

**Жаркой Михаил Эмильевич**

канд. ист. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный  
архитектурно-строительный университет»

г. Санкт-Петербург

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ  
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
И «БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС»: ЗАДАЧА СОХРАНЕНИЯ  
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Аннотация:* в работе рассматриваются основные направления совершенствования системы дополнительного профессионального образования работников уголовно-исполнительной системы в условиях внедрения в образовательный процесс принципов «Болонской» системы. Указываются пути нивелирования отрицательных последствий реформы образовательной системы России. Подчеркивается, что сохранение качества подготовки специалистов выступает гарантом профессионализма и соблюдения законности.

*Ключевые слова:* дополнительной профессиональное образование, переподготовка, повышение квалификации, уголовно-исполнительная система, формы образовательного процесса, методы образовательного процесса, педагогика дообразования, психология дообразования.

В принципиально новых исторических условиях второго десятилетия XXI в. в России как никогда остро встала проблема переподготовки и повышения квалификации кадров руководящих работников практически для всех сфер деятельности. Учреждения и органы ФСИН России, в частности, нуждаются в новом поколении профессионалов, способных изменить стереотипы устоявшегося образа пенитенциарной системы. Особую актуальность сказанное приобретает в условиях, когда Россия оказалась втянутой в «Болонский процесс», членство в

котором подразумевает существенные изменения и реформы в сфере образования для всех подписавшихся стран.

Реализации цели удовлетворения кадровых потребностей уголовно -исполнительной системы профессионально подготовленными специалистами служит созданный в январе 2001 г. приказом Минюста России Санкт-Петербургский институт повышения квалификации работников ФСИН России. В момент создания института особое значение приобретало систематическое и целенаправленное внедрение в практику организации и проведения учебного процесса принципов единство теории и практики, учебной деятельности и стажировки, углубленное и целенаправленное знакомство с особенностями деятельности различных подразделений и служб УИС и т. п. Однако в силу ряда, прежде всего, субъективных причин, связанных с неподготовленностью отдельных руководителей к перестройке концепции и миссии развития института, волюнтаристского подхода к пониманию задач учебного процесса в рамках дополнительного профессионального образования, игнорирования требования действующего законодательства и просто нежелания усложнять интенсивность рабочего времени, в течение 2001–2010 гг. не удалось трансформировать учебное заведение из режима учебного центра в режим действительно института повышения квалификации и переподготовки работников ФСИН.

Только начиная с весны 2012 г., после кардинальных кадровых изменений, прежде всего в руководстве ИПК, практическая деятельность института стала характеризоваться разнообразными попытками создания условий для самореализации слушателей. Это и ориентация на индивидуализацию учебного процесса, и внедрение новых информационных технологий, и коренное обновление учебно-материальной и методической базы. В немалой степени эффективной подготовке способствует проведение занятий в специально оборудованных учебно-методических кабинетах, на базе естественных полигонов УФСИН по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, моделирование и создание игровых ситуаций, имитирующих изменения в оперативно – служебной обстановке

исправительных учреждений. В январе 2014 г. завершилось создание и были введены в практику организации учебного процесса задуманные еще в начале 2000-х гг. учебные полигоны служб охраны, режима и безопасности, конвоирования и ОРД. Возможно, возникнет и необходимость строительства криминалистического полигона, на котором лица, проходящие обучение в ИПК, будут совершенствовать навыки первичного осмотра места преступления и закрепления его следов.

