



Проблемы профессионального образования и подготовки кадров в уголовно-исполнительной системе Кыргызской Республики: состояние и перспективы развития

Аналитический обзор

Проблемы профессионального образования и подготовки кадров уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики: состояние и перспективы развития

Аналитический обзор

**Проект Европейского союза и ЮНОДК «Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике (KGZ/T90)»
сентябрь 2010**

УДК 343
ББК 67 99 (2Ки) 93
Р 27

Р 27 Рахимбердин Куат

Проблемы профессионального образования и подготовки кадров уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики: состояние и перспективы развития.

Аналитический обзор. - Б.: 2011
ISBN 978-9967-26-222-5

Аналитический обзор содержит подробный анализ современного состояния профессиональной подготовки кадрового состава исполнительно-уголовной системы Кыргызской Республики, а также рекомендации и предложения по его дальнейшему развитию.

Обзор предназначен для представителей уголовно – исполнительной системы, других государственных органов, ученых, преподавателей, юристов, активистов гражданского общества и широких слоев населения, заинтересованных в реформе уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики.

Настоящий аналитический обзор подготовлен в рамках проекта Европейского Союза и Управления ООН по наркотикам и преступности в Центральной Азии (ЮНОДК) «Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике».

Данный документ официально не редактировался. Перевод документа на русский язык не является официальным переводом Организации Объединенных Наций.

Содержание публикации является предметом ответственности ЮНОДК и не отражает точку зрения Европейского Союза.

Европейский Союз включает в себя 27 государств-членов, объединивших передовые достижения, ресурсы и судьбы своих народов. На протяжении 56 лет совместными усилиями им удалось создать зону стабильности демократии и устойчивого развития, сохранив при этом культурное многообразие, личные свободы и атмосферу терпимости.

Европейский Союз неуклонно стремится передавать и приобщать к своим достижениям и ценностям страны и народы, находящиеся за его пределами.

Р 12031300-11
ISBN 978-9967-26-222-5

УДК 343
ББК 67 99 (2Ки) 93



The Programme is funded by the European Union
Программа финансируется Европейским Союзом



UNODC

Управление Организации Объединенных Наций
по наркотикам и преступности

The Programme is implemented by UNODC
Программа реализуется ЮНОДК

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ

Настоящий аналитический обзор подготовлен независимым экспертом в области юридического образования кандидатом юридических наук, заведующим кафедрой уголовного права и уголовного процесса Восточно-Казахстанского государственного университета им. С.Аманжолова Куат Рахимбердиным в рамках проекта Европейского Союза и Управления ООН по наркотикам и преступности (ЮНОДК) "Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике".

С 20 по 25 сентября 2010 года Программным офисом Управления ООН по наркотикам и преступности в рамках миссии по оценке системы обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы Кыргызстана был организован визит эксперта.

ЮНОДК выражает признательность и высоко ценит значительный вклад в подготовку данного отчета экспертов, которые любезно согласились встретиться и предоставить свои комментарии и предложения:

Шейшенбеку Байзакову, председателю Государственной службы исполнения наказаний при Правительстве Кыргызской Республики (ГСИН);

Илиясу Керимкулову, начальнику Главного управления правового обеспечения и международного сотрудничества ГСИН КР;

Алмазу Базарбаеву, начальнику Академии МВД КР;

Доолоту Султанкулову, начальнику СИЗО-1 в г. Бишкек;

Курманбеку Мажитову, начальнику ИК-1;

Марату Джаманкулову, эксперту отдела правового обеспечения и экспертизы Администрации Президента КР;

Кайрату Осмоналиеву, национальному эксперту проекта GTZ по судебной реформе;

Мирославу Новаку, советнику ОБСЕ по пенитенциарной системе;

Вере Ткаченко, международному менеджеру проекта ЕС и ЮНОДК "Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике";

Руслану Мырзалимову, проректору по академической работе Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына;

Диляром Низамовой, НПО «Центр поддержки правовых инициатив»;

Евгении Крапивинной, НПО «Граждане против коррупции».

Настоящий аналитический отчет подготовлен в рамках проекта Управления ООН по наркотикам и преступности «Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике (KGZ/T90) при финансовой поддержке Европейского Союза. Мнения, выраженные в данной публикации, не обязательно отражают точку зрения ООН, Европейского Союза, ЮНОДК, его программ и проектов или Правительства Кыргызской Республики.

Содержание

УКАЗАТЕЛЬ СОКРАЩЕНИЙ	5
ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО СОСТАВА УИС КР	8
1.1. Подготовка кадров в Академии МВД КР	9
1.2. Действующий Учебный центр ГСИН КР	11
ГЛАВА 2. ИННОВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УИС КР	14
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО, ГУМАНИТАРНОГО РЕСУРСА УИС	30
Приложение 1. Сравнительная таблица показателей образовательной и профессиональной подготовки сотрудников ГСИН КР	36

УКАЗАТЕЛЬ СОКРАЩЕНИЙ

ГСИН	Государственная служба исполнения наказаний при Правительстве Кыргызской Республики
ЕС	Европейский союз
КР	Кыргызская Республика
МЮ КР	Министерство юстиции Кыргызской Республики
МВД КР	Министерство внутренних дел Кыргызской Республики
НПМ	Национальный превентивный механизм
ООН	Организация Объединенных Наций
УИС	Уголовно-исполнительная система
ОБСЕ	Организация по безопасности сотрудничеству в Европе
ДИН	Департамент исполнения наказаний
ДОиК	Департамент охраны и конвоирования.
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности



ВВЕДЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Программным офисом Управления ООН по наркотикам и преступности в Кыргызстане с декабря 2009 года при финансовой поддержке Европейского Союза реализуется проект «Поддержка реформы пенитенциарной системы в Кыргызской Республике», который направлен на оказание помощи в укреплении верховенства права путем дальнейшей гуманизации системы уголовной юстиции.

Проект состоит из нескольких компонентов, включающих в себе:

- (а) совершенствование законодательной базы, направленное на гуманизацию уголовной политики;
- (б) разработку стратегии дальнейшего развития системы исполнения наказаний;
- (в) усиление управленческих навыков сотрудников пенитенциарной системы через проведение обучающих семинаров, разработку новых учебных программ и поддержку Учебного центра Государственной службы исполнения наказаний (ГСИН);
- (д) улучшение санитарно-гигиенических условий в отдельных учреждениях путем проведения ремонтных работ на системах водоснабжения и отопления, канализации и других коммуникациях, требующихся для обеспечения более здоровой среды, необходимой для жизни и работы заключенных и сотрудников, предупреждения заболеваний.

В рамках второго компонента Программным офисом Управления ООН по наркотикам и преступности был организован визит независимого эксперта, занимавшегося оценкой состояния национальной системы подготовки кадров уголовно-исполнительной системы Кыргызстана. Экспертом с 20 по 25 сентября 2010 года был проведен ряд встреч с руководством уголовно-исполнительной системы КР, лицами, отвечающими за подготовку кадров для МВД КР, независимыми экспертами, участниками политического процесса, представителями гражданского общества и академических кругов.

Эксперт проанализировал национальное законодательство об образовании и государственные общеобразовательные стандарты образования КР.

По итогам миссии был подготовлен настоящий аналитический обзор, основной целью которого является разработка концептуальных предложений по организации обучения для всех уровней тюремного персонала, женщин и мужчин. Это обучение поможет им выполнять свои обязанности профессионально, гуманно и в полном соответствии с международными стандартами в области прав человека.

Настоящий проект осуществляется Программным офисом Управления ООН по наркотикам и преступности в Кыргызстане при финансовой поддержке Европейского Союза.

