

УДК 378

*П. Богдальски, кандидат юридических наук, младший инспектор полиции  
Высшей школы полиции в г. Щитно (Польша)*

### **СОТРУДНИКИ ОТДЕЛЕНИЙ ПОЛИЦИИ В КАЧЕСТВЕ ВНЕШТАТНЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ВЫСШИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

*С точки зрения формирования кадров полиции важно взвесить, существует ли нужда в использовании в полицейских вузах в качестве преподавателей сотрудников отделений полиции. Не менее важны также условия, при которых данный процесс окажется эффективным. Однако перед принятием принципиальных решений необходимо решить несколько существенных, хотя и вступительных вопросов. К ним относятся определение границ понятия «система высшего полицейского образования» и указание цели и основных условий эффективности процесса обучения, которых проводится в его рамках.*

*In terms of formation of the police personnel, it is important to estimate whether there is a need to use officers of police departments at police colleges as faculty staff members. No less important are the conditions under which this process will be effective. However, before making important decisions, it is necessary to consider the boundaries of the concept 'the system of higher police education' and to specify the aims and basic conditions for the effectiveness of the learning process.*

С точки зрения польских законов приобретение и повышение профессиональной квалификации полицейскими может проводиться в трех режимах: на спецкурсах, на курсах повышения квалификации и при обучении в вузах. Обучение можно определить как процесс общей профессиональной подготовки для исполнения службы в рамках определенной группы полицейских должностей. С другой стороны, повышение квалификации – это процесс повышения профессиональной квалификации, которая необходима для исполнения определенных специальных действий в рамках занимаемой полицейским служебной должности. Спецкурсы для полицейских и курсы повышения квалификации имеют замкнутую форму. Они созданы только для полицейских, а факт их окончания имеет значение лишь внутри данной системы.

Независимо от внутриведомственных форм повышения профессиональной квалификации в польской системе высшего полицейского образования проводится также обучение в вузах. Среди пяти центров обучения польской полиции лишь Высшая школа полиции в г. Щитно имеет право обучать полицейских как на первом, так и на втором уровне (бакалавриат и магистратура). Обучение проводится в рамках системы всеобщего высшего образования, а диплом о его окончании котируется и за стенами полицейских кабинетов.

Итак, можно сказать, что сфера системы высшего полицейского образования включает как внутриведомственные спецкурсы и курсы повышения квалификации, так и обучение в полицейском вузе, предназначенное для полицейских, занимающих или являющихся кандидатами на руководящие (офицерские) должности, а также занимающих должности, на которые могут быть назначены только полицейские, обладающие глубоко специализированными знаниями и умениями (в случае польской полиции это относится прежде всего к полицейским, которые занимают должности специалистов и экспертов).

Следующим вопросом, который следует рассмотреть, является цель, которой служит образование, проводимое в рамках системы высшего полицейского образования. Здесь существенное значение имеют причины создания полицейских формирований. В свете польского законодательства полиция – это форменная и вооруженная формация, главной целью которой является охрана безопасности общества и обеспечение безопасности и общественного порядка. По причине особой общественной важности этой сферы весь спектр полицейских задач должен решаться современными людьми с высокой профессиональной квалификацией, владеющими иностранными языками и умеющими использовать новейшие технологии. Именно формированию такого кадрового потенциала должна служить система высшего полицейского образования.

Принимая во внимание положения, которые регулируют сферу полицейского обучения и повышения квалификации, можно утверждать, что его целью является приобретение, актуализация, расширение и углубление профессиональных знаний и умений полицейского, требуемых от него при выполнении им заданий и служебных действий. А также в свете положений, которые нормируют высшее образование, его целью является приобретение студентом специальных знаний в определенной области образования и подготовка к творческой работе в определенной профессии. Итак, подводя итог вышесказанному, можно считать, что общей целью процесса образования, проводимого в рамках системы высшего полицейского образования, яв-

ляется формирование и развитие компетенции, требуемой для исполнения руководящих и глубоко специализированных полицейских заданий и действий.

Следующей проблемой являются условия эффективности процесса полицейского образования. Рамки данной работы позволят нам проанализировать лишь самые важные из них. К этой группе следует отнести процедуру отбора подготовленных сотрудников, методологию разработки программы образования, материальные возможности данного центра образования и преподавательского состава.

