

ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ • НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

УДК 001.92.37

**У.С. Байжанов**

*Ректор Академии
правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан,
старший советник юстиции*

Түйін

Мақалада құқық қорғау органдары қызметкерлерінің кәсіптік құзыретінің қалыптасуындағы ғылым мен білімнің рөлі, Құқық қорғау органдары академиясының құқық қорғау органдары қызметкерлерін дайындаудағы, қайта дайындаудағы және құқық қорғау жүйесіне құқық магистрлері мен докторларын дайындау міндеттерін іске асырудағы маңызы қаралған.

Түйінді сөздер: ғылым, білім, құқық қорғау органдары, ғылыми-зерттеу жұмыстары, білім беру процесі, кәсіптік деңгейін арттыру, заңдылық, құқық қолдану қызметінің жеделдігі мен негізділігі, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру.

Резюме

В статье рассматриваются вопросы роли образования и науки в формировании профессиональной компетенции сотрудников правоохранительных органов, значения Академии правоохранительных органов в реализации задач по подготовке и переподготовке сотрудников правоохранительных органов, магистров и докторов права для правоохранительной системы.

Ключевые слова: наука, образование, правоохранительные органы, научно-исследовательская работа, образовательный процесс, повышение профессионального уровня, законность, оперативность и обоснованность правоприменительной деятельности, послевузовское образование.

Summary

The article examines the role of education and science in the formation of professional competence of employees of law enforcement bodies, the value of Academy of law enforcement agencies in the implementation of tasks for training and retraining of law enforcement officers, masters and doctors of law enforcement for the law enforcement system.



Key words: science, education, law enforcement, scientific research, educational process, professional development, legality, efficiency and validity of the law enforcement activities, postgraduate education.

«Люди с их знаниями и навыками формируют стратегический ресурс развития».
Н.А. Назарбаев

Основой демократических преобразований в современном обществе является сильная государственная власть и эффективная правоохранительная система [1].

Стратегические направления их развития определены Концепцией правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858.

При этом, динамично меняющийся мир и возникающие глобальные угрозы диктуют необходимость оперативного и адекватного реагирования со стороны всей системы государственного управления.

Важным приоритетом в деятельности правоохранительных органов является защита прав и свобод человека и гражданина. Сотрудники правоохранительных органов в целом выполняют возложенные на них задачи по борьбе с преступностью, обеспечению законности и правопорядка. Подавляющее большинство добросовестно и самоотверженно несут многотрудную службу, обеспечивая покой и благополучие сограждан.

Очевидно, что эффективность всей правоохранительной деятельности во многом зависит от уровня образования и подготовки каждого сотрудника.

Об этом особо отметил Глава государства, выступая на совместном заседании палат Парламента с ежегодным Посланием народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» 17 января 2014 года: «Равенство перед законом должно стать реальной основой правопорядка... Надо поднять качество работы всей правоохранительной системы. Люди в погонах, наделенные большими полномочиями, должны отличаться безупречным поведением и высоким профессионализмом» [2].

В рамках Плана нации «100 конкретных шагов» посредством институциональных реформ реорганизована система государственного управления. Реализовано поручение Президента Н.А. Назарбаева по оптимизации государственного аппарата, значительные структурные изменения произошли в организации деятельности правоохранительных органов.

Так, упразднено Агентство Республики Казахстан по борьбе с экономической и коррупционной преступностью. Его функции переданы вновь образованной антикоррупционной службе и службе экономических расследований [3]. Реорганизованы путем слияния: Налоговый комитет и Комитет таможенного контроля в единый Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан. Функции и полномочия Министерства по чрезвычайным ситуациям частично переданы в МВД. Внутренние войска МВД преобразованы в Национальную гвардию, образующую единую систему органов внутренних дел.

Вместе с тем, Глава государства неоднократно обращал внимание на очевидные проблемы в деятельности правоохранительных органов и потребовал принятия системных мер по укреплению и повышению их профессионального потенциала [4].

К их числу следует отнести вопросы модернизации кадровой политики и научно-образовательной сферы правоохранительных органов. Следует отметить, что накопился пласт (комплекс) нерешенных проблем, связанный с обучением и профессиональной подготовкой сотрудников. Они стали следствием ряда аспектов: слабое взаимодействие и координация правоохранительных органов в области образовательной и научной деятельности; разрыв процесса обучения от реальных потребностей правоохранительных органов; недостаточный уровень знаний выпускников ВУЗов; отсутствие современных методов обучения и системы первоначального обучения; устаревшая научная, образовательная и материально-техническая база ВУЗов, не отвечающая международным стандартам и требованиям практики.