ГЛАВА

1

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВОГО СОСТАВА УГОЛОВНО-
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО СОСТАВА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

1.1. Подготовка кадров в Академии МВД КР

В современных условиях в весьма непростом положении оказалась система обучения и профессиональной подготовки сотрудников УИС большинства постсоветских государств. Пенитенциарной системе Кыргызстана за сравнительно короткий период постсоветской истории пришлось испытать тяготы системного социально-экономического кризиса, драматизм революционных потрясений, остроту политического противостояния... Однако УИС Кыргызстана в этот сложный, коллизийный период не только «выживала», но и пыталась решать задачи своего реформирования. Эта работа включала в себя множество вопросов и, прежде всего, одним из главных направлений деятельности было обучение персонала УИС. Следует отметить, что на уровне международных стандартов ООН и Совета Европы серьезное и глубокое внимание уделяется профессиональной и этической подготовке сотрудников пенитенциарных учреждений, поскольку именно их профессионализм признается залогом успешной ресоциализации осужденных. В Кыргызстане, как и в ряде других государств СНГ, обучение персонала УИС имело ведомственный характер, дистанцирующий от «обычного» общегражданского образования. В частности, оно было сосредоточено в специализированном учебном заведении – Академии МВД КР и отражало ведомственную принадлежность системы исполнения наказаний. Академия МВД КР имени генерал-майора милиции Э.А. Алиева в последние десятилетия советской эпохи существовала за счет финансирования из средств республиканского бюджета. В этой академии существовал специальный факультет (факультет № 5), осуществлявший подготовку оперативных сотрудников УИС. Однако в связи с переходом УИС из структуры МВД КР в гражданское ведомство, факультет был реорганизован. После этого ответственной за подготовку сотрудников УИС в академии стала кафедра уголовно-исполнительной деятельности.

Анализ деятельности Академии МВД КР в сфере подготовки кадров для УИС позволил задаться вопросом о ее эффективности и результативности. Как показывают статистические данные, выпуск академии за десять лет (2000-2010 годы) по специальности «Оперативный сотрудник УИС» составил 118 человек. При этом в отдельные годы показатель численности выпускников был совершенно незначителен – 7 выпускников в 2008 году, 5 человек – в 2009 году. Сопоставив эти цифры с общим количеством сотрудников ГСИН Кыргызстана (более двух тысяч сотрудников), можно прийти к постановке проблемы о «коэффициенте полезной деятельности Академии», поскольку подобная численность состава ее слушателей совершенно

не коррелирует с показателями численности личного состава ГСИН. Кроме того, к сожалению, большинство выпускников данного ведомственного вуза сотрудниками ГСИН так и не становятся и количество (пусть даже и небольшое), вопреки законам диалектики, в качество так и не трансформируется.

Вызывает некоторое недоумение и штатная численность профессорско-преподавательского состава выпускающей кафедры академии. Так, в частности, на кафедре уголовно-исполнительной деятельности работают всего шесть штатных преподавателей, причем два из них в должности доцента. Только двое преподавателей кафедры имеют ученую степень кандидата юридических наук. Основной целью деятельности кафедры является подготовка и выпуск специалистов высшей квалификации в сфере оперативно-розыскной работы для ГСИН. Представляется однако, что сфера уголовно-исполнительной деятельности в общем объеме гораздо шире оперативно-розыскных мероприятий, которые в принципе (в соответствии с международными стандартами) не относятся к функциям уголовно-исполнительной системы. Это функции полицейские, имеющие субсидиарное значение для уголовного судопроизводства, ибо результаты оперативно-розыскных мероприятий (ОРМ) могут быть признаны доказательством по уголовному делу лишь после проверки и оценки их допустимости. Тем более, на наш взгляд, не вполне оправданно отождествлять с оперативными мероприятиями все богатство и многообразие функций уголовно-исполнительной деятельности, отражающих потребности ГСИН.

Результаты рабочих встреч эксперта проекта с руководством ГСИН и Академии МВД КР показывают, что существуют серьезные противоречия между «заказчиком» и «исполнителем» образовательных услуг по вопросу возмещения затрат за обучение будущих сотрудников УИС. Более того, у профессорско-преподавательского состава кафедры нет взаимодействия с органами и учреждениями УИС КР, они не разрабатывают новые учебные курсы и не осуществляют необходимое научное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности. К сожалению, следует отметить, что кафедра уголовно-исполнительной деятельности Академии МВД КР оказалась не в состоянии разработать модель специалиста уголовно-исполнительной системы, соответствующей рекомендациям международных стандартов, реалиям и культурно-историческим традициям уголовно-исполнительной системы Кыргызстана.

1.2. Действующий Учебный центр ГСИН КР

По-видимому, осознание того обстоятельства, что в условиях гуманизации уголовно-исполнительной политики кыргызского государства необходимы новые модели образовательной подготовки сотрудников УИС, не сводящиеся к одной лишь полицейской, оперативно-розыскной доминанте, стало решающим фактором в создании Учебного центра по подготовке и повышению квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы Кыргызской Республики. Этот Центр получил «право на существование» на основании приказа Министерства юстиции Кыргызстана от 24 июля 2003 года (№ 118). Учебный центр был создан в результате реализации проектов международных организаций по поддержке инициатив Правительства КР по реформированию уголовно-исполнительной системы.

Правовую основу его деятельности составило Положение «Об учебном центре по подготовке и повышению квалификации сотрудников УИС Департамента исполнения наказаний при Государственной службе исполнения наказаний при Правительстве Кыргызской Республики». В качестве задач Центра это Положение установило «... повышение качества подготовки обучающихся с учетом современных требований, новейших достижений науки и техники... совершенствования правового, нравственного, эстетического и физического воспитания слушателей, привития им высоких профессиональных качеств, дисциплинированности, исполнительности и моральной стойкости...». Иными словами, была закреплена «триада» задач образовательного процесса – обучение, воспитание и развитие личности сотрудника ГСИН.

В Положении также нашли отражение функции и правовой статус преподавателя и слушателей Центра (получателей образовательных услуг), правовой режим имущества Центра, порядок аттестации выпускников. Вместе с тем нельзя не отметить, что в соответствии с п. 7.2 данного Положения первыми источниками происхождения имущества Центра названы денежные средства «... безвозмездно передаваемые международными и неправительственными организациями». Следует отметить, что подобное финансирование, на которое практически повсеместно делают ставку при реализации гуманитарных инициатив в государствах Центральной Азии, как правило, «недолговечно», ибо донорская помощь грантодателей всегда ограничена временными рамками. Если уповать только на нее, то могут появиться новые предпосылки оказаться в ситуации, когда прекращение донорского финансирования автоматически повлечет прекращение деятельности «грантодателя», тот бесследно канет в лету и проект прекратит свое существование. На данное обстоятельство всегда следует обращать внимание при оценке эффективности перспективности тех или иных инновационных проектов. Обраще-

ние к статистическим данным, иллюстрирующим образовательную деятельность Центра, позволило нам увидеть следующее: в период с 2003 по 2004 гг. при финансовой поддержке фонда «Сорос – Кыргызстан» в Центре получили услуги профессиональной подготовки 175 сотрудников УИС. Больше всего среди них было сотрудников, осуществляющих воспитательную работу (19 чел.) и начальников отрядов (20 чел.). В 2005 году численность представителей пенитенциарной системы Кыргызстана, обучающихся в Центре, составила 114 человек. В 2007 году, когда Центру не оказывали финансовую поддержку зарубежные партнеры, количество слушателей заметно уменьшилось и составило всего 78 человек. Среди них были начальники медицинских служб исправительных учреждений (32 сотрудника) и младший медицинский персонал (29 человек). С апреля 2007 года в качестве донора-грантодателя рассматриваемой нами образовательной организации выступил Центр ОБСЕ в г. Бишкеке. Это положительно отразилось на численности слушателей Центра. Она возросла до 202 получателей услуг профессионального обучения. Контингент слушателей был весьма разнообразным: сотрудники оперативных отделов ИК, директора Центров программы «Атлантис», начальники отрядов, дежурные помощники начальников колоний (ДПНК), заместители начальников колоний по воспитательной работе. Увеличение численности обучаемых сотрудников национальной пенитенциарной системы Кыргызстана продолжилось и в 2008 году (при этом сохранилась практика финансовой помощи со стороны Центра ОБСЕ в Бишкеке). Количество лиц, прошедших курсы профессиональной подготовки, в этот период составило 245 сотрудников ГСИН. Среди них наиболее представительной группой оказались инспектора уголовно-исполнительных инспекций (38 человек). В 2009 году был обучен 271 сотрудник уголовно-исполнительной системы, в том числе 26 психологов исправительных учреждений. За период с марта по май 2010 года свою квалификацию смогли повысить 66 сотрудников ГСИН, среди которых основную часть обучающихся составили «вновь принятые сотрудники» (19 человек) и работники психологической службы пенитенциарных учреждений (13 человек). Некоторое снижение численности слушателей Центра, по-видимому, можно объяснить драматическими событиями, произошедшими в Кыргызстане в первой половине 2010 года, и сосредоточением в это время сотрудников ГСИН на режимных объектах для поддержания правопорядка. Заслуживает внимания учебно-тематический план Центра. В перечне дисциплин, предлагаемых для изучения слушателями, имеются ресурсы по новым направлениям: пенитенциарной психологии (2 часа), личности преступника и причинам преступного поведения (2 часа), конфликтологии (8 часов), планированию управления системой форм и методов воспитательного воздействия