Таким образом, практика все больше убеждает, что необходимы новые подходы к управлению образованием, они становятся той движущей силой, которая и может перевести институт из функционирующего не только в развивающий, но и в развивающийся. Недостатки финансирования и материально-технического снабжения стали ставить подразделения УИС перед выбором: изыскать средства для поездки сотрудников на учебу, либо отправить сотрудников в командировку для решения служебно-оперативных вопросов. Зачастую выбор заканчивался в пользу второго варианта. В результате получился заколдованный круг: отток определенной части квалифицированных кадров в коммерческие структуры потребовал усилить подготовку молодых сотрудников, а средств на это недостаточно. Уже тогда специалисты отмечали, что названная проблема имеет несколько путей решения. Первый – максимальная экономия финансовых ресурсов в рамках сохранения традиционной системы обучения. При этом основную долю затрат составляют расходы на проезд сотрудника к месту учебы и обратно, оплату жилья, питания. В этой ситуации практические органы стремятся посылать сотрудников на учебу только в том случае, если они имеют достаточные основания полагать, что результат учебы сможет принести реальную отдачу в кратчайшие сроки. Второй путь обусловлен тем, что во многих регионах были созданы учебные центры, одной из задач которых является осуществление краткосрочного повышения квалификации и переподготовки сотрудников. Но здесь проблема заключается в нехватке квалифицированных преподавательских кадров и в целом научного потенциала образовательного учреждения. Именно это

выступало парадоксом учебного процесса в институте в начале 2000-х гг., когда в условиях Санкт-Петербурга пресекались любые попытки привлечения к проведению учебных занятий специалистов в области пенологии, а основанием подбора преподавательского состава выступали личное знакомство, лояльность, клановость и даже семейственность. Тем не менее, объективные законы педагогики образовательного процесса убедительно показали, что можно быть очень хорошим специалистом – работником правоохранительных органов, но при этом не быть преподавателем, педагогом.

И, наконец, третий вариант: работники органов УИС могут пройти переподготовку по целому ряду дисциплин не только в учебных заведениях ФСИН и Минюста, но и в других учебных заведениях. Это, прежде всего, относится к педагогическим, психологическим, экономическим и некоторым другим дисциплинам. Практически в каждом крупном городе России сейчас имеются институты и образовательные центры, при которых действуют курсы и факультеты повышения квалификации. Обучение по месту жительства позволяет проводить его с минимальными затратами. В этой ситуации образовательным учреждениям ФСИН и в целом Минюста необходимо доказать, что качество обучения у них выше, чем у их конкурентов. Последнее обстоятельство требует немедленного принятия решения руководством ФСИН России о реализации в учебном процессе дополнительных полномасштабных профессиональных образовательных программ. Именно после итоговой государственной аттестации образовательные учреждения ДПО выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, документы государственного образца: удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение по программе в объеме свыше 16 часов; диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 250 часов. В соответствии с действующим законодательством получение такого диплома дает право на занятие профессиональной деятельностью, т.е. он приравнивается к диплому о высшем

образовании. Документы, выдаваемые учебными заведениями УИС, являются сугубо ведомственными и вне системы большого интереса представить не могут.

Казалось бы, в первом десятилетии XXI в. был в целом выработан определенный вектор ведомственного дополнительного профессионального образования. Но с присоединением России 19 сентября 2003 г к Болонской декларации общие цели программы действий, начало которой положил этот документ, и основные задачи должны были быть выполнены до 2010 г. А это значит, что в определенной степени они обязательно затронут и ведомственное профессиональное образование. Причем руководство Минобрнауки России неоднократно заявляло, что принципы Болонской декларации якобы достаточно четко коррелируют с национальными целями и стратегией развития образования в России. Даже ныне утративший силу ФЗ от 22.08.1996 г. (в ред. от 03.12.2011 г.) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [1] ст. 2 п.1 в качестве одного из принципов политики российского государства в области высшего и послевузовского профессионального образования выделяет интеграцию системы высшего и послевузовского профессионального образования Российской Федерации при сохранении и развитии достижений и традиций российской высшей школы в мировую систему высшего образования. Довольно скромно и туманно п. 5 ст. 3 ФЗ от 29.12.2012 г. №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] называет одним из принципов образования в стране создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе.

Каким же образом «сохраняется и развивается» отечественный опыт и как это сказывается на подготовке кадров для ФСИН? На словах Россия, как участник процесса формирования общеевропейского пространства высшего образования, позиционирует себя разделяющей цели повышения доступности высшего профессионального образования, внедрения системы образования в течение всей жизни, повышения качества образования на основе компетентностного подхода и интеграции науки и образования, повышения мобильности и усиления

интернационализации, совершенствования системы выявления наилучших практик и взаимного обучения и т. п. Верно и то, что основные сложности интеграции в общеевропейское образовательное пространство связаны с содержательным реформированием учебного процесса, разработкой и принятием новых государственных стандартов в сфере высшего образования в связи с переходом на модульную систему обучения и введением ECTS; необходимостью повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и выстраивания отношений с рынком труда в соответствии с новыми задачами образования; необходимостью реформирования системы управления в вузах для разработки и последовательной реализации институциональных стратегий интернационализации; необходимостью сохранения национального разнообразия и традиций фундаментальности подготовки в высшей школе.

