

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2021.93.55.014

Саморазвитие сотрудника ФСИН России – основополагающий критерий непрерывного профессионального образования

Резинкина Лилия Владимировна

Доктор педагогических наук,
ведущий научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной
службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
доцент,
кафедра педагогики и психологии профессионального образования,
Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна,
191186, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Большая Морская ул., 18,
e-mail: lastik65@yandex.ru

Новиков Алексей Валерьевич

Доктор педагогических наук,
кандидат юридических наук,
профессор,
главный научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт Федеральной
службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
профессор кафедры уголовного права,
Астраханский государственный университет,
414056, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 20-а;
профессор кафедры гражданского права,
Российская таможенная академия,
140009, Российская Федерация, Люберцы, просп. Комсомольский, 4;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Дикопольцев Дмитрий Евгеньевич

Кандидат психологических наук,
подполковник внутренней службы,
заместитель начальника НИЦ-2,
начальник Отдела 1,
Научно-исследовательский институт Федеральной
службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;
e-mail: dimarik62rus@yandex.ru

Аннотация

В научном труде коллектив авторов предпринял попытку осмысления новых требований к самообразовательной деятельности сотрудника ФСИН как ведущего фактора непрерывного образования взрослого специалиста. Рассмотрены возможности, проблемы и риски данного феномена в интерактивной образовательной среде. В качестве ведущих инструментов методологии исследования процесса непрерывного образования сотрудника ФСИН выступают современные научные исследования ученых, психологов и педагогов, раскрывающие вопросы развития системы непрерывного профессионального образования в вузах (Г. А. Андреева и др.), проблемы повышения качества подготовки сотрудников кадровых подразделений уголовно-исполнительной системы в рамках дополнительного профессионального образования (Т. Н. Коголь, О. М. Писарев и др.), педагогической деятельности в образовательной организации дополнительного профессионального образования (В. Б. Дворцов, М. А. Сидакова и др.), получения второй ступени высшего образования выпускниками программ бакалавриата в магистратуре вузов ФСИН России (А. И. Пискунов и др.), организации самостоятельной работы и самостоятельной подготовки субъектов образования (Е. В. Бодрова и др.), возможностей ведомственной периодической печати как средства формирования общекультурных компетенций (В. Е. Луценко, О. А. Реймер), критерии социально-профессиональной готовности сотрудника уголовно-исполнительной системы: аксиологический, интеллектуальный, эмоционально-волевой, коммуникативно-поведенческий и рефлексивный (Е. Кусакина, Е. Макаров и др.) и т. д.

Для цитирования в научных исследованиях

Резинкина Л.В., Новиков А.В., Дикопольцев Д.Е. Саморазвитие сотрудника ФСИН России – основополагающий критерий непрерывного профессионального образования. Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 3А. С. 147-157. DOI: 10.34670/AR.2021.93.55.014

Ключевые слова

Непрерывное образование, формальное и неформальное образование, самообразовательная деятельность, сотрудник ФСИН.

Введение

В современных условиях благодаря широкому внедрению информационно-цифровых средств во все сферы жизнедеятельности человека и происходящим в мире преобразованиям задача непрерывного образования становится все более актуальной. Это обусловлено необходимостью поиска новых форм адаптации к постоянно меняющимся реалиям бытия, освоением инновационных технологий, сменой ценностных ориентаций современного общества, новыми потребностями и новыми возможностями гражданина, его мотивацией к самообучению и саморазвитию в течение жизни.

Основная часть

Рассматривая систему непрерывного образования взрослых с методологической точки зрения, можно утверждать, что наряду с общими принципами и закономерностями ее организации существует многообразие специфик, связанных с характеристиками самих

субъектов данного процесса, а также со сферой их профессиональной деятельности. Например, в личностном плане участие гражданина в самообразовании и саморазвитии как этапах непрерывного образования в значительной мере способствует формированию новых интеллектуально-личностных качеств, способствующих продвижению по образовательной и карьерной лестнице.

В связи с этим непрерывность профессионального самосовершенствования сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) обусловлена также возрастающими требованиями личностного и профессионального характера, обязательным соответствием нормативно-правовой базе, инженерно-техническому оснащению и т. д.

Исследование вопросов непрерывного образования и развития личности как важнейшей составляющей функционирования гражданина в нашем новом мире всегда было в центре внимания ученых, психологов и педагогов. Многочисленные исследования данной проблемы затрагивали и смысловые области педагогического знания касательно ФСИИ России в построении педагогической теории развития личности сотрудников УИС в процессе непрерывного образования.

Охарактеризуем те вызовы и этапы, которые диктует необходимость в современных новых условиях построения новых моделей образования и развития, формирования интеллектуального потенциала личности современного специалиста на основе исследований отечественных ученых в педагогической науке.

В качестве традиционных (формальных) этапов непрерывного образования сотрудника УИС выделяются:

- 1) Препедевтический (программы довузовской подготовки).
- 2) Основной (профессиональные образовательные программы).
- 3) Дополнительный (программы повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

В работе Г. А. Андреевой приведен положительный опыт Института Академии ФСИИ России в сфере разработки и внедрения профориентационных проектов для школьников и программ довузовской подготовки, которые имеют своей целью привлечение и мотивацию талантливых старшеклассников на получение профессии в системе исполнения уголовных наказаний.

А. И. Пискунов на основе раскрытия особенностей службы сотрудников УИС и специфики обучения в соответствующих ведомственных образовательных организациях, считает целесообразным продолжение получения второй ступени высшего образования выпускникам программ бакалавриата именно в магистратуре ОО ВО ФСИИ России. По мнению данного автора такая логичная и последовательная преемственность ступеней образования более эффективно влияет на дальнейшую самореализацию сотрудника в профессии. Еще один основной этап непрерывного образования заключается в окончании им магистратуры с последующей защитой магистерской диссертации, после которой есть перспектива поступить в аспирантуру и возможность соискательства искомой ученой степени кандидата наук. Данные этапы непрерывного образования служат одним из формальных условий для преподавательской деятельности в ОО ВО, а также для научно-исследовательской деятельности в НИИ ФСИИ России и т. д. [Кузнецова, Бочарова, 2019].

Таким образом, выстроенная сегодня по формальному признаку образование кадров для учреждений и органов уголовно-исполнительной системы по программам высшего образования, реализуемое в образовательных и научных организациях, подведомственных ФСИИ России, позволяет подготовить грамотного, нацеленного на дальнейшее прохождение

службы сотрудника. Следует отметить, что формирование у обучающихся потребности в непрерывном образовании обеспечивает высокий уровень профессиональной подготовки и культуры педагогических работников (профессорско-преподавательского состава), сотрудников учебно-строевых подразделений и служб ведомственных ОО ВО, постоянное совершенствование материально-технической базы [Кузнецова, Бочарова, 2019].

Третий формальный этап – дополнительное профессиональное образование (ДПО) – представляет собой целенаправленный процесс развития личностных качеств и общепрофессиональных и специальных компетенций сотрудников УИС. При этом сотрудник, как правило, обладающий определенным профессиональным и жизненным опытом выступает в данном процессе как активный и заинтересованный субъект образовательной деятельности, который имеет четко сформулированный запрос и желает усовершенствовать конкретные профессиональные компетенции. На данном этапе ярко выражено стремление обучающегося к расширению знаниевого базиса, освоению новых навыков, знакомству с новыми технологиями, которые помогут ему в решении профессиональных практических задач [Бодрова, 2020].

Поэтому, как показал анализ педагогических практик, в образовательных организациях дополнительного профессионального образования ФСИИ России преобладает практико-ориентированный подход к обучению, который развивает у слушателей важное личностное качество – готовность к системным и эффективным действиям в сложных и нестандартных профессиональных ситуациях. Выделим еще один эффективный подход, который успешно зарекомендовал себя при реализации программ дополнительного профессионального образования – деятельностный, позволяющий результативно формировать профессионально-специализированные компетенции (ПСК). В частности, отметим роль деловых игр в формировании специальных компетенций сотрудников ФСИИ, предоставляющих широкую возможность для моделирования различных профессиональных ситуаций, требующих постоянного обновления знаний, развития конструктивных навыков и креативного мышления [Забелина, Мальцева, Мирзабалаева, 2019].

По мнению А. Вотинова именно на этапах формального образования должен быть сформирован высокий уровень профессиональной культуры сотрудника УИС, который служит ведущим инструментом для успешной организации служебной карьеры и непрерывного профессионального саморазвития.

Полученное образование, несомненно, является хорошей базовой основой профессиональной деятельности сотрудников ФСИИ. Однако в перерывах между курсами повышения квалификации, являющимися частью дополнительного профессионального образования, происходит достаточно много событий и изменений в которых сотрудники УИС принимают непосредственное или косвенное участие. Например, стремительные социальные и экономические изменения в стране и мире, глобальная цифровизация, пандемия и другие вызовы времени. Указанное влияет на изменения в требованиях к значимым профессиональным качествам личности сотрудников правоохранительных органов, а также к их профессиональным компетенциям. Обеспечение соответствия данным изменениям с помощью формального образования невозможно в связи с короткими периодами времени. Институты формального образования, к сожалению, связаны жесткими регламентами по изменению и/или наполнению содержания образовательных программ, что приводит к регрессу достижения современных профессиональных требований.

В этом случае для достижения необходимого уровня профессионализма сотрудников ФСИИ и обеспечения непрерывности процесса образования необходимо подключить возможности неформального и информального образования и самообразования.

Особенно это касается развития таких профессиональных качеств сотрудников УИС, как личностные характеристики, включающие коммуникативную культуру, выстраивание межличностных отношений, стрессоустойчивость, наличие навыков саморегуляции, которые снижают коэффициент профессионального выгорания и др.

В то же время сегодня в новой реальности сам замысел изменения характера образования, в частности, дистанционного, в качестве ведущих целей и задач выдвигает приоритетность задачи формирования навыков самообразования и самореализации взрослого специалиста.

В ходе проведенного исследования проанализирована достаточно обширная база современных научных исследований за последние 5 лет по организации этапов формального, неформального и информального обучения, являющихся составными компонентами системы непрерывного образования сотрудников ФСИН России. Использовались теоретические методы исследования, такие как сбор научных данных и их анализ и синтез, логическое обобщение и моделирование педагогических процессов.

Базу эмпирического исследования составила выборка из 34 респондентов, работников ФСИН России. В качестве основной формы получения сведений выступал опрос, в качестве средства обработки данных – электронные таблицы.

Первое направление в исследовании заключалось в выяснении степени использования профильной информации из средств ведомственной периодической печати. Выбор данного направления связан с исследованиями В. Е. Луценко и О. А. Реймер на предмет профессионально-образовательного потенциала и методических возможностей ведомственной периодической печати в формировании общекультурных и специально-профессиональных компетенций у сотрудников правоохранительных органов. Кроме того, по мнению вышеобозначенных авторов, актуальные материалы, содержащиеся в ведомственных изