүп жатканы жөнүндө алардын пикирин, ошондой эле ИИМ кадрларын кесиптик даярдоо системасы жөнүндө пикирин билүү болду.

Респонденттер биринчи кезекте ички иштер органдарынын системасында жаш кызматкерлер арасында, өзгөчө ИИОда кызматты баштагандан кийин биринчи жылы туруксуздук жогору экенин белгилешти. Респонденттер муну кызматкерлер алар кабыла турган кыйынчылыктарга даяр эместиги, атап айтканда – эмгек маянанын аздыгы, начар социалдык корголгондук, кызматтык жүктүн чоңдугу жана материалдык-техникалык камсыздоонун жетишсиздиги менен түшүндүрүшөт, бул кыйынчылыктар кызматкерлерди кызматтык чыгымдарын өзүнүн каражаттарынан төлөөгө аргасыз кылат. Ички иштер органдарынан иштен бошотуу жөнүндө чечим кабыл алуу менен, алар жетекчиликке мурда мындай иш шарттары жөнүндө билишпегендигин түшүндүрүшөт. Бул негизинен ИИМ системасына кирбеген окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрүнө тиешелүү. ИИМ Академиясынын жана РОБ бүтүрүүчүлөрүнүн арасында иштен бошогондордун саны азыраак, анткени, респонденттердин айтуу-

«Жаш кызматкерлер көп учурда органдан чыгып кетишет, анткени мурда бул системаны ичинен билишкен эмес».

Респонденттердин жообунан

сунда, алар кызматтык тартиптин талаптары жана саптык даярдык жөнүндө жакшы түшүнүккө гана ээ болбостон, алар “жоготкусу келбеген” бир нече милицияда иштеген жылдарга ээ болушат.

Бүтүрүүчүлөрдүн билими жана көндүмдөрү тууралуу айтуу менен, респонденттер бир тарабынан алардын жакшы теориялык даярдыгын, ал эми экинчи жагынан – иштин баштапкы этабында толукташы керек болгон практикалык көндүмдөрдүн жетишсиздигин белгилешти.

Респонденттердин айтуусунда, ИИМ тиешелүү ченемдик базасы менен белгиленген **насаатчылык институту** натыйжалуу иштебей жатат. ИИОнан кызматкерлердин көп кетишинен жана тез-тезден кадрларды орун алмаштыруудан улам бөлүмдөрдө насаатчынын ролун ийгиликтүү аткара ала турган тажрыйбалуу адистер жетишпейт. Мындан тышкары, респонденттердин бири белгилегендей, улуу кесиптештерине колдоо сурап кайрылганда, алар көбүнчө туугандык же достук байланышы барларга жардам беришет.

Бүтүрүүчүлөрдүн кылмыштуулуктун өнүгүшүндөгү жаңы тенденцияларга карата жана жарандар өз укуктарын коргоо үчүн милиция кызматкерлеринин иш-аракеттерин видеого жазууну кеңири пайдалануусу сыяктуу иштеги **жаңы чакырыктарга** карата даярдыгынын жетишсиздиги дагы белгиленди. Мындай кырдаалдарда кызматкерлер өзүн жоготушат жана кээде бузуучуларга карата чара көрбөй коюуну туура көрүшөт, анткени толук ченемде кесипкөй аракеттенүүгө ишенимдүү болушпайт жана ката кетирген учурда жоопкерчилик тартуудан коркушат.

«Этика жана адам укуктары жөнүндө ойлонбостон, мыйзамды колдонууга жана планды толтурууга аракет кылабыз».

Респонденттердин жообунан



Респонденттер көндүмдөрүн бекемдөө жана жаңы мыйзамдар менен таанышуу максаттарында бардык бөлүмдөрдө **кесиптик даярдоо** системасы иштей турганын белгилешти. ИИМ буйруктарына ылайык, аны уюштуруу үчүн жоопкерчилик кадр аппаратынын кызматкерлерине жүктөлгөн. Сабактар үзгүлтүксүз өткөрүлүп турат, буга даярдоонун төрт түрү: укуктук (мыйзамдар жана башка ченемдик база), кызматтык (ИИМ буйруктары жана уставдары), атуу жана дене тарбия боюнча жумасына эки сааттан бөлүнөт. Сабактарга келүүнү контролдо каражаттарынын бири ар бир кызматкердин кызматтык даярдык боюнча дептерге ээ болуу жана жүргүзүү милдети болуп саналат. Кадр бөлүмдөрүнүн кызматкерлеринин айтуусунда, мындай дептердин болушу жана конспекттердин сапаты кызматкерди ар бир аттестациялоону өткөрүүдө текшерилет (кызматында көтөрүүдө, кезектеги наамды тапшырууда). Респонденттер ИИМ алкагында тиешелүү зачетторду кабыл алуу менен жаңы кодекстерди тереңдетип үйрөтүүнү оң баалашты.

Кызматтык даярдоо боюнча пландарда **кызматтык этикага жана адам укуктарына**

тиешелүү темалар бар. Мындан тышкары, ИИМ тиешелүү буйруктарын билүүнү текшерүү кызматка киришүүдө күн сайын жүргүзүлүшү керек. Ошол эле убакта бул билимди практикалык колдонууга токтолсок, айрым респонденттер дептерге жазган нерсе көп учурда кагазда кала берээрин моюнга алышты, анткени кызматкерлер өздөрүнүн башкы максаты кылмыштын бетин ачуу деп эсептешет, бул максатты көздөө менен алар кээде буйрук тууралуу унутуп дагы калышат.

Респонденттер окутуучулардын жогорку квалификациясын жана алар берген билимдин практикалык пайдасын белгилешип, ИИМ Академиясынын базасында квалификацияны жогорулатуу курстарын (КЖК), ошондой эле өкмөттүк эмес уюмдар жана эл аралык уюмдар өткөргөн окууларды оң баалашты. Ошол эле убакта КЖК узактыгын узартуу пикирин айтышты.

4.

КР ИИМ БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫ

Изилдөөнүн жүрүшүндө Кыргыз Республикасынын ИИМ окуу жайларында окутууга карата мамилелер, ошондой эле профессордук-окутуучулук курамын даярдоо изилденди.

4.1. ЖАЛПЫ МААЛЫМАТТАР

Изилдөөнүн жүрүшүндө Кыргыз Республикасынын ИИМ окуу жайларында окутууга карата мамилелер, ошондой эле профессордук-окутуучулук курамын даярдоо изилденди:

- Милициянын генерал-майору Алиев Эргеш Алиевич атындагы Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин Академиясы (мындан ары – ИИМ Академиясы) жана
- Милициянын генерал-майору Шабиров Жапар Шабирович атындагы Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлигинин Республикалык окуу борбору (мындан ары – Борбор же РОБ).

Тематиканын өзгөчөлүгүн эске алуу менен, билим берүү системасынын иштөөсү жөнүндө маалымат ачык жетүү мүмкүндүгүндө турган расмий документтерден тышкары, ИИО жана ИИМ окуу жайларынын расмий адамдарынан, ошондой эле курсанттардан алынды. Ушуга байланыштуу, бул маалыматтарды жүргүзүлгөн изилдөөнүн алкагында башка тышкы булактардан алынган маалымат менен ырастоо же четке кагуу мүмкүн болгон жок.

КР ИИМ окуу жайлары өзүнүн статусу, түзүмү, кабыл алуу тартиби, окутуу мөөнөтү, окуу программаларынын мазмуну жана башка параметрлер боюнча бири биринен олуттуу айырмаланат.

ИИМ Академиясы Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2000-жылдын 8-майындагы № 256 токтому менен бекитилген Жобого ылайык аракеттенет. Ал төмөндөгүлөрдү жүзөгө ашырат:

- орто жалпы жана орто кесиптик билим берүү базасында жогорку юридикалык билим менен адистерди даярдоо;
- ички иштер органдарынын кызматкерлерин кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу;
- жогорку билим берүүнүн базасында жогорку башкаруу-укуктук билим берүү менен ички иштер органдарынын жетектөөчү кадрларын даярдоо;
- жогорку билим берүүнүн базасында ИИМ системасы үчүн илимий жана илимий-педагогикалык кадрларды даярдоо.

Толук жогорку билим берүү программасы боюнча окуган Академиянын бүтүрүүчүлөрүнө биринчи атайын “милициянын лейтенанты” же “ички кызматтын лейтенанты” наамы жана “Юрист” квалификациясы ыйгарылат. Төмөндөгү адистиктер боюнча даярдоо жүргүзүлөт:

- ыкчам-издөө;
- тергөө-криминалдык;
- административтик-укуктук;
- жазык-аткаруу.

Окуу мөөнөтү күндүзгү формада 4 жылды жана сырттан окууда 6 жылды түзөт.

Республикалык окуу борбору Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2016-жылдын 16-сентябрындагы № 495 токтому менен бекитилген Жобонун негизинде иштейт.

Борбор Бишкек шаарында. Ошондой эле Ош шаарында жайгашкан филиалда жарандык жаштардын арасынан ички иштер органдарынын катардагы жана кенже жетектөөчү курамына баштапкы даярдоону өткөрөт. Окутуу мөөнөтү 3 айды түзөт.

