

СПОСОБЫ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Эльвира Викторовна Зауторова^{1,2}

¹ Вологодский институт права и экономики ФСИН России,
Вологда, Россия, elvira-song@mail.ru

² Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Россия

Аннотация. Профессиональное обучение предполагает освоение предметной области профессиональной деятельности, где формируются новые знания, умения, навыки и владения (компетенции). В настоящее время реализацию образовательного процесса в системе профессионального обучения сотрудников правоохранительных органов мы представляем через структуру оптимальных способов профессионального обучения. В статье рассматриваются несколько способов оптимизации профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые способствуют повышению его эффективности, укреплению и развитию кадровой политики ФСИН России.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, образовательные организации ФСИН России, сотрудники-обучающиеся, профессиональное обучение, способы оптимизации.

Для цитирования: Зауторова Э. В. Способы оптимизации профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2025. № 1. (107). С. 204–210.

Original article

OPTIMIZATION METHODS OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES OF THE PENAL ENFORCEMENT SYSTEM

Elvira V. Zautorova^{1,2}

¹ Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia,
Vologda, Russia, elvira-song@mail.ru

² Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia

Abstract. Vocational training involves mastering the subject area of professional activity, where new knowledge, skills, and abilities (competencies) are formed. Currently, we present the implementation of the educational process in the system of vocational training for law enforcement officers through the structure of optimal ways of professional training. The article discusses several ways to optimize the professional training of employees of the penal system, which contribute to improving its effectiveness, strengthening and developing the personnel policy of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Keywords: penal enforcement system, educational organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia, staff-trainees, vocational training, optimization methods.

For citation: Zautorova E. V. Optimization methods of professional training of employees of the penal enforcement system // Bulletin of Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2025. No. 1 (107). P. 204–210. (In Russ.)

Введение

Сегодня процесс реформирования и развития уголовно-исполнительной систе-

мы (далее – УИС) предполагает стандартизацию обучения и актуализацию подхода, ориентированного на практическую направ-

ленность в подготовке сотрудников. В связи с этим данный процесс нуждается в постоянном анализе, поиске эффективных путей, целесообразных подходов, то есть в оптимизации (от лат. «optimum» – лучший). Таким образом, можно сделать вывод, что оптимизация – это непрерывное улучшение по использованию средств, методов, приемов для максимального повышения эффективности процесса в адекватных конкретных условиях и при минимальных ресурсных затратах [8]. В данной статье мы рассмотрим способы оптимизации профессионального обучения сотрудников пенитенциарной системы.

Методы исследования

В данной научной статье использовались различные методы: анализ исследований по вопросам профессиональной подготовки специалистов для правоохранительных органов, выбора критериев оптимизации образовательного процесса; анализ нормативных правовых актов; анкетирование слушателей сборов профессионального обучения УИС.

Результаты и обсуждение

Программы профессионального обучения опираются на уже имеющийся уровень образования сотрудника, при этом осуществляется процесс формирования новых знаний, умений, навыков и владений (компетенций), которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности [1; 2]. Процедура оптимизации профессионального обучения сотрудников УИС рассматривается нами как непрерывный процесс совершенствования эффективности использования существующего образовательного пространства (методов, подходов и технологий), ориентированный на постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения профессиональной служебной деятельности [3].

Несмотря на значимость профессионального обучения сотрудников УИС, оно недостаточно разработано. Вопросами профессиональной подготовки специалистов для правоохранительных органов занимались такие ученые и практики, как

И. А. Антонов, И. В. Горлинский, В. Г. Деев, А. М. Киселев, С. А. Лузгин, В. М. Литвишников, В. М. Морозов, В. М. Поздняков, С. Н. Пономарев, М. П. Стурова, Н. А. Тюгаева, А. И. Ушатиков и др. Проблема выбора критериев оптимизации образовательного процесса занимались В. П. Беспалько, В. Н. Блинов, Г. В. Виноградова, Т. А. Ильина, С. В. Лавриненко, В. П. Мезинцев, А. Т. Молибог, А. А. Овчинников, И. Т. Огородников, М. М. Поташник, М. Н. Скаткин и др. Зачастую под критериями оптимизации образовательного процесса ими понималось улучшение какого-то одного направления образовательного процесса.