Президентом Республики Казахстан для их решения определены долгосрочные задачи реформирования правоохранительной системы и приняты соответствующие стратегические и программные документы. Развитие научной и образовательной деятельности в структуре правоохранительных органов явилось важным звеном данной реформы [5].



В связи с этим, логичным шагом стало создание Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан [6] (далее - Академия).

Аналогов организации образования с особым статусом, объединившей задачи по формированию межведомственной науки, образования и повышению профессионального уровня сотрудников правоохранительных органов, на Евразийском пространстве нет.

Концепцию развития учреждения определили установки Главы государства по приданию прикладного характера научным исследованиям и образовательной деятельности, с учетом передового международного опыта.

Перед нами стоит задача - стать стратегическим центром (флагманом) профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов новой формации, обеспечить связь ведомственной науки и практики.

В этой связи Миссия Академии, на наш взгляд, заключается не только в обеспечении эффективного внедрения результатов научных исследований в практическую деятельность, удовлетворении потребности общества и государства в высококвалифицированных специалистах, но и в развитии высоконравственной, интеллектуальной и культурной личности сотрудника.

Для реализации возложенных задач в Академии созданы и функционируют три самостоятельных института: Институт повышения профессионального уровня, Межведомственный научно-исследовательский институт и Институт послевузовского образования.





Институт повышения профессионального уровня

Институт повышения профессионального уровня (далее - ИППУ) осуществляет обучение и подготовку сотрудников правоохранительных органов по трем направлениям:

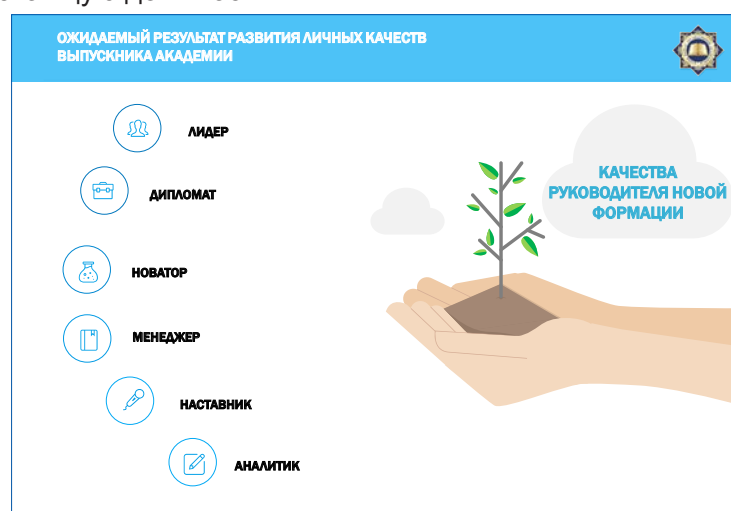
- подготовка Президентского резерва;
- профессиональная переподготовка и повышение квалификации;
- специальное первоначальное обучение (профессиональное обучение).

Для обеспечения правовой основы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников всех правоохранительных органов были разработаны Правила профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан [7] (далее – Правила), которые утверждены совместным приказом руководителей всех правоохранительных органов.

1. Подготовка Президентского резерва

Подготовка Президентского резерва в ИППУ является важнейшей новацией, направленной на реализацию Указа Президента Республики Казахстан от 28 августа 2013 года «О формировании Президентского резерва руководства правоохранительных и специальных государственных органов Республики Казахстан» [8], предусматривающего новую форму обучения сотрудников руководящего звена всех правоохранительных органов. В результате будут подготовлены руководители новой формации – Лидеры, современные менеджеры.

Значение этой формы повышения квалификации еще больше возрастает в связи с тем, что только после прохождения обучения в Академии сотрудники руководящего звена могут быть назначены на вышестоящую должность.



Цели профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников, состоящих в Президентском резерве, продолжительность курса их обучения, основания для зачисления в Академию и другие вопросы установлены и урегулированы нормами Раздела 2 вышеуказанных Правил.

Так, продолжительность курса составляет три недели, обучение проводится по трем модулям: основные направления государственной политики, современные технологии управления, лидерство и личная эффективность руководителя.

Вместе с тем, слушатели Президентского резерва – это опытные специалисты, прошедшие хорошую теоретическую и практическую подготовку. Кроме того, следует согласиться с мнением Д.Г. Ильченко о том, что новые тенденции общественной жизни сделали работу руководителей правоохранительных органов несравнимо более сложной и ответственной, повысились и требования, предъявляемые к должности руководителя [9].

Исходя из этого, тематически все занятия ориентированы на новый тип руководителя. В целом, разработана современная система обучения: учебный план, образовательные модули, программы курсов, пул лекторов, тестовые задания, интерактивная методика и др., направлены на совершенствование профессиональных навыков, управленческой компетентности, необходимых для назначения на предполагаемые руководящие должности.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ УЧЕБНЫХ КУРСОВ ПРЕЗИДЕНТСКОГО РЕЗЕРВА		
<p>МОДУЛЬ №1 «ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ»</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Государственная политика в области обеспечения национальной безопасности ○ Правоохранительная система Казахстана: опыт, проблемы, пути решения ○ Актуальные вопросы защиты экономического суверенитета Казахстана: тенденции и перспективы ○ Основные проблемы и направления противодействия коррупции в Казахстане в свете реализации антикоррупционной стратегии 2015-2025 гг. ○ Современное состояние и перспективы развития информационных технологий в деле обеспечения законности, правопорядка и борьбы с преступностью ○ Правовая политика Казахстана в условиях глобализации и интеграционных процессов ○ Международные стандарты в деятельности правоохранительных органов 	<p>МОДУЛЬ №2 «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ»</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Стратегическое планирование и государственное управление ○ Современные технологии управленческого анализа ○ Организация стратегического и операционного планирования в деятельности государственных органов ○ Процессный подход к управлению правоохранительной деятельностью ○ Современные подходы к совершенствованию деятельности подразделений ○ Управление проектами в государственных органах ○ Управление рисками в современной организации ○ Кадровый менеджмент правоохранительных органов 	<p>МОДУЛЬ №3 «ЛИДЕРСТВО И ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ»</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Организация работы и управление временем руководителя ○ Ораторское мастерство в работе руководителя ○ Процессы коммуникации и взаимодействия с государственными органами ○ Мастерство письменной коммуникации. Основы эффективного юридического письма
<p>УСТАНОВЛЕН ПЕРЕЧЕНЬ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ И ФАКУЛЬТАТИВНЫХ (ПО ВЫБОРУ) ПРЕДМЕТОВ ПО КАЖДОМУ МОДУЛЮ</p>		

В настоящее время в Академии проводится обучение первого набора слушателей Президентского резерва. По завершению, с учетом их мнений и рекомендаций, а также детального анализа будут предприняты необходимые меры по совершенствованию как организации учебного процесса, так и его содержательной стороны.

2. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации сотрудников

На заседании Координационного совета по обеспечению законности, правопорядка и борьбы с преступностью от 30 сентября 2015 года была поддержана наша позиция о необходимости пересмотра подходов к данному виду профессионального обучения.

На наш взгляд, задача переподготовки – это обучение при смене профиля или направления деятельности, например, при переходе из оперативного в следственное подразделение, при смене вида надзорной деятельности и т.д., а повышение квалификации заключается в получении дополнительных углубленных знаний и овладении новыми навыками по своему непосредственному профилю.

В свою очередь, повышение квалификации нацелено на углубление и расширение теоретических и практических знаний, навыков и умений сотрудников в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей [10].

Именно с этих позиций мы подошли при определении содержания и урегулировании порядка прохождения данных курсов, что нашло закрепление в п.19 вышеуказанных Правил.

Кроме того, в ходе обсуждения с руководителями правоохранительных органов мы ставили вопрос и о сроках проведения повышения квалификации, полагая, что нельзя считать участие в одно-двух дневных тематических семинарах, круглых столах, конференциях полноценным повышением квалификации. Что также было поддержано.

Таким образом, до начала процесса обучения по программам переподготовки и повышению квалификации была проведена планомерная подготовительная работа. С учетом мнения, запросов и потребностей каждого правоохранительного органа, определены тематики, сформированы полноценные учебные программы. Досконально оценена реальная и прогнозная потребность в обучении или переподготовке, что позволило определить их направления и оптимальный объем занятий.

Поскольку не было единых критериев по содержанию, срокам и формам повышения квалификации, нами была разработана целостная система по данному направлению деятельности Академии.

Вопросы выбора форм, методов и средств обучения; привлечения к обучению ведущих ученых, экспертов, научно-педагогических работников других высших учебных заведений, сотрудников и ветеранов правоохранительных и иных государственных органов, а также зарубежных специалистов; выдачи подтверждающего сертификата установленного образца с приложением и ряд других вопросов также закреплены в вышеуказанных Правилах.



На протяжении многих лет использовалась традиционная организация процесса обучения, в которой в качестве основного метода используется односторонняя форма коммуникации: передача обучающим лицом информации, и ее последующее воспроизведение обучающимися. При таком методе обучающийся находится в ситуации, когда он только читает, слышит, говорит об определенных областях знания, занимая лишь позицию воспринимающего.

Данная форма коммуникации не в полной мере соответствует принципам компетентностного подхода, в котором «смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт обучающихся» [11].

В этой связи ИППУ Академии, применяя современные методики в образовании, широко использует в процессе обучения активные и интерактивные формы проведения практических занятий в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, игровых судебных процессов и др.

Так, по указанной методике в феврале-марте текущего года в Академии проведены два курса повышения квалификации для сотрудников Службы экономических расследований Комитета государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан на тему «Особенности выявления и раскрытия экономических преступлений».

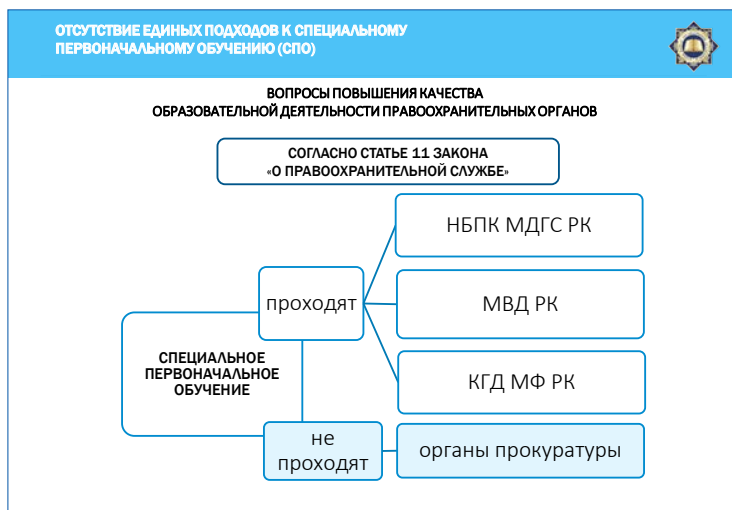
Также проведены курсы повышения квалификации на тему «Вопросы экономической безопасности государства» для сотрудников органов прокуратуры, стаж которых составляет от 3 до 5 лет.

3. Специальное первоначальное обучение

Важной задачей Института повышения профессионального уровня Академии является обеспечение профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан, которая осуществляется в форме специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в правоохранительные органы.

Вместе с тем, имеются вопросы, которые требуют законодательного разрешения. Так, согласно Закону Республики Казахстан «О правоохранительной службе» первоначальное обучение должны проходить все сотрудники правоохранительных органов за исключением прокуроров. В соответствии с данным законом п. 34 Правил также исключает граждан, впервые поступающих в органы прокуратуры, из числа лиц, обязанных пройти профессиональное обучение: «Профессиональная подготовка в Академии осуществляется в форме специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в антикоррупционную службу и службу экономических расследований».

При этом, специальное первоначальное обучение для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел, осуществляется в соответствии с приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 26 апреля 2011 года № 187 «Об утверждении Правил прохождения специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел Республики Казахстан на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава» [12].



В этой связи Академией предложен ряд законодательных поправок, принятие которых позволит обучать претендентов в прокуратуру.

До решения вопросов законодательной регламентации указанных проблем, Генеральной прокуратурой Республики Казахстан утверждена принципиально новая форма обучения принятых на службу лиц и оценки их профессиональной пригодности, в соответствии с которой все молодые сотрудники после своего назначения будут обязаны пройти полноценные месячные курсы обучения в Академии.

Хотелось бы отметить, что в апреле текущего года 32 молодых сотрудника органов прокуратуры пройдут первые курсы профессиональной подготовки.

В целях обеспечения качественной профессиональной подготовки вновь принятых на службу и их дальнейшего карьерного роста Академией разработан Паспорт компетенции выпускников данных курсов (*далее - Паспорт*).

При разработке Паспорта в качестве концептуальной основы акцент сделан на модель профессионального поведения действующих сотрудников прокуратуры, достигающих положительных результатов в работе.

В этих целях сформирована группа экспертов из числа «лучших» работников прокуратуры Центрального аппарата и территориального органа, имеющих опыт работы по основным сферам надзора не менее 5 лет и демонстрирующих высокие результаты в работе.

Анализ рабочего места и специального интервьюирования, обобщения схожих конструктов поведения и расчета частоты встречаемости в ответах позволил сформулировать компетенции, определить основные знания и умения, необходимые для формирования нужной модели компетенции.

При этом, не учитывались личные характеристики сотрудника (*«целеустремленность»*, *«уверенность в себе»*, *«ответственность»* и т.д.), требующие значительного времени для изучения.

Паспорт представляет собой стандарт профессионального поведения, знаний, умений и навыков, которыми должен обладать молодой сотрудник после окончания обучения в Академии.

По результатам определены пять основных компетенций, максимально охватывавших все сферы прокурорского надзора. В частности: в разделе общеотраслевые компетенции – раскрываются стандарты понимания выпускником ценностей, этических норм и правил служебного поведения, уровень огневой, строевой и физической подготовки; в разделе информационные компетенции – умение работать с ведомственными информационно-справочными системами органов прокуратуры, в том числе Система информационного обмена правоохранительных и специальных органов (СИО ПСО), Интернет-версия банка административных дел (ВЕБ АД), Аналитическая информационная система «Единая унифицированная статистическая система» (АИС ЕУСС), Информационная система «Қадағалау», Книга учета информации (КУИ) и Единый реестр досудебных расследований (ЕРДР); в разделе письменные компетенции – умение подготовки юридически квалифицированных ответов на обращения, запросов и сопроводительных документов, а также основных процессуальных документов и актов прокурорского надзора;



в разделе коммуникативные компетенции – навыки устных выступлений в судах, умения грамотно вести допросы и др.; в разделе профессиональные компетенции - умение организации деятельности по основным отраслям надзора.

На основе Паспорта разработана соответствующая учебная программа профессиональной подготовки молодых сотрудников органов прокуратуры объемом 163 часа.

При этом, для обеспечения эффективной подготовки и закрепления полученных знаний, большая часть занятий отведена практическим занятиям и работе с макетами гражданских и уголовных дел, решению ситуационных задач, деловым играм.

Прохождение специальной первоначальной подготовки сотрудниками антикоррупционной службы и службы экономических расследований проводится также в соответствии с Паспортом, за основу которых взят разработанный Академией детальный алгоритм первоначального обучения, состоящий из нескольких взаимосвязанных этапов.

В соответствии с указанным Паспортом в Академии проводятся курсы профессиональной подготовки для молодых сотрудника органов прокуратуры продолжительностью 30 дней.



Межведомственный научно-исследовательский институт

Научное обеспечение является важной составляющей развития законодательства и практики его применения, в том числе в правоохранительной сфере.

В рамках модернизации правоохранительной системы Глава государства указал на необходимость реформирования ведомственной науки и поручил обеспечить ее межведомственный и прикладной характер [5].

В целях реализации установок Главы государства в структуре Академии создан Межведомственный научно-исследовательский институт (далее - МНИИ), основной функцией которого является координация и проведение научных исследований.

Академией получено Свидетельство об аккредитации в качестве субъекта научно-технической деятельности. Это впервые в практике ведомственных учебных заведений. Таким образом, открывается перспектива осваивать и государственные гранты.

Говоря о роли науки в правоохранительной деятельности, вспоминаются слова известного физика и общественного деятеля прошлого столетия Фредерика Жолио-Кюри о том, что нет ни одного научного открытия, которое рано или поздно не получило бы практического применения.

Сегодня перед Академией стоит непростая задача – объединить усилия всех ведомственных центров, институтов, научных школ и обеспечить необходимую координацию научной деятельности. Это значит - найти новые нестандартные подходы к планированию, стратегии и реализации научных исследований. Построить систему взаимодействия, с обратной связью, которая способна на опережение решать реальные проблемы правоприменительной практики.

Для ее реализации в МНИИ работают пять Центров, каждый из которых охватывает широкий круг научных исследований.

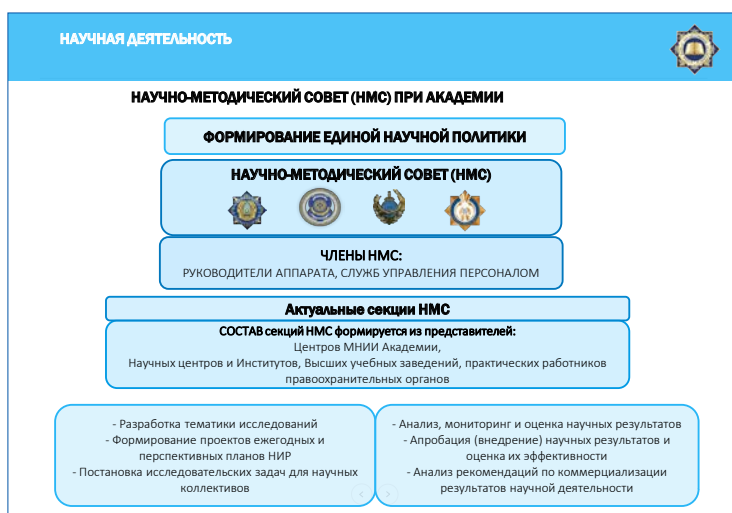
Так, например, Центр проблем уголовной политики занимается вопросами ее формирования, совершенствования уголовного и уголовно-исполнительного законодательства, а также квалификации преступлений и применения норм, касающихся исполнения наказаний. Исследования в сфере противодействия экономической, финансовой и коррупционной преступности также являются предметом изучения данного центра.

Задачей Центра криминологического прогнозирования является системный мониторинг и исследования криминогенной обстановки в Республике и в ее отдельных регионах. На основе научно-обоснованных криминологических прогнозов и анализов уже сегодня подготовлены рекомендации по противодействию преступности.

Серьезное внимание в Центрах МНИИ уделяется изучению, обобщению и анализу передового опыта зарубежных стран по широкому спектру проблем борьбы с преступностью. В первую очередь, по таким серьезным вызовам и угрозам, как терроризм и экстремизм, наркотизм, коррупция и организованная преступность.

В текущем году начаты исследования, из которых 50 % будут завершены, пройдут апробацию и внедрение в правоохранительную деятельность через совершенствование законодательства и правоприменительной практики.

Однако, этому предшествовала большая работа со всеми правоохранительными органами. Был предложен новый формат межведомственного взаимодействия теории и практики. В результате, по инициативе Академии создан и действует Научно-методический совет (далее – НМС), в состав которого, кроме сотрудников Академии, входят руководители аппаратов и кадровых служб всех правоохранительных органов.



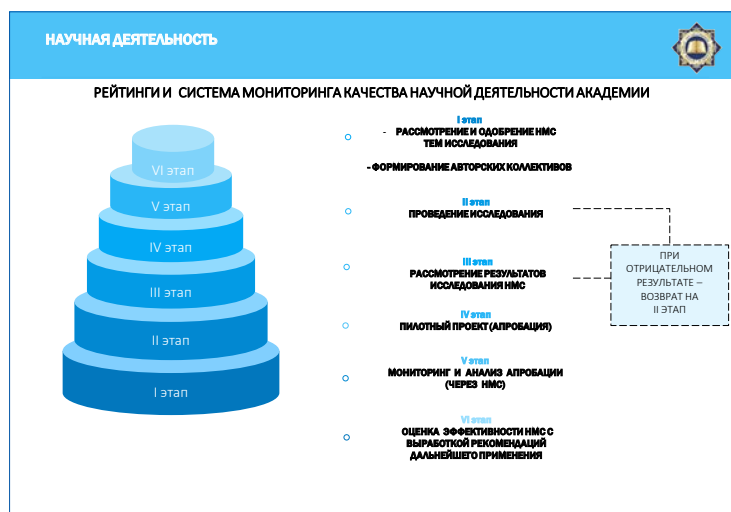
Фактически НМС определяет продвижение каждого научного исследования, начиная от его утверждения до рекомендации о внедрении результатов в практическую деятельность и нормотворчество.

Составной частью рассматриваемой системы взаимодействия науки и практики являются секции по направлениям научной деятельности. В секциях представлены компетентные сотрудники правоохранительных органов и Академии. К компетенции секций отнесены: актуализация проблематики, непосредственная отработка тем исследований, формулирование технического задания, форм завершения, апробация и внедрение разработок. Участвующие в работе секций представители правоохранительных органов имеют возможность на любом этапе работ информировать свое руководство о ходе исследования в целях возможной корректировки.

Для эффективного расходования бюджетных средств, выделяемых на науку, разработаны и утверждены рейтинги и система мониторинга качества научной деятельности.

По сути, речь идет об институционализации внедрения научных проектов. С точки зрения отдельных ученых, именно подобные подходы способствуют углублению интеграции науки, образования и практики в системе управления правоохранительных органов [13]. На наш взгляд, это положительно повлияет, в целом, на систему взглядов и механизмов по оценке результативности и эффективности научных исследований.

Кроме того, МНИИ проведены отдельные экспресс-исследования по различным направлениям правоохранительной деятельности. Формой их завершения стал Сборник научных материалов, который направлен в подразделения Генеральной прокуратуры.



Институт послевузовского образования

В современном обществе образование, особенно высшее и послевузовское, рассматривается как главный, ведущий фактор социального и экономического прогресса. Причина такого внимания заключается в понимании того, что наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества является человек, способный к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений [14].

