

УДК 343.83

DOI 10.33463/2687-1238.2022.30(1-4).2.225-232

ИРИНА СЕРГЕЕВНА ГАНИШИНА,

доктор психологических наук, доцент,
начальник кафедры юридической психологии и педагогики,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: irinaganishina@yandex.ru;

СВЕТЛАНА ЕВГЕНЬЕВНА КОРЫШЕВА,

кандидат педагогических наук,
заместитель начальника кафедры
юридической психологии и педагогики,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
ORCID 0000-0002-3104-2460,
e-mail: korishevaveta19@yandex.ru;

СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ЛУЗГИН,

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: luzginsergei52@yandex.ru

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Для цитирования

Ганишина, И. С. Образовательные потребности работников уголовно-исполнительной системы / И. С. Ганишина, С. Е. Корышева, С. А. Лузгин // Человек: преступление и наказание. – 2022. – Т. 30(1–4), № 2. – С. 225–232. – DOI : 10.33463/2687-1238.2022.30(1-4).2.225-232.

Аннотация. В статье представлен анализ эмпирического исследования образовательных потребностей работников уголовно-исполнительной системы. Образовательные потребности рассмотрены через призму заинтересованности в тех или иных образовательных услугах со стороны профессорско-преподавательского состава образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний, курсантов и практических работников. Изучение образовательных потребностей осуществлялось в январе-феврале 2021 года. В онлайн-анкетировании с помощью QR-кода принял участие 8851 респондент, в том числе 7527 практических работников, 791 курсант и слушатель, 533 преподавателя вузов Федеральной службы исполнения наказаний. Подавляющее большинство работников уголовно-исполнительной системы отметили удовлетворенность имеющимися образовательными возможностями. У профессорско-преподавательского

© Ганишина И. С., Корышева С. Е., Лузгин С. А., 2022



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

состава диагностировано практически полное соответствие образования и занимаемой должности. Несоответствие наиболее выражено у практических работников, что можно оценивать как мотивационный фактор. Значительная часть из них осознает необходимость продолжать учиться. Больше всего это понимают преподаватели образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний. Работники уголовно-исполнительной системы выделили трудности, обусловленные их профессиональной деятельностью. В качестве основных причин образовательной пассивности почти 30 % опрошенных назвали отсутствие потребностей, а почти каждый четвертый отметил, что для этого нет условий. Более половины опрошенных объяснили трудности отсутствием свободного времени, а 31,2 % – большой служебной занятостью. Очень редко в качестве причин неучастия в обучении отмечается отсутствие стимулов, помощи руководства и компьютерная неподготовленность. Работники уголовно-исполнительной системы считают наиболее необходимыми образовательные программы, онлайн-курсы, программы повышения квалификации, дополнительные образовательные программы уголовно-правовой направленности, разностороннего саморазвития и самосовершенствования личности, педагогического направления. Установлено, что работникам уголовно-исполнительной системы требуются следующие виды помощи:

- организационная, включающая в себя учет результатов обучения в служебной деятельности, выделение дополнительного времени на обучение, техническая поддержка;
- психологическая, которая предполагает моральную поддержку, разнообразную по методам, формам и средствам, мотивацию карьерного роста;
- педагогическая, то есть консультирование при выборе актуального направления, курса, повышение компьютерной компетентности, психолого-педагогическое сопровождение, помощь и поддержка в процессе образования, пропаганда опыта сотрудников, достигших высокого уровня профессионального мастерства.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, образовательные потребности, платформа открытого образования, образовательный процесс, образовательные организации Федеральной службы исполнения наказаний, работники Федеральной службы исполнения наказаний, профессорско-преподавательский состав, курсанты, практические работники.

Введение

В последнее десятилетие электронное обучение в РФ все больше входит в повседневную жизнь, расставляя свои приоритеты. Сегодня трудно представить образовательный процесс в вузе без интернета, гаджетов, скаяпа, образовательных платформ и пр. Изменившиеся условия предъявляют высокие требования к личности преподавателя и его профессиональной подготовке и актуализируют необходимость использования в образовательной организации Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) принципа академической мобильности, возможности применения индивидуального обучения, получения сотрудниками ФСИН России высшего и дополнительного профессионального образования посредством электронного и дистанционного обучения.

Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р) определены новые приоритетные цели на период до 2030 года, в число которых входит формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала, способного решать сложные государственные задачи, в первую очередь по исправлению осужденных, отбывающих наказания в местах лишения свободы. В силу этого в настоящее время существует потребность в создании платформы открытого образования ФСИН России, которая должна отвечать основным тенденциям развития отечественного высшего и дополнительного профессионального образования. Важнейшую роль в контексте исследуемой проблемы имеет определение образовательных потребностей работников уголовно-исполнительной системы (УИС).

Методы исследования

Изучение образовательных потребностей работников УИС осуществлялось посредством анкетирования. В онлайн-анкетировании с помощью QR-кода принял участие 8851 респондент, в том числе 7527 практических работников, 791 курсант и слушатель, 533 преподавателя вузов ФСИН России. Качественный состав выборки показал, что в основном среди респондентов преобладают молодые, но уже опытные работники (возраст – от 30 до 34 лет, а стаж службы – от 10 до 15 лет).

В целях определения образовательных потребностей работников УИС в январе-феврале 2021 г. было проведено эмпирическое изучение образовательных потребностей различных категорий работников УИС. Для этого была разработана и использована анкета, включавшая в себя вопросы по следующей проблематике:

- удовлетворенность респондентов имеющимся образованием, профессиональной карьерой и необходимость непрерывно продолжать обучение;
- степень соответствия образования замещаемой должности;
- планирование работниками УИС своего карьерного роста;
- трудности в профессиональной деятельности и их связь с недостаточным объемом знаний, умений, навыков и компетентности;
- сферы профессиональной деятельности, в которых проявляются трудности, и пути (способы) их преодоления;
- информированность сотрудников об имеющихся в России и за рубежом платформах открытого образования и участие в их работе;
- самооценка степени личностной готовности сотрудников (их мотивации) к обучению на имеющихся платформах открытого образования и испытываемых при этом трудностей;
- оценка целесообразности создания для работников УИС платформы открытого образования ФСИН России и готовности участвовать в ее работе;
- содержание образовательных потребностей работников УИС, а также виды помощи в создании педагогических условий, необходимых для успешного обучения на платформе открытого образования ФСИН России.

Результаты исследования

Результаты анализа материалов опроса показывают, что подавляющее большинство респондентов, несмотря на высокий уровень удовлетворенности своей служебной деятельностью и складывающейся профессиональной карьерой (43,2 и 38,2 % соответственно), отметили неполную и полную удовлетворенность. Скорее, не удовлетворены или совсем не довольны своей карьерой – менее 20 % опрошенных.

Статистически значимых различий в ответах различных категорий респондентов не выявлено. Диагностировано доминирующее соответствие уровня их образования зани-

маемой должности (две трети опрошенных работников определили это соответствие как полное и только 14,4 % отметили их несоответствие). При этом у профессорско-преподавательского состава отмечается абсолютно полное или неполное соответствие образования и занимаемой должности.

Несоответствие наиболее выражено у практических работников (15 %), что можно оценивать как мотивационный фактор. 82,7 % из них осознают необходимость продолжать учиться и дальше, учиться всю жизнь. Сильнее других это понимают преподаватели образовательных организаций ФСИН России. Этот вывод прямо и косвенно подтверждается и ответами на другие вопросы: о перспективном планировании дальнейшего профессионального роста (с различной степенью уверенности к нему намерены стремиться 85,3 %, то есть абсолютное большинство, особенно курсанты, что вполне естественно, хотя количественно значимых различий в ответах различных категорий респондентов не выявлено, а также доминирующее (100 %) полное и неполное соответствие у преподавателей); причинно-следственную связь трудностей в процессе профессиональной деятельности с недостатком знаний, умений, навыков, компетенций отметил каждый четвертый опрошиваемый, что, очевидно, может свидетельствовать об их потребностях продолжать образование (актуализировать его, развивать и совершенствовать).

Обращает на себя внимание тот факт, что сами сотрудники из всех категорий опрошиваемых практически одинаково очень высоко оценивают уровень своего профессионально-служебного мастерства: 27,3 % – совсем не испытывают трудностей в работе, 62,3 % – сталкиваются с ними очень редко. Возможно, что это связано с их завышенной самооценкой, тем более что оценки специалистами-экспертами и руководством УИС результатов служебной деятельности по исполнению уголовных наказаний, исправлению и ресоциализации осужденных не полностью совпадают с приведенной профессиональной самооценкой опрошенных работников.