Так, Г. В. Виноградова считает, что «оптимизация процесса профессионального обучения опирается на основы теории оптимизации учебного процесса Ю. К. Бабанского [4] и критерии оптимизации, задаваемые извне и позволяющие обеспечить необходимое качество управления процессом» [5]. С. В. Лавриненко относит к характеристикам оптимизации профессионального обучения специалистов требования ФГОС и профессиональных стандартов при учете индивидуальных особенностей обучающихся, комплексном применении педагогического инструментария и т. д. [6].

В настоящее время профессиональное обучение сотрудников УИС, которое формировалось долгое время совместно с образовательными программами МВД России как единая система подготовки специалистов правоохранительных органов, находится в стадии обновления и осуществляется в ведомственных вузах ФСИН России и специально созданных учебных центрах. На сегодняшний день реализацию образовательного процесса в системе профессионального обучения сотрудников УИС мы представляем через структуру оптимальных способов профессионального обучения, которая представляет собой систему.

Рассмотрим первый способ оптимизации профессионального обучения сотрудников УИС: мы относим соответствие формируемых компетенций с требованиями работодателей (организационно-управлен-

ческий способ). Результаты анкетирования слушателей сборов профессионального обучения показывают, что более половины из них не знают специфику функционирования учреждений УИС, не имеют представления о приемах работы с подозреваемыми, обвиняемыми, осужденными. К тому же в Федеральном законе № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»¹ отсутствует отдельная глава, которая регламентировала бы взаимоотношения с предприятиями и организациями – потребителями рабочей силы, что может отрицательно влиять на выполнение требований работодателей к слушателям сборов профессионального обучения.

При этом сравнивая типовую (примерную) программу профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц среднего и старшего начальствующих составов, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и имеющих высшее или среднее профессиональное (юридическое) образование, по должности служащего «Полицейский»» и примерную основную программу профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в УИС, отмечаем разницу: в системе МВД выделена 1 компетенция и 170 компонентов (98 – «знать», 68 – «уметь», 4 – «владеть»), в системе УИС – 3 компетенции, но лишь 12 компонентов (6 – «знать», 3 – «уметь», 3 – «владеть»). Приведенные цифры и анализ компонентов компетенций наглядно показывают уровень углубленности подготовки к дальнейшим исполнениям служебных обязанностей по должности служащего «Полицейский» и, соответ-

ственно, достаточно низкий уровень подготовки сотрудников УИС для выполнения служебных обязанностей в учреждениях и органах УИС.

Вместе с тем требования работодателя должны базироваться на понятии «профессиональный стандарт» как характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции и «квалификации работника», представляющая уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника². Я. И. Мелихеда подчеркивает, что в профессиональном стандарте имеются требования к содержанию и условиям трудовой деятельности, а в квалификации работника – компетенции, соответствующие данной квалификации [7]. Необходимо отметить, что на сегодняшний день в нормативных правовых актах профессиональный стандарт сотрудника УИС отсутствует. Федеральным законом от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (с изменениями и дополнениями) не урегулированы профессиональные требования к сотрудникам УИС, принципы их набора, отбора, обучения, а квалификация работника УИС описана лишь как квалификационные требования в ст. 9 данного Федерального закона³.

Второй способ оптимизации основывается на эффективном использовании учебно-материальной и технической базы (ор-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».

² О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон (с изменениями и дополнениями) от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».

³ Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <https://fgosvo.ru/?ysclid=m3oab1gdsz582091769> (дата обращения: 18.11.2024).

ганизационно-управленческий способ), так как качество образовательных услуг напрямую зависит от учебно-материальной и технической базы образовательной организации. Использование современного оборудования, практико-ориентированное содержание будут способствовать максимальному приближению к реальным условиям несения службы. И если по образовательным программам высшего образования в ФГОС высшего образования¹ прописаны минимальные требования к учебно-материальной базе, то по программам профессионального обучения данные требования вообще отсутствуют. Техническая же база образовательной организации должна позволять свободно пользоваться ее электронной информационной образовательной средой. Установленные ФСИН России ограничения по закупке программного обеспечения, недостаточное финансирование ведомственных образовательных организаций, особенно учебных центров, где реализуются программы профессионального обучения и проходят первоначальную подготовку большое количество сотрудников УИС, негативно влияют на формирование учебно-материальной и технической базы образовательной организации.