В современном мире инвестиции в образование становятся приоритетными. Компетентный культурный, высокообразованный работник является основной ценностью государства.

В свою очередь, послевузовское юридическое образование тесно взаимосвязано с системой отношений, направленных на управленческую компетенцию в правоохранительных органах. Следовательно, его прогрессивное развитие является частью модернизации правоохранительной системы.

Все более заметную роль в повышении эффективности противодействия и профилактики правонарушений играет совершенствование образовательного процесса молодых специалистов правоохранительных органов.

В этом свете востребованным направлением деятельности Академии является подготовка магистров и докторов в Институте послевузовского образования.

Высокий конкурс при поступлении в Академию с момента ее открытия свидетельствовал о своевременности ее создания, а также о необходимости увеличения госзаказа в последующем. Право поступления в докторантуру и магистратуру предоставлено исключительно сотрудникам правоохранительных органов.



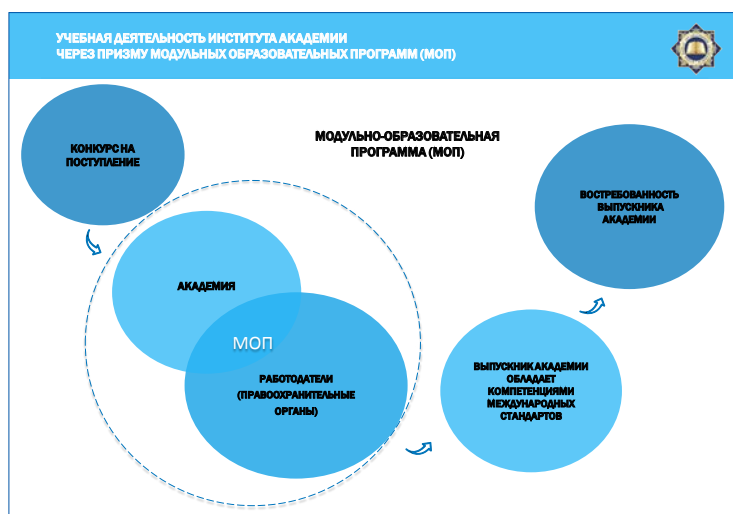
Учебный процесс Академии осуществляется в соответствии с разработанными учебными планами, типовыми учебными программами, учебно-методическими комплексами, силлабусами

и другими документами. Их отличает новый формат и содержание, основанные на анализе проблем правоприменительной практике, законодательных новелл, а также коллизий и пробелов.

Особый статус Академии позволяет выбирать траекторию и диапазон изучаемых учебных дисциплин, утверждать их содержание, максимально направленных на получение знаний и навыков для будущей профессиональной работы.

Находясь в конкурентной среде, решением Министерства образования и науки от 10 декабря 2015 года Академия определена базовым вузом для республиканского учебно-методического объединения (РУМО) по специальности «Правоохранительная деятельность». Полагаем, что в будущем деятельность РУМО будет направлена на координацию научно-методического обеспечения ведомственной системы образования и формирование его приоритетов с учетом лучших мировых трендов.

Основу учебного процесса в Институте послевузовского образования составляет Модульная образовательная программа (МОП), представляющая собой совокупность модулей. Каждый из них направлен на овладение определенными компетенциями, необходимыми для присвоения квалификации.



С позиций компетентного подхода, как базового принципа развития современных систем образования, важно разграничить понятия «компетенция» и «компетентность». Под компетенцией следует понимать комплекс знаний, умений, ценностных ориентаций и опыта практической деятельности, необходимых человеку для успешного решения проблем в определенной сфере жизни или профессиональной деятельности. «Компетентность» является интегрированной характеристикой, качеством личности, базирующимся на компетенциях, богатом опыте деятельности в определенной сфере и проявляющимся в профессиональной деятельности [15].

Более того, компетентный подход является интегрированной характеристикой, «акцентирующей внимание на результате образования, при этом в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях не только в учебных аудиториях, но и за пределами академического учреждения» [16].

К основным профессиональным компетенциям в организационно-управленческой деятельности обоснованно относятся способности:

- принимать оптимальные управленческие решения;
- воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.
- организовать работу малого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;
- осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного государственного управления и самоуправления, общественных объединений, трудовыми коллективами, гражданами, со средствами массовой информации;



– выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе [17].

В этой связи хотелось бы отметить, что на формирование и развитие в наших выпускниках указанных профессиональных компетенций направлены обучающие программы.

В целях подготовки специалистов с высокими профессиональными компетенциями в учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.



