

Шеремета Татьяна Владимировна

канд. пед. наук, старший преподаватель

ФКОУ ВО «Пермский институт

ФСИН России»

г. Пермь, Пермский край

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ НА ОСНОВЕ ВЕДОМСТВЕННЫХ СТАНДАРТОВ КОМПЕТЕНТНОСТИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются общие вопросы внедрения ведомственных стандартов компетентности в процесс профессионального образования, сложности и специфика этого процесса в ведомственных вузах. На основе сравнительного анализа с зарубежной практикой определяются факторы интенсификации этого процесса.*

***Ключевые слова:** сотрудники уголовно-исполнительной системы, ведомственные стандарты компетентности, компетентностный подход.*

Внедрение в профессиональное образование и обучение ведомственных стандартов компетентности осуществляется с основной целью – повышение эффективности работы сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний России. Решение это принято на основе компетентностного подхода к обучению и нацелено на то, чтобы профессиональное образование и профессиональная подготовка были более эффективными, тесно ориентированными на потребности социума, а его сотрудники были бы способны конкурировать с зарубежными коллегами. Суть отраслевых стандартов компетентности заключается в том, что он сосредоточен на конечном продукте и на том, что сотрудники могут делать в результате обучения. Эта концепция сама по себе не является новой. Новым является целенаправленная попытка внедрить в обучение ведомственные стандарты компетентности во все уровни профессионального образования и обучения в ведомственных вузах.

Задача создания согласованной на национальном уровне системы профессионального образования и обучения на основе ведомственных стандартов компетентности никогда не бывает легкой. Это потребует времени, часто продолжительного, постепенно предпринимая необходимые изменения. Самым трудным из всех необходимых изменений является изменение склада ума, которое, в частности, должны произойти не только у сотрудников и преподавателей, но также и у других участников этой системы. Не в последнюю очередь среди других участников занимают вновь принимаемые сотрудники. Для многих из них их образовательный опыт включает в себя опыт, о котором они плохо догадываются. Новый опыт в профессиональном образовании и обучении должен помочь им качественнее освоить ведомственные стандарты компетентности.

Улучшение профессионального образования и обучения, основанного на компетентностном подходе, имеет основополагающее значение для установления четкого и разумного рабочего понимания того, что понимается под компетенцией. Очевидно, что оно выходит далеко за рамки общепринятого понимания «обучения», которое развивает простые (или сложные) навыки. Оно, прежде всего, включает в себя знания, рассуждения и позитивное ответственное отношение к своей социальной роли на профессиональном месте.

Процесс обучения, необходимый для достижения компетентности, как определено ниже, должен отвечать на ряд вопросов, например: Каков конечный продукт профессиональной практики, которую он изучает? Если работа выполнена правильно, каков результат? Как выполнить задание или выполнить задачу правильно? Выполнение требований профессиональной задачи с точки зрения качества и сроков?

Сравнительный анализ подготовки сотрудников до внедрения ведомственных стандартов компетентности и опыта зарубежных коллег показал, что требуемый объем повторения профессиональной задачи зависит от ряда факторов, таких как сложность работы, способность обучаемого к обучению, способность преподавателя перестроить процесс профессионального обучения, качество обратной связи с этапами оценки в процессе обучения и мотивация сотрудника.

Большинство из этих факторов не новы, и они не ограничиваются ведомственными стандартами компетентности. То, что отличается в этой системе по сравнению с другими подходами, – это акцент на том, чтобы делать что-то, чтобы проявлять/демонстрировать компетентность, а не просто знать о ней. Это дает совершенно другую перспективу как для сотрудника, так и для преподавателя/наставника. Преподаватель должен четко знать с самого раннего этапа процесса профессионального оброчения именно то, что в конечном итоге потребуется от сотрудника, чтобы он мог начать мысленно, эмоционально и физически готовиться к выполнению профессиональной задачи на таком уровне, который требует компетенция. Это простое действие знаменует собой начало совершенно новых отношений между преподавателем / наставником и сотрудником. Благодаря этому начинают расширяться полномочия преподавателя и более эффективно контролировать процесс обучения сотрудника, чем когда-либо раньше. Для этого преподаватели могут просто теоретически представить концепцию обучения и преподнести ее сотруднику. В рамках ведомственных стандартов компетентности преподаватели должны основываться на применении этих теоретических понятий, с тем, чтобы сотрудник работал на основе знания того, какие стандарты компетентности должны быть достигнуты. Сотрудник в таком случае получает больше контроля над процессом своего обучения, чем когда-либо прежде.

Список литературы

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) [Текст] // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2012. – №3. – С. 3.
2. Дресвянников В.А. Андрагогика: принципы практического обучения для взрослых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/2007/02/09/andragogika.html>
3. Зеер Э.Ф. Тенденции модернизации профессионально-педагогического образования [Текст] // Профессиональное образование. Столица. – 2016. – №10. – С. 15–19.

4. Сорокин А.В. Формирование профессиональной компетентности слушателей вузов ФСИН России: Автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст]. – Шуя, 2012. – 21 с.

5. Knowles M.S., Holton III E.E., Swanson R.A. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development [Text]. – 6th edition. – London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. – 378 p.