

## АНАЛИЗ СИСТЕМ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

© 2015 С.А.Грязнов

Самарский юридический институт ФСИН России

Статья поступила в редакцию 01.04.2015

В статье проанализированы системы подготовки работников пенитенциарных систем некоторых зарубежных стран, позволившие выявить ряд особенностей отличных от подготовки специалистов для УИС в России. Систематизированы основные этапы становления системы профессиональной подготовки работников УИС в России в период с XVIII века по настоящее время. Определены критерии эффективности подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе повышения квалификации.

*Ключевые слова:* обучение сотрудников УИС, система профессионального образования, подготовка работников зарубежной пенитенциарной системы, реформирование профессионального образования РФ в УИС.

В любой стране система общего и профессионального образования базируется на национальных традициях и менталитете своего населения. Зарубежный опыт последних десятилетий на примере США, Германии и других стран с децентрализованной системой управления показывает, что к сотрудникам пенитенциарных учреждений, помимо профессиональных, предъявляются и личностные требования. Они должны: 1) владеть коммуникативными и межличностными способностями; 2) уметь использовать технологии разрешения проблемных ситуаций; 3) использовать на практике современные информационные технологии<sup>1</sup>.

Европейские стандартные правила обращения с заключенными включают ряд пунктов, которые касаются обучения персонала пенитенциарной системы. В них говорится о том, что перед назначением на должность, работники УИС должны пройти курсы подготовки к выполнению своих должностных обязанностей в тюрьмах, а также сдать экзамены по теории и практике. Сотрудники УИС, работающие со специальными группами заключенных (иностранцы граждане, несовершеннолетние, женщины, психически больные заключенные и т.д.) должны пройти особое обучение, которое соответствует специфике трудовой деятельности. Стандартный курс подготовки

всех работников УИС должен включать изучение международных и региональных документов по вопросам прав человека (прежде всего, это Европейская конвенция прав человека и Европейская конвенция против пыток), а также Европейских пенитенциарных правил.

Длительность курсов первоначального обучения новых сотрудников в УИС и способы их организации в разных странах могут отличаться. О важности первоначального обучения сотрудников за рубежом свидетельствуют данные о систематическом увеличении отводимого на обучение времени. Например, с 1965 года по 1972 в большинстве штатов Америки продолжительность первоначального обучения работников УИС выросла в три раза, а на сегодняшний день составляет порядка пятисот учебных часов. Программы первоначального обучения работников пенитенциарных учреждений имеют свои специфические особенности в каждом из штатов, например, в Висконсин она длится 520 учебных часов<sup>2</sup>.

В ряде стран тюремный персонал низших звеньев направляется на обучение в течение более длительного периода (до двух лет), после чего он считается профессионально-пригодным для исполнения своих новых обязанностей в качестве квалифицированного тюремного работника. Согласно правилам пенитенциарных систем ряда стран принимаемые на работу сотрудники обязаны проходить курс смешанного обучения, который включает в себя изучение теории и применение её на практике.

<sup>0</sup> Грязнов Сергей Александрович, кандидат педагогических наук, начальник кафедры управления и информационно-технического обеспечения деятельности УИС, подполковник внутренней службы.

E-mail: [sagryaznov@yandex.ru](mailto:sagryaznov@yandex.ru)

<sup>1</sup> Копылова, Т.В. О профессиональной готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Т.В.Копылова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – №1. – С. 27 – 30

<sup>2</sup> Фурсов Н.С. Организация и правовые основы деятельности учебных центров ФСИН России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Фурсов Николай Сергеевич. – Рязань, 2005. – 171 с.

В зависимости от количества сотрудников, необходимых для выполнения имеющихся объемов работ в УИС, система первоначальной подготовки работников зарубежной пенитенциарной системы представлена единственным учебным заведением в стране или же несколькими. Примером организации первоначальной подготовки работников пенитенциарной системы в единственном учебном заведении в стране, подведомственном Министерству юстиции, может послужить Центр обучения тюремных служащих в Финляндии<sup>3</sup>.

Кроме первоначальной подготовки, на его базе осуществляется основная профессиональная подготовка на уровне среднего образования, а также организуется обучение по повышению уровня квалификации. В задачи Центра также входят экспериментальная и научно-исследовательская деятельность.

В Центре работают 25 человек (из них 11 преподавателей). К процессу обучения привлекаются и совместители. Ежегодно Центр подготавливает около 40 служащих УИС. Работа в пенитенциарной системе Финляндии считается престижной, поэтому на 40 мест ежегодно претендует порядка 600 человек<sup>4</sup>.