на осужденных (4 часа), социальной работы с осужденными (6 часов), уголовному праву (8 часов), уголовно-исполнительному праву (8 часов), уголовно-процессуальному праву (8 часов), безопасности деятельности исправительных учреждений (6 часов), по правовому регулированию исполнения наказаний в виде лишения свободы в отношении несовершеннолетних (4 часа), альтернативам лишению свободы в законодательстве КР (4 часа). Значительная часть данных специальных курсов в тематическом контексте, несомненно, актуальна и оправданна (например, альтернативы лишению свободы, права человека, предупреждение коррупции, международные стандарты обращения с заключенными, безопасность деятельности исправительных учреждений и т.п.). Отдельные темы специальных курсов, на наш взгляд, нуждаются в некотором уточнении. Например, «Использование данных о психологии личности в работе с осужденными» или «Режим секретности». Однако даже элементарное сравнение показывает, насколько эффективна деятельность Учебного центра по подготовке и повышению кадров сотрудников ГСИН, сколь выгодно она отличается от практики Академии МВД КР. В то же время не может не вызывать тревоги тот факт, что многие годы на развитие учебного центра государство практически не выделяло финансовых средств. Вполне очевидно, что когда нет возможности получать необходимые инвестиции, это сразу же негативно сказывается и на организационно-методических возможностях обучения персонала УИС. В нашем случае этот факт подтверждает динамику изменения численности слушателей Учебного центра, значительно уменьшившейся в ситуациях, когда финансирование со стороны грантодателя было временно прекращено. Поэтому есть все основания опасаться, что в случае ухода доноров, предоставляющих гранты, Учебный центр ожидают значительные трудности организационного, технического и финансового характера. В связи с этим можно предположить, что в КР целесообразно уходить от сложившейся в советский период развития «колониальной» модели уголовно-исполнительной системы, ведомственной подготовки ее кадров через специализированные вузы (академию, институты и т.п.). Милитаризованные традиции, сохранившиеся в этих вузах, продолжавших делать основной упор на военизованную подготовку курсантов и слушателей, которые должны «находиться на переднем плане борьбы с преступностью», вполне соответствующие пенитенциарной практике советской эпохи, уже не «вписываются» в рамки современной, пусть даже и «колониальной», модели исполнения наказаний. Их существование отзывается тяжелой и неоправданной нагрузкой на бюджет государств Центрально-азиатского региона, решающих сложные проблемы социально-экономического развития и преодолевающих кризисные явления политического характера.

ГЛАВА

2

**ИННОВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ,
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УИС КР**

ГЛАВА 2 ИННОВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УИС КР

Учебный центр при ГСИН КР выступил своего рода альтернативной формой подготовки специалистов УИС КР. В этой связи его деятельность заслуживает несомненного внимания, так как свидетельствует о попытке разнообразного подхода к профессиональной подготовке кадрового состава пенитенциарной системы Кыргызстана. Однако нельзя не отметить то обстоятельство, что множество программ обучения, действующих в Учебном центре, отсутствие единой методологической основы образовательного процесса свидетельствуют о некоторой хаотичности и бессистемности работы. Учебный центр, как исполнитель услуг профессиональной подготовки и профессионального образования, так же, как и Академия МВД КР, не определился с перечнем задач своей деятельности, которые должны быть увязаны с ее целеполаганием. На наш взгляд, в действующем Учебном центре отсутствует квалификационная модель специалиста национальной уголовно-исполнительной системы КР, не имеется ясного видения того, какие именно специалисты необходимы пенитенциарной системе страны. Это в свою очередь ведет к неэффективным действиям, предполагающим значительное расходование человеческих и материальных ресурсов без достижения ощутимого результата. Чрезмерное упование на зарубежных инвесторов, на грантовые и финансовые потоки, отсутствие продуманной стратегии деятельности, учитывающей социально-экономический, культурный и психологический контекст современного Кыргызстана, не позволяют говорить об успешности решения проблем пенитенциарного профессионального образования данным Учебным центром. В связи с этим представляется, что одним из первых шагов в концептуальном определении перспектив развития УИС КР должна стать разработка квалификационной модели специалиста УИС, утвержденной Правительством КР. Полагаем, что эта модель может быть многоуровневой, дифференцированной и адаптированной к социально-экономическим возможностям государства. В ней следует отразить примерный суммарный набор знаний, умений, навыков, компетенций сотрудников УИС, критерии оценки эффективности его труда, требования к личности сотрудника не только со стороны государства, но и со стороны гражданского общества. Определившись с названной моделью, содержащей ответ на вопрос, какой именно сотрудник УИС необходим Кыргызстану, можно будет формировать алгоритм его профессиональной подготовки. Учитывая национальные и культурно-исторические традиции народа Кыргызстана, проявляющиеся в коллективистском менталитете, в свободолобии, уважении к старшим, взаимной ответственности и солидарности в квалификационной модели специалиста и алгоритме по его подготовке следует отразить связь с институциональными и неинституциональными субъектами гражданского общества (советами старейшин, институтами семьи, органами управления местных сельских поселений

– аилов). Также следует учесть ресурсы ментальности и культурных ценностей, соединяющих историческое прошлое, настоящее и будущее страны. Полагаем, что в пенитенциарной системе КР в ближайшее десятилетие будут востребованы, прежде всего, специалисты, являющиеся социальными работниками; специалисты по религиозной и этнической психологии, умеющие работать со старейшинами, членами больших семей, мусульманским и православным духовенством; психологи; ювенальные педагоги, позволяющие уйти от порочной модели «тюремщика» и не впасть при этом в пенитенциарный идеализм, обусловленный упованием на возможность немедленной реализации всех международных стандартов. Увы, ни Академия МВД КР, ни действующий Учебный центр ГСИН на решение подобных задач не ориентированы и, чтобы преодолеть сложившуюся ситуацию, нужны усилия по реорганизации существующих образовательных структур, предусматривающие обновление Учебного центра, совершенствование состава и содержания учебных программ.

Следует отметить, что в плане перспективного развития кадрового потенциала УИС Кыргызстана важное значение имеют организационно-технические ресурсы профессиональной подготовки сотрудников УИС. Так, в частности, при содействии Центра ОБСЕ в Бишкеке в текущем году было отремонтировано и оборудовано помещение бывшей воинской части (общая площадь 700 кв. метров), которое, несомненно, можно использовать для проведения учебных занятий, организации комнат релаксации сотрудников, хранения учебной литературы, открытия компьютерных классов. Однако без продуманной стратегии это или какое-либо другое помещение будет бесхозным и непригодным для учебной деятельности. Примеров тому можно увидеть немало на постсоветском пространстве, поэтому руководству ГСИН нужно максимально использовать имеющийся исходный материал (помещения, средства связи, транспорт, оргтехнику) для решения перспективных задач по созданию условий, необходимых для обеспечения учебного процесса. Другой немаловажный аспект развития УИС связан с деятельностью преподавателей, занимающихся обучением его сотрудников. Приходится отметить весьма нелицеприятный факт, что в государствах СНГ, в том числе и в Кыргызстане, создали множество способов и процедур оценки качества функционирования образовательных организаций (лицензирование, аттестация, аккредитация и т.п.). В России, например, придают большое значение саморегулированным организациям как независимым субъектам оценки качества. Однако нигде не удалось разработать эффективную систему обеспечения и оценки качества труда преподавательского состава. Но в полной мере становится очевидным, что важнейшей фигурой, от которой зависит мотивация обучаемых к усвоению новых знаний, их стиму-

лирование на этом сложном пути является личность преподавателя. Поэтому предполагаем, что приоритетным направлением стратегии УИС КР должно быть привлечение наукоемких гуманитарных ресурсов и, прежде всего, высококвалифицированных, восприимчивых к передаче профессионального опыта педагогов. На начальном этапе ими могут стать практические работники УИС, обладающие педагогическими способностями, профессиональным опытом и разделяющие ценности гуманизации УИС. В перспективе при решающей роли ГСИН, преподавателям, отобранным на конкурсной основе, при содействии зарубежных партнеров, НПО и высших учебных заведений КР можно обеспечивать подготовку тренеров, которые могли заниматься обучением персонала УИС, используя при этом инновационные методы. Очевидно, что и руководителя реформированного Учебного центра, так же как и его преподавательский состав, нужно отбирать по конкурсу, обеспечивать достойной заработной платой на уровне бюджетных ставок начальников исправительных учреждений и управлений ГСИН КР, создавать соответствующие условия для повседневной продуктивной работы (административная поддержка со стороны руководства ГСИН КР, аудиторный фонд, служебные помещения, техническое оснащение учебного процесса, расходные материалы, финансовые средства).