4.2. КЫЗЫКДАР ТОП: ИИМ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНЫН ЖЕТЕКТӨӨЧҮ ЖАНА ПРОФЕССОРДУК-ОКУТУУЧУЛУК КУРАМЫ

Изилдөөнүн жүрүшүндө ИИМ окуу жайларынын жетектөөчү жана профессордук-окутуучулук курамынын өкүлдөрү менен тереңдетилген интервью жана бир фокус-топ өткөрүлдү, алар ИИМ органдары үчүн кадрларды окутуу менен байланыштуу төмөндөгү темалар боюнча суроолорго жооп беришти:

ИИМ окуу жайларына кабыл алуу

ИИМ Академиясы

Окутуунун күндүзгү формасы боюнча талапкерлер Академияга жалпы республикалык тестирлөөнүн (ЖРТ) жана дене тарбия даярдыгы боюнча зачеттун жыйынтыктары боюнча кабыл алынат. Мындан тышкары, талапкерлер аскердик-дарыгердик комиссиясын (АДК) тарабынан медициналык күбөлөндүрүүдөн өтүшөт.

Академияга кирүү үчүн **ЖРТ боюнча упай саны 110дон кем болбошу керек**. Бул өлкөнүн башка ЖОЖна караганда төмөн болгонуна карабастан, респонденттер окууга тапшыргандар окутуу программасын ийгиликтүү өздөштүрүү үчүн жетиштүү деп эсептешет. Алар муну “кирүү босогосун” жогорулатуу Академияга борбордук аймактардан чыккан абитуриенттер гана тапшыра ала турганына алып келээри менен түшүндүрүштү, анткени ал жакта периферияга караганда жалпы билим берүү даярдыгынын деңгээли жогору, аймактарда акыркы жылдары билим деңгээли кыйла жогорулаганына карабастан, борбордук аймактардан

«Жалпы республикалык тестирлөөнүн жыйынтыгы боюнча алынган 110 упайлык өтмө босого - биз үчүн жетиштүү».

Окутуучулар менен интервьюдан

артта калууда. Мында респонденттердин айтуусунда, Академияга тапшыргандардагы эң жогорку балл 188-200 упайды түзөт.

Интервьюнун жүрүшүндө Академияга армияда кызмат өтөгөн адамдарды алуу максатка ылайыктуу болоору жөнүндө пикир айтылды, анткени алар, бир тарабынан, мектеп бүтүрүүчүлөрүнө караганда чоң жашоо тажрыйбасына ээ болушат жана алардын кесип тандоосу кыйла аң-сезимдүү, ал эми экинчи тарабынан, алар аскердик наамга жана Академияда үйрөтүү үчүн көп убакыт сарпталган көндүмдөргө ээ болушат.

Республикалык окуу борбору

РОБна окууга негизинен аскердик мөөнөттүү кызмат өтөгөн адамдар кабыл алынат. Тапшырууда конкурстук тандоо өткөрүлөт, анын жүрүшүндө талапкерлер дене тарбия даярдыгы боюнча тест тапшырышат жана жат жазуу жазышат, мында ЖРТ жыйынтыктары каралбайт. Респонденттер окууга негизинен өлкөнүн аймактарынан келише турганын, бул өзгөчө Ош шаарындагы Борбордун филиалына тиешелүү экенин белгилешти. Тапшырып жаткандар мектепте алган, анын ичинде “ортодон төмөн” ар кандай “билим багажына” ээ болушат. Респонденттер талапкерлердин төмөнкү сабаттуулугун белгилешти (“жөнөкөй сөздөрдү ката жазышат”), бирок, алардын айтуусунда, жакшы даярдалган курсанттар дагы бар; бул негизинен жарандык жогорку окуу жайын аяктагандар. Зарыл болгондо окутуучулар кошумча сабак өтүшөт. **Тапшыруучулардын жалпы билим берүү даярдыгынын динамикасы** жөнүндө айтуу менен, респонденттер ар башка пикир билдиришти. Алардын жарымына жакыны жалпы билим берүү деңгээли төмөндөп жатат деп эсепте-

шет, ошол эле убакта жарымы конкурстук тандоону киргизүү менен байланыштуу анын жогорулап жатканын белгилешти. Ушул эле учурда конкурстук тандоо процедурасынын болушуна карабастан, тигил же бул талапкерди киргизүү өтүнүчү менен “жогору жактан чалуулар” орун алаары белгиленди.

Окуу материалын өздөштүрүү жөнүндө айтуу менен, респонденттер жарандык окуу жайларынын бүтүрүүчүлөрү армияда кызмат кылгандан кийин тапшыргандарга караганда теориялык предметтер боюнча жакшы жетише турганын белгилешти. Бирок армияда кызмат кылгандар Борбордо орнотулган тартип талаптарын оңой кабыл алышат.

РОБна тапшырган аялдардын санынын аз болушун респонденттер талапкерлерге дене тарбия даярдыгы боюнча катуу талаптар коюла турганы менен түшүндүрүштү. Ошентсе дагы, ИИМ өкүлдөрү – ушул изилдөөнүн алдын ала жыйынтыктары талкууланган тегерек үстөлдүн катышуучулары, бул пикирге макул болушкан жок, мунун себеби катары башынан эле ИИОна кызматка кирүүнү каалаган аял талапкерлердин санынын аз болоорун көрсөтүштү.

Профессордук-окутуучулук курам, аны тандоо жана ишин баалоо

Эки окуу жайдын тең респонденттери ИИМ органдарында **окутуучу иши беделдүү деп эсептеле турганы жөнүндө суроого оң жооп беришти**. Мында алар профессордук-окутуучулук курамдын арасында кадрлардын туруксуздугунун төмөн экенин, бош кызмат орундарынын саны аз экенин (изилдөө учурунда болгону эки орун

– бирөө Академияда жана бирөө РОБда) жана жарыяланган бош орундарга талапкерлердин санынын көптүгүн белгилешти. Бардык респонденттер алардын окутуунун сапатын жогорулатууга кызыкдар болуусуна терс таасирин тийгизген кандайдыр бир объективдүү факторлордун жоктугун белгилешти. Респонденттердин биринин пикиринде, мындай себеп “эгер өзүн өркүндөтүүнү каалабаса, окутуучунун өзү” гана болушу мүмкүн.

Академиянын жана РОБ профессордук-окутуучулук курамынын кызматына талапкерлерди тандоо КР Өкмөтүнүн 2014-жылдын 24-ноябрындагы № 673 токтому менен бекитилген “Кыргыз Республикасынын ички иштер органдарынын жетектөөчү курамынын кызматтарын ээлөөгө конкурс өткөрүүнүн тартиби жөнүндө жободо” каралгандай, **конкурстук негизде** өткөрүлөт. Бул токтомго ылайык, конкурс биринчи кезекте ички иштер органдарынын кадрлар резервиндеги адамдар арасында өткөрүлөт, ал эми ачык конкурс кадрлар резервинин арасынан тандоо өтпөй калган учурда гана дайындалат.

Тандоодо талапкерлер аскердик-дарыгердик комиссиясы тарабынан текшерүүдөн өтүшөт, дене тарбия даярдыгы боюнча нормативди тапшырышат, эки этаптуу тестирлөөдөн (жалпы жана конкреттүү предмет боюнча) жана аңгемелешүүдөн өтөт. Респонденттер жалпысынан талапкерлерди тандоонун конкурстук системасын оң баалашты, анткени, алардын айтуусунда, анын аркасында окутуучулардын сапаттык курамы жакшырды жана кадрлардын туруксуздугу азайды. Бирок, бир катар сурамжылангандардын пикиринде, **дене тарбия даярдыгына карата жогорку талаптар**

«Дене тарбия даярдыгы боюнча зачет илимдер докторлорун чочулатат».

Окутуучулар менен интервьюдан

жогорку квалификациялуу, анын ичинде окумуштуу даражасы бар адистерди кабыл алуу үчүн негизсиз кыйынчылыктарды жаратат. Сурамжылангандардын бир бөлүгү илимдин кандидаты жана доктору даражасы бар адамдар үчүн адистик боюнча тестти жөнөкөйлөтүүнү сунушташты.

Эки окуу жайдагы респонденттер окутуунун сапатын контролдоо боюнча жана профессордук-окутуучулук курамдын квалификациясын жогорулатууга карата талаптар жогору, бирок негиздүү болуп саналаарын белгилешти. Аларга төмөндөгүлөр кирет – КР жогорку окуу жайларында педагогикалык чеберчилигин жогорулатуу курстарынан өтүү милдети (мисалы, Академия боюнча – окутуучулар бир окуу жылында бештен кем эмес сертификат бериши керек), ачык сабактар, ошондой эле өзүнчө предметтер боюнча курсанттарды компьютердик тестирлөөнүн жыйынтыктары боюнча окутуунун сапатын баалоо. Ошол эле убакта **окутуучулар көп учурда квалификацияны жогорулатуу курстарынан өтүүгө өздөрү акы төлөөгө аргасыз экени** белгиленди.

Профессордук-окутуучулук курамдын кызматына кабыл алынган бардык адамдарга белгиленген тартипте атайын наамдар ыйгарылат, башкача айтканда аттестацияланбаган окутуучулар жок. Мында окутуучулардын бир бөлүгүн окуу жайга ички иштер органдарынан келген жана практикалык иш тажрыйбасына ээ болгон кызматкерлер түзөт, ал эми бир бөлүгү “жарандык” адистикке ээ. Мисалы, чет тили мугалимдери. Мындан тышкары, мейман лекцияларын окуу үчүн ИИМ ар кандай кызматтарынан практикалык кызматкерлер, ошондой эле

өкмөттүк эмес уюмдардын, анын ичинде эл аралык уюмдардын өкүлдөрү чакырылат. Респонденттер бул лекциялардын, өзгөчө адам укуктары чөйрөсүндөгү лекциялардын сапатын жогору баалашты.