Работа в пенитенциарной системе является престижной и высокооплачиваемой также и в Швейцарии. Именно поэтому тюремные работники УИС – люди, образованные и обладающие богатым жизненным опытом. Персонал в тюрьмах работает по контракту, который заключается с кантоном. После года работы в тюрьмах некоторые служащие направляются на обучение в специализированный учебный центр по подготовке (переподготовке) работников пенитенциарных учреждений. В среднем в таком центре в течение одного учебного года проходят обучение около 100 работников УИС, срок обучения составляет 15 недель. В программу курса включены различные дисциплины, которые позволяют персоналу освоить навыки более эффективной работы с заключенными. Спустя два года работники УИС, прошедшие обучение, снова направляются в центр с целью повышения квалификации. В Швейцарии обучение в таком центре не является

обязательным для работы в пенитенциарной системе. Персонал, обладающий высокой квалификацией и большим опытом работы, в него может и не направляться.

Организация первичной подготовки работников пенитенциарной системы в США тесным образом связана с первоначальной подготовкой полицейских. Государственная политика страны в области профессионального образования работников пенитенциарной системы базируется на текущих социально-экономических целях и задачах перспективного развития страны с учетом ведущих мировых тенденций, исторических, культурных и образовательных традиций США<sup>5</sup>. На первый план в системе обучения работников УИС в США выдвигаются две группы проблем: теоретические и методологические, которые затрагивают концептуальную основу образовательной деятельности для полиции и пенитенциарной системы США, а также организационно-правовые, которые обуславливают правовой механизм функционирования системы подготовки кадров.

Таким образом, анализ системы подготовки работников пенитенциарных систем некоторых зарубежных стран позволяет выявить ряд особенностей отличных от подготовки специалистов для УИС в России. Образовательные программы за рубежом акцентируются на развитие практических навыков и умений. Условия процесса обучения и характер деятельности организуется на высоком материальном уровне, который значительно выше, чем в национальной пенитенциарной системе, хотя соотношение числа заключенных на одного сотрудника значительно меньше<sup>6</sup>. Новые мировые тенденции в развитии профессионального образования изменяют целеполагание в обучении, усиливая личностную ориентацию содержания и технологии образовательного процесса.

Проблема кадрового обеспечения в полиции была обозначена в нашей стране еще во времена Петра I. Её решение заключалось в следующем: чиновники были обязаны читать существующие в те времена законы и распоряжения не менее часа в день. Персонал, работающий в тюрьмах, ориентировался на религиозное духовно-нравственное

<sup>3</sup> Варушкин, А.А. Организация обучения сотрудников пенитенциарной системы Финляндии/ А.А. Варушкин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – №12. – 2007. – С.34-36.

<sup>4</sup> Тимофеева, Е.А. Особенности организации профессионального образования и правовой подготовки сотрудников пенитенциарной системы Финляндии [Электронный ресурс] / Е.А.Тимофеева // Вестник Самарского государственного экономического ун-та. – 2014. – № 6 (116). – Режим доступа: [http://vestnik.sseu.ru/view\\_pdf.php?pdf=5542](http://vestnik.sseu.ru/view_pdf.php?pdf=5542)

<sup>5</sup> Тимофеева, Е.А. К вопросу об особенностях подготовки сотрудников пенитенциарной системы США / Е.А.Тимофеева // Вектор науки Тольяттинского государственного ун-та. – 2013. № 2 (24). – С. 427 – 430.

<sup>6</sup> Киселев, М.В. Организационно-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Киселев Михаил Валентинович. – Томск, 2007. – 175 с.

воспитание. В XIX веке реформирование судебной системы также не принесло существенных изменений<sup>7</sup>.

Отправной точкой в процессе реформирования российской судебной системы стала реформа 1864 года. П.А.Калугин в своих трудах<sup>8</sup> исследует направления реформирования национальной судебной системы, изложенные в программах трех политических партий начала 20 века: Конституционно-демократической партии, Партии демократических реформ и Партии мирного обновления. Однако, программные документы этих партий не нашли ответного отклика у населения, пребывающего в системном кризисе.

После революции 1905 – 1907 годов положение в рассматриваемой сфере не изменилось. Самодержавие не желало устанавливать в стране конституционную монархию и «взять курс» на формирование гражданского общества. Этот вывод подтверждается работами А.Ю.Саломатина, который проанализировал эволюционные процессы конституционных моделей Соединенных Штатов и России. В своих исследованиях он отмечает, что конституционная модель того времени была направлена на доминирующую роль самодержавия при слабом парламенте и политических партиях, не имеющих должной поддержки в «крестьянской» стране<sup>9</sup>.

Учреждения УИС в советский период также находились в состоянии кадрового «голода», поскольку конкуренция при поступлении в учебные заведения этой системы отсутствовала. Однако, ряд теоретических взглядов, идей и рекомендаций по формированию и развитию системы подготовки профессиональных кадров в образовательных учреждениях УИС были сформулированы именно в этот период.