Ряд интерактивных методов обучения, подробно описанных в юридической и педагогической литературе, широко используются в процессе подготовки будущих магистров и докторов права.

Во-первых, кейс-метод, использующий описание реальных ситуаций и решения ситуационных задач: стандартных, критических, экстремальных. Метод способствует активизации обучающихся, стимулированию их успеха, подчеркиванию достижений участников. Обучающихся просят проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

Во-вторых, ролевые игры. Это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций, связанных с юридическими обстоятельствами и фактами.

В-третьих, работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий. Она дает всем обучающимся возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие правовые разногласия и юридические конфликты).

Следует отметить, что основной целью научно-исследовательской работы магистрантов и докторантов является развитие способности самостоятельно осуществлять научный поиск и исследование. При этом результат обучения и работы, формализованный в диссертационный проект, направлен на решение профессиональной задачи. Тематики диссертационных исследований определены с учетом сформированных направлений научной деятельности Академии и на основе анализа запросов о потребностях и проблемах практических органов.

Мы рассчитываем, что в работах наших магистрантов и докторантов выводы и предложения внесут свою лепту в дело обеспечения законности, оперативности и обоснованности правоприменительной деятельности.

В заключении, хотелось бы отметить, что Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республике Казахстан нет еще и года.

Реализация поручений Главы государства по реформированию научно-образовательного обеспечения деятельности правоохранительных органов – это наши важнейшие приоритеты.

Ориентиром для нас является лучший отечественный и зарубежный опыт, направленный на эффективную профессиональную подготовку сотрудников правоохранительных органов новой формации, формирование межведомственной науки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Морозов М.В. Социальные особенности и условия формирования правоохранительных органов как объективный фактор государственной политики // Ярославль, 2010. С. 15.
2. Назарбаев Н.А. «Казахстанский путь– 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее». 2014. // <http://www.akorda.kz>.
3. Указ Президента Республики Казахстан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственного управления Республики Казахстан» от 6 августа 2014 года № 883. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан: // <http://www.adilet.zan.kz>
4. Назарбаев Н.А. В правоохранительных органах Казахстана качество сменилось количеством // <http://www.meta.kz/466421-v-pravookhranitelnykh-organakh-kazakhstan.html>; В Казахстане необходимо провести реформу правоохранительной системы // <http://www.inform.kz/rus/article/2232830>.
5. Государственная программа дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014-2020 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года // <http://www.adilet.zan.kz>; Концепция кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан, одобренная Указом Президента Республики Казахстан от 31 декабря 2013 год // <http://www.adilet.zan.kz>
6. Указ Президента Республики Казахстан от 4 мая 2015 года «О создании Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан» // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1500000015>
7. «Об утверждении Содержания и Правил профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан». - совместный приказ Генерального Прокурора Республики Казахстан от 24 декабря 2015 года № 152 и Министра финансов Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 684 и Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 3 и Министра внутренних дел Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1062 // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31997414&
8. Указ Президента Республики Казахстан от 28 августа 2013 года «О формировании Президентского резерва руководства правоохранительных и специальных государственных органов Республики Казахстан» // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31509959&
9. Ильченко Д.Г. Формирование личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления // в Сборнике: «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики». Челябинск, 2015. С. 102.
10. Байжанов У.С. Перспективы развития межведомственной научной и образовательной деятельности в связи созданием Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан. // Выступление на заседании Координационного совета по обеспечению законности, правопорядка и борьбы с преступностью 30 сентября 2015 года. // <http://prokuror.gov.kz/rus/printpdf/42581>
11. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // http://pedlib.ru/Books/3/0389/3_0389-1.shtml; См.: Семина М.В. Направленность современного образования с позиций компетентностного подхода // Современные исследования социальных проблем: электрон. журн. – 2011. №3(07). URL: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/3/syomiNea.pdf>.
12. Приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 26 апреля 2011 года №187 Об утверждении Правил прохождения специального первоначального обучения для лиц, впервые поступающих в органы внутренних дел Республики Казахстан на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава // <http://online.zakon.kz>.
13. Орлов Е.В. Институт научного обеспечения деятельности органов внутренних дел: политико-правовой анализ // Дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2006. С. 15.
14. Волков Д.В. Роль образования в формировании человеческого капитала. М.: РГБ, 2009 – 178 с.
15. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С.23-29.
16. Семина М.В. Направленность современного образования с позиций компетентностного подхода // <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/3/syomina.pdf>.
17. Рожков А.И. Формирование у магистрантов-юристов профессиональных компетенций в организационно-управленческой деятельности // В сб.: Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики. Челябинск, 2015. С. 177.