РОБ окутуучулук курамынын өкүлдөрү окутуунун сапатына бул окуу жайын **тез-тезден кайра уюштуруу** таасирин тийгизгенин белгилешти. Акыркы он жылда анын аталышы жана статусу бир нече жолу өзгөргөн, муну менен катар окутуу мөөнөтү, окуп жаткандардын категориясы жана штаттык саны өзгөргөн. Мында статусту төмөндөтүү жана аны менен байланыштуу эмгек маянаны төмөндөтүү квалификациялуу окутуучулардын туруксуздугуна алып келген. Акыркы кайра уюштуруу 2016-жылы өткөрүлгөн, анда окуу жайы азыркы «Республикалык окуу борбору» аталышын алган. Буга чейин ал «Орто атайын милиция мектеби» деп аталган жана 2,5 жыл узактыктагы программа боюнча кызматкерлерди окуткан. Окууну аяктагандан кийин бүтүрүүчүлөргө «милициянын кенже лейтенанты» наамы ыйгарылган. Бир катар респонденттер РОБ **окутуучуларынын практикалык билимин, ошондой эле алардын окутуучулук чеберчилигин жогорулатуу зарылчылыгы** жөнүндө пикирин айтышты.

Окуу программалары, предметтер жана окутуу методикасы

ИИМ Академиясы

Академияда окутулган предметтердин жана дисциплиналардын тизмеси КР Билим берүү жана илим министрлиги тарабынан белгиленет. Окуу планы бир жылга бекитилет. Зарылчылыкка жараша ага өзгөртүүлөр киргизилет. Юридикалык илим-

дерге карата эреже болгондой, бул жаңы мыйзамдарды кабыл алуу менен байланыштуу. Кээде бул башка себептерден улам дагы жасалат. Мисалы, жакынкы убакыттан бери, Билим берүү жана илим министрлигинин стандартына ылайык, Академияда жаңы предмет – география киргизилген, анткени мектептерде ал жетиштүү окутулбайт. Интервьюнун жүрүшүндө кээде Билим берүү министрлиги Академиянын ишинин өзгөчөлүгүн эске албай туруп программага өзгөртүүлөрдү киргизип жатканы тууралуу эскертүүлөр айтылды.

Респонденттердин айтуусунда, Академиянын кызматкерлери дагы окутууда кандай керектөөлөр бар экенин аныктоо үчүн демилге көрсөтүшөт. Бул үчүн ИИМ органдарына жана бөлүмдөрүнө алардын кызматкерлерин кайсы чөйрөлөрдө окутуу зарыл деп эсептеше турганы тууралуу суроолор менен кат жөнөтүлөт. Алынган жооптордун негизинде программаларды өзгөртүү жөнүндө сунуштар киргизилет. Академиянын өкүлдөрүнөн турган респонденттер программаларды «ийкемдүү жана адаптацияланган», аларда «окуп жаткандардын ар бир категориясы үчүн ар кандай дисциплиналар» бар деп мүнөздөштү. Курсанттарды окутуунун жүрүшүндө профессордук-окутуучулук курамдын илимий иштери пайдаланылат, алар Академиянын китепканасында курсанттар үчүн жеткиликтүү.

Академиядагы жана башка ЖОЖдогу окутуунун сапатын салыштыруу менен, респонденттер акы төлөнүүчү ЖОЖдор аларды техникалык жабдуусу жагынан артка калтырганы менен, Академиядагы билим жакшы, анткени башка окуу жайларда лекцияларга жана семинарларга келүүгө карата талаптар төмөн экенин белгилешти. Ошол эле убак-

«Билим берүү министрлиги кээде Академиянын ишинин өзгөчөлүгүн эске алуусуз программага өзгөртүүлөрдү киргизет».

Академиянын өкүлдөрү менен интервьюдан

та респонденттердин бири белгилегендей, башка ЖОЖдон айырмаланып, Академияда өзүнүн жетишкендиктери жөнүндө кеңири айтууга болбойт.

Ошондой эле Академияда №5 адистештирилген факультетте **иштеп жаткан кызматкерлерди кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу** өткөрүлөт. Курстар ИИО кызматкерлери үчүн гана эмес, башка укук коргоо органдары үчүн дагы өткөрүлөт. Курсту аяктагандан кийин утуучулар тест тапшырышат жана тие-шелүү тастыктамаларды алышат. Сурамжыланган Академия өкүлдөрүнүн айтуусунда, башка ведомстволор бул курстарды жарандык ЖОЖдорго берүүнү каалашат, анткени Академияда алар акысыз өткөрүлөт, ошондой эле Академияда даярдоо, тартип мыкты жана квалификациялуу профессордук-окутуучулук курам бар, алардын 90%ы ИИОда практикалык иш тажрыйбасына ээ. Ошол эле убакта ИИО системасынын ичинде айрым кызматкерлер, өзгөчө ИИО жетекчилери өзүнүн тажрыйбасынын жана кызматтык абалынын аркасында алар квалификацияны жогорулатууга муктаж эмес деп эсептеп, кайра даярдоонун зарылчылыгын баалашпайт.

Республикалык окуу борбору

РОБда окутуу Ички иштер министрлиги бекиткен төрт багыт боюнча календардык-тематикалык пландын негизинде өткөрүлөт: патрулдук-посттук кызмат, күзөт бөлүмү, атайын багыттагы полк жана жол коопсуздугун камсыздоо. Ар бир багыт боюнча өзүнүн окуу планы бар, ал предметтерди жана алар боюнча сааттардын санын аныктайт.

Планга өзгөртүүлөр цикл, окуу бөлүмү

жана жетекчилик тарабынан демилгелениши мүмкүн. Берилген сунуштар окуу-методикалык кеңеш тарабынан каралат жана чечим кабыл алынат, ал педагогикалык кеңештин кароосуна киргизилет, андан кийин окуу планына өзгөртүү киргизилет.

Респонденттер **окуу планына өзгөртүүлөрдү киргизүү процедурасынын ийкемдүүлүгүн жана жөнөкөйлүгүн**, башкача айтканда, Академиядан айырмаланып, кайсы дисциплиналарды алып салууну же киргизүүнү, сааттардын санын азайтууну же көбөйтүүнү өз алдынча чечүү мүмкүнчүлүгүн оң көрүнүш катары белгилешти. Өзгөртүүлөрдү киргизүү зарылчылыгы мыйзамдардагы өзгөртүүлөр же практикалык иштин жаңы талаптары менен аныкталат. Алсак, мисалы, диний экстремизм коркунучунун өсүшүнө байланыштуу, РОБда жаңы предмет – “теология” предмети киргизилген. Муну менен катар, англис тили жана “зиянды төмөндөтүүнүн укуктук негиздери” сыяктуу жаңы предметтер киргизилген.

Респонденттер окутуунун кыска мөөнөтүнө (3 ай) карабастан, алар курсанттарга ИИОда ийгиликтүү иштөө үчүн керектүү билимди бере алышаарын белгилешти. Окутуунун сапатын жогорулатуу максатында, РОБда окуу взводдорундагы курсанттардын саны азайтылган, бул окутуучуларга окуп жаткандарга **жекече мамиле кылууну** алгылыктуу колдонуу мүмкүнчүлүгүн берди.

Респонденттер **теориялык окутуунун практика менен байланышын** өзгөчө белгилешкен, ал төмөндөгүлөр аркылуу жетишилет:

- бөлүмдөрдөгү үзгүлтүксүз **көчмө сабактар**: аймактык ИИОда, эксперттик-криминалисттик борбордо, тергөө изоляторунда, кабыл алуу-бөлүштүрүү

жайында, кинологиялык борбордо, өлүкканада жана башкаларда;

- **мейман лекцияларын** өткөрүү, алар негизги сабакка кошумча ИИМ ар кандай бөлүмдөрүнүн жана кызматтарынын өкүлдөрү тарабынан, ошондой эле өкмөттүк эмес жана укук коргоо уюмдарынын чакырылган өкүлдөрү тарабынан өткөрүлөт.

Интервьюнун жүрүшүндө белгиленгендей, “практикада кандай болоорун өз көздөрү менен көрүп, курсанттар лекцияны кийин таптакыр башкача кабыл алышат”.

Адам укуктарын, этиканы, баарлашуу көндүмдөрүн окутуу

ИИМ Академиясы

Респонденттердин айтуусунда, түздөн-түз кесиптик этикага жана адам укуктарына арналган айрым дисциплиналарды окутуудан тышкары, бул маселеге дээрлик ар бир предметти окутууда көңүл бурулат, жазык-процесстик мыйзамдар курсунун алкагында жазык процессинде адам укуктарын сактоо изилденет.

Мындан тышкары Академияда **адам укуктары жана ички иштер органдарынын ишине коомдук көзөмөл боюнча Борбор** түзүлгөн жана иштейт. Бул Борбор жалпы саясий дисциплиналар кафедрасына бекирилген. Анда укук коргоо органдарынын кызматкерлери үчүн квалификацияны жогорулатуу боюнча сабактар өткөрүлөт. Борбордо “көп этностук коомдогу ИИО иши”, “этностор аралык жаңжалга каршы аркеттенүү”, “коррупцияга каршы аракеттенүүнүн негиздери”, “гендердик теңчилик”, “ИИО кызматкерлеринин арасындагы аялдардын лидерлиги” сыяктуу дисципли-

«Үч айда биз адамды өзгөртөбүз».

