

УДК 378.09

DOI: 10.26140/anip-2019-0803-0071

# ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

© 2019

**Улендеева Наталья Ивановна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Управления и информационно-технического обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы»

*Самарский юридический институт ФСИН России*

*(443022, Россия, Самара, улица Рылская, 24В, e-mail: nulendeewa@mail.ru)*

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию нормативно-правовых документов по проблеме разработки содержания программ дополнительного профессионального образования; в работе изучена структура и содержание программ дополнительного профессионального образования двух типов: программ повышения квалификации и программ переподготовки сотрудников пенитенциарных учреждений; обосновано формирование новых профессиональных компетенций при проектировании и разработки программ для получения дополнительной квалификации и совершенствование и формирование профессионально-специализированных компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Рассматриваемый подход при выделении классификации профессиональных компетенций позволяет выделить структуру формируемых или изменяемых профессиональных или профессионально-специализированных компетенций слушателей, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности, охарактеризовать планируемые результаты при формировании компетенций, критерии по оценке и мониторингу формирования компетенций. Для контроля и регулирования процесса проектирования и разработки дополнительных профессиональных программ обосновано создание на базе образовательных учреждений структуры (системы) управления качеством разработки дополнительных образовательных программ с целью выполнения требований по обеспечению эффективности образовательных программ, разработки перспективных направлений для развития профессиональных компетенций, совершенствования форм и методов обучения, наиболее востребованных слушателями и отвечающим современным требованиям подготовки специалистов в сфере исполнения наказаний.

**Ключевые слова:** дополнительная профессиональная программа, профессиональные компетенции, профессионально-специализированные компетенции, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, содержание программы, проектирование программы, формы и методы обучения, сотрудник уголовно-исполнительной системы.

## LEGAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS OF DESIGNING AND DEVELOPING THE CONTENT OF PROFESSIONAL RETRAINING AND ADVANCED TRAINING OF PRISON PERSONNEL

© 2019

**Ulendeeva Natalia Ivanovna**, candidate of pedagogical sciences, associate professor, associate professor of the department of «Management and Information Technology operations of the correctional system»

*Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia*

*(443022, Russia, Samara, ul. Rylskaya, 24, e-mail: nulendeewa@mail.ru)*

**Abstract.** The article is devoted to the study of legal documents on the problem of developing the content of programs of additional professional education; in the work, the structure and content of the programs of additional professional education of two types are studied: advanced training programs and retraining programs for prison staff; justified the formation of new professional competencies in the design and development of programs for obtaining additional qualifications and the improvement and formation of professional-specialized competencies to perform a new type of professional activity. The considered approach in identifying the classification of professional competencies allows you to identify the structure of formed or changing professional or professional-specialized competencies of students necessary for the effective implementation of professional activities, to characterize the planned results in the formation of competencies, criteria for assessing and monitoring the formation of competencies. To control and regulate the process of designing and developing additional professional programs, it is justified to create on the basis of educational institutions a structure (system) of quality management to develop additional educational programs in order to fulfill the requirements for ensuring the effectiveness of educational programs, developing promising directions for developing professional competencies, improving the forms of teaching methods most demanded by listeners and meeting modern requirements aniyam training of specialists in the field of penal.

**Keywords:** additional professional program, professional competence, vocational specialized competences, professional development, professional retraining, program content, program design, forms and methods of training, employee of the penitentiary system.

Совершенствование подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС), повышения уровня их профессиональной квалификации, организация целенаправленного процесса, направленного на овладение и постоянное повышение сотрудниками профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, является одним из важнейших направлений в период реформирования институтов федеральной службы исполнения наказаний.

Главной задачей современной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников УИС является совершенствование теоретических знаний и умений в практической служебной деятельности или получение дополнительной квалификации. Обучение кадров применяется обычно при поступлении кандидата в организацию; перемещении на новую должность, работу, изменении объема полномочий; выявлении у работника недочетов в случае некачествен-

ного исполнения им обязанностей; смене деятельности; внедрение новых средств и технологий при исполнении наказаний [1, с. 87].

Согласно Приказу № 169 Минюста РФ «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» профессиональная переподготовка осуществляется образовательными организациями ФСИН России по дополнительным образовательным программам двух видов [2]:

1. Совершенствование теоретических и практических знаний сотрудников для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

2. Получение дополнительной квалификации.