Помимо этого следует учитывать специфику исправительных учреждений КР, которые «снаружи» охраняются военнослужащими Департамента охраны и конвоирования ГСИН, а «изнутри» контролируются сотрудниками Департамента исполнения наказаний, у которых иная специфика деятельности и иные профессиональные задачи. В связи с этим полагаем, что в образовательной подготовке данных категорий сотрудников УИС необходимо соблюдать дифференцированный, методологический подход. По-видимому, для лиц, выполняющих служебные функции в Департаменте охраны и конвоирования, нужны собственные служебные программы, в которых наряду с физической подготовкой следует предусмотреть меры обучения психологическим основам безопасного поведения, тактике переговорного процесса, методам реагирования на экстремальные ситуации, которые могут возникнуть в исправительном учреждении. Дифференцированы должны быть образовательные программы для сотрудников Департамента исполнения наказаний. В них основной акцент необходимо сделать на профессиональную подготовку в сфере современного эффективного управления (менеджмент в уголовно-исполнительной системе). Следует отметить, что в последние годы в Кыргызстане, как и в других государствах Центральной Азии, усилия гражданского общества по гуманизации УИС были сосредоточены на освоении теории и практики прав человека, обучении международным стандартам уголовного

правосудия. Несомненно, это важно. Однако из поля зрения реформаторов и практиков-организаторов образовательных программ (тренеров) фактически выпала задача подготовки управленческого звена новой формации в национальных уголовно-исполнительных системах. Вместе с тем без качественного менеджмента пенитенциарного учреждения невозможно не только их развитие, но и даже выживание в современных условиях. Кроме того, признать аксиоматичным постулат о том, что именно эффективное, научно обоснованное и практикоориентированное управление пенитенциарными учреждениями может максимально обеспечить безопасность и права человека в местах принудительной изоляции личности от общества. Поэтому в образовательных программах Учебного центра особое место должны занимать технологии обучения основам менеджмента, стратегическому планированию и пенитенциарному делу, адаптированные к условиям Кыргызстана.

Наряду с этим сотрудников УИС необходимо обучить методике оказания первой доврачебной, психологической, социально-педагогической помощи осужденным, находящимся в сложных ситуациях; способам предупреждения суицида среди заключенных; дисциплинам, воспитывающим толерантное отношение к представителям других религий; формам и методам разрешения правовых, межличностных конфликтов в пенитенциарных учреждениях; навыкам правового воспитания осужденных. Иными словами Учебный центр должен помогать формированию специалистов – менеджера, психолога, педагога, социального работника, способных на профессиональном уровне и на основе уважения человеческого достоинства осужденных выполнять свои служебные функции. Полагаем, что образовательные программы Учебного центра необходимо регулярно направлять на независимую экспертизу для их последующего совершенствования. Это позволит в течение ближайшего периода повысить качество образования и профессиональной подготовки сотрудников УИС и в конечном итоге модернизировать национальную пенитенциарную систему Кыргызстана, обеспечить ее равноправный партнерский диалог с гражданским обществом страны.

Данные обстоятельства необходимо отразить в национальной Программе реформирования и развития УИС. В ней следует обозначить такие меры, как техническое оснащение учебного образовательного центра УИС с использованием имеющихся ресурсных возможностей, дифференцированное обучение охранного персонала, медицинских работников и сотрудников Департамента исполнения наказаний; практикоориентированное обучение, связанное с навыками применения социально-педагогических технологий; содружество с основными религиозными конфессиями и другими институтами гражданского

общества Кыргызстана с опорой на ее национальные неинституциональные ресурсы; обучение новым знаниям и навыкам в деле пенитенциарного менеджмента; стимулирование сотрудников к образованию и самообразованию. Представляется, что подобное образование должно стать существенным фактором кыргызстанского патриотизма, гражданственности и социальной ответственности, а также решающим условием карьерного и профессионального роста специалиста УИС. Реализация подобных направлений обеспечит не только постепенное решение актуальных проблем уголовно-исполнительной системы КР, но и позволит ей совершить инновационный прорыв в будущее в рамках цивилизационного гуманитарного взаимодействия с гражданским обществом КР.

В связи с этим возникает вопрос об использовании новых форм обучения, в том числе известных в мировой практике. Так, в частности, представляется оправданным полагать, что основной парадигмой профессиональной подготовки сотрудников ГСИН КР должно стать гражданское университетское образование. В Кыргызстане, очевидно, «ресурсы» образовательной подготовки кадров для УИС могли бы обеспечить Кыргызский национальный университет имени Жусупа Баласагына и Кыргызско-Российский Славянский университет имени Бориса Ельцина. Они обладают соответствующим учебно-методическим потенциалом, высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом. Полагаем, что и на юридическом факультете, и на факультете психологии названных высших учебных заведений целесообразно открыть специализации примерно следующих наименований: юриспруденция сферы исполнения наказаний альтернативных мер, пенальная юриспруденция, пенитенциарная психология, социальная работа в системе исполнения наказаний, пенитенциарная психология, девиантология и социальная работа. Можно с уверенностью говорить о перспективности пути подготовки специалистов «узкого» профиля, сочетающего классическое университетское образование с определенной социальной деятельностью. Специалисты будут более востребованы работодателями и начнут восприниматься ими не как «хорошие люди с высшим образованием», а как специалисты, способные творчески и профессионально решать определенные задачи. Да и вузы, использующие инновационный потенциал новых специализаций, окажутся более конкурентоспособными на мировом и национальном рынке услуг высшего профессионального образования. Преимущество гражданского образования заключается в том, что оно основывается на приоритете свободы личности, а не на ее подавлении, имеет меньше рисков стигматизации и профессиональной деформации ценностных ориентиров будущих специалистов (юристов, психологов, социальных работников). Кроме

того, оно позволяет более широко и объективно воспринимать окружающий мир во всех его «красках» и многообразии.

Рабочая встреча эксперта проекта с одним из руководителей Кыргызского национального университета позволила судить о готовности одного из ведущих вузов страны поддержать инициативы Правительства КР в процессе гуманизации уголовной политики и реформирования уголовно-исполнительной системы республики, в том числе в сфере подготовки кадров для вышеуказанной службы.

Однако университетское образование на сегодня, увы, доступно не всем. Так что же, неужели сначала нужно «до основания разрушить старую систему пенитенциарной подготовки и на ее месте создавать новую»? В истории наших стран разрушений было предостаточно. Мы говорим о создании нового качества, если конечно, желаем видеть цивилизованную и безопасную для человека и общества мобильную и высокопрофессиональную пенитенциарную систему, способную по-настоящему ресоциализировать осужденных, а не «поставлять» обществу моральных деградантов, усвоивших «традиции» пространства аномии и социального аутсайдерства. В рассматриваемом контексте неизбежен вопрос о том, каким должно быть образование сотрудника уголовно-исполнительной системы. В одном из международных стандартов ООН – Кодексе поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка – устанавливается, что «...правительства и правоохранительные органы осуществляют отбор всех должностных лиц по поддержанию правопорядка с помощью надлежащих процедур, которые обеспечивают наличие у отобранных кандидатов соответствующих моральных, психологических и физических качеств, требующихся для эффективного исполнения должностных обязанностей и получения непрерывной и тщательной профессиональной подготовки. Также необходимо проведение периодических проверок соответствия пригодности должностных лиц к выполнению возложенных обязанностей» (ст. 18 Кодекса).