РОБ өкүлдөрү менен интервьюдан

налар окутулат. Респонденттердин пикиринде, Борбор жигердүү иштейт жана тиешелүү дисциплиналар боюнча сааттарды кошуу менен, аны андан ары өнүктүрүү керек.

Сурамжыланган Академиянын өкүлдөрүнүн айтуусунда, окуу жайында коррупцияга жол бербөө маселелери боюнча курсанттарды сурамжылоо жана анкеттөө өткөрүлөт.

Республикалык окуу борбору

Адам укуктарын, этиканы жана баарлашуу көндүмдөрүн окутуу жөнүндө суроого жооп берип жатып, респонденттер РОБ жалпы укуктук дисциплиналардын алкагында “ИИО кызматкерлеринин кесиптик этикасы” предмети бар экенин түшүндүрүп беришти, аны окуунун жүрүшүндө курсанттар КР ИИМ 27.02.2008-жылдагы №164 “Кесиптик этика кодексин” бекитүү жөнүндө буйругунун, ИИМ №284 “ИИО кызматкерлеринин жарандарга сылык жана кылдат мамиле кылуусу жөнүндө” буйругунун жана “Мамлекеттик кызматчылар жөнүндө” мыйзамдын талаптары менен таанышат. “Этика” предметине 14 саат бөлүнгөн, анын ичинде 8 саат лекция, 4 – семинар жана 2 саат – зачет. “Адам укуктары” мурда өзүнчө предмет катары окутулган, ал эми азыркы убакта ал “КР конституциялык негиздери” предметине киргизилген, мында бул предмет боюнча сааттардын саны көбөйтүлгөн: бардыгы 14 саат, анын ичинде 8 саат лекция, 4 – семинар жана 2 саат – зачет, мында 2 саат адам укуктарын камтыган темаларга бөлүнгөн.

«Компьютердик тестирлөөдөн мурдагы оозеки экзамендер системасына кайтуу керек».

Академиянын өкүлдөрү менен интервьюдан

Борбордо гендердик теңчилик, үй-бүлөлүк зомбулук, басмырлоо жана зыянды төмөндөтүүнүн укуктук негиздери маселелери окутулат. Мындан тышкары, мейман лек-

циялары өткөрүлөт, аны Кыйноолордун алдын алуу боюнча улуттук борбордун жана башка укук коргоо уюмдарынын өкүлдөрү окушат, тергөө изоляторлорунда көчмө сабактар өткөрүлөт.

“Баарлашуу көндүмдөрү” предметин окуунун жүрүшүндө ролдук оюндар өткөрүлөт, баарлашуу кырдаалындагы кызматкерлердин жүрүм-турумун видеого жазуу жана аларды андан ары талкуулоо пайдаланылат. Респонденттердин айтуусунда, мурда окуу планы “баарлашуу” предмети боюнча 10 саатты караган, бирок жакында бул предмет күзөт кызматкерлерин окутуу программасынан алынып салынган жана анын ордуна жаңы кодекстерди үйрөнүү боюнча сааттардын саны көбөйтүлгөн. Айрым респонденттердин пикиринде, **кызматкерлердин бардык категориялары үчүн программаларга “баарлашуу көндүмдөрү” предметин кайтаруу, ошондой эле этика жана адам укуктары боюнча сааттардын санын көбөйтүү** максатка ылайыктуу болот.

Окуп жаткандардын билимин баалоо системасы

ИИМ окуу жайларында курсанттардын билимин баалоо үчүн компьютердик тестирлөө колдонулат. Респонденттердин пикиринде, бул метод объективдүү болуп саналат, анткени окутуучунун тест тапшырып жаткан адам менен түз байланышын жокко чыгарат жана ага ылайык **коррупциянын алдын алат**. Компьютердик тестирлөө мүмкүн болбогон предметтер боюнча – мисалы, дене тарбия жана атуу даярдыгы боюнча тест жок зачеттор колдонулат. Азыркы убакта ИИМ Академиясында респонденттердин пикиринде, “тең салмактанган”, 100 баллдык система колдонулат, мында 50 балл

компьютерге, ал эми 50 балл - окутуучуга “берилет”. Мында бир катар респонденттер салттуу метод – оозеки экзамендерди жана билет боюнча зачетторду колдонуу – кыйла натыйжалуу болуп саналат, анткени кокус-тук элементин жокко чыгарат жана экзамен алып жаткан адамга экзамен тапшырып жаткандын билим деңгээлин жакшы аныктоо мүмкүнчүлүгүн берет. “Биз курсанттар кандай сүйлөй турганын билишибиз керек, анткени алар кийин адамдар менен сүйлөшүүсү керек”. Алардын пикиринде, субъективизмди жана коррупциялык көрүнүштөрдү экзаменди видеого жазуу аркылуу жокко чыгарууга болот.

Бүтүрүүчүлөрдү даярдоонун деңгээли жөнүндө пикирлер

ИИМ окуу жайлары өз бүтүрүүчүлөрүн кесиптик даярдоонун деңгээли жөнүндө пикирлерди кандайча алышаары тууралуу суроого (башкача айтканда, пландуу, бирин-серин, кандай жолдор менен жана кимдин демилгеси менен) респонденттер атайын орнотулган механизмдер жок деп жооп беришти, муну менен катар төмөндөгүлөрдү көрсөтүштү:

- Академиядагы окутуунун сапатынын күбөлөрүнүн бири бүтүрүүчүлөрдүн Ички иштер министрлигинде, Өкмөттө, соттордо жана башка мамлекеттик органдарда, ошондой эле адвокатурада жогорку кызматты ээлеген факты болуп саналат;
- ИИО өкүлдөрү РОБ окутуучулары менен бейформал жолугушууларда окутуунун сапаты жөнүндө өз пикирлери менен бөлүшөт жана бул пикирлер негизинен билимге жана сап кармоого тиешелүү оң пикирлер болот.

Академиянын жана РОБ ортосундагы өз ара аракеттенүү

Респонденттер тегерек үстөл, метод алмашуу сыяктуу өткөрүлгөн иш-чараларга катышуу үчүн өз ара чакыруу, чет өлкөлүк адистер менен биргелешкен жолугушуулар, мисалы, терроризмге каршы иш-чаралар боюнча жолугушуулар өңдүү формаларын аташкан. Мындан тышкары бейформал иштиктүү байланыштар бар, анткени РОБ көпчүлүк окутуучулары – бул Академиядан чыккан адистер.

Окутуу системасындагы коомдук контроль

Академияда колдонулган коомдук контролдун формасы катары респонденттер төмөндөгүлөрдү аташкан:

- ар бир курста ата-энелер комитеттерин түзүү;
- ардагерлер кеңеши;
- ИИМ Коомдук кеңешинин өкүлдөрүнүн кабыл алуу жана бүтүрүү комиссияларына катышуусу.

Мында Академия – бул социалдык жана режимдик ЖОЖ деген пикир айтылган, ошондуктан, Академиянын өкүлдөрүнүн пикиринде, жогоруда саналган формалар жетиштүү.

РОБда респонденттер төмөндөгүлөрдү аташкан:

- ИИМ ардагерлеринин жана жарандык коомдун өкүлдөрүнүн ар кандай комиссияларга катышуусу;
- физикалык даярдык боюнча кирүү тесттерин жана жат жазууну четтик адистердин кабыл алуусу;
- Борбордун иши жөнүндө эскертүүлөрдү жана сунуштарды жазууга боло турган сайттын болушу;

- жарандарды жана курсанттардын ата-энелерин кабыл алууну өткөрүү;

Муну менен катар РОБда ата-энелер комитети сыяктуу форма максатка ылайыксыз экени тууралуу пикир айтылды, анткени ал жакка аскердик кызмат өтөгөн жана өз алдынча жана “жашоого даяр” курсанттар кабыл алынат.

4.3. КЫЗЫКДАР ТОП: АКАДЕМИЯНЫН ЖАНА ИИМ РОБ КУРСАНТТАРЫ

Изилдөөнүн жүрүшүндө ИИМ Академиясынын жана РОБ курсанттарын анонимдүү сурамжылоо өткөрүлгөн. Сурамжылоого “Укук коргоо иши” адистиги боюнча окуган ИИМ Академиясынын күндүз окуган №2 факультетинин 1, 2 жана 3-курсарынын курсанттары, ошондой эле Бишкек шаарындагы РОБ жана Ош шаарындагы РОБ филиалынын курсанттары катышты.

	Академия	РОБ	Баары
Сурамжылангандардын саны:	38	24	62
Сиздин ИИМ окуу жайына же ички иштер органына кирүүнүзгө эмне түрткү берди?			
«Кылмыштуулук менен күрөшүү жана тартипти камсыздоо»	10	10	20
«Мекенге кызмат кылуу»	5	8	13
«Бала кезден кыялдангам»	14	5	19
«ИИМде иштөө каалоом»	2		2
«Атамдын жолун улантып»	3		3
«ИИМ Академиясы – бул кесипкөйлөрдү даярдаган жалгыз окуу жай»	1		1
«Укуктарды жана коомдук тартипти коргоо»	1		1
«Тергөө органдарында иштөө каалоом»	1		1
«Мага тартип жана аскердик форма жагат»	1		1
Жооп берген эмес		1	1
Окуу жай Сиздин тапшырганга чейинки күтүүлөрүңүздү актадыбы?			
Ооба	37	24	61
Жок			
Жооп бере албай жатам	1		

Анкеталар эки түрдөгү 13 суроо камтыган:

- жабык суроолор, мында респонденттерге бир нече варианттын бирин тандоо сунушталган;
- ачык суроолор, мында респонденттерге жоопту өзү түзүү сунушталган.

Бардык респонденттер (жооп бере албаган бирөөнөн тышкары) окуу жайына жана ИИ-Она кирүүнүн оң жүйөлөрүн келтиришкен. Ошондой эле жооп берүүдө кыйналган бирөөнөн башкасы окуу жайы алардын күтүүлөрүн актаганын көрсөтүшкөн.

6-диаграмма. “Идеалдуу окутуучу” кандай сапаттарга ээ болушу керектиги жөнүндө курсанттардын пикири:



Жогорудагы таблицада көрүнүп тургандай, сурамжылангандардын көпчүлүгү (топтогу көпчүлүк – 100%) эки окуу жайдын тең окуу-методикалык жана материалдык-техникалык базасын ийгиликтүү окуу үчүн жетиштүү деп эсептей турганын белгилешти. РОБнан эки жана ИИМ Академиясынан бир адам терс жооп беришкен.

Көпчүлүк респонденттер окутуучулардын жана курсанттардын ортосундагы достук өз ара мамиле бар деп эсептешет (Академиянын 3-курсунун бир анкетасында гана “нейтралдуу” деп көрсөтүлгөн).

Респонденттердин 100%ы Академияда дагы, РОБда дагы курсанттардын билими ак ниеттүү баалана турганын жана сыйлык үчүн баа коюу учурлары жоктугун жооп беришти.

ИИМ Академиясынан эки респондент курсанттар ортосунда кандай өз ара мамиле басымдуулук кылаары жөнүндө суроого жооп беришкен эмес. Эки окуу жайдын тең калган респонденттери достук мамиле бар деп баалашкан.

«ИИМ Академиясы – бул кесипкөйлөрдү даярдаган жалгыз окуу жай».

Курсанттардын анкетадагы суроолорго жообунан

	Академия	РОБ	Баары
Сиздин пикириңизде, кайсы предметтер боюнча: а) сааттарды көбөйтүү керек?			
«Мамлекет жана укук теориясы»	4		4
«Этика»	2		2
«Ата мекендик укуктун тарыхы»	1		1
«Юриспруденция»	1		1
«Бардык предметтер боюнча»	1		1
«Киберкоопсуздук»	1		1
«Расмий жана мамлекеттик тил»	1		1
«Жазык процесси»	4		4
«Чет тилдери»	1		1
«Жаңы кодекстер»	1		1
«Атуу даярдыгы»	1	3	4
«Информатика»		2	2
«КЖК, ЖЖК»		1	1
«Практикалык»		2	2
«Англис тили»	1	2	3
«Психология»		1	1
«Физикалык даярдык»		6	6
«Жеке коопсуздук»		1	1
«Жазык укугу»	9	3	12
б) сааттардын санын азайтуу керек?			
«БФП»	1		1
Сиз кайсы предметтерди сунуштайт элеңиз: а) окуу программасына кошууга?			
«Психология»	2		2
«Кытай тили»	1		1
«Медицина»	1		1
«Кинология»	2		2
«Чет тилдери»	8	3	11
«Жаңы кодекстер»	1		1
«Биринчи жардам»	1		1
«Программалоо»	1		1
«Экология»	1		1
«Маалыматтык технологиялар»	1	3	4
«Жаңы технологиялар»	1		1
«Криминология»		2	2
«Мамлекет жана укук теориясы»		1	1
б) окуу программасынан алып салууга?			
«Оозеки сүйлөө»		1	1

Эскертүү:

таблицада предметтердин аталыштары сурамжылангандар көрсөткөндөй берилди.



*«“Идеалдуу” окутуучу адилеттүү,
ишенимдүү болуп жана ар бир курсант
эмнеге жөндөмдүү экенин билиши керек».*

Анкетанын суроолоруна жооптон

Сурамжылангандарга алардын пикиринде **“идеалдуу окутуучу”** кандай сапаттарга ээ болушу керектиги жөнүндө суроо берилген. респонденттердин көпчүлүгү (43) деп белгилешкен: билим жана билимдүүлүк (“өзүнүн предметин жакшы билүү”, “такшалгандык”, “акыл” ж.б.). Андан кийин анкетада чагылдырылган саны боюнча экинчи орунда (31) жеке сапаттары турат (“чынчылдык”, “адептүүлүк”, “ак ниеттүүлүк”, “боорукердик”, “кайрымдуулук” жана башкалар), баарлашуу көндүмдөрү (“коммуникабелдүүлүк”, “материалды так жана ачык түшүндүрүп берүү жөндөмү”, “оратордук искусство”) – 21; психологияны билүү (“жакшы психолог”) – 5; уюштуруучулук жөндөмдүүлүгү (“курсанттарды кызыктыруу жөндөмү”, “өбөлгөлөө жөндөмү”) – 3; “катуулук жана ишенимдүүлүк” – 3; “харизма” – 1, “эмгекчилдик” – 1.

	Академия	РОБ	Баары
Ийгиликтүү окуу үчүн методикалык база жетиштүүбү (окуу китептери жана окуу куралы, “методичкалар”, башка китепкана материалдары)?			
ооба	36	22	58
жок	1	2	3
жооп бере албай жатам	1		1

Ийгиликтүү окуу үчүн материалдык-техникалык база жетиштүүбү (окуу бөлмөлөрү, окуу жабдуулары, компьютердик камсыздоо ж.б.у.с.)?			
ооба	37	22	59
жок	1	2	3
жооп бере албай жатам			

Сиздин пикириңизде, бир тарапта курсанттардын жана экинчи тарапта профессордук-окутуучулук курамдын ортосунда кандай өз ара мамиле басымдуулук кылат?			
өз ара урматтоо	37	24	61
нейтралдуу	1		1
жаңжалдуу			
пайда көздөгөн (жеке тапшырмаларды аткаруу, белек ж.б.)			
жооп бере албай жатам			

Сиздин көз карашыңызда, билимди баалоо ак ниеттүү болуп саналабы?			
ооба	38	24	62
жок			
жооп бере албай жатам			

Сыйлык үчүн баа коюу учурлары болобу?			
ооба			
жок	38	24	62
жооп бере албай жатам			

Сиздин пикириңизде, курсанттар арасында кандай өз ара мамиле басымдуулук кылат?			
достук	37	24	61
нейтралдуу			
жаңжалдуу			
жооп бере албай жатам	1		1

5. ЭЛ АРАЛЫК ПРАКТИКАНЫН КЫСКАЧА СЕРЕБИ

Бул изилдөөдө изилдөөнүн респонденттери позитивдүү өзгөрүүлөрдүн зарылчылыгын көрсөткөн кесиптик даярдоонун аспектинде тиешелүү бир нече мисал гана келтирилет.

Укук коргоо органдарынын кызматкерлерин окутууну уюштуруунун дүйнөлүк практикасы кеңири жана ар түрдүү. Бул изилдөөдө изилдөөнүн респонденттери позитивдүү өзгөрүүлөрдүн зарылчылыгын көрсөткөн кесиптик даярдоонун аспектинде тиешелүү бир нече мисал гана келтирилет. Мисалдар **Улуу Британиянын, Германиянын, Ирландиянын, Эстониянын полиция окуу жайларынын жана Косоводогу ЕККУ эл аралык полиция академиясынын** практикасынан алынган. Бул окуу жайларынын аталыштары ар кандай айтылат: “полиция академиясы”, “полиция мектеби”, “окуу борбору”, “коомдук коопсуздук университети” ж.б. төмөндө аларды белгилөө үчүн “академия” жалпыланган термини пайдаланылат.

ЖАЛПЫСЫНАН КЕСИПТИК ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫН УЮШТУРУУ

Окутуунун кызматы боюнча көтөрүлүү менен байланышы. Полиция кызматына кабыл алынгандар үчүн “базалык”, башкача айтканда баштапкы даярдык милдеттүү болуп саналат, андан кийин полициянын катардагы курамына кызматка дайындалат (полиция, констеблдер, патрулдук кызматкерлер). Базалык даярдыкты аяктагандан кийин кызматкерлер өзүнүн конкреттүү адистигине жараша атайын курстардан (алгач текшерүүчү, эксперттер, кинологдор ж.б.) жана квалификацияны жогорулатуу курстарынан өтүшөт. Төмөнкү звенону жетекчи кызматка жылдырууда (эреже болгондой, сержанттар жана ага теңдер ээлеген) тестирлөө өткөрүлөт жана андан ийгиликтүү өткөн талапкерлер кенде жетектөөчү курамдун программасы боюнча окуудан өтөт (“биринчи деңгээлдин супервайзерлери”

деп аталган). Ушундай эле эреже ортоңку жана жогорку жетектөөчү курамдын кызматына көтөрүлүүдө колдонулат (тиешелүү деңгээлдин менеджерлери деп аталган). Ошентип, бардык окутуу базалык, атайын, тереңдетилген атайын жана үч деңгээлдүү жетектөөчү деп бөлүнөт. Чет өлкөлөрдө кеңири жайылган мындай кесиптик даярдоо модели кызматкердин кесиптик өсүшүнүн ар кандай этаптарында окутуу жана билим бериле турган академиянын болушун карайт. **Бул моделге ылайык ар бир кызматкер карьерасын “төмөндөн” баштайт, ал эми кызматынан көтөрүлүү катуу ырааттуулукта жүрөт жана тиешелүү окутуу менен коштолот.**

Окутууну концентрациялоо. Окутуу анын ар кандай баскычтарында жана ар кандай полиция адистиктери боюнча бир окуу жайынын алкагында жүзөгө ашырылат. Мында бир катар өлкөлөрдө “бир эле имаратта” полиция кызматкерлери гана эмес, бажы кызматынын, жазык-түзөтүү системасынын жана укук коргоо блогунун башка түзүмдөрүнүн кызматкерлери окутулат, алар коомдук коопсуздук кызматтары жалпы аталышына ээ болот, ал эми окуу жайы тиешелүү түрдө коомдук коопсуздук академиясы деп аталат. Бул окуу программаларынын өз ара байланыштуулугун жана координациясын, методикалардын биримдигин жана илимий, окутуу-методикалык жана материалдык-техникалык базаны сарамжалдуу пайдаланууну камсыздайт, ал эми коомдук коопсуздук көз карашынан алганда мыкты ведомство аралык өз ара аракеттенүүнүн негизин түзөт.