Третий способ оптимизации предполагает адаптивность (гибкость) в зависимости от целей и задач обучения, а также индивидуальных особенностей обучающихся (организационно-педагогический способ). Уже длительное время проходит реформирование УИС: меняются цели, задачи, исходя из изменений в законодательстве Российской Федерации. При этом не всегда образовательные программы отражают эти изменения, а значит, порой обучающимся преподносятся устаревшие знания. Немаловажным является и учет индивидуальных особенностей обучающихся. В одной и той же группе сборов профессионально-

го обучения могут обучаться слушатели, имеющие юридическое образование и не имеющие такового; имеющие стаж службы в вооруженных силах и не имеющие такового; имеющие стаж службы в УИС и не имеющие такового. Мы считаем, что в ведомственных образовательных организациях ФСИН России целесообразно учитывать индивидуальные особенности обучающихся (например, сотрудник, показывающий высокие результаты в обучении может получать задания повышенной трудности, соответствующие уровню его подготовленности, или наоборот: базовый, средний, повышенный уровень сформированности компетенции).

Четвертый способ оптимизации основывается на современности применяемых технологий обучения (организационно-управленческий). В начале 2020 года (пандемия COVID-19) произошли изменения в системе высшего образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования: обучение было преимущественно онлайн, а онлайн-технологии за короткий промежуток времени стали массовыми. В настоящее время стоит вопрос об их качестве и эффективности¹. При этом профессорско-преподавательский состав ведомственных образовательных организаций ФСИН России, равно как и сотрудники УИС, не всегда владеют навыками работы в электронной информационно-образовательной среде либо владеют на недостаточном уровне (слабое знание возможностей программного обеспечения, незнание современных модернизированных образовательных платформ и т. д.).

Пятый способ оптимизации профессионального обучения – это профессиональная компетентность профессорско-преподавательского состава (организационно-управленческий способ). Особенная роль в качественной подготовке сотрудников для

¹ Официальный сайт Института Брукинга. URL: <https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/2020/04/23/adapting-approaches-to-deliver-quality-education-in-response-to-covid-19/> (дата обращения: 18.11.2024).

пенитенциарной системы отводится педагогическим работникам образовательной организации, которые должны, руководствуясь потребностями обучающихся, грамотно активизировать их потенциал, раскрывать содержание образовательного процесса и т. д.

В настоящее время ведется работа по утверждению квалификационных требований к стажу службы в УИС или стажу (опыту) работы по специальности, образованию, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для замещения должностей в УИС. В то же время практика показывает, что можно быть хорошим специалистом – работником правоохранительных органов, но при этом не быть хорошим преподавателем [8]. Представители профессорско-преподавательского состава образовательной организации ФСИН России должны поддерживать свой профессиональный уровень на протяжении всего времени, а значит, регулярно проходить стажировку в учреждениях и органах УИС, участвовать в научно-практических конференциях, контрольных, инспекторских проверках по профилю преподаваемых дисциплин, повышать свою квалификацию и др.

Шестым способом оптимизации является оценка работодателем уровня подготовки обучающегося (оценочный способ). Не позднее 10 дней после окончания обучения по программам профессионального обучения по месту прохождения службы сотрудника осуществляется оценка качества освоения им образовательной программы в форме экзамена. Комиссия дает комплексную оценку уровню знаний, умений и навыков сотрудника и принимает решение о его допуске к самостоятельному несению службы. При этом законодательством не определена обратная связь: образовательная организация, которая осуществляла подготовку по программам профессиональ-

ного обучения, не располагает результатами освоения программы, в связи с этим преподавательский состав не может в полной мере скорректировать процесс обучения, подобрать наиболее эффективные формы, методы, технологии или оценочные критерии.

Седьмой способ оптимизации – это способность применять на высоком уровне полученные знания, умения и навыки в минимальные сроки с момента трудоустройства (организационно-педагогический способ). В 2020 году Министерство науки и высшего образования Российской Федерации уделило особое внимание практической подготовке обучающихся, издав Положение о практической подготовке обучающихся¹, которое регламентирует одно из важнейших направлений в подготовке специалистов. В связи с этим образовательный процесс должен быть практико-ориентированным, нацеленным на формирование и развитие компетенций как конечного продукта профессиональной подготовки сотрудников УИС.

Заключение

Данные способы оптимизации будут способствовать повышению эффективности профессионального обучения сотрудников УИС, что ведет к укреплению и развитию кадровой политики ФСИН России [9; 10], ориентированной на высококвалифицированные кадры, высокий уровень профессиональной компетентности и сформированные значимые психолого-волевые качества личности сотрудника.

Таким образом, несмотря на наличие исследований, посвященных проблеме профессионального обучения специалистов, данная проблема в условиях реформирования и развития УИС изучена недостаточно полно. При этом отметим, что система ведомственного образования должна быть более гибкой и быстрее адаптироваться к переменам, происходящим в обществе.