Прежде всего следует исходить из того, что обучение в рамках системы высшего полицейского образования касается полицейских, которые уже обладают полным запасом необходимых профессиональных знаний и умений. Это служит фундаментом для создания новых знаний и развития уже имеющейся квалификации. Поэтому содержание программы для данной формы обучения должно определять уровень необходимого начального уровня знаний и умений участников.

Это должен быть уровень, соответствующий заложенным в программе целям обучения. Слишком низкий уровень сделает их достижение невозможным, а слишком высокий приведет к тому, что углубление знаний и умений будет минимально. Несомненно, что добросовестный отбор подготовленных сотрудников будет иметь благоприятное влияние на эффективность процесса обучения.

Не менее важное значение необходимо уделить и методологии, по которой была создана программа обучения. С точки зрения вышеупомянутой цели процесса обучения необходимо принять во внимание методологию **Modules of Employable Skills (MES)**. Она предполагает возможность эластичного создания структуры программы образования. В нее входят комплексы профессиональных заданий, которые дают возможность приобрести умения, необходимые в данной работе. Служебные задания, которые сотрудник исполняет или должен исполнять на данной должности, становятся критерием отбора и организации основных положений программы обучения. Это позволяет выделить модульные единицы, соответствующие определенным профессиональным умениям.

Описываемая методология кажется особенно полезной в случае полицейского образования и повышения квалификации. В случае вуза ее значение будет ограниченным. Положения обучения в вузовской программе, даже если она направлена только на полицейских, как правило, содержат достаточно большую долю общих теоретических знаний. Ее используют как фундамент во время преподавания специальных знаний и формирования умений. Общие знания во время обучения в вузах преподаются в традиционной предметной форме, а специализированные знания и формирование умений могут относиться к той области образования, которая анализируется при помощи методологии **MES**.

Методология **MES** ведет к тому, что программа обучения имеет междисциплинарный и практический характер. А это означает, что целью дидактических занятий является интеграция теоретических знаний из различных областей с практическими занятиями. Вместе с тем формирование умений должно осуществляться в естественных или симулируемых условиях согласно ранее разработанному сценарию занятий.

Это опирается на установку, согласно которой подготовка к профессиональному труду является наиболее эффективной тогда, когда проходит в условиях, приближенных к реальности. Для этой цели необходима соответствующая материальная база. Это касается не только лекционных, поточных и семинарских аудиторий, но прежде всего полицейских тиров, помещений и объектов для симуляций, а также специализированных мастерских. Именно их достаточное количество и оборудование являются следующим фактором, положительно влияющим на эффективность образования. Они дают возможность реализовать программные установки в квазиреальных условиях.

С точки зрения эффективности процесса обучения необычайно большое значение имеют и человеческие ресурсы данного центра образования. Без высокообразованных и мотивированных преподавательских кадров эффективность этого процесса будет очень низкой. Это произойдет даже в том случае, если все остальные условия останутся на том же уровне. Таким образом, высокий уровень преподавательского состава является не только необходимым способом для того, чтобы добиться высокой эффективности обучения, но и самым значительным.

Высокий уровень преподавательского состава определяется многими факторами. К самым главным можно отнести общую квалификацию, подготовку и педагогический опыт, а также профессиональный опыт.

Прежде всего следует подчеркнуть, что профессиональный опыт полицейского необходим преподавателю-полицейскому тогда, когда ему доверено обучение профессиональным умениям. Обладая таковым, он может профессионально контролировать, оценивать и модифицировать реакции участников обучения. В этом контексте стоит проанализировать общеевропейские исследования, которые рассматривают проблему актуальности профессионального опыта у преподавателей-полицейских.

К наиболее всесторонним и наиболее полно диагностирующим потенциал европейской образовательной среды относится рапорт **Survey on European Police Education**, который был разработан под патронатом **CEPOL**. Согласно установке, принятой авторами этого документа, критерием оценки актуальности профессионального опыта у полицейских-преподавателей стало занятие профессией полицейского вне данного образовательного центра в течение последних пяти лет. В отношении продвинутой полицейской подготовки актуальный профессиональный опыт был у **58 %** преподавательского состава полицейских.