Дифференцированная оценка высказанных ранее положений по категориям опрошиваемых представлена на рисунке 1.

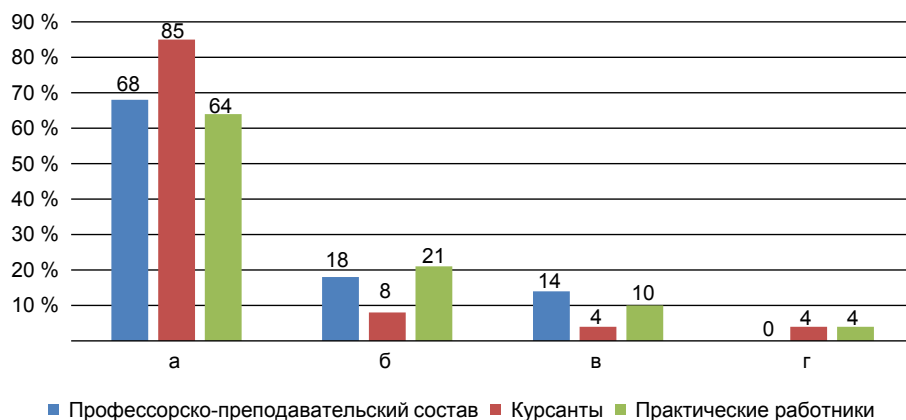


Рис. 1. Планирование профессионального роста:

а – планирую; б – скорее планирую, чем нет; в – скорее не планирую, чем планирую; г – не планирую и не думаю об этом

Отвечая на вопрос о наиболее трудных направлениях (сферах) профессиональной деятельности, респонденты демонстрируют единодушие в оценках и практически про-

порционально выделили все основные их виды: экономическое – 26,7 %; организация и управление – 21,0; правоприменительная – 20,5; работу с людьми по их воспитанию, исправлению, обучению – 15,9 %. Примечательно, что из предложенных для определения трудностей практически не были выбраны «трудности в общении с осужденными и другими людьми» (рис. 2).

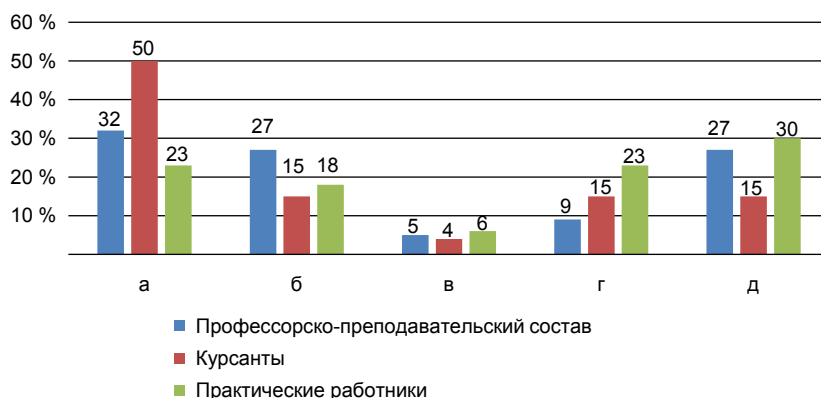


Рис. 2. Сферы профессиональной деятельности, в которых наблюдаются затруднения:
а – в области правоприменения; б – в работе с людьми (их воспитании, исправлении, обучении); в – в общении с осужденными и другими людьми;
г – организации и управлении; д – в экономической деятельности

Ответы на вопрос о применяемых способах преодоления трудностей в служебной деятельности подтверждают наличие у сотрудников профессионально-психологической установки на самостоятельность и активность: «они не ждут, когда все само собой уладится», а перед тем, как начать действовать, «советуются с опытным коллегой» (55,6 %). Чаще всего это делают практические работники (56 %), а также преподаватели (39 %). Почти 34 % опрошенных «анализируют ситуацию и пробуют действовать», хотя к помощи научной литературы, за исключением преподавателей, практически не обращаются.

Кроме того, ответы на последующие вопросы также могут свидетельствовать о противоречиях или о несовпадении потребностей, желания, намерений, мотивации к совершенствованию своей профессиональной компетентности и реальной деятельной активности в этом направлении.