Это обуславливается необходимостью обоснованного определения потребности в осуществлении исполнения наказаний по современным стандартам, что требует квалифицированных сотрудников нужного количества и

имеющих соответствующие качественные умения и навыки при их выполнении.

Для осуществления профессиональной переподготовки сотрудников, направленной для получения нового вида профессиональной деятельности, на факультетах повышения квалификации образовательных учреждений высшего образования ФСИН России, в институтах повышения квалификации ФСИН России, в учебных центрах территориальных органов ФСИН России или в иных образовательных учреждениях разрабатываются дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки на основе установленных квалификационных требований к конкретным профессиям, специализациям и должностям.

Для получения дополнительной квалификации сотрудниками УИС образовательными организациями ФСИН России разрабатываются дополнительные профессиональные образовательные программы, которые в соответствии с государственными требованиями содержат перечень формируемых профессиональных компетенций, необходимых для присвоения дополнительной квалификации. Дополнительные профессиональные образовательные программы утверждаются только после согласования со структурными подразделениями ФСИН России, заинтересованными в обучении сотрудников.

Повышение квалификации сотрудников УИС осуществляется не реже в 5 лет по конкретной специализации или должности. В содержании дополнительной профессиональной программы представлен перечень планируемых результатов обучения, требования к уровню подготовки, перечень формируемых компетенций.

Нормативно-правовая база для разработки дополнительных профессиональных программ и программ повышения квалификации сотрудников исправительных учреждений, следственных изоляторов и тюрем содержит следующий перечень нормативных документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 31.12.2014, с изм., внесенными Федеральным законом от 04.06.2014 № 145-ФЗ) [3];

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244) [4];

- Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 27.08.2012 № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС» [5];

- Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.01.2015 № ДЛ-1/105вн по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов [6];

- Методические рекомендации по разработке дополнительных профессиональных программ, реализуемых в образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования ФСИН России и территориальных органов ФСИН России (от 16.08.2016 исх. 03-46599) [7];

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», от 07.05.2014 № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного обеспечения в сфере ДПО» [8].

Формы и период обучения по дополнительным программам профессиональной переподготовки и программам повышения квалификации для сотрудников УИС устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно и организуются с отрывом от основной службы сотрудников, без отрыва от основной службы,

с частичным отрывом от основной службы или по индивидуальным формам обучения в соответствии с потребностями пенитенциарных учреждений ФСИН России.

В настоящее время в структуре Федеральной службы исполнения наказаний реализуют образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам – программам переподготовки и повышения квалификации сотрудников УИС в Академии ФСИН России, шести ведомственных институтах ФСИН России, четырех учреждениях дополнительного профессионального образования: трех институтах повышения квалификации работников ФСИН и на базе Дальневосточного межрегионального учебного центра ФСИН России.

На каждый календарный год разрабатывается план-график проведения курсов повышения квалификации и переподготовки согласно приказа ФСИН России с объявлением регламента численности и категории сотрудников, наименования программ повышения квалификации и переподготовки, календарного прохождения учебных мероприятий [9].

Процесс обучения по дополнительным профессиональным программам позволяет организовать непрерывное формирование профессиональных компетенций (ПК) для присвоения дополнительной квалификации и специализированно-профессиональных компетенций (СПК) для нового вида профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений.

При реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников образовательная организация несет ответственность за качество их разработки, поэтому процесс разработки программ сотрудниками института должен быть строго регламентирован. Особая роль отводится внутренней и внешней экспертизе разрабатываемых программ, а также процессу рецензирования программ специалистами соответствующего направления подготовки.

Разработка образовательными организациями дополнительной профессиональной программы осуществляется в несколько этапов.

На первом этапе сотрудникам образовательной организации целесообразно изучить нормативно-правовую базу по разработке дополнительных профессиональных программ. Выполнить структуризацию Типовой(примерной) программы повышения квалификации, которая утверждается каждой образовательной организацией самостоятельно и согласовывается с соответствующим Управлением ФСИН России, курирующим направление подготовки.