ПОЛИЦИЯ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНА КАБЫЛ АЛУУ

Полиция ишинин демократиялык негиздеринин бири ЕККУ улуттук азчылыктар боюнча Жогорку комиссарынын 2006-жылдагы “Көп улуттуу коомдо полиция ишинин маселелери боюнча сунуштар” жана ЕС өлкөлөрүнүн Министрлер комитети 2001-жылдын 19-сентябрында кабыл алган “Полиция этикасынын европа кодекси” сыяктуу бир катар эл аралык документтерде каралгандай, укук коргоо органдарында азчылыктардын пропорционалдуу өкүлчүлүгүн камсыздоо болуп саналат. Практикалык көз караштан алганда буга төмөндөгү чаралар менен жетишилет:

- Этностук азчылыктын, аял-талапкерлердин жана башка белгилүү социалдык топтордун ичинен талапкерлерди квоталаштыруу системасын орнотуу аркылуу бир катар белгилер (этностук, гендердик) боюнча **“позитивдүү басмырлоону”** колдонуу. Бул полициянын ичинде тиешелүү кадрдык балансты жана анда калктын ар кандай топторунун пропорционалдуу өкүлчүлүгүн камсыздайт.
- Пропорционалдуулук көз карашынан алганда полицияда аз болгон социалдык топтордун ичинен жана жалпы билим деңгээли тандоо тастирлөөсүнөн ийгиликтүү өтүү үчүн керектүү минималдуу чектен төмөн болгон адамдарды полиция академиясына кабыл алуу үчүн **даярдык курстарын** уюштуруу.
- Алыскы жана өзгөчө (постконфликттик) жерлерде талапкерлердин полицияга кирүү жөнүндө арызын жана тастирлөөнү көчмө кабыл алуу. Ал талапкерлердин тандоо процедурасына катышуусу максималдуу жеткиликтүү болуусун

камсыздоо максатында алар үчүн ыңгайлуу жана коопсуз орундарда тандоо комиссиялары тарабынан жүргүзүлөт.

- **Тестирлөө жана окутуу тилин тандоо** эркиндиги укугун берүү. Ар кандай улуттагы талапкерлерге эгер өлкөдө бир нече расмий пайдаланылган тил болсо, алардын тандоосу боюнча, расмий тилдердин биринде полиция окуу жайларына тандоо тесттерин тапшыруу жана окуу мүмкүнчүлүгү берилет.

ОКУТУУ ПРОЦЕССИНДЕГИ ТЕОРИЯНЫН ПРАКТИКА МЕНЕН БАЙЛАНЫШЫ

Бул принциптин талаптарын жүзөгө ашыруунун маанилүү каражаттарынын бири окутуучулук курамды туура тандоо жана полиция академияларында окуу программаларын түзүүгө карата практикага багытталган ыкма болуп саналат. Аларга төмөндөгүлөр кирет:

Окутуучулук курамга карата:

- Штаттык окутуучуларды пайдалануудан тышкары, полиция окуу жайларында пландуу жана үзгүлтүксүз негизде **сабактарды өткөрүү үчүн өз кесиби менен иштеген кызматкерлерди** тартуу.
- **Окутуучулук чеберчилик курстарын** уюштуруу, анда өз кесиби менен иштеген кызматкерлерден турган окутуучуларга окутуунун алдыңкы методикалары жеткирилет жана курс аяктагандан кийин тестирлөө жана окутуу укугуна тастыктамалоо өткөрүлөт.
- Өз кесиби менен иштеген кызматкерлерди **аттестациялоо системасына окутуучулук практиканы киргизүү**, ал

аларды окутуучулук ишти жүргүзүүгө өбөлгөлөө максатында жүзөгө ашырылат. Аттестациялык мезгил аяктагандан кийин өткөрүлгөн сабактардын саны жана угуучулар жана окуу жайдын жетекчилиги берген баа эске алынат.

Окутуу программаларына карата:

- **Практикалык керектөөлөрдү** аныктоонун негизинде жүзөгө ашырылуучу окуу программаларын иштеп чыгуу жана жаңыртуу. Бул максатта ар бир өзүнчө адистик үчүн анын профилдик сүрөттөмө иштелип чыгат, ал өзүнө кызматкер ээ болушу керек болгон билимдин жана көндүмдөрдүн толук жана кеңири тизмесин камтыйт. Профилдик сүрөттөмө практикалык иштин мүнөзүн эске алуу менен иштелип чыгат. Буга ылайык, адистик боюнча окутуу программасынын мазмуну аныкталат.
- Акыркы жыйынтыкка жетүүгө багытталган **окутуу сапатын баалоонун көп деңгээлдүү системасы** («Киркпатрик модели» деген аталышта белгилүү). Бул модель боюнча окутууну баалоо, биринчи кезекте, окуп жаткандардын өздөрүнүн реакциясынын негизинде жүргүзүлөт (эреже болгондой, аларды анонимдүү сурамжылоо аркылуу); экинчи этапта контролдук тест же экзамендер аркылуу материалды өздөштүрүүнү баалоо өткөрүлөт; баалоонун үчүнчү этабы окугандардын жүрүм-турумунун өзгөрүүлөрүн баалоону камтыйт (алар алган билимди кандай колдонушат) жана акырында, төртүнчү этапта окугандардын **жүрүм-туруму кырдаалга** (коомдук коркунуч абалы, полицияга ишеним деңгээлинин өзгөрүшү, укук бузуулар динамикасы ж.б.), башкача

айтканда акыркы жыйынтыкка **канчалык таасирин тийгизгенине** баалоо жүргүзүлөт.

- **Теориялык жана практикалык сабактардын керектүү пропорциясын сактоо** (мында, практикалык сабактардын лекциялык сабактарга карата кеминде 40 пайыздык үлүшү натыйжалуу деп эсептелет).
- **Кызматтык стандарттары орнотуу жана аларды сактоону контролдоо.** Бул үчүн кызматтык иш стандарттары жана кызматтын сапатын контролдоо боюнча атайын бөлүм түзүлөт (полиция инспектораты). Бул стандарттар башка институттар менен өз ара аракеттенүүдө, анын ичинде жарандык коом тарабынан алардын күтүүлөрүнө ылайык иштелип чыгат жана окутуунун муктаждыктарын аныктоо үчүн негиз катары кызмат кылат. Мындай бөлүм ИИМ курамына кирет, бирок кесиптик стандарттар чөйрөсүндө адистешкен улуттук жана эл аралык уюмдардан тышкы аккредитацияны алат.

БИЛИМДИ БААЛОО СИСТЕМАСЫ

Окуп жаткандардын билимин баалоо үчүн **кырдаалдык тесттер** колдонулат, ал өзүнө укук коргоо ишинин жүрүшүндө пайда болгон белгилүү кырдаалдагы кызматкерлердин жүрүм-турумун баалоону камтыйт. Бул үчүн мындай кырдаалды имитациялап жана сыналуучунун иш-аракетин автоматтык түрдө баалоону шарттаган электрондук тестирлөө каражаттары пайдаланылат (мисалы, бир эле убакта тестирленип жаткан адамдын атуу сапатын гана эмес, анын куралды колдонуунун укуктук негиздерин билүүсүн баалоону шарттаган электрондук тирлер).

КВАЛИФИКАЦИЯНЫ ЖОГОРУЛАТУУ ЖАНА КАЙРА ДАЯРДОО СИСТЕМАСЫ

Бир катар өлкөлөрдө бул система өзүнө төмөндөгүдөй элементтерди камтыйт:

- Квалификацияны жогорулатуу жана кайра даярдоо программалары боюнча кызматкерлердин көндүмдөрүнүн жана окутуунун **маалыматтар базасын** жүргүзүү;
- жаңы кызматка дайындоодо **милдеттүү кайра даярдоо**;
- **онлайн-окутууну** жана тестирлөөнү пайдалануу.

ПОЛИЦИЯ АКАДЕМИЯСЫ АЧЫК СОЦИАЛДЫК МЕКЕМЕ КАТАРЫ

Байланыш: «полиция – академия – коом». Полиция академиясы коомдук коопсуздук үчүн адис-практиктерди кесиптик даярдоодон тышкары, полициянын жарандык коом менен байланышын бекемдөө жана жарандарды укук бузуулардын алдын алуу боюнча ар кандай демилгелерге тартуу үчүн аянтчанын ролун аткара алат. Бул роль төмөндөгүлөрдө камтылган:

- *Кызматкерлерди коомдук багыттык окутуу.* “Калк менен өз ара аракеттенүү” предмети бардык кызматкерлер үчүн, ошондой эле полициянын айрым категориялары үчүн жана бардык деңгээлдеги жетекчилер үчүн базалык түрдө окутулат. Предметти окутууда интерактивдик методдор, практикалык сабактар пайдаланылат, ошондой эле “жарандар - полиция” тегерек үстөл формасында өткөн сабактарга жарандык коомдун өкүлдөрүнүн түздөн-түз катышуусу практикаланат.



- **Профилактикалык багыттагы коомдук түзүмдөрдү колдоо.** Окуу жайынын базасында жергиликтүү (айылдык жана кварталдык) коомдук коопсуздук комитеттери, ошондой эле муниципалдык коомдук тартип кеңештери, жарандык кеңештер жана башкалар түзүлөт жана окутулат. Окутуудан тышкары, академия аларга методикалык жардам жана практикалык ишинде колдоо көрсөтө алат. Академиянын алдында полициянын калк менен иштөөсүнүн координациялык борбору түзүлүшү мүмкүн.
- **Академия – социалдык иш-чаралар үчүн платформа.** Полиция академиясы өзүнүн бөлмөсүн берип жана көп улуттук жаштар лагери, параолимпи-

адалык оюндар жана башка спорттук мелдештер, ошондой эле массалык салтанаттуу жана майрамдык иш-чаралар, конференциялар жана башка ушул өңдүү жарандык коом менен биргеликте өткөрүлгөн ар кандай иш-чаралардын уюштуруучусунун ролунда чыга алат. Академия ачык эшик күндөрүн уюштурат жана балдар экскурсиясын кабыл алат, анын жүрүшүндө өспүрүмдөргө бөлмөлөрдү, полиция техникасын жана жабдыктарын көрсөтүшөт, коомдогу полициянын ролу жөнүндө айтып беришет, профилактикалык мазмундагы лекцияларды окушат.

6. СУНУШТАР ЖАНА СУНУШТАМАЛАР

Бул бөлүм кызыкдар топторду изилдөөнүн жүрүшүндө билдирилген сунуштарды камтыйт. Ар кандай кызыкдар топтордун өкүлдөрүнүн көз караштарындагы жана кырдаалды түшүнүүсүндөгү айырмачылыктардан улам, бул жерде берилген сунуштар жана сунуштамалар сунушталып жаткан өзгөртүүлөрдүн тереңдиги жана мүнөзү боюнча айырмаланышы мүмкүн.

Даярдоо жана окутуу системасын андан ары өнүктүрүүгө тиешелүү карама-каршы сунуштар айтылганын белгилей кетүү керек, аларды эки вариантка бөлүүгө болот:

- а) жаңы моделди түзүү – ИИМ Академиясын анын базасында жогорку билим берүүсүз, кесиптик өсүүнүн ар кандай этаптарында ИИО кызматкерлерин окутуу боюнча борборго форматын өзгөртүү, мында РОБ ролу өзгөрүүсүз калат;
- б) учурдагы моделди өркүндөтүү, ага ылайык ИИМ Академиясы жогорку билим берүүнү, ал эми эки окуу жай тең – кызматкерлерди даярдоо жана кайра даярдоо курстарын окутууну улантат.

ИИМ ОКУУ ЖАЙЛАРЫНА ЖАНА ОРГАНДАРЫНА КАБЫЛ АЛУУГА ТИЕШЕЛҮҮ СУНУШТАР

1. Талапкерлердин туугандык байланыштарын текшерүүнү, алкогольду, баңги заттарын ж.б. пайдаланууга ыктагандыгын текшерүүнү өткөрүүгө өзгөчө көңүл буруу менен, талапкерди текшерүүнү жакшыртуу. ИИО кадрдык аппараттары баарын документтерди толтуруу менен бүтүрүп, буга формалдуу мамиле кылбашы керек.
2. Талапкерлерге сунуш берген адамдардын берилген маалыматтын объективдүүлүгү жана чындыкка дал келүүсү үчүн жоопкерчилигин аныктоо.
3. Талапкерлерди психологиялык тандоону жакшыртуу. Бул максатта:
 - ИИМнен көз карандысыз абалда турган жарандык адистердин АДК аутсорсинг мүмкүнчүлүгүн кароо;
 - кабыл алуу комиссиясынын курамында психологдун катышуусун камсыздоо;

- окуу жайына тапшыруу алдында инсандын өзгөчөлүктөрүн аныктоо үчүн, ошондой эле аны аяктаганда – кесипкөй жарактуулугун жана кесиптик багытын аныктоо үчүн психологиялык тесттерди өткөрүү.
4. Талапкерлерди тестирлөөдө полиграфты колдонуу мүмкүнчүлүгүн кароо.
 5. Талапкерлердин дене бой параметрлерине, өзгөчө өлкөнүн жашоочуларынын орточо бой узундугу жөнүндө антропометрикалык изилдөөлөрдүн маалыматтарын эске алуу менен бой узундугуна карата талаптарды кайра кароо.
 6. Талапкерлер менен милдеттүү түрдө аңгемелешүүнү жана “Мен эмне үчүн ИИОна кирип жатам” темасында дилбаян жазууну орнотуу.
 7. ИИМ Академиясынын жана ИИМ системасына кирбеген башка ЖОЖ бүтүрүүчүлөрүн ИИОна тең салмактуу кабыл алууну өткөрүү. ИИОна кирүүдө бул адамдар милициядагы иштин өзгөчөлүктөрүн изилдөө үчүн атайын даярдоо курстарынан өтүшү керек.
 8. РОБна кабыл алууну ЖРТ жыйынтыктарынын негизинде өткөрүү.
 9. Талапкерлердин сабаттуулук деңгээлине талаптарды жогорулатуу.
 10. ИИМ Академиясына тандоо процессин оптималдаштыруу үчүн, алгач ЖРТ жыйынтыктары боюнча конкурс өткөрүү, андан кийин ИИО кадрдык бөлүмдөрүнүн документтерди жыйноосун жана текшерүүсүн өткөрүү.
 11. ИИМ окуу жайларында ачык эшик күндөрүн жана жалпы билим берүү мектептеринин бүтүрүү класстарынын арасында кесиптик багыттоо боюнча иштерди өткөрүүнү практикалоо.

ПРОФЕССОРДУК-ОКУТУУЧУЛУК КУРАМДЫ ТАНДООГО, ДАЯРДООГО ЖАНА КЕСИПТИК ДЕҢГЭЭЛИН БААЛООГО ТИЕШЕЛҮҮ СУНУШТАР

1. Атайын дисциплиналардын окутуучулары кызматына талапкерлер үчүн ИИОда практикалык иш тажрыйба 5 жылдан кем эмес болушу керек, мында окутуучулук кызматка Академияны аяктагандан кийин дароо дайындоо практикасы болбошу керек.
2. Окутуучулардын эмгек маянасын көтөрүү жөнүндө маселени кароо.
3. Илимий-изилдөө ишин баалоо критерийлеринин катарына илимий эмгектерди эл аралык коомдоштуктардын таануусун киргизүү.
4. Чет өлкөлүк лекторлорду чакырууну практикалоо.
5. РОБда окутуучулук чеберчилик курстарын киргизүү.
6. Жаза аткаруу кызматы, экономикалык кылмыштар менен күрөшүү боюнча мамкызмат, прокуратура, Улуттук коопсуздук мамлекеттик комитети сыяктуу башка укук коргоо органдарынын окуу борборлоруна барууну уюштуруу.
7. Окутуучулардын квалификацияны жогорулатуу курстарынан, анын ичинде башка өлкөлөрдүн полиция окуу жайларында өтүүсүн мамлекеттик камсыздоо жөнүндө маселени кароо.
8. Академиянын жана РОБ профессордук-окутуучулук курамынын жана администрациясынын коррупциялык маселелер, этика ж.б. боюнча иши жөнүндө пикирлерди анонимдүү топтоо процессин уюштуруу.

ОКУУ ПРОГРАММАЛАРЫНЫН МАЗМУНУ БОЮНЧА СУНУШТАР

1. Баштапкыдан тереңдетилген жана жетектөөчүгө карай, ырааттуулук жана баскычтуулук принциби боюнча окууну уюштуруунун эл аралык тажрыйбасын талдоо (ар кандай деңгээлдерде)
2. Бардык окуу дисциплиналарына алардын бүтүрүүчүлөрдүн практикалык иши үчүн зарылчылыгы предметине карата талдоо жүргүзүү.
3. РОБда баштапкы даярдоо курстарынын узактыгын – 3 айдан 6 айга чейин узартуу жөнүндө маселени кароо.
4. ИИМ кызматкерлерин окутуу үчүн жарандык коом түзгөн материалдарды окуу жайларынын сайттарына жайгаштыруу менен аларды окуу программаларына киргизүү.
5. Төмөндөгүлөрдү камсыздоо менен, жеринде практика өтүүнү баалоо системасына талдоо жүргүзүү: анын күндөлүктөрү практиканын жетекчиси үчүн онлайн аркылуу жеткиликтүү болушу; курсанттардын практикасын анонимдүү баалоону киргизүү, ошондой эле практика жетекчилери үчүн сыйлоо системаларын киргизүү.
6. Өлкөнүн мамлекеттик саясатынын максаттарын эске алуу менен жаңы окуу программаларын киргизүү.
7. КР мамлекеттик тилинде бирдиктүү юридикалык глоссарийди иштеп чыгуу.
8. Этиканы окутууну жакшыртуу, өлкөнүн аймактарынын маданияттарынын өзгөчөлүктөрүн окууну киргизүү.
9. Адам укуктарынын негиздерин окутуу-