Следовательно, профессиональная подготовка персонала УИС должна быть непрерывной, постоянной, сопровождающей человека в течение всей его кадровой деятельности в УИС. Кроме того, она основывается на развитии моральных, психологических качеств личности, способности усваивать духовные ценности и социальный опыт и имплементировать их в повседневную пенитенциарную практику. Следует согласиться с норвежским исследователем В.М. Хансенем, что работа сотрудников УИС «...является самой трудной из существующих. Сотрудник исправительного учреждения – это часть правовой системы, но он также играет роль помощника и должен участвовать в процессе реабилитации...».¹ Иными словами, сотрудник пенитенциарной

1 Хансен В. М. «Подготовка тюремного персонала». Руководство по обучению сотрудников исправительных учреждений. Варшава, 2000. – с. 206.

системы (в Норвегии, Казахстане и Кыргызстане или любом другом государстве мира) должен иметь знания и быть компетентным в области «реабилитации» заключенных. Ему необходимо знать, как помочь этим людям вернуться в общество, восстановить доверие окружающих, принять соответствующие нормы как важнейшую часть собственного бытия. На пути реализации этих знаний и компетенции неизбежно возникают «тернии» в виде непредсказуемого, девиантного поведения осужденных (риск девиации увеличивается под влиянием плохих условий содержания в пенитенциарных учреждениях), значительно меньшей численности персонала по отношению к численности заключенных (в Кыргызстане, например, на 10 тыс. заключенных приходится примерно 2 тыс. сотрудников ГСИН, то есть соотношение примерно 5 к 1 и явно не в пользу представителей пенитенциарной системы). Кроме того, весьма мало ресурсов в виде «человеческого капитала» и иных возможностей, которые могли бы использовать сотрудники, оказывая воспитательное воздействие на осужденных. Далеко не всегда самим сотрудникам ясны цели и задачи их работы (то ли «контроль за осужденными», то ли «профилактика преступлений», то ли «перевоспитание заключенных»). Затем, «перевоспитание» и «контроль» могут пониматься совершенно по-разному и, соответственно, по-разному истолковываться. Одновременно возникает проблема персональной, субъективной оценки «тюремных» правил, связанная с их произвольным толкованием, в результате которого появляется «почва» для конфликтных ситуаций. И, наконец, существенным фактором профессиональной деформации сотрудника УИС выступает низкая оценка (самооценка) результативности его труда. К сожалению, с «клеймом» подобной оценки сталкиваются многие сотрудники.

Помимо этого позволим себе систематизировать недостатки в обучении сотрудников пенитенциарной системы, имеющие место в Кыргызстане и в других постсоветских государствах:

- «ведомственный», преимущественно милитаризованный характер профессиональной подготовки УИС, оторванный от реальных потребностей и современного состояния пенитенциарной системы;
- преимущественно «широкий», универсальный подход к обучению персонала УИС без достаточного учета «узких» мест служебной деятельности сотрудников, ее профиля;
- чрезмерная «теоретизированность» подготовки, когда забывается, что без знания концепции Марра или древнехеттской клинописи прожить можно, а без умения ориентироваться по компасу – гораздо сложнее. Практическая составляющая в обучении персонала УИС, увы, невелика;

- слишком низкая временная продолжительность большинства образовательных программ повышения квалификации для персонала УИС. Вряд ли, например, возможно за два часа лекционных занятий научить прогнозированию посткриминального поведения личности осужденного или преподать основы обеспечения безопасности в пенитенциарном учреждении. В этой связи, возможно, следует учесть опыт России, где существуют курсы повышения квалификации для различных специальностей продолжительностью 72 часа с выдачей свидетельства государственного образца, подтверждающего получение образовательных услуг;
- «остаточный» подход к ценностям прав человека, их релятивистское понимание по отношению к осужденным;
- недостаточно высокий профессионализм «исполнителей» образовательных услуг. Преподаватели мало знакомят с практической стороной бытия системы исполнения наказаний или не владеют новейшими достижениями наук криминального, пенитенциарного цикла. Это ведет к низкому качеству обучения или к положению, когда сотрудников УИС не учат тому, что им необходимо в первую очередь. Их, в частности, не обучают методам, при помощи которых можно проводить профилактику самоубийства осужденных, многие из которых, особенно впервые оказавшиеся в исправительной колонии, находятся под угрозой формирования суицидального поведения. Не учат, как предупреждать виктимизацию осужденных и обеспечивать психологическую защиту тем из них, кто наиболее подвержен «попаданию» в виктимные ситуации. Не получают сотрудники знаний в сфере противодействия религиозному экстремизму, их не обучают умению вести диалог с его «проповедниками» и путем убеждения нейтрализовать их влияние на других осужденных. По существу сотрудникам не объясняют, как наиболее корректно провести беседу с осужденным, пробудить в нем мотивации на антидевиантный характер поведения. Перечисленные психологические ситуации требуют для своего разрешения надлежащих представлений и коммуникаций практического содержания, которые сотрудники часто вынуждены «осваивать» самостоятельно, без участия педагогов и наставников.

Данные проблемы следует преодолевать еще в ходе образовательного процесса. По-видимому, обучение персонала ГСИН нельзя сводить только к организации соответствующей учебно-воспитательной деятельности в университетах. Необходимо функционирование специальных исследовательских, учебных центров, оказывающих сотрудникам услуги профессиональной подготовки, однако со значительной

корректировкой направленности и содержания их образовательных программ.

Представляет определенный интерес то обстоятельство, как подходят к организации обучения в отдельных зарубежных государствах. Так, в Норвегии обучение сотрудников исправительных учреждений продолжается два года и состоит из трех этапов. В течение первого этапа изучаются функции тюремной службы, ее нормативно-правовое обеспечение. Затем происходит углубление и расширение опыта, накопленного в период обучения, объединение практического опыта с теорией.² В то же время наряду с продолжительным обучением в Норвегии практикуются и краткосрочные учебные курсы, которые «...организованы в соответствии с анализом потребностей, подготовленным специальным воспитательным штатом, а также сотрудниками Учебного центра исправительных учреждений».³ Каким же видится образовательный процесс для персонала УИС в Кыргызстане? Полагаем, что схематично его можно разделить на три этапа, среди которых:

- «базовый» (начальный) курс продолжительностью от 1-го до 6-ти месяцев. В процессе его прохождения сотрудники должны получить необходимый минимум знаний и опыта в сфере пенитенциарного дела и исполнения альтернативных наказаний, навыков межличностного взаимодействия с «контингентом» заключенных;
- «продвинутый» (средний) курс по продолжительности аналогичен предыдущему. В его рамках слушатели получали бы информацию о социально правовых, психолого-педагогических аспектах исправления осужденных, особенностях применения к ним различных ресоциализирующих программ предупреждения насилия, сексуальных патологий, обеспечения безопасности осужденных;
- «углубленный» (завершающий) курс, рассчитанный на профессиональную переподготовку высшего управленческого звена (менеджмента) исправительных учреждений и уголовно-исполнительных инспекций. Этот курс должен включать в себя дисциплины, касающиеся организации управления коллективом осужденных и персонала исправительных учреждений, предупреждения религиозного радикализма и экстремизма, обеспечения прав осужденных, организации социальной работы в исправительных колониях.

2 Хансен В. М. «Подготовка тюремного персонала». Руководство по обучению сотрудников исправительных учреждений. Варшава, 2000. – с. 207.

3 Там же, с. 207.

Полагаем, что для прохождения «продвинутого» и «углубленного» курса повышения квалификации требуется наличие высшего образования сотрудника. Что касается «базового» курса, то для его освоения достаточно иметь среднее специальное образование. Однако на любом из этих уровней лейтмотивом обучения должна выступать идея того, что сотрудник УИС представляет собой наиболее важную фигуру в деле подготовки осужденных к будущей жизни на свободе.