Спорным является вопрос, можно ли считать этот уровень удовлетворительным, принимая во внимание то, что большинство преподавателей-полицейских работают в образовательных учреждениях на постоянной основе. Большинство европейских полицейских школ используют механизмы, которые должны эффективно противодействовать обесцениванию профессионального опыта преподавателей. К наиболее часто используемым в этом вопросе относится создание планов развития преподавательских кадров. В этом случае процесс пополнения профессиональных знаний и умений происходит под контролем образовательного учреждения и плановым методом. Из рапорта понятно, что в **60 %** диагностированных школ принимаются планы профессионального развития преподавателей. К формам повышения квалификации, которые появляются наиболее часто, относятся временное возвращение к службе в строевом отделении полиции (**54 %**) и обязанность представления публикаций (**27 %**). Необходимо подчеркнуть, что даже там, где планы профессионального развития не были приняты, как правило, допускается возможность представления индивидуальных предложений по профессиональному развитию образовательным учреждением или самим преподавателем.

Проблематика профессионального опыта преподавательского состава была предметом исследования, проведенного автором. Однако область исследований была ограничена только европейскими высшими полицейскими образовательными учреждениями.

Вне зависимости от того, делегирован ли преподаватель, работающий в вузе, или принят на работу, важным является вопрос о максимально допустимом сроке работы в вузе. Из **16** анкетированных вузов, которые принимали участие в опросе, в **11** продолжительность была ограничена. Система кадрового оборота педагогов должна гарантировать постоянную и практическую пригодность проводимых ими занятий. Вместе с тем в большинстве этих вузов не были предусмотрены дополнительные процедуры, которые обеспечили бы актуализацию профессионального опыта.

С другой стороны, во всех анкетированных вузах, которые принимают на бессрочную работу преподавателей-полицейских, выявлены механизмы, противодействующие потере ими профессиональных знаний и опыта. В этой сфере можно наблюдать заметное разнообразие используемых способов. Самым частым способом является направление преподавателей для участия в семинарах и спецкурсах. Используется также периодическое возобновление статуса преподавателя. Повторная оценка профессиональной пригодности ведет к тому, что преподаватель сам заинтересован в постоянном расширении своих знаний и умений. Часто применяется также направление преподавательских кадров на профессиональную практику, которую они проходят в местных отделениях полиции. Обычно это происходит согласно периодически создаваемым планам практики.

Современная Европа является местом общественного развития. Происходящие на ее территории процессы глобализации сопровождаются бурным ростом преступности, характер и область действия которой также изменяются. Преступники все чаще используют современные технологии, действуют в организованных группах, а их деятельность охватывает территорию нескольких государств. Принимая во внимание все вышеуказанные причины, ожидается, что центры образования полиции представят высокоспециализированные формы обучения. К со-

жалению, обычно для их проведения необходимы преподаватели, имеющие высокий уровень знаний и умений в строго очерченной, узкой специализации. Вместе с тем скорость, с которой изменяются **modus operandi** преступников, приводит к тому, что для проведения таких курсов необходим постоянный непосредственный контакт с полицейской практикой. Это касается прежде всего проблемы использования преступниками современных технологий.

К сожалению, постоянные преподаватели школ полиции обычно не отвечают описанным выше требованиям. Эту ситуацию не в силах изменить ни система кадрового оборота среди постоянных преподавателей, ни тем более альтернативные формы актуализации их профессионального опыта. Представляется, что в таких случаях выходом из ситуации может стать практика использования специалистов из местных отделений полиции в качестве преподавателей. Далее будет представлен польский опыт, относящийся к области системы высшего полицейского образования.

Процесс поддержки преподавательского состава Высшей школы полиции в г. Щитно сотрудниками строевых отделений полиции начался в **2005** г. В начале он имел форму неформализованной практики, и только в **2008** г. эта область была нормирована комендантом-ректором.

Согласно упомянутому нормативному акту внештатным преподавателем может стать не только сотрудник или гражданский работник полиции, но и лицо, не относящееся к данной формации (работник иной общественной службы, отвечающей за безопасность и общественный порядок, или представитель неправительственной организации). На практике эта группа состоит в основном из полицейских, которые несут службу в строевых отделениях.

Внештатники должны обладать высокой профессиональной и педагогической квалификацией, а также богатым профессиональным опытом, необходимым с точки зрения характера и области проводимых занятий. Обязанность поиска и определения кандидатов на внештатных преподавателей лежит на лицах, руководящих учебными единицами школы. Эти люди полностью осведомлены не только о задачах, которые должна реализовать вверенная им единица, но и о ее кадровом потенциале, поэтому возложение на них обязанностей диагноза потребностей в области поддержки образовательного процесса внештатными преподавателями представляется вполне обоснованным.

