(cc) BY

Шеремета Татьяна Владимировна
канд. пед. наук, старший преподаватель
ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИН России»
г. Пермь, Пермский край

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИКАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация*: в статье рассматривается специфика организации профессиональной переподготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, роль наставника в этом процессе и общие вопросы внедрения ведомственных стандартов компетентности в процесс профессионального образования, сложности и специфика этого процесса.*

Ключевые слова*: процесс профессиональной переподготовки, сотрудники уголовно-исполнительной системы, наставник, мотивационный эффект.*

В организации профессиональной переподготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы очень важен процесс стимулирующего воздействия наставника на личность обучающегося. Мотивационный эффект на обучающихся сотрудников, должен быть подготовлен, эффективным и деловым, что делает эти усилия стоящими. Напротив, демотизирующий эффект при плохо подготовленной обучающей тренировочной сессии значительно перевешивает ценность самого материала. Поэтому важно сделать умозаключения по поводу организации процесса профессиональной переподготовки и роли в нем наставника.

1. Наставнику необходимо убедиться в наличии достаточного количества компетентного персонала для обучения и помощи обучающимся сотрудникам. Это могут быть опытные преподаватели и эксперты-практики. Они могут работать с большими или малыми группами, или, при необходимости, на индивидуальной основе. Они по ходу переподготовки обеспечивают оценку, как формативную, так и суммирующую, или и то, и другое. Наставник могут давать советы преподавателям и экспертам-практикам о том, как обучать и / или как оценивать

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

обучающихся сотрудников, а вместе они решают, как сделать процесс обучения более эффективным и кого из обучающихся отчислить. Все участники процесса профессиональной переподготовки, безусловно, должны быть проинформированы о задаче и роли, которую они должны выполнять, и, что обучающиеся могут ожидать от персонала, осуществляющих обучение.

2. Место, где должно пройти обучение, должно быть организовано заранее. Наставнику следует учитывать факторы, которые охватывают шум, близость, комфорт, безопасность и общую атмосферу, что доставляет сотруднику уголовно-исполнительной системы чувство, что обучение важно в деле его личной и профессиональной компетентности. Кроме того, для эффективного обучения, когда требуется оборудование, его должно быть достаточно, оно должно быть подходящим и в свободном доступе.

После проведения проверки и подготовки наставником всего образовательного процесса (руководители курса, преподаватели и эксперты-практики готовы и проинформированы; учебные зоны зарезервированы; письменные, раздаточные, визуальные материалы готовы; слайды диаграммы, рисунки, диаграммы, видео и аудио материалы и инструкции по работе с ними готовы, оценочные листы подготовлены и др.) можно начать обучение. Все это мотивирует обучающихся сотрудников на процесс повышения своей компетентности.

Итак, руководители курсов и наставники будут ответственными за осуществление обучения в процессе профессиональной переподготовки. Действительно, обучение людей, особенно на основе «визави» при выполнении конкретных заданий, является неотъемлемой частью надзорной роли наставника. Если обучение должно проводиться специализированными экспертами-практиками, внутренними или внешними по отношению к образовательной организации, то роль наставника изменяется в функции, но не в значимости. Важно, чтобы наставник привлекал помощь руководителя курсов в попытке создать среду, которая будет поддерживать мотивацию обучающихся сотрудников, если такая среда еще не существует. Наставник является ключевым человеком в формировании этой среды. Если наставник фиксирует, что требования к сотруднику в

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

процессе обучения снижаются, он должен пресечь эти факты, чтобы не демотивировать обучающегося.

Итак, наставнику важно постоянно мотивировать обучающегося сотрудника уголовно-исполнительной системы в ценности обучения, поощряя и поддерживая его. Для этого наставник помогает предварительно подготовить сотрудников к обучению, обсудив программу профессиональной переподготовки, сняв препятствия на работе, чтобы работник мог разумно посещать занятия, свободным от забот по работе. Наставник может заранее выдать обучающемуся сотруднику полезные справочные или вспомогательные материалы в качестве оценки готовности к обучению и рекомендации по нивелированию возникшего люфта. Это помогает сотруднику уголовно-исполнительной системы получить полную отдачу от образовательного процесса, а поддержка наставником стажера в развитии его компетенций будет способствовать повышению профессионализма на рабочем месте при выполнении служебных задач.

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 / А.В. Сорокин. – Шуя, 2012. – 21 с.

5. Knowles M.S. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development [Text] / M.S. Knowles, E.E. Holton III ,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

R.A. Swanson. – 6th edition. – London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. – 378 p.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)