Подобное предположение усиливается в процессе осмысления ответов опрашиваемых на проанализированные ранее вопросы. Об этом говорит и низкий уровень их информированности о многолетнем функционировании в России и за рубежом (в США и Европе) сложившейся и практически доступной для всех желающих системы образования на платформах открытого образования (ничего не знают о них или что-то слышали 85 % сотрудников), а участвовали в обучении только 238 человек (2,4 %) из числа участников опроса.

Статистически значимых различий в ответах разных категорий респондентов не выявлено. Однако каждый четвертый из них отметил, что занимается самообразованием.

В качестве основных причин образовательной пассивности почти 30 % сотрудников называют отсутствие потребностей (желание учиться всю жизнь ранее высказали 82,7 %), а почти каждый четвертый фиксирует, что нет условий для продолжения образования. Наряду с этим более половины из опрошенных трудности в организации обучения на

платформах открытого образования объясняют отсутствием свободного времени, а 31,2 % – большой служебной занятостью. Очень редко в качестве причин неучастия в обучении отмечались отсутствие стимулов, помощи руководства и компьютерная неподготовленность.

Вместе с тем полную или частичную готовность продолжить образование на базе современных форм его организации подтвердило подавляющее большинство опрошенных сотрудников (более 75 %), но мешает им это сделать, по их мнению, недостаток решимости, целеустремленности, настойчивости и других волевых качеств.

Большую служебную занятость отмечают преподаватели образовательных организаций ФСИН России. Несмотря на отмеченные ранее сложности объективного и субъективного характера, 77,6 % сотрудников оптимистично оценивают перспективы и целесообразность создания и использования платформы открытого образования ФСИН России, однако о готовности продолжить обучение на ее основе высказались немногим более половины (55,9 %), преподавателей из них – большинство (около 68 %) (рис. 3).

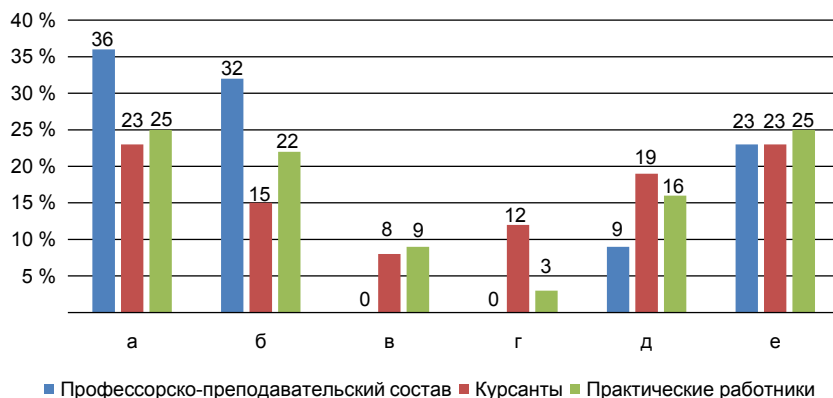


Рис. 3. Оценка уровня (степени) личностной готовности к обучению на платформах открытого образования:

- а – готов полностью; б – есть понимание необходимости; в – есть желание, но не хватает решительности в действиях; г – пытаюсь заниматься эпизодически; д – думаю заняться; е – не испытываю потребности и не планирую.

Не испытывают потребности и не планируют обучаться 25,3 % респондентов. Если анализировать по категориям, то среди практических работников самая большая доля не планирующих обучение (25 %). Все это подтверждает слабость и отсутствие мотивации к непрерывному обучению у значительной части практических работников УИС.

Положительно оценив и поддерживая перспективы создания и использования межвузовской платформы открытого образования ФСИН России, сотрудники УИС считают наиболее необходимыми образовательные программы, онлайн-курсы, программы повышения квалификации, дополнительные образовательные программы уголовно-правовой направленности – 36,4 % (среди курсантов и практических работников поддержали это направление соответственно 47 и 37 %), разностороннего саморазвития и самосовершенствования личности и специалиста – 18,6 % (в том числе около 25 % курсантов), отдельных аспектов отмеченных направлений – 12,3 %, педагогического направления – 9,6 % (преподавателей среди них более 30 %) и др. (рис. 4).