Ученые и исследователи с конца 20-го века в педагогической и экономической литературе уделяют достаточно большое внимание профессио-

нальному становлению специалистов (С.Я.Батышев<sup>10</sup>, Н.В.Клюева<sup>11</sup>, Л.В.Ковтуненко<sup>12</sup>, В.Д.Шадриков<sup>13</sup> и др.). В это же время был выявлен ряд основных тенденций развития всей системы профессионального образования<sup>14</sup>. Современная модернизация образовательного процесса, в том числе в УИС, была направлена, прежде всего, на непрерывное образование в процессе всей жизни; использование компетентностного подхода, интернет- и нанотехнологий в процессе обучения; переход на глобализационное образование.

Профессиональное образование, в отличие от общего, развивается в тесном взаимодействии со сферой труда, со всеми отраслями экономики и социальной сферы. Целевая направленность профессионального образования обуславливает его преимущественную ориентацию на удовлетворение интегрированных потребностей общества, предполагающих соответствующую подготовку профессиональных кадров.

Одним из результатов перестройки деятельности профессионального образования явилось значительное изменение структуры подготовки кадров по отдельным профессиям, направлениям, специальностям. Эти изменения были обусловлены усилением ориентации образования как на личные потребности обучаемых в получении профессии, специальности, так и на потребности заказчика (работодателя)<sup>15</sup>. Более полный анализ становления системы профессиональной подготовки работников УИС в нашей стране приведен в таб. 1.

<sup>10</sup> Энциклопедия профессионального образования: В 3-х томах / под ред. С.Я.Батышева. – М.: АПО, 1998. – 488 с.

<sup>11</sup> Педагогическая психология: учеб. для студ. высш. учеб. завед. / под ред. Н.В.Клюевой. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 400 с.

<sup>12</sup> Ковтуненко, Л.В. Педагогические условия профессионально-педагогического становления сотрудников службы исполнения наказаний в ведомственном образовательном учреждении: дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.01, 13.00.08 / Ковтуненко Любовь Васильевна. – Воронеж, 2006. – 235 с.

<sup>13</sup> Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д.Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 160 с.

<sup>14</sup> Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С.Я.Батышева. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. – 512 с.

<sup>15</sup> Грязнов, С.А. Профессиональная подготовка сотрудников УИС как условие пенитенциарной безопасности / С.А.Грязнов, О.Н.Ежова // Вестник Самарского юридического ин-та. – 2013. – № 3 (11). – С. 145 – 150.

<sup>7</sup> Мещеряков, А.С. Компетентностный подход к повышению квалификации сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы: концептуально организационно-методический аспект / А.С.Мещеряков, Р.А.Байрамбеков, А.С.Беглянова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №4. – С. 63 – 64.

<sup>8</sup> Калугин, П.А. Реформа судебной системы в программах либеральных партий России начала XX в. / П.А.Калугин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитар. науки. – 2013. – № 1 (25). – С. 44 – 51.

<sup>9</sup> Саломатин, А.Ю. Эволюция конституционных моделей США и России (к постановке проблемы в междисциплинарном ракурсе) / А.Ю.Саломатин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2006. – № 4 (25). – С.73 – 84.

**Таб. 1.** Основные этапы становления системы профессиональной подготовки работников УИС в России в период с XVIII века по настоящее время

Период	Особенности системы профессиональной подготовки работников УИС
До 1897 года	Отсутствие образовательных учреждений, которые отвечали за систему подготовки пенитенциарного персонала
1897 г.	Открытие в Москве общинной школы тюремных надзирательниц. Обучающая программа включала в себя изучение Закона Божьего, русский язык, математику, географию и историю Отечества, законо- и тюремноеведение, медицинский уход за больными, рукоделие[19].
1912 г.	Открытие высших тюремных курсов в Санкт-Петербурге. Обучение длилось 1,5 месяца. Программа обучения включала историю и современное состояние пенитенциарных учреждений, изучение прав и обязанностей персонала тюрем, тюремного хозяйства и строительства, тюремной гигиены[10].
1918 г.	Организация краткосрочных пенитенциарных курсов в Москве и некоторых губерниях.
1926 г.	Пенитенциарные курсы были реорганизованы в курсы подготовки командного состава в местах заключения.
1927 г.	Открытие отделений по подготовке сотрудников мест заключения при школах милиции в таких городах, как Ленинград, Саратов, Свердловск, Воронеж, Новосибирск и Омск.
1928 г.	Открытие Высших курсов по исправительно-трудовому делу НКВД. Срок обучение составлял 1,5 года.
1930 г.	Открытие Института административного строительства с административно-милицейским, исправительно-трудовым факультетами и научно-технической экспертизы и расследования.
1943 г.	Организация специальных ведомственных школ: Северодвинская, Свердловская, Магнитогорская, Куйбышевская, Ухтожемская, Владимирская. Организация учебно-инструктивных сборов в исправительно-трудовых лагерях.
1951 г.	Обучение работников пенитенциарной системы в Высшей школе МВД СССР.
1954 г.	Открытие Рязанской школы переподготовки начальствующего состава ГУЛАГ МВД СССР.
1967 г.	Открытие Республиканского института повышения квалификации работников МВД СССР. В 1988 г. переименован во Всесоюзный институт повышения квалификации руководящих работников исправительно-трудовых учреждений МВД СССР, а в 1996 году – во Всероссийский институт повышения квалификации МВД России.
С 1998 г. по настоящее время	УИС переходит в ведение Министерства юстиции РФ. Организация и реорганизация современных ведомственных учебных заведений высшего профессионального образования ФСИН России и МЧС России.