Большое значение приписано соответствующей педагогической подготовке строевых полицейских, которые оказывают поддержку в образовательном процессе школы. За реализацию этой задачи несет ответственность куратор внештатного преподавателя. Его назначает руководитель соответствующей учебной единицы, выбирая среди подчиненных. Куратор должен сам иметь высокую профессиональную квалификацию и педагогический опыт. В обязанности куратора входит оказание всесторонней помощи внештатному сотруднику во время его пребывания в школе и непосредственно при проведении обучения. В некоторых случаях, особенно когда внештатный преподаватель не имеет достаточной преподавательской квалификации, куратор проводит инструктаж в области методических и организационных основ образовательного процесса. Кроме этого в случае необходимости он проводит показательное занятие, на котором внештатный преподаватель присутствует в роли наблюдателя. Куратор может обратиться с заявлением к руководителю соответствующей единицы школы, отвечающей за организацию образовательного процесса, с целью получения профессиональной помощи в области методики обучения.

Существующая практика показывает, что внештатные преподаватели прежде всего направляются для проведения занятий в форме упражнений, симуляций и показов. С точки зрения передачи знаний эти формы дают возможность проведения дискуссий в относительно небольших группах обучаемых, а в сфере формирования умений – дают возможность корректировать их поведение. Поэтому с точки зрения использования профессионального опыта преподавателя они несомненно оказываются более эффективными, чем лекции. Немаловажным является тот факт, что для проведения лекций нужны как прекрасная педагогическая подготовка, так и большой педагогический опыт.

Участие полицейских – внештатных преподавателей в образовательном процессе не может негативно повлиять на реализацию заданий, данных им в местных отделениях полиции. Вместе с тем в соответствии с необходимостью рациональных действий их пребывание в школе должно быть использовано наиболее оптимально. Принимая во внимание все вышеизложен-

ное, решение предусматривает несколько ограничений. Прежде всего рекомендуемый срок одноразового пребывания внештатного сотрудника в школе – не более пяти рабочих дней, а количество реализуемых учебных часов в день – не менее четырех. Кроме того, рабочее время внештатного сотрудника в школе не должно превышать **100** учебных часов в течение учебного года.

Описывая институт внештатных преподавателей, необходимо подчеркнуть его добровольный характер. Внесение полицейского в список ведущегося в школе учета внештатных преподавателей происходит только на основании его согласия. Кандидат на внештатного сотрудника должен заполнить специальную информационную анкету, в которой помещается дополнительная информация об образовании, имеющихся правах на какую-либо деятельность, стаже службы, педагогической подготовке и опыте, а также об области обучения, в которой полицейский согласен поддержать образовательный центр. Созданная таким образом база данных используется для определения лиц, которые в конкретных случаях помогут восполнить недостающие кадры в школе.

Еще одним проявлением добровольного участия внештатных преподавателей в образовательном процессе является обсуждение с ними каждого посещения школы. Они получают проект программы пребывания, которая содержит полную информацию о датах и объеме их участия в образовательном процессе школы. Необходимо подчеркнуть, что само согласие полицейского на оказание поддержки не является достаточным. Необходимо также получить согласие его начальника на его командировку в школу, ведь на это время полицейский освобождается от реализации своих обязанностей в отделении.

В свете обязывающих юридических положений полицейский строевого отделения, который исполняет обязанности внештатного преподавателя, не может получать от школы финансового вознаграждения, поскольку он остается в ведении руководителя строевого отделения. Однако начальник может принять во внимание факт принятия на себя подчиненным дополнительных обязанностей для помощи образовательному центру полиции, и в этом случае он может отметить этого полицейского денежной наградой, используя ресурсы, находящиеся в ведении данного отделения.

В базе данных, которую составляют учетные карточки внештатных сотрудников школы, зарегистрированы более **200** человек. Однако, принимая во внимание реальные потребности школы, ежегодно образовательный процесс поддерживает группа из **50** полицейских из «полевых» отделений. С целью определения размеров потребностей школы необходимо обратиться к критерию соотношения количества учебных часов, проведенных внештатными сотрудниками, и общего количества учебных часов, проведенных в данном году в школе. С **2005** по **2010** г. их участие колебалось от **1** до почти **4** %. Эти данные свидетельствуют, с одной стороны, об исключительном характере представленного института, а с другой – о большой взвешенности в применении данной практики.