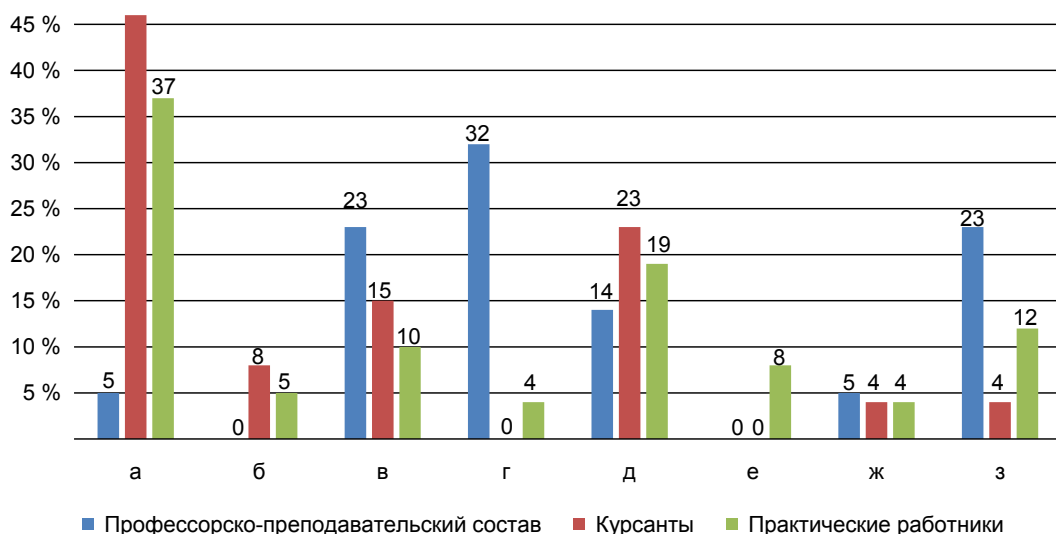


Рис. 4. Востребованность в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы образовательных программ, онлайн-курсов, программ повышения квалификации, дополнительных образовательных программ: а – уголовно-правовой направленности; б – социально-профилактической направленности; в – психологической направленности; г – педагогической направленности; д – разностороннего саморазвития и самосовершенствования личности и специалиста; е – не испытываю потребности и не планирую; ж – информационной, экономической, личностной и иной направленности; з – отдельных аспектов отмеченных направлений

Не получили должной оценки предложенные в анкете такие важные для повышения эффективности деятельности УИС проблемы, как социально-профилактическая, психологическая, за исключением почти каждого четвертого преподавателя, информационная, экономическая, личностная безопасность, организация и управление в социальных системах. Дифференцированная оценка значимости предлагаемых курсов у профессорско-преподавательского состава образовательных организаций ФСИН России, курсантов, практических работников представлена на рисунке 4.

Проведенный анализ показал, что для активного и заинтересованного участия в освоении содержания выбранных программ сотрудникам, по мнению опрошенных, требуются следующие виды помощи:

- организационная, включающая в себя учет результатов обучения в служебной карьере, выделение дополнительного времени на обучение, техническая поддержка (64,5%), однако из числа практических работников и курсантов потребность в этой помощи отметили соответственно только 26 и 13% респондентов;

- психологическая, которая предполагает моральную поддержку, разнообразную по методам, формам и средствам, мотивацию карьерного роста, формирование авторитета компетентности (20,8%), в то время, как она требуется половине преподавателей и только 15% практических работников;

- педагогическая, предполагающая консультирование при выборе актуального направления, курса, повышение компьютерной компетентности, текущее сопровождение, помощь и поддержку в процессе образования, пропаганду опыта сотрудников, достиг-

ших высокого уровня профессионального мастерства (14,7 %). Очевидно, что наиболее востребованной она оказалась у преподавателей (более 65 %). Из числа практических работников и курсантов, не воспринимающих себя воспитателями, необходимость этого вида помощи проявляется только у 15 и 20 % опрошенных.

В качестве причин низкой активности в образовательной деятельности сотрудников выступают сложный комплекс взаимосвязанных объективных и субъективных факторов-обстоятельств и отсутствие ряда организационно-педагогических и психологических условий.

Заключение

Проведенное исследование образовательных потребностей различных категорий работников УИС и анализ его результатов позволяют сделать вывод о том, что большая часть из них осознают личностно-профессиональную важность образования, необходимость его постоянного совершенствования и предпринимают для этого усилия.