Источник: авторский

По состоянию на 1 января 2015 г. в составе УИС действуют 7 учреждений высшего образования с 1 филиалом, 3 института повышения квалификации, 2 межрегиональных учебных центра, 29 учебных центров территориальных органов, научно-исследовательский институт уголовно-исполнительной системы, научно-исследовательский институт информационных технологий<sup>16</sup>.

В рамках реформирования профессионального образования РФ в период 2010 – 2012 годов все ведомственные Вузы страны перешли на реализацию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования III поколения (госстандарты). На их базе были разработаны учебные планы для образовательных учреждений ФСИН РФ и необходимое методическое обеспечение процесса обучения.

<sup>16</sup> Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2015 – 2017 годы Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/Doklad/DROND%202015-2017.pdf>

За последние несколько лет уровень подготовки работников УИС повысился. Например, доля работников среднего и старшего начальствующего состава, получивших высшее образование в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, за 2013 год возросла приблизительно на 3 % и составила 16 %<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Злаказова, Н. Анатолий Рудый: «Задача системы ведомственного профобразования – обеспечить качественную подготовку кадров, способных к выполнению служебных задач на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы» // Федеральный специализированный журнал «Кто есть Кто в образовании и науке» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ktovobrnauke.ru/2014/1/anatolij-rudyy-zadacha-sistemy-vedomstvennogo-profobrazovaniya-obespechit-kachestvennyuyu-podgotovku-kadrov-sposobnyh-k-vypolneniyu-služebnyh-zadach-na-sovremennom-etape-razvitiya-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy.html>

На сегодняшний день подготовку сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе повышения квалификации можно считать эффективной в случаях, если<sup>18</sup>: 1) содержание, методы и методология, а также организация процесса обучения сотрудников УИС соответствуют требованиям и нормам повышения качества профессиональной подготовки и учитывают индивидуальные особенности каждого обучаемого (пол, звание, стаж работы, сфера деятельности и т.д.); 2) алгоритм педагогического взаимодействия с обучаемыми строится в соответствии с ведущими тенденциями профессионального и личностного становления работников УИС; 3) технология программ обучения базируется на системе форм, средств и методов, которые способствуют переходу обучаемых из разряда пассивных исполнителей в разряд активно действующих сотрудников, при этом наиболее ярко проявляются их лич-

ностные характеристики; 4) в процессе обучения решается проблема формирования гуманистического отношения работников УИС к осужденным.

Таким образом, проанализировав зарубежный опыт организации профессионального обучения сотрудников УИС, а также специфику обучения работников пенитенциарной системы в российских учебных заведениях, следует отметить, что современные образовательные технологии применительно к уголовно-исполнительной системе России должны быть направлены, прежде всего, на создание личности обучаемого, его творческое развитие и индивидуализацию.

<sup>18</sup> Измайлова, Е.В. Повышение квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы на основе личностно-ориентированного обучения: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Измайлова Елена Васильевна. – Киров, 2008. – 169 с.

## STAFF TRAINING SYSTEMS ANALYSIS FOR JUDICIAL-EXECUTIVE SYSTEM: RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE

© 2015 S.A.Gryaznov<sup>o</sup>

Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia

The focus of this article is staff training systems analysis of penal system in some foreign countries which allows to reveal a number of features different from specialist training for judicial-executive system in Russia. The main stages of vocational training for judicial-executive system in Russia since the XVIIIth century have been systematized. The author defines efficiency criteria of staff training for judicial-executive system in professional development courses.

*Key words:* staff training, vocational training system, penal system, reforming of professional education of the Russian Federation, judicial-executive system.

<sup>o</sup> *Sergey Aleksandrovich Gryaznov, Candidate of pedagogy, Head of Department of management and information technology support activities MIS, Internal service lieutenant colonel.  
E-mail: [sagryaznov@yandex.ru](mailto:sagryaznov@yandex.ru)*