Существующие решения однозначно показывают, что в полицейском образовательном процессе существует необходимость использования педагогических кадров, которые владеют актуальным и богатым профессиональным опытом. Полицейские преподаватели обычно работают в школах полиции на постоянной основе или на основе многолетних контрактов. Хотя эти образовательные центры используют разнообразные механизмы для того, чтобы противодействовать постепенной утрате профессионального опыта педагогическим коллективом, они далеко не всегда достаточно эффективны, чтобы задержать этот процесс. Во многих случаях критические замечания вызывает адекватность профессионального опыта преподавателей-полицейских по отношению к целям обучения, которые поставлены перед полицейскими образовательными центрами, в особенности это касается высокоспециализированных курсов.

Кажется логичным, что в решении данной проблемы могут помочь знания и умения специалистов, которые несут службу в полицейских «полевых» отделениях. Это, конечно, не единственный способ повышения уровня образовательного процесса, который ведется в полицейских школах. Однако, принимая во внимание пользу, которую это приносит, можно считать их заслуживающими рекомендации. К основным преимуществам этого решения относятся:

рационализация расходов (школе не нужно принимать на постоянную работу преподавателя-полицейского с очень узким профилем, спрос на знания которого очень ограничен);

возможность проведения отбора кадров поддержки среди огромного числа специалистов, работающих в полиции;

возможность использования в образовательном процессе полицейских с актуальным профессиональным опытом;

возможность быстрой реакции на появляющиеся новые образовательные потребности (несомненно, больше времени занимает подготовка высокоспециализированного курса постоянными преподавателями данной школы, которые не имеют актуального или адекватного для темы курса профессионального опыта, чем поиски полицейского из «полевого» отделения, который отвечал бы этим требованиям).

Основы для использования данного решения (неформализованная практика, нормативные акты внутри школы или внутри полицейского аппарата) и способы его формирования могут быть очень разными, и в данном случае опыт Высшей школы полиции в г. Щитно является лишь примером. Необходимо также подчеркнуть, что в данной работе не ставилось целью подтверждение тезиса об избавлении от всего постоянного педагогического состава образовательных центров полиции и использовании исключительно полицейских, командированных из строевых отделений, для проведения занятий. По многим причинам такое решение кажется необоснованным, хотя, как показывает практика, оно возможно. Примером может послужить **Swiss Police Institute**, где нет постоянных педагогических кадров. Этот институт привлекает для реализации определенных курсов индивидуально отобранных полицейских специалистов. Их командировать туда лишь на время проведения данного курса. Однако в Европе этот случай является исключением.

Дата поступления в редакцию: 12.07.2011

УДК 657

**В.В. Горлов**, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансового менеджмента и налогового консалтинга Российского университета кооперации

## ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

*Для создания эффективной системы внутреннего контроля необходимо рассматривать бухгалтерский учет как систему, объединяющую подсистемы, формирующие учетную информацию, анализирующие информацию, результаты которой пригодны для принятия экономически обоснованных управленческих решений*

*To create an effective system of internal controls necessary to consider accounting as a system that integrates subsystems forming the accounting information, analyzing information, the results of which are suitable for making economically sound management decisions.*

Информация как совокупность сведений о внутреннем и внешнем состоянии управляемой системы используется для оценки ситуации и разработки управленческих решений. Бухгалтерский учет, формируя информацию, выступает как приложение общей теории информации к проблемам эффективного управления экономическими событиями. Учет обеспечивает данными сферу принятия решений, поэтому он является частью информационной системы управления.

Для характеристики учетной информации следует применять понятия «количество» и «качество». В теории информации количество информации, содержащейся в передаваемом блоке, является функцией степени, до которой редуцирована неопределенность, присущая решению. В этом случае возникает возможность измерения не только количества информации, но и ее ценности.

Бухгалтерский учет – это приложение общей теории информации к проблемам эффективного управления экономическими событиями. Учет обеспечивает данными сферу принятия решений, поэтому он является частью информационной системы. Информацией следует считать блок сообщений, который является новым, релевантным и полезным для человека, принимающего решения.

В настоящее время серьезной проблемой является определение типа информации, входящей в сферу бухгалтерского учета. Дебатируется вопрос о включении предварительных расчетов (прогнозов) в бухгалтерский учет, которые играют определенную и заметную роль, например о финансовом обеспечении бизнес-плана, об амортизационных отчислениях, включаемых в прогнозы будущего, и др. [2].

Исключение из системы бухгалтерского учета предварительных расчетов основывается на следующем: предварительные расчеты являются предположительными. Их невозможно ни