

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Е. А. Пуляевский

Межрегиональный учебный центр Г УФСИН России
по Иркутской области, г. Иркутск

Российское государство переживает достаточно трудные времена реформ, и в первую очередь – реформ управления, которые являются одними из наиболее сложных. Сложность реформ заключается в том, что они требуют кардинальных изменений в человеке, структуре, содержании управления, эффективности [1].

Уголовно-исполнительная система России не находится в стороне от перемен и в последнее время переживает беспокойное время: утверждение Концепции развития УИС до 2020 г., регулярная смена руководителей направляет уголовно-исполнительную систему с заметным ускорением по пути совершенствования, но в некоторых случаях это движение не подкреплено ни апробированным опытом, ни теоретическими знаниями. Однако во все времена существовал социальный заказ государства на подготовку высококвалифицированных кадров для реализации поставленных задач с высокой степенью качества. Отчасти данный заказ выполняют и учебные центры уголовно-исполнительной системы, осуществляющие подготовку сотрудников уголовно-исполнительной системы. В системе дополнительного профессионального образования наряду со специальным первоначальным обучением в учебных центрах осуществляется переподготовка и повышение квалификации.

Повышение квалификации проводится в целях пополнения и обновления знаний сотрудников, изучения новых форм и методов деятельности учреждений и органов УИС и осуществляется в образовательных учреждениях, подведомственных ФСИН России или территориальным органам ФСИН России, а также других образовательных учреждениях, реализующих соответ-

ствующие образовательные программы, имеющих лицензию и государственную аккредитацию [2, с. 44].

Рассмотрим некоторые проблемы, возникающие при организации и проведении обучения сотрудников, прибывающих для повышения квалификации в рамках дополнительного профессионального образования:

1. Нередки случаи прибытия сотрудников для повышения квалификации со стажем службы в должности менее 1 года. По сути, сотрудник только вошел в должность и в достаточной степени не приобрел основные функциональные навыки по должности, а его направляют на повышение квалификации.

2. Можем наблюдать и обратную сторону картины, сотрудник имеет большой стаж работы, более 20 лет в должности, уже собирается уйти на пенсию, дорабатывает некоторое время по своим причинам, прибывая для повышения квалификации с большим нежеланием участвовать в учебном процессе. Данная ситуация негативно влияет и на остальных сотрудников, прибывших на обучение.

3. Рассмотрим следующую ситуацию. Сотрудник давно в должности, имеет хорошую мотивацию к участию в учебном процессе (желание, усердие, интерес), однако при проведении входного контроля (на наличие начальных знаний и навыков у сотрудников, прибывших на обучение) выясняется, что уровень гораздо ниже, чем на курсе специальной первоначальной подготовки. В данной ситуации можно предположить, что причины возникновения проблемы могут быть следующими: неудовлетворительная организация служебно-босвой подготовки в учреждении (поддержание знаний и навыков, полученных при прохождении специальной первоначальной подготовки, должно осуществляться систематически в течение всего учебного года с постоянным контролем со стороны руководства и лиц, отвечающих за организацию данного вида подготовки); отсутствие интереса к занятиям и реального времени для участия в занятиях. В данной ситуации преподаватель учебного центра вместо того, чтобы осуществлять повышение квалификации прибывших сотрудников, начинает обучение с фундаментальных основ службы в УИС.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального

образования, проводится с учетом профиля полученного профессионального образования и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего профессионального образования ФСИН России по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов, один из которых обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой для получения дополнительной квалификации [2, с. 50].

Рассмотрим некоторые проблемы, возникающие при организации и проведении обучения сотрудников, прибывших для переподготовки в рамках дополнительного профессионального образования:

1. На данный момент кадры УИС постоянно находятся в состоянии модернизации (происходит перемещение и сокращение сотрудников), в связи с этим многие сотрудники дают согласие на свое назначение на любые должности, только чтобы остаться на службе. Не вникнув в свои новые функциональные обязанности, данные сотрудники прибывают на переподготовку, и только в учебном центре выясняется, что образование и ранее полученные знания резко отличаются от квалификационных требований, таким образом, чтобы освоить новую специальность, необходимо более продолжительное время.

2. Нередко ожидания сотрудника и реальная картина его функциональных обязанностей по должности не совпадают, происходит разочарование, вследствие чего у сотрудника снижается мотивация к обучению.

3. Сотрудник прибывает на обучение со служебной собакой (специалист-кинолог). Обучающее воздействие со стороны преподавателя должно распространяться как на сотрудника, так и на собаку. В данной ситуации для успешного обучения необходимо возникновение «тандема», прочной связи между сотрудником и собакой. В учебной практике сотрудников кинологического цикла учебного центра имелись случаи, когда сотруднику предоставляли собаку лишь перед отправкой на обучение (возникновение «тандема» в короткие сроки крайне проблематично, не говоря уже об успешности обучения). Рассматривая данную ситуацию в дальнейшем, встает проблема способности к обуче-

нию как сотрудника, так и собаки. С собакой вопрос, как правило, решается (по результатам входного контроля она может быть отбракована, осуществляется замена на другую собаку (такие случаи в практике имелись)). А как быть с сотрудником-кинологом? В качестве кого его использовать?

В данной статье приведены основные проблемы профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы в рамках организации дополнительного профессионального образования, но это далеко не весь перечень проблем. Сколько бы мы ни говорили о различных ситуациях, основой эффективной работы системы является стабильность кадров (в том числе и руководящих), четкая постановка задач, высокий профессионализм и компетентность сотрудников, ответственность за порученный участок службы.

Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих представляет собой актуальную проблему, без радикального и кардинального изменения подходов к решению которой мы не сможем продвинуться в деле реализации реформ, провозглашенных в нашей стране [2].

В сложившейся ситуации роль педагогического потенциала работников образовательных организаций УИС возрастет многократно. Новые образовательные стандарты ставят перед преподавательским составом конкретные задачи обучения и воспитания, выраженные в достижении предполагаемых результатов образовательного процесса. Проведение качественного повышения квалификации самих преподавателей является одним из условий их успешной профессиональной деятельности.

Данному направлению на сегодняшний день уделяется достаточно внимания со стороны контролирующих и организующих органов, но, на наш взгляд, становится очевидным внедрение в подготовку преподавателей (в особенности на уровне дополнительного профессионального образования) дисциплин, охватывающих общие базовые педагогические знания, знания методики преподавания и особенности организации учебного процесса, связанного со слушателями различных категорий служебной деятельности, и проблема нуждается в отдельном рассмотрении.

Литература

1. Гричук А. Г., Косенок С. М. Современные образовательные технологии в повышении квалификации государственных и муниципальных служащих. Екатеринбург : УраГС, 2006.

2. Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста РФ от 27 авг. 2012 г. № 169 // ГАРАНТ [Электронный ресурс] : справочная правовая система.