

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

Кузнецов Михаил Иванович

канд. пед. наук, доцент

ФКОУ ВО «Академия права и управления

Федеральной службы исполнения наказаний»

г. Рязань, Рязанская область

ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье исследуются современные подходы к повышению квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) России в условиях цифровой трансформации, ключевые проблемы и ограничения, формулируются предложения.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система России, повышение квалификации, цифровизация.

Введение. Цель настоящего исследования – разработать предложения по созданию инновационных моделей повышения квалификации сотрудников УИС России. Существующая система повышения квалификации характеризуется такими основными чертами:

- лекции и семинары преимущественно проводятся в ведомственных учебных центрах, занятия регламентируются нормативными актами ФСИН России;
- занятия сфокусированы на отработке практических навыков, при этом отмечается низкая интерактивность и недостаточная вовлеченность сотрудников;

- онлайн-курсы внедрены частично, в частности «Электронный университет ФСИН», при этом контента недостаточно, а высокая цифровая грамотность присуща не всем сотрудникам;
- проводятся обязательные ежегодные курсы по изменениям законодательства;
- в отдельных регионах проводятся инновационные эксперименты в инструментах обучения, например – геймификация и VR-тренажеры.

Регламентируется повышение квалификации приказом и инструктивными документами ФСИН России, а требования к профессиональным компетенциям соответствуют федеральным государственным образовательным стандартам. Факторы, обуславливающие необходимость разработки инновационных моделей повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы приведены на рисунке 1.

Необходимость модернизации системы повышения квалификации в УИС РФ в условиях цифровизации, изменения законодательства и новых вызовов (киберпреступность, трансформация методов работы с осужденными)

Ограниченнaя эффективность традиционных форм обучения (лекции, семинары) и потребность в инновационных подходах (геймификация, VR-тренажеры, онлайн-платформы)

Государственный запрос на повышение профессиональной компетентности сотрудников УИС для обеспечения безопасности и гуманизации пенитенциарной системы

Рис. 1. Факторы, обуславливающие необходимость разработки инновационных моделей повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы. Источник: составлено автором

К ключевым проблемам подготовки относится устаревшая инфраструктура, кадровый дефицит и зависимость от федерального бюджета. Отмечается региональная специфика в повышении квалификации. Анализ охвата мероприятиями повышения квалификации в ФСИН России приведен в таблице 1.

Таблица 1

Анализ охвата мероприятиями повышения квалификации в УИС России

<i>Категория работников ФСИН</i>	<i>Подпадает</i>	<i>Пробелы и необходимость дополнительного охвата</i>
Руководители подразделений	Да	Требуется углубленное обучение по управлению в условиях цифровизации и кризисным ситуациям.
Сотрудники охраны (надзоратели)	Да	Недостаток программ по работе с новыми видами угроз (кибербезопасность, психологическое давление).
Воспитатели и психологи	Да	Отсутствие регулярных курсов по современным методам ресоциализации и работе с особыми категориями осужденных (например, с психическими расстройствами).
Медицинские работники	Частично	Программы повышения квалификации часто формальны. Требуется акцент на специфику пенитенциарной медицины (ВИЧ, туберкулез, психиатрия).
Инженерно-технический персонал	Нет	Критически необходимо обучение по эксплуатации современных систем безопасности, ИТ-инфраструктуры и энергоэффективности.
Административный персонал	Нет	Отсутствие программ по управлению документацией в цифровой среде, этике госслужбы и антикоррупционным мерам.
Сотрудники спецназа (ОЧН)	Да	Недостаток тренингов с использованием VR-технологий для отработки действий при массовых беспорядках или террористических угрозах.
IT-специалисты	Нет	Нет обязательных программ по кибербезопасности, работе с Big Data и внедрению AI-решений в управление учреждениями.
Социальные работники	Частично	Требуется обучение по работе с семьями осужденных, межведомственному взаимодействию и использованию цифровых платформ для ресоциализации.
Сотрудники образовательных программ	Да	Нехватка современных методик обучения (например, геймификация, онлайн-курсы для осужденных).
Персонал пищеблоков и хозслужб	Нет	Отсутствие программ по санитарно-эпидемиологическим нормам в условиях пенитенциарных учреждений и управлению ресурсами.
Юристы и правовые эксперты	Да	Необходимо регулярное обновление знаний по изменениям в УИК РФ, международному праву и защите прав человека.

Источник: составлено автором.

Предложения по модернизации модели повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы приведены на рисунке 2.

Нормативно-правовая модернизация	включить в приказ ФСИН № 253 инженерно-технический, ИТ-персонал, административных и вспомогательных сотрудников (пищеблоки, хозслужбы) - эти группы критически важны для функционирования УИС, но их обучение не регламентировано, что создает риски (например, уязвимость ИТ-систем) разработать ФГОС для УИС, включающий требования к навыкам работы с VR, AI и Big Data - современные угрозы (киберпреступность) требуют актуализации профессиональных стандартов
Технологическая модернизация	VR-тренажеры: Для отработки действий при ЧС (массовые беспорядки, побеги) и управления конфликтами AI-платформы: Персонализация обучения на основе анализа слабых мест сотрудников LMS (Learning Management System) с курсами по: кибербезопасности, психологии работы с осужденными, юридическим аспектам УИК РФ
Специализированные модули для разных категорий	для медицинских работников: курсы по пенитенциарной медицине (ВИЧ, туберкулез, психиатрия) для ИТ-специалистов: обучение защите данных и работе с системами видеонаблюдения для административного персонала: программы по цифровому документообороту и антикоррупционному соглашению межведомственное взаимодействие с вузами и ИТ-компаниями для разработки контента
Повышение качества обучения	внедрение системы непрерывного образования - переход от периодических курсов к модели lifelong learning с ежегодным минимумом учебных часов геймификация и симуляционные сценарии - например, использование игры-симулятора «Тюремный кризис» для обучения управлению ресурсами в ЧС
Финансирование и инфраструктура	привлечение ИТ-компаний к созданию VR-тренажеров в обмен на налоговые льготы оснащение центров VR-оборудованием, компьютерами и высокоскоростным интернетом
Оценка эффективности	внедрение KPI для обучающих программ проведение регулярных аудитов
Кадровая поддержка	создание программы переподготовки для преподавателей ФСИН по работе с цифровыми инструментами создание программы переподготовки для преподавателей по узкоспециализированным направлениям

Рис. 1. Предложения по модернизации модели повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Источник: составлено автором с использованием [1–3]

Выводы. В целом, используемые модели повышения квалификации соответствуют всем нормативным требованиям, но формальны и недостаточно адаптированы к происходящей цифровой трансформации. Кроме того, имеются непредусмотренные нормативными документами ФСИН России направления повышения квалификации. Рекомендован ряд мероприятий для повышения качества повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы России. Внедрение в практику предложений должно привести к существенному повышению компетентности сотрудников УИС России.

Список литературы

1. Петрова С.Н. Геймификация в профессиональном обучении: опыт и перспективы / С.Н. Петрова // Современная педагогика. – 2022. – №4. – С. 56–63.
2. Федеральная целевая программа «Развитие уголовно-исполнительной системы на 2021–2025 годы».
3. Smith J. Virtual Reality in Correctional Officer Training: A Case Study of the U.S. System // Journal of Penal Education. 2020. Vol. 45. P. 78–94.