

Джангабулов А. З., начальник Межведомственного учебного центра подготовки специалистов по борьбе с организованной преступностью Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова

ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО БОРЬБЕ С ОРГАНИЗОВАННОЙ ПРЕСТУПНОСТЬЮ

Проблемы обучения сотрудников правоохранительных органов в настоящее время приобретают особое значение. Условия современной жизни помимо традиционных требований к знаниям, умениям, физической и боевой подготовке, выдвигают новые обязательные требования, предъявляемые к современным полицейским, такие, как хорошие коммуникативные способности, способность сразу применить полученные знания на практике¹. Профессиональные стандарты подготовки полицейских кадров пока находятся в стадии обсуждения и разработки. Это необходимая реакция на постоянное изменение

законодательства, появление новых видов и методов совершения преступлений, вариативность социальных ролей полицейского, необходимость корректировки профессиональной деятельности сотрудников полиции, адаптации их к возникающим жизненным реалиям и условиям служебной деятельности².

Таким образом, требуются новые подходы к решению задач по подготовке сотрудников правоохранительных органов новой формации.

Качественное обучение выражается в новом поведении, состоянии, с новыми целями и функциями, профессионально-квалификационными параметрами. Они включают: 1) определение стандартов обучения; 2) определение потребностей в обучении. Формы и методы зависят от целого ряда причин: типа обучения, количества сотрудников, сроков, уровня детализации и т. п.; 3) постановку конкретных целей на конкретный период обучения с учетом приоритетов борьбы с преступностью. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными и определенными во времени; 4) реализацию — организацию и проведение обучения на основе утвержденных документов, в том числе учебного плана (включающего целевые группы обучающихся, темы учебных программ, сроки их проведения) и т. п.; 5) оценку эффективности путем сравнения реальных результатов обучения с поставленными целями и обратную связь со всеми участниками процесса.

Таким образом, потребность в обучении сотрудников по борьбе с организованной преступностью³ может быть прогнозируемой (т. е. основанной на систематических инструментах оценки знаний, умений и навыков), связанной с решением определенных задач. Перечислим некоторые из них: получение сотрудниками новых знаний и навыков, необходимых для работы оперативного сотрудника; поддержание профессионального уровня; внедрение новых задач обучения и т. д.; ознакомление с формами работы различных международных полицейских организаций и т.п.; поддержание позитивного отношения к учебе и работе.

Обучение определяется наличием определенных условий: 1) потребностью организации обучения в развитии и на перспективу борьбы с организованной преступностью; 2) прогнозированием в работе над подготовкой и внедрением учебных материалов; 3) развитием у сотрудников мотивов, нереализованных качеств, знаний, способностей); 4) потребностью слушателей в развитии мотивированности и ориентации на обучение; 5) наличием финансовых, технических и других ресурсов.

Эти показатели приводят к тому, что обучение слушателей становится более приспособленным к решению новых, все более сложных задач по борьбе с преступностью, способствует изменению структуры взаимоотношений, методов управления, количественного состава работников правоохранительных органов, а также изменению целей и доходов в обучении (Таблица № 1).

Таблица 1

Этапы обучения сотрудников подразделений по борьбе с организованной преступностью по комплексной системе обучения

Первый этап	Второй этап	Третий этап	Четвертый этап
Развитие знаний, умений, навыков и способов общения как фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки	Получение специфической профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей	Расширение знаний, умений и навыков с целью приведения их в соответствие с современными требованиями, а также стимулирование профессионального роста (обучаются занятые сотрудники, имеющие практический опыт)	Совершенствование профессиональных знаний и способностей Приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, актуализация и углубление их. Обучаются специалисты.

В учебном процессе нашего центра активно используются такие приемы и методы, как теория, работа в команде, эксперименты, формирование практических навыков. Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям: 1) приоритет характеристик, запросов особенностей обучающихся в разработке и организации процесса обучения; 2) сотрудничество обучающихся и преподавателя (в данном смысле - инструктора, координатора обучения) в планировании и реализации всех этапов процесса обучения (от определена учебных целей до оценки степени их достижения); 3) активное, творческое, инициативное участие обучающихся в процессе получения необходимого им результата обучения; 4) максимальная приближенность результатов обуче-

ния к сфере практической деятельности обучающихся; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию после окончания обучения.

Таким образом, применение системы активных методов обучения, разработанной и совершенствуемой в зависимости от особенностей конкретных учебных ситуаций, целевых аудиторий, является одним из ключевых элементов повышения квалификации сотрудников по борьбе с организованной преступностью⁴.

На основании этих приемов и методов строятся планы, рабочие программы обучения и т.п., которые включают в себя специализированные предметы, выбранные в зависимости от подразделения и места службы обучающегося (по категории заезда).