- нун жүрүшүндө калктын аярлуу топторунун кызыкчылыктарын эске алуу менен мейман лекторлорду тартуу.
10. Баарлашуунун негиздери курсуна оратордук искусство жана аудитория менен өз ара аракеттенүү сыяктуу коммуникативдик көндүмдөрдү окууну киргизүү.
 11. “Кесиптик күйүүгө” карата психологиялык туруктуулукту калыптандыруу максатында, ошондой эле кызматкерлер кызматта алган терс эмоцияларды үй-бүлөсүнө жана тиричилик чөйрөсүндө алып баруусунун алдын алуу максатында психология курсуна аутотренинг көндүмдөрүн үйрөнүүнү киргизүү.
 12. Гендердик зомбулук маселелерин окууга кошумча, жалпысынан гендердик сезгичтикти жана аярлуу топторго карата сезгичтикти окууну киргизүү.
 13. Аярлуу топтордун укуктарын коргоонун эл аралык стандарттарын киргизүү жана окутуу.
 14. “Кылмыштын курмандыктары” курсун окутууну киргизүү, анын алкагында ар кандай кылмыштын түрлөрүнөн, анын ичинде зомбулуктан, сексуалдык зомбулуктан ж.б. жабыркаган адамдар менен иштөөнүн өзгөчөлүктөрүн үйрөтүү.
 15. Кылмыш практикасынан реалдуу окуяларды изилдөө жана аларды курстук жана дипломдук иштерди жазууда пайдалануу үчүн кылмыш иштеринин архивдерине курсанттардын жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо.
 16. Калк менен өз ара аракеттенүү жана укук бузуулардын алдын алуу боюнча кошумча окуу китептерин иштеп чыгуу жана изилдөө.
 17. Глобалдаштыруу процессинде политология жана экология боюнча сааттарды көбөйтүү.
 18. Жалпы билим берүү дисциплиналары орто бирим берүү системасынын бир бөлүгү болуп саналаарын көңүлгө алуу менен, атайын дисциплиналарга бөлүнгөн окуу сааттарынын санын көбөйтүү мүмкүнчүлүгүн кароо.
 19. Окуп жаткандардын бардык категориялары үчүн баарлашуу көндүмдөрүн окутуу жөнүндө маселени кароо.
 20. Жаңы компьютердик программаларды пайдаланууга окутууну камсыздоо.
 21. Бардык программаларга, анын ичинде жабык программаларга адам укуктарынын стандарттарына шайкештиги маселелери боюнча аудит жүргүзүү.
 22. Жарандык ЖОЖдордун аутсорсингине ИИМ окуу мекемелери окутуу үчүн жетиштүү ресурстарга ээ болбогон дисциплиналарды берүүнү практикалоо.

ОКУП ЖАТКАНДАРДЫН БИЛИМИН БААЛОО СИСТЕМАСЫ БОЮНЧА

1. Окуп жаткандардын билимин баалоого дифференциацияланган ыкманы камсыздоо максатында оозеки экзамендерди тапшыруу мүмкүн болгон жана максатка ылайыктуу болгон жана компьютердик тестирлөө максатка ылайыктуу болгон предметтерди аныктоо.
2. Окуп жаткандардын көндүмдөрүн баалоо процессинде кырдаалдык милдеттерди чечүү боюнча, анын ичинде жеке чечүү үчүн, ошондой эле команданын курамында чечүү боюнча суроолорду коюуну практикалоо. Сценарийлер ми-

лиция кызматкерлери өзүнүн күнүмдүк практикасында кабыла турган кырдаалдарга шайкеш келиши керек. Мында техникалык каражаттар, анын ичинде видео жазуулар кеңири колдонулат.

3. Курстук иштердин тексттерин уникалдуулукка (антиплагиат) карата текшерүү программасын пайдалануу жана аларды коомдук талкуулоону (дебаттарды) өткөрүү.

ИИО КЫЗМАТКЕРЛЕРИНИН БИЛИМИН ЖАНА КӨНДҮМДӨРҮН КҮНҮМДҮК ТЕКШЕРҮҮ БОЮНЧА

1. Кызматкерлерди аттестациялоо программасына киришүү милдеттерин коюу аркылуу аларда зарыл көндүмдөрдүн болушун текшерүүнү киргизүү.
2. Иштеп жаткан кызматкерлердин билимин текшерүү тематикасына заманбап темаларды, мисалы, “Коопсуз шаар” системасын, башка жаңы технологияларды ж.б. билүүгө суроолорду киргизүү.
3. Инсандын мүмкүн болуучу негативдүү өзгөрүүлөрүн аныктоо предметине психологиялык тестирлөөнү мезгил-мезгили менен өткөрүүнү практикалоо. Жыйынтыктардын объективдүүлүгүнө жетүү максатында көз карандысыз адистерди бул ишке тартуу максатка ылайыктуу.
4. Онлайн-тестирлөөнү, өзгөчө кызматын жогорулатуу жөнүндө маселени чечүүдө пайдалануу.
5. Билимин текшерүүнүн оң жыйынтыктарын иштин натыйжалуулугун баалоого жана кызматкерлерди сыйлоо үчүн негиздемелердин катарына киргизүү.

ИИО КЫЗМАТКЕРЛЕРИНИН КВАЛИФИКАЦИЯСЫН ЖОГОРУЛАТУУ БОЮНЧА

1. Бир эле адамды кайталап жөнөтүүдөн алыс болуу үчүн, квалификацияны жогорулатуу курстарынан жана тренингдерден өткөн кызматкерлердин маалыматтар базасын түзүү.
2. КЖК аяктагандан кийин аны аяктаган кызматкерлердин өз кесиптештери арасында бет ачар өткөрүүсүн практикалоо.
3. Чет өлкөдөгү окуу сапарлары жана алмашуу визиттери үчүн кызматкерлерди тандоону алардын анык кесиптик керектөөлөрүнө ылайык жүргүзүү.
4. КЖК боюнча онлайн-тесттерди өткөрүүнү практикалоо.
5. Кеминде жыл сайын КЖК өтүү тартибин орнотуу.
6. Иштин мүнөзү мурдагы ишке жана билимине шайкеш келбеген башка кызматка дайындоодо кайра даярдоодон, ошондой эле жогору турган кызматка көрсөтүүдө менеджмент курстарынан милдеттүү өтүүнү орнотуу.
7. Белгилүү программалар, анын ичинде адам укуктары менен байланыштуу темалар боюнча КЖК сааттарынын санын кайра кароо.
8. ИИОда кесиптик даярдоонун учурдагы керектөөлөргө шайкештигин аныктоо максатында анын планын кайра кароо.
9. Ички иликтөө кызматынын кызматкерлери үчүн атайын окутууну жана квалификациясын жогорулатууну киргизүү жөнүндө маселени кароо.

ЖАРАНДЫК КООМДУН ИИМ КЫЗМАТКЕРЛЕРИН КЕСИПТИК ДАЯРДООНУ ЖАКШЫРТУУГА КАТЫШУУСУНА ТИЕШЕЛҮҮ СУНУШТАР

1. Жарандык коомдун өкүлдөрүнүн кызматкерлерди жана профессордук-окутуучу курамын тандоо критерийлерин жана механизмдерин өркүндөтүүгө, анын ичинде тандоонун финалдык этабында аңгемелешүүгө, ошондой эле психологиялык тандоонун механизмдерин иштеп чыгууга катышуусун кеңейтүү.
2. Жарандык коомдун өкүлдөрүнүн Жогорку Кеңешке кайрылуусу аркылуу каражаттар жетиштүү бөлүнүп жатканын аныктоого жана зарыл болгондо каражатты көбөйтүү боюнча сунуштарды иштеп чыгууга шарт түзө турган жаатта кесиптик даярдоону каржылоо жөнүндө маалыматтын ачыктыгын камсыздоо маселелерин талкуулоо процессин демилгелөө.
3. ИИМ жарандык коомду тартуу менен ИИО иши жана реформалоо боюнча маалыматтык иштин планын түзөт.
4. ИИО ишин тышкы баалоону өткөрүү максатында, айрым компоненттер боюнча, анын ичинде жазык-укуктук реформа жана укук бузуулардын алдын алууну өркүндөтүү зарылчылыгы менен байланыштуу баалоо критерийлерин жана механизмдерин өркүндөтүү процессин демилгелөө (КРӨ 24.02.2015-жылдагы №81 токтомуна өзгөртүүлөрдү киргизүү).
5. Билим берүү министрлигинин деңгээлинде стандартты киргизүү аркылуу жарандык коомдун өкүлдөрү өткөргөн

мейман лекциясы үчүн туруктуу негизди камсыздоо.

6. ИИМ жарандык коомдун ИИМнин окуу мекемелери үчүн айрым жаңы окуу курстарын жана кызматкер-практиктер үчүн, өзгөчө жазык-укуктук реформа маселелери боюнча пособие иштеп чыгууга же колдонуудагыларды өркүндөтүүгө катышуусу үчүн шарттарды камсыздайт.

Фотосүрөттөрдүн булактары:

КР ИИМ Пресс-кызматы

КР ИИМ Академиясынын Пресс-кызматы

«Кабар» КУМА

Kaktus.media

Sputnik Кыргызстан