На практике же идет процесс системной дерегуляции национальной школы образования, уничтожения наработанного десятилетиями опыта универсальной системы отечественного образования, отличительной чертой которой являлась подготовка не только высококвалифицированного специалиста, но и всесторонне развитой личности с широким кругозором, способной самостоятельно и автономно действовать в любых условиях социальной мобильности. На уровне Минобрнауки России в управление вузами внедрены неологизмы, не имеющие никакого практического значения для эффективного обучения, насаждена балльно-рейтинговая система оценки знаний, тестовый итоговый контроль, которые вводятся на не предназначенную для этого все ходом исторического развития социо-культурную почву традиционного типа общества. При остаточном принципе финансирования образовательных программ осуществлена фактическая кастрация программ подготовки специалистов (в часовом эквиваленте) и их адаптации к направлениям бакалавриата и магистратуры. При этом полностью игнорируется само содержание учебной программы, главным становится ее соответствие форме, руководителей реформы не интересует физическая невозможность в рамках отведенного времени раскрыть предмет той или иной учебной

дисциплины. А ведь академизм, гуманитаризация образования – одно из самых больших достижений русской высшей школы.

Еще более актуален вопрос востребованности бакалавров. Специалисты не раз обращали внимание на то, что российский работодатель не готов сегодня и вряд ли будет готов в обозримом будущем принять такое явление, как бакалавр. Для такого уровня подготовки нет вакансий, рассчитанных по старой российской системе, либо на специалистов с пятилетним образованием в высшем учебном заведении, либо на выпускников колледжей. Не разработана и соответствующая нормативная база. Наконец российская модель непрерывности образования (за бакалавриатом должна следовать магистратура) превратилась в систематическое выкачивание денег из граждан, пытающихся реализовать свое конституционное право на образование.

Со всеми этими коллизиями столкнулась ведомственная система дополнительного профессионального образования. Ибо при сохранении порядка подготовки специалистов (а теперь уже бакалавров) в высших учебных заведениях ФСИН в виду ротации и текучести кадров значительная часть сотрудников уголовно – исполнительной системы будут представлены бакалаврами различных отраслей знаний. Именно работа с этой категории требует новых революционных изменений в программах ДПО и его качестве.

Очевидно, что сейчас необходимо уделять большее внимание аналитическим лекциям, которые готовятся на основе глубокого исследования практического состояния дел. В последнее время существенно изменилось содержание обучения, введены новые темы по пенитенциарной педагогике, психологии, специальной подготовке, ОРД и др. Используются инновационные виды занятий: дискуссии, деловые и ролевые игры, организационно – управленческие учения и т. п. Серьезное внимание уделяется индивидуальному обучению слушателей, прежде всего путем внедрения элементов обучения по дистанционным технологиям без отрыва от основной служебной деятельности. В институте проводятся

прикладные научные исследования, которые обеспечивают эффективную организацию и информационное обеспечение учебного процесса.

Несомненно, что наиболее перспективным является путь коренного изменения организации системы ДПО ФСИН. При этом мы включаем в это понятие не только учебный процесс в его узком понимании – учебу сотрудников, но и процессы формирования у самих обучаемых потребности в получение знаний, комплектование учебных групп по индивидуальным характеристикам сотрудников, контроль за использованием полученных знаний на основе новых технологий обучения. Основной задачей, таким образом, является сохранение качества подготовки специалистов, выступающего гарантом профессионализма, соблюдения законности и эффективности правоохранительной деятельности.

### *Список литературы*

1. СЗРФ. – 1996. – №35. – Ст. 4135.
2. СЗРФ. – 2012. – №53. – Ч. 1. – Ст. 7598.