В него включаются сотрудники самых разных служб и ведомств правоохранительных органов: цели у всех разные, различается и система контроля результатов. Здесь особенно важен системный подход к обучению, когда все приобретаемые или обновляемые навыки должны обязательно увязываться со спецификой работы.

При этом в содержании учебных курсов приоритет отдается таким актуальным темам, как борьба с организованной преступностью, терроризмом, борьба с наркобизнесом. Учебный материал добывается методами наблюдения, интервьюирования, опроса, анализа конкретных ситуаций, а также результатов работы, например уголовных дел. Определяются универсальные стратегические функции, присущие многим сотрудникам согласно их функциональным обязанностям, приоритетные задачи, профессиональные действия (осуществление ареста, расследование преступления и правонарушения, ситуационные конфликты, предоставление показаний в суде, действия в критических ситуациях и др.).

Все это требует внедрения следующих основных идей:

1. Комплексное обучение — это не просто изучение учебного материала или занятия в аудитории. Это практический опыт. В первой — теоретической — части занятий закладываются фундаментальные знания и базовые навыки, во второй с опытом приобретается практическое знание.

2. Коллективный процесс обучения. Наиболее глубокое и полезное развитие происходит при обмене знаниями, а не при получении информации в одностороннем порядке.

3. Общая оценка мотивации к получению информации. Эффективность обмена знаниями заключается не только в быстром доступе к учебным материалам. Обмен информацией в рамках обучающей программы представляется важной проблемой, требующей своего решения. Программное обеспечение коллективного пользования и современные технологии информации способствуют пересмотру и совершенствованию системы обучения в процессе работы с учетом изменения текущих задач, решаемых правоохранительными органами.

4. Проработка и совершенствование общей системы подходов к работе. Анкетирование слушателей, например, зачастую показывает, какими разными могут быть взгляды обучаемых вместе сотрудников.

Что касается общих организационных вопросов, предлагаем следующие мероприятия:

1. Внедрение современных технических средств и учебно-наглядных пособий, электронных учебных пособий.

2. Своевременное и качественное обеспечение учебными программами, методическими разработками, другой литературой. Необходимо ввести в штат центра специалиста-программиста-техника для качественной разработки в соответствии со всеми требованиями программы, адаптированные к условиям работы правоохранительных органов.

3. Создание новых эффективных форм и видов обучения. Предлагается проводить входной контроль знаний в два этапа: проверка теоретических знаний и определение практических навыков с помощью интерактивной программы обучения. Это позволит выявить недостатки в знаниях при повышении квалификации сотрудника. Для эффективного выполнения поставленной цели необходимо учитывать особенности организации и проблемы обучения персонала с учетом психофизиологических особенностей, т. к. центры, подобные нашему, имеют дело только со взрослой аудиторией. В связи с этим в организационную структуру центра следует ввести психолога. Это позволит сотрудникам полиции приобрести лично значимые и профессионально необходимые психологические знания, сформировать и развить психологические умения, навыки, привычку поведения, общения, а также умения противостоять стрессам и профессиональной деформации.

Представляется, что такие общие, но практические рекомендации полезны не только для приведения подготовки полицейских к единым стандартам, но и для повышения эффективности обучения в центрах и институтах, в рамках служебных подготовок и т.п.. Представляется целесообразным, хотя бы в рамках вузов, организовывать встречи по различным направлениям обучения полиции (например,

ДЖАНГАБУЛОВ А. З. ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПО БОРЬБЕ С ОРГАНИЗОВАННОЙ...

подготовка полицейских, работающих в сфере борьбы с организованной преступностью, убийств, грабежей, и т.д.) и разрабатывать аналогичные рекомендации.

Внедрение предложений по совершенствованию системы подготовки кадров в центре позволит повысить качество обучения сотрудников по борьбе с организованной преступностью.

¹ Концепция правовой политики РК на период с 2010 до 2020 г., утвержденная Указом Президента РК от 24.08.2009 г. № 858 // Казахстанская правда. 2009. 27 авг.

/15899.

³ См.: Лакбаев К. С. Характеристика организованной преступности в Казахстане: Краткий сравнительный анализ. — Караганда, 2009; Лакбаев К. С. Характеристика современной организованной преступности, наркобизнеса и религиозного экстремизма. — Караганда, 2010; Солодовников С. А. Терроризм и организованная преступность. — М, 2008; Абисатов М. Х. Организованная преступность в Казахстане: современное состояние, тенденции развития, проблемные вопросы, пути их решения. — Алматы, 2006;

⁴ Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы // <http://www.edu.gov.kz/ru/zakonodatelstvo>.

Түйін

Мақалада ұйымдасқан қылмыспен күресу бойынша бөлімшлер қызметкерлерінің біліктіліктерін арттыру жүйесін жетілдіру жөніндегі ұсыныстар қарастырылады.

Resume

In the article examined suggestion on perfection of the system of in-plant training of employees of subdivisions on a fight against the organized crime.