¹ О практической подготовке обучающихся (с изменениями и дополнениями) : приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 г. № 885/390. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ватылев Г. М. Актуальные проблемы профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы в современной России // Современные тенденции развития образования: компетенции, технологии, кадры: материалы научно-методической конференции. Рязань, 2019. С. 25–28.
2. Гайдукова О. М. Особенности профессионального обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. 2019. № 1 (1). С. 113–116.
3. Зауторова Э. В., Бодрова Е. В. Практико-ориентированное обучение в образовательных организациях высшего образования ФСИН России // Пенитенциарная наука. 2021. № 3 (55). Т. 3. С. 575–564.
4. Бабанский Ю. К. Оптимизация процесса обучения (Общедидактический аспект). М.: Педагогика, 1977. 256 с.
5. Виноградова Г. В. Оптимизация процесса профессионального обучения (на примере изучения системы автоматизированного проектирования): дис. ... канд. пед. наук. М., 2000. 135 с.
6. Лавриненко С. В. Оптимизация профессионально-ориентированной подготовки студентов в современном техническом вузе: дис. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2000. 171 с.
7. Мелихеда Я. И. Разработка программ профессионального обучения на основе профессиональных стандартов // Среднее профессиональное образование. 2015. № 6. С. 3–6.
8. Жаркой М. Э. Дополнительное профессиональное образование работников уголовно-исполнительной системы и «Болонский процесс»: задача сохранения качества подготовки специалистов // Современные тенденции развития системы образования: сборник статей. Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2019. С. 255–259.
9. Вотинов А. А. Профессионально-педагогическая подготовка кадров ФСИН // Казанская наука. 2015. № 7. С. 136–138.
10. Морозова А. Ю. Прохождение государственной службы в органах ФСИН РФ. Тольятти, 2019. 87 с.
11. Кутузов А. В. Основопологающие подходы в образовании // Гуманитарный вектор. 2015. № 1 (41). С. 18–21.

REFERENCES

1. Vatylev G. M. Actual problems of professional training of employees of the penal system in modern Russia // Modern trends in the development of education: competencies, technologies, personnel: materials of the scientific and methodological conference. Ryazan, 2019. P. 25–28. (In Russ.)
2. Gaidukova O. M. Features of professional training of employees of the penal system // Bulletin of Tomsk Institute for Advanced Training of Employees of the Federal Penitentiary Service of Russia. 2019. No. 1 (1). P. 113–116. (In Russ.)
3. Zautorova E. V., Bodrova E. V. Practice-oriented training in educational organizations of higher education of the Federal Penitentiary Service of Russia // Penitentiary Science. 2021. No. 3 (55). Vol. 3. P. 575–564. (In Russ.)
4. Babansky Yu. K. Optimization of the learning process (General didactic aspect). M.: Pedagogika, 1977. 256 p. (In Russ.)
5. Vinogradova G. V. Optimization of the process of professional training (on the example of studying the computer-aided design system): dis. ... Cand. of Ped. M., 2000. 135 p. (In Russ.)
6. Lavrinenko S. V. Optimization of professionally-oriented training of students in a modern technical university: dis. ... Cand. of Ped. Veliky Novgorod, 2000. 171 p. (In Russ.)
7. Melikheda Ya. I. Development of professional training programs based on professional standards // Secondary vocational education. 2015. No. 6. P. 3–6. (In Russ.)
8. Zharkoy M. E. Additional professional education of employees of the penal system and the “Bologna Process”: the task of maintaining the quality of training specialists // Modern trends in the development of the education system: a collection of articles. Cheboksary: Sreda Publishing House, 2019. P. 255–259. (In Russ.)
9. Votinov A. A. Professional and pedagogical training of FSIN personnel // Kazan Science. 2015. No. 7. P. 136–138. (In Russ.)

10. Morozova A. Yu. Civil service in the bodies of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation. Tolyatti, 2019. 87 p. (In Russ.)

11. Kutuzov A. V. Fundamental approaches to education // Humanitarian vector. 2015. No. 1 (41). P. 18–21. (In Russ.)

Информация об авторе:

Э. В. Зауторова, доктор педагогических наук, профессор.

Information about the author:

E. V. Zautorova, Doctor of Pedagogy, Professor.

Статья поступила в редакцию 19.11.2024; одобрена после рецензирования 14.01.2025; принята к публикации 21.03.2025.

The article was submitted 19.11.2024; approved after reviewing 14.01.2025; accepted for publication 21.03.2025.