Помимо этого следует учитывать важность сочетания обучения и воспитания сотрудника ГСИН Кыргызстана с его самообразованием, то есть с непрерывной самостоятельной, социально активной деятельностью сотрудника по усвоению знаний, приобретения опыта и усвоения методов совершенствования технологии решения профессиональных задач. Представляется весьма разумным, чтобы в каждом учреждении ГСИН у его сотрудников была возможность выбора конкретных образовательных программ в зависимости от их потребностей и интересов. Например, должны быть обучающие программы примерно по таким дисциплинам, как «Методы лечения туберкулеза», «Методы профилактики и лечения сосудистых заболеваний», «Пениitenciарная виктимология», «Символика и атрибутика осужденных в местах лишения свободы», «Психология осужденных женщин», «Ювенальная пенология», «Организация социальной работы с осужденными», «Психологическая помощь осужденным в условиях исправительного учреждения», «Общественное воздействие на осужденных» и т.п. Следует отметить, что подобный перечень является примерным и может быть расширен с учетом реалий конкретного пенитенциарного учреждения, уровня образованности сотрудника, желающего повысить свою квалификацию. Исходя из этого и определены принципы обучения, которые могут стать основой для работы сотрудников ГСИН в Кыргызстане:

- научно-методической обоснованности и доступности образовательных услуг;
- практической ориентированности обучения на проблемы УИС, гражданского общества и государства;
- гуманитарной насыщенности содержания образовательных программ;
- уважения прав и свобод обучаемых;
- использование инновационных технологий обучения, предусматривающие «включение» в учебный процесс дистанционных образовательных моделей.

Очевидно, что в условиях пенитенциарной системы современного Кыргызстана весьма сложно изыскать ресурсы на создание различных

учебных центров и поддержание их функционирования в сфере оказания образовательных услуг сотрудникам УИС. Выход из положения может быть найден посредством использования дистанционного обучения, которое в настоящее время оправдано рассматривать как особую модель трансляции образовательных услуг. Для ее обеспечения достаточно оснастить Учебный центр компьютерами, подключенными к сети Internet, создать возможности для проведения видеолекций, которые будут читать известные ученые и практические работники. Это будет в значительной степени менее затратно, чем держать под «замком» действующего Учебного центра в Кыргызстане методическую и психолого-правовую литературу, практически недоступную слушателям – сотрудникам ГСИН.

Таким образом, в Кыргызстане сложилась ситуация поиска новых форм и методов обучения персонала сотрудников УИС. Она обусловлена следующими обстоятельствами:

- прежняя система образовательной подготовки, олицетворяемая упомянутой ранее Академией МВД КР, полностью себя дискредитировала. Сохранив ее, есть риск прийти к полной профессиональной непригодности системы исполнения наказаний. Такая система словно «дар данайцев» для пенитенциарного образования в Кыргызстане. В дополнение к мизерному количеству выпускников Академии появляется еще и нежелание большинства из них связывать профессиональную судьбу с УИС;
- существующий Учебный центр с набором разнообразных дисциплин, с лежащей «мертвым грузом» учебно-методической литературой, с оторванностью изучаемых предметов от практических нужд уголовно-исполнительной системы также не способен решать универсальные задачи профессиональной подготовки персонала УИС. Бесперспективен расчет администрации данного Центра на то, что основным источником финансирования данной структуры будут являться зарубежные фонды-грантодатели. Такой путь следует признать бесперспективным, иначе достойным венцом всех «реформ» станет возврат в 90-е годы XX века, когда все развитие зависело только от зарубежной финансовой помощи.

Следовательно, старая модель образования, не соответствующая актуальным потребностям кыргызского общества и государства, сегодня себя изжила. Поэтому нами предлагается иная форма оказания образовательных услуг сотрудниками ГСИН, сочетающая обучение на основе трех базовых курсов и самообразования сотрудников. Позволим себя утверждать, что новый Учебный центр по обучению может быть размещен на территории Департамента охраны и конвоирова-

ния ГСИН. Используя данные компоненты, можно в будущем обеспечить беззатратную начальную траекторию развития пенитенциарного образования в Кыргызстане. Она может включать в себя не только Учебные центры, но и другие организационно-правовые формы: экспериментальные образовательные площадки, консультационные центры, автономные некоммерческие организации, фонды содействия получению образования сотрудниками пенитенциарной системы. Как отмечалось нами ранее, весьма оправдана технология дистанционного обучения, которая требует технических условий, а обслуживать ее сможет консультант-помощник, передающий через Internet выполненные слушателями учебные задания и оказывающий помощь в организации обучения с использованием компьютера. Иными словами, мы представляем ближайшую перспективу пенитенциарного образования в КР как вариант «растущего ядра», начинающегося с Учебного центра и продолжающегося до создания Национального центра исследования проблем уголовно-исполнительной системы. Представляется, что это «растущее ядро» включает в себя разноуровневые учебные программы, а также программу самообразования. Фактором успеха названной схемы может выступать менталитет кыргызского народа, его духовные, культурно-исторические ценности. С опорой на традиции кыргызской ментальности допустимо разработать и внедрить тематические спецкурсы, например, по организации медиации, теории и практики ресоциализации осужденных.

В новой модели пенитенциарного образования в КР, на наш взгляд, не должно иметь место обучение сотрудников оперативно-розыскной деятельности. Подобная формулировка по-прежнему ориентирует «ресурсы граждан», может дискредитировать все обучение пенитенциарных специалистов. Представляется, что дискретная функция осуществления оперативно-розыскных мероприятий не регулируется нормами уголовно-исполнительного права и не должна относиться к компетенции ГСИН (так же, как это не имеет места в уголовно-исполнительной системе любой страны мира). Эта функция является в «чистом» виде полицейской, и при ее осуществлении структурными подразделениями УИС рождается недоверие и дополнительная отчужденность между заключенными и персоналом системы исполнения наказаний, что в свою очередь провоцирует напряженность и конфликты между ними. Поэтому преподавание оперативно-розыскной деятельности следует убрать из учебных планов для сотрудников УИС, поскольку ее сотрудник – «социальный работник» и к ОРМ никакого отношения не имеет.

Следует сознавать, что на начальном этапе реформирования образовательной и профессиональной подготовки сотрудников ГСИН возможно возникновение определенных трудностей. В частности,

весьма сложно будет привлечь к содействию в осуществлении такой подготовки национальные высшие учебные заведения. В странах Запада университеты выполняют миссию обучения тюремного персонала высшей квалификации, однако в Кыргызстане (да и в других странах СНГ) вузы озабочены выживанием, привлечением абитуриентов, сохранением обучаемого «контингента». Представляется, что большинство из них на данный момент не могут играть ключевую роль в формировании в менталитете общества ценностей прав и свобод человека, социальной справедливости и солидарности, гуманизма. Однако это не значит, что университеты и другие высшие учебные заведения региона Центральной Азии не должны стремиться к позитивным изменениям, либо граждане получили мотив непрерывного совершенствования интеллекта и духовного роста, созидającego общественного блага.

Представляется также важным, что, при организации учебного процесса для сотрудников ГСИН, следует учитывать социально-экономическую и культурно-ментальную специфику Кыргызстана и в связи с этим необходимо принимать во внимание следующие обстоятельства:

- наличие в пенитенциарных учреждениях почти 10 тыс. заключенных, содержащихся в плохих, антисанитарных условиях, что генерирует жестокость и агрессию, создавая опасность для сотрудников ГСИН. Поэтому вопрос обеспечения безопасности в пенитенциарных учреждениях республики следует признать плачевным;
- часть заключенных в Кыргызстане – жители сельских районов, и едва ли у них есть шансы после отбытия наказания трудоустроиться в городской местности. Однако значительная часть этих лиц все равно пополняет маргинальные слои городского населения, способствуя его дальнейшей криминализации. Следовательно, в процессе осуществления ресоциализации осужденных нужно ориентироваться на их возможность постпенитенциарной адаптации в селе (с учетом имеющихся профессии, квалификации, поддержки семьи) или обучение осужденных простейшим видам торговли, ремесла, рабочих специальностей. При этом необходим сотрудник ГСИН, который сможет объяснить осужденным, для чего им нужна, например, специальность слесаря, пекаря, разнорабочего и т.п.
- во многих регионах Кыргызстана существует реальная угроза возникновения напряженности на религиозной почве. В связи с этим, для воспитательного воздействия на осужденных особенно важно «вооружить» сотрудников ГСИН хотя бы минимальны-

ми знаниями о мировых религиях, об особенностях ваххабизма и мерах его профилактики. Но для этого сотрудников ГСИН необходимо обучить, передав им необходимые знания и опыт через трансляцию услуг профессионального образования и повышения квалификации;

- исходя из значимости для кыргызского населения ценностей коллективизма, рода, семьи, следует проводить обучение сотрудников ГСИН технологиям социальной работы с родственниками осужденных, чтобы можно было решать проблемы восстановления отношений между близкими людьми, воссоединения семей;
- коллективистский, преимущественно аграрный уклад жизнедеятельности кыргызского населения способствует внедрению в правоприменительную практику медиации как средства разрешения девиантного (криминального) конфликта через примирительные процедуры. Следовательно, в образовательных программах «высших» (продвинутых) курсов вполне обоснованно нужно предусмотреть обучение практике медиации (нужно подчеркнуть, что в сложившихся реалиях КР это исключительно сложная задача).

Исходя из изложенного, можно привести примерный перечень элементов учебных дисциплин, которые, на наш взгляд, было бы целесообразно рекомендовать для включения в учебный план подготовки сотрудников ГСИН КР:

- меры обеспечения безопасности в исправительных учреждениях: предупреждение суицидов, превенция побегов заключенных, переговоры при захвате заложников, предупреждение религиозного экстремизма, психология религиозного экстремизма, профилактика сексуального насилия среди осужденных, самозащита сотрудников ГСИН, профилактика насилия и беспорядков в учреждениях;
- нормативно-правовые акты: Конституция КР и отдельные международные стандарты прав человека, положения уголовно-исполнительного кодекса о статусе заключенных, Правила внутреннего распорядка ИУ;
- ресоциализация осужденных: разработка программы ресоциализации осужденных; профессиональная подготовка осужденных в исправительных учреждениях; содействие трудоустройству заключенных; программа восстановления семейных отношений; программа подготовки осужденных к жизненной деятельности в условиях города; теория и практика медиации;
- функция всего учреждения: роль сотрудников; этика служебных

отношений и взаимоотношений с заключенными; коммуникации в исправительных учреждениях; «колонийское» сообщество в пенитенциарных учреждениях КР;

- права заключенных: ВИЧ-инфицированные; страдающие туберкулезом, заболеваниями сердечно-сосудистой системы; одиночные заключенные; осужденные – религиозные сектанты; матери малолетних детей; несовершеннолетние осужденные.

Полагаем, что вполне оправданно учитывать упомянутые элементы при разработке тематических курсов по обучению сотрудников ГСИН. В конечном итоге путем кропотливого труда и творческих усилий станет возможным наладить подготовку квалифицированных, этически и профессионально развитых кадров для ГСИН КР, деятельность которых будет базироваться на таких актуальных показателях, как:

- преимущественное обеспечение финансового и организационно-технического характера со стороны государства;
- практическая направленность на удовлетворение потребностей общества в ресоциализации осужденных;
- учет ментальности и культурно-исторических традиций населения в ресоциализации осужденных;
- дифференциация видов и содержания учебных курсов и дисциплин для сотрудников УИС;
- непрерывность и многоуровневый характер образования персонала УИС;
- формирование парадигмы социальной работы в содержании профессиональной деятельности УИС;
- открытость образования сотрудников ГСИН для контроля субъектами гражданского общества;
- демилитаризация образования и профессиональной подготовки сотрудников ГСИН.

Подводя итог изложенному, позволим себе отметить, что учет названных показателей значим не только для уголовно-исполнительной системы КР, но и для реформирования данной системы в других государствах региона Центральной Азии: Таджикистана, Казахстана, да и для достаточно закрытых в плане реформирования Узбекистана и Туркменистана. Необходимо отметить, что будущее каждого государства зависит от состояния «человеческого капитала» всего гражданского общества. Чтобы он приумножался, нужны социальные и иные инвестиции государства, заинтересованного в свободе общества и его защищенности от криминализации и потери социальной сплоченности.

ГЛАВА

3

**РЕКОМЕНДАЦИИ И
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО,
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО,
ГУМАНИТАРНОГО РЕСУРСА
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО, ГУМАНИТАРНОГО РЕСУРСА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Полагаем оправданным сформулировать следующие предложения по совершенствованию образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС КР:

- Рекомендовать ГСИН КР разработать квалификационную модель специалиста уголовно-исполнительной системы, которую следует включить в Национальную Программу развития уголовно-исполнительной системы КР. Для проведения этой работы (при необходимости) можно привлечь зарубежных экспертов;
- Закрепить в Национальной программе развития УИС КР приоритеты на практикоориентированное обучение сотрудников и специалистов УИС, учитывающие рекомендации и нормы международных стандартов в сфере уголовного правосудия, национальные, культурно-исторические и ментальные традиции, имеющие экономические возможности для реализации в КР;
- Обеспечить образовательную и профессиональную подготовку специалистов УИС на дифференцированной, многоуровневой профессиональной основе, включающей разные базовые уровни подготовки и самостоятельные модели обучения сотрудников Департамента исполнения наказаний и Департамента охраны и конвоирования;
- Осуществлять образовательную и профессиональную подготовку сотрудников УИС на базе Учебного центра ГСИН, обеспечив ее системность, сбалансированность, практическую обусловленность современными потребностями уголовно-исполнительной системы;
- Организовать привлечение в Учебный центр лучших преподавателей имеющих опыт работы в УИС. Для этого рекомендуется проведение открытого конкурса и, возможно, психологическое тестирование, позволяющее выявить адаптивные способности педагога и его умение передавать свой профессиональный опыт слушателям;
- Ориентироваться в профессиональной и образовательной подготовке сотрудников УИС на формирование у них знаний, умений, навыков, компетенций социальных работников, социальных педагогов, специалистов по этнической психологии, религиозной психологии, психологии межличностных отношений;

- Использовать в образовательном процессе Учебного центра трениговую модель обучения и другие инновационные методы с перспективой последующей подготовки тренеров способных обучать навыкам профессиональной деятельности непосредственно в исправительных учреждениях ГСИН;
- Ориентировать обучаемых – получателей образовательных услуг учебного центра ГСИН КР – на последующее использование полученных знаний, умений, навыков, компетенций в проведении еженедельных учебных занятий по правовой и профессиональной подготовке персонала непосредственно в пенитенциарных учреждениях УИС;
- Руководству ГСИН КР осуществлять контроль за рациональным использованием технической базы учебного центра (имеющихся зданий, помещений), компьютерным обеспечением учебного процесса;
- Уйти от профессиональной подготовки сотрудников УИС в Академии МВД КР как не имеющей перспективы в плане дальнейшего инновационного развития уголовно-исполнительной системы;
- Создать при Учебном центре ГСИН электронную библиотеку методических рекомендаций, программ учебных курсов, юридической, психолого-педагогической и иной учебной литературы, необходимой для повышения профессионального уровня сотрудников УИС. Необходимо обеспечить возможность доступа к ее ресурсам через специальный образовательный портал ГСИН во всех органах и учреждениях Кыргызстана;
- Обеспечить создание института тьюторов-консультантов из числа наиболее опытных подготовленных сотрудников исправительных учреждений с возложением на них обязанностей организации для сотрудников посещения образовательного портала ГСИН, участия в дистанционном обучении;
- Принять меры по возможности обучения сотрудников ГСИН на кыргызском (государственном) языке, обеспечив наличие в электронной библиотеке литературы на кыргызском языке, а также ведения учебного процесса, как на кыргызском, так и на русском языках;
- Внедрить в учебный процесс практикоориентированные дисциплины, знание которых призвано совершенствовать

профессиональную деятельность сотрудника УИС, включив в их перечень следующие примерные курсы: Психология ресоциализации осужденных; Предупреждение суицида и других отклонений в поведении личности осужденного; Предупреждение сексуальных патологий среди осужденных; Методика социальной работы с осужденными в условиях пожизненного лишения свободы; Религиозная культура осужденных; Предупреждение религиозного экстремизма в исправительных учреждениях; Пенитенциарная виктимология; Психологические основы тюремной субкультуры осужденных; Психологические основы безопасности в исправительных учреждениях; Психология исправления несовершеннолетних осужденных; Психологические основы ресоциализации осужденных женщин; Психологическая поддержка осужденных женщин; Методика оказания неотложной психологической и социальной помощи в исправительном учреждении. Данный перечень может быть скорректирован, изменен и дополнен с учетом имеющихся возможностей и реальных потребностей УИС КР;

- Внедрить в практику Учебного центра сотрудничество с ведущими религиозными объединениями КР, приглашая их представителей для проведения бесед, «круглых столов», учебных занятий с сотрудниками исправительных учреждений, с открытием в образовательном портале ГСИН КР специального раздела (вопросов и ответов), позволяющего сотрудникам УИС получать консультации у представителей религиозных объединений относительно методики работы с осужденными различных религиозных конфессий, разрешения возможных конфликтных ситуаций на религиозной основе;
- Обеспечить взаимодействие с высшими учебными заведениями КР с целью возможного привлечения их интеллектуальных и образовательных ресурсов путем привлечения к сотрудничеству преподавателей этих вузов, и для открытия в дальнейшем специализаций, позволяющих готовить кадры для УИС;
- Осуществлять при необходимости независимую экспертизу образовательных программ Учебного центра с привлечением преподавателей кыргызских и зарубежных вузов, НПО и других экспертов;

- Увеличивать гуманитарную направленность инвестирования на развитие уголовно-исполнительной системы. Для этого предусмотреть стимулирование преподавательского состава, обеспечивая ему достойный уровень оплаты труда. Необходимо добиваться позитивного влияния образования и самообразования сотрудников УИС на их карьерный и профессиональный рост, принятия мер поддержки высокого качества обучения сотрудников;
- Содействовать как можно более широкому внедрению в образовательную деятельность Учебного центра программ по обучению технологиям пенитенциарного менеджмента, курсов по обучению умению и привития навыков управления исправительными учреждениями, психологии управленческой деятельности с учетом того обстоятельства, что эффективное управление пенитенциарными учреждениями является ключевым условием их безопасности и защищенности прав человека при исполнении и отбывании пенитенциарных санкций;
- Обеспечить учет гендерного фактора, исключаящую какую-либо дискриминацию лиц женского пола при поступлении на службу в УИС и способствующий формированию уважительного отношения к женщине. Необходимо соблюдать пропорциональное представительство лиц мужского и женского пола в УИС КР;
- Предусмотреть бюджетное финансирование деятельности Учебного центра, включающее заработную плату руководства и преподавательского состава, расходы на создание электронной библиотеки, внедрение института тьюторов-консультантов, разработку программ учебных курсов, техническое обеспечение работы центра. Одновременно с этим следует закрепить право на получение Учебным центром финансовых ресурсов из внебюджетных источников (гранты, оплата по договорам по проведению научно-исследовательских работ, пожертвований и т.п.) с направлением этих средств на развитие Учебного центра;
- Развивать перспективное сотрудничество с аналогичными учебными центрами, образовательными структурами государств региона Центральной Азии, СНГ и других стран в целях обмена профессиональным опытом, совершенствования научных, инновационных, методологических основ образовательной деятельности.

Данные рекомендации, базирующиеся на мировом опыте обучения персонала УИС и ориентированные на потребности национальной системы исполнения наказаний КР, предполагают, что УИС в своем развитии будет опираться на полномасштабное сотрудничество с гражданским обществом. Рекомендации призваны содействовать решению главной стратегической задачи – обеспечению безопасной деятельности для человека пенитенциарной системы, исключающей нарушения прав и свобод, и способной подготовить учреждения к успешной пост-пенитенциарной реинтеграции в общество.

Приложение 1.

Сравнительная таблица показателей образовательной и профессиональной подготовки сотрудников
ГСИН при Правительстве Кыргызской Республики

п/п №	Показатели образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС	Существующая практика		Предложения по изменению
1.	Организационно-правовая форма	Государственное образовательное учреждение – Академия МВД КР	Структурное подразделение – Учебный центр ГСИН при Правительстве КР	Учебный центр на правах юридического лица
2.	Ведомственная принадлежность субъекта образовательной деятельности	МВД КР	ГСИН при Правительстве КР	ГСИН при Правительстве КР
3.	Специализация по результатам обучения	Оперативный работник уголовно-исполнительной системы	Не имеется	Специалист уголовно-исполнительной системы
4.	Сроки обучения	5 лет	Краткосрочные	Краткосрочные, среднесрочные
5.	Порядок набора обучаемых	Открытый конкурс абитуриентов	Отбор участников образовательной программы осуществляется руководством УИС КР	Группа формируется из представителей целевых групп и на конкурсной основе

п/п №	Показатели образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС	Существующая практика		Предложения по изменению
6.	Гендерный фактор состава контингента	Не учитывался	Не учитывался	Необходимо учитывать и обеспечивать пропорциональное представительство полов в УИС при получении образования и выполнении профессиональной деятельности УИС
7.	Инновационная стратегия	Не имеется	Не имеется	Руководству УИС следует разработать квалификационную модель специалиста УИС как базовый компонент Национальной программы развития УИС
8.	Профессиональная мотивация	Социальный престиж и возможность бесплатного обучения в ведомственном вузе МВД КР	-	Приобретение новых практических знаний и умений, новой специальности, возможность профессиональной самореализации и служебного роста
9.	Источники финансирования образовательной деятельности	За счет средств республиканского бюджета МВД КР, а также родительских взносов во внебюджетный фонд Академии МВД КР	Гранты зарубежных доноров	За счет средств республиканского бюджета УИС, средств внебюджетных фондов и других источников

п/п №	Показатели образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС	Существующая практика		Предложения по изменению
10.	Персонал, обеспечивающий учебный процесс	Преподаватели кафедры уголовного исполнительности деятельности Академии МВД КР в составе 6 чел.	Сотрудники центрального аппарата ГСИН, представители национальных НПО, вузов на договорной основе; зарубежные волонтеры. Администраторами программ являются 3 освобожденных сотрудника центрального аппарата УИС КР.	Подготовка команды национальных тренеров из числа наиболее подготовленных сотрудников УИС и представителей гражданского общества, независимые национальные и международные эксперты. Создание института тьюторов-консультантов в исправительных учреждениях
11.	Количественные показатели подготовки сотрудников УИС	За период 2000-2010 гг. подготовлено 118 чел.	За период 2003-2010 гг. обучено 1151 чел.	В соответствии со стратегическим планом развития кадрового потенциала УИС КР и на основе планированного контингента обучаемых
12.	Форма обучения	Очное, заочное обучение	Очное с отрывом от производства	Очное, дистанционное обучение
13.	Научно-методическое обеспечение процесса обучения	Отражает милитаризованный «полицейский» подход к подготовке специалистов УИС. Слабое обеспечение методическим материалом, учитывающим реалии УИС КР.	Фрагментарный и несистемный подход к подготовке специалистов. Разрозненный методический материал, плохо адаптированный к существующим условиям УИС КР.	Системный, научно обоснованный подход, учитывающий современные технологии обучения и потребности УИС основанный на приоритете прав и свобод человека и задач реинтеграции осужденных, предполагающий создание электронной библиотеки ГСИН, образовательного портала с возможностью доступа для сотрудников органов и учреждений ГСИН КР

п/п №	Показатели образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС	Существующая практика		Предложения по изменению
14.	Образовательные программы и учебные курсы	«Традиционный набор» дисциплин с ориентацией на углубленное изучение ОРД	Эклектический набор дисциплин вне системности, без учета реалий УИС	Предлагается набор учебных дисциплин ориентированных на повседневную профессиональную деятельность сотрудника УИС, дифференцированный, многоуровневый характер обучения сотрудников Департамента охраны и конвоирования и Департамента исполнения наказаний, нацеленный на подготовку пенитенциарных менеджеров – управленцев, социальных работников, психологов, педагогов.
15.	Связь с практической деятельностью УИС	Выпускники академии не востребованы УИС	Несистемная, мало учитывает потребности УИС	Практикоориентированное обучение, учитывающее состояние и динамику потребностей УИС. Внедрение в учебный процесс дисциплин пенитенциарного менеджмента, психологических основ ресоциализации осужденных, методики деятельности персонала УИС. Последующее использование полученных знаний слушателей учебного центра в проведении еженедельных учебных занятий сотрудниками исправительных учреждений.

п/п №	Показатели образовательной и профессиональной подготовки сотрудников УИС	Существующая практика	Предложения по изменению
16.	Научно-исследовательская деятельность	<p>Научные исследования изолированы от реальных проблем деятельности УИС КР</p> <p>-</p>	<p>Научное обеспечение деятельности УИС, исследование и прогнозирование тенденций развития УИС.</p> <p>Сотрудничество с научно-исследовательскими центрами пенитенциарных систем зарубежных стран</p>
17.	Характер планируемых изменений	<p>Упразднение деятельности</p> <p>Реорганизация и передача имеющихся ресурсов во вновь созданный Учебный центр</p>	<p>Открытие Учебного центра по программе ОБСЕ и дальнейшая деятельность в соответствии с Национальной программой развития УИС КР при поддержке международных организаций и зарубежных экспертов</p>