На втором этапе на основании Типовой (примерной) программы повышения квалификации разрабатывается дополнительная образовательная программа повышения квалификации или переподготовки сотрудников, которая определяет содержание образования по конкретной программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки по группе специальностей. Целевые ориентиры в разрабатываемой программе содержат совершенствование или формирование профессиональных компетенций для программ получения дополнительной квалификации и формирования профессионально-специализированных компетенций для повышения квалификации при выполнении нового вида профессиональной деятельности сотрудниками пенитенциарных учреждений. Работа по формулировке обозначенных компетенций в программах достаточно сложная и требует от разработчиков высокого профессионального мастерства по учету предлагаемых для формирования учебных часов. Для программ повышения квалификации, рассчитанную на 36 часов, достаточно сформировать у слушателей одну профессионально-специализированную компетенцию, а для программ от 72 часов до 144 часов достаточно двух-трех компетенций.

После разработки содержания дополнительной про-

фессиональной программы отдельный этап отводится для определения и описания форм текущего, промежуточного и итогового контроля, разработка диагностических тестов, критериев оценивания проектных работ. Формулирование критериев оценивания является основным проблемным разделом формирования фонда оценочных средств, так как на этом этапе необходимо определить базовый и повышенный уровень сформированности заявленных в программе компетенций.

Следующий этап в разработке программ – это экспертиза. Оценка соответствия разработанной программы осуществляется при внутренней и внешней экспертизе и рецензировании программы специалистами-практиками в рассматриваемой профессиональной области. Внутренняя экспертиза проводится в образовательной организации с целью определения соответствия содержания программы и фонда оценочных средств внутренним нормативно-правовым актам: Инструкции по организации учебного процесса, положению о разработке дополнительных профессиональных программ; положению о промежуточной и итоговой аттестации слушателей? обучающихся по дополнительным профессиональным программам; положению о разработке фонда оценочных средств [10, с. 234]. Внешняя экспертиза осуществляется рабочей группой сотрудников Санкт-Петербургского института повышения квалификации работников ФСИН России на наличие соответствия разработанной дополнительной профессиональной программы требованиям нормативно-правовых документов Министерства просвещения и Федеральной службы исполнения наказаний в части проектирования программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки сотрудников пенитенциарной системы.

Рассмотрев нормативно-правовую базу и этапы по разработке дополнительных профессиональных программ, можно сделать вывод о том, в образовательных организациях, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку сотрудников УИС целесообразно обеспечить систему управления проектированием программ с целью обеспечения качества образовательных программ, разработки перспективных направлений для развития профессиональных компетенций, совершенствования форм и методов обучения, наиболее востребованных слушателями и отвечающим современным требованиям подготовки специалистов.

Для понимания вопроса об эффективности прохождения обучения по программам переподготовки и повышения квалификации необходимо использовать критерии и показатели эффективности подготовленности сотрудников к новым видам профессиональной деятельности в условиях функционирования пенитенциарных учреждений. Работа по данному направлению, по мнению М. В. Киселева [11], организуется на этапе разработки содержательного компонента учебных занятий по освоению слушателями профессиональных компетенций и их компонентов: знаний, умений, навыков и опыта деятельности. По нашему мнению, вопрос разработки содержания программы является только одной стороной для обеспечения сформированности профессиональных компетенций, так как организационная составляющая образовательного процесса включает соблюдение педагогических условий подготовки слушателей к профессиональной деятельности; формирование у них мотивации к познавательной учебной деятельности; стимулирование практико-ориентированных подходов к решению учебных задач, приближенных к реальной обстановке в пенитенциарных учреждениях.

Такой подход позволяет позволять обобщенные критерии и показатели к эффективности дополнительных профессиональных программ:

- когнитивный критерий - содержание (объем) специальных знаний, умений и навыков, необходимых для усвоения по программе;
- деятельностный критерий - качество выполнения

заданий и действий при решении профессионально-ориентированных задач; представление опыта выполнения нового профессионального действия;

- мотивационный критерий - удовлетворенность избранной профессией, потребность в самообразовании, самооценка слушателя программы, уверенность в положительном результате профессиональной деятельности.

В работе О. А. Мальцевой [12] представлены дидактические критерии к оценке сформированности профессиональной подготовленности выпускника учебного центра МВД России: объем и качество усвоения специальных знаний, умений и навыков; прочность их усвоения; качество выполнения заданий и действий при решении профессионально-ориентированных задач; мотивация и готовность обучающихся.

В исследовании Е. С. Пицул [13, с. 45] выделяются мотивационно-ценностный, когнитивно-информационный и креативно-деятельный критерий, представлены показатели и уровни готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности.

Анализируя проблему результативности и эффективности курсов повышения квалификации, авторы И. В. Лаврентьева и И. П. Цвелюх [14, с.47] выдвигают идею о наличии профессиональной активности обучающихся по дополнительным профессиональным программам, которая реализуется посредством выполнения практических задач, требующих наличия сформированных профессиональных компетенций.

Следовательно, эффективность содержания профессиональной переподготовки и повышения квалификации носит интегративный характер, который позволяет выделить общие критерии и индивидуальные показатели эффективности для каждой конкретной дополнительной профессиональной программы [15-19]. А уровни сформированности планируемых результатов слушателей показывают совокупность сформированных обобщенных трудовых функций, которыми должен был овладеть слушатель в процессе обучения по дополнительной профессиональной программе – программе повышения квалификации или профессиональной подготовки.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Аллахвердиев Э. Э. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников федеральной службы исполнения наказаний // *Человек: преступление наказание*. 2009. № 2. С. 86-88.
2. Приказ № 169 Минюста РФ «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» // *КонсультантПлюс*. URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 20.04.2019).
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 31.12.2014, с изм., внесенными Федеральным законом от 04.06.2014 № 145-ФЗ) // *КонсультантПлюс*. URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 20.04.2019).
4. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»; Приказ Минобрнауки России от 15.11.2013 № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499» // *КонсультантПлюс*. URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 28.04.2019).
5. Приказ № 169 Минюста РФ «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» // *КонсультантПлюс*. URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 20.04.2019).
6. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 N ДП-1/035н) // *КонсультантПлюс*. URL: <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 11.04.2019).
7. Методические рекомендации по разработке дополнительных профессиональных программ, реализуемых в образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования ФСИН России и территориальных органов ФСИН России (от 16.08.2016 исх. 03-46599) // [Электронный ресурс]. URL: [http://фсин.рф/territory/Vipe/docs/polozhenie\\_dpp.doc](http://фсин.рф/territory/Vipe/docs/polozhenie_dpp.doc) (дата обращения: 11.04.2019).
8. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», от 07.05.2014 № АК-1261/06 «Об особенно-

стях законодательного и нормативного обеспечения в сфере ДПО»// [Электронный ресурс]. URL: <https://ido.tsu.ru/normdocs/dpo/06-735.pdf> (дата обращения: 11.04.2019).

9. Приказ ФСИН России от 20.12.2018 № 1328 «Об утверждении и организации исполнения Плана профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на 2019 год»// [Электронный ресурс]. URL: <http://sui.fsin.su/structure/fakultety/fpkipp/> (дата обращения: 11.04.2019).

10. Дворцов В. Б., Диденко А. В. Проблемы проектирования дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях ФСИН России в рамках современных нормативных требований// Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право/ Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции. Под общей редакцией В.А. Уткина. Томск, 2017. С. 233-237.

11. Киселев М. В. Организационно-педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования: дис. ... канд. пед. наук. Томск, 2007. 175 с.

12. Мальцева О. А. Критерии, уровни и показатели профессиональной подготовленности слушателей учебных центров МВД России // Профессиональное образование. Столица. 2008. №5. С. 44-46/

13. Пицул Е. С. Критерии и показатели уровня готовности будущих специалистов гостиничного и ресторанного бизнеса к профессиональной деятельности// Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2016. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <http://jurnal.org/articles/2016/ped7.html> (дата обращения 10.04.2019).

14. Лаврентьева И. В., Цвелюх И. П. Критерии эффективности процесса повышения квалификации, ориентированного на личностно-профессиональное развитие педагога // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2010. № 1. С. 45-51.

15. Беляева Е.Н. Формирование профессиональных компетенций учителя в процессе повышения квалификации // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 1 (6). С. 39-41.

16. Жуковский В.П., Жуковская Н.А. Теоретические аспекты проблемы контроля качества образования в системе повышения квалификации педагогических работников // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2015. № 3-2 (33-2). С. 300-304.

17. Адаева О.М., Дудникова Г.М. Из опыта составления программы повышения квалификации учителей // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 227-230.

18. Купцова Ю.В. Повышение квалификации педагогов дополнительной образовательной организации в современной системе образования // Вестник Гуманитарного института ТГУ. 2015. № 1 (17). С. 12-15.

19. Андриенко О.А. Повышение квалификации как форма непрерывного образования взрослых // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 211-214.

Статья поступила в редакцию 03.05.2019

Статья принята к публикации 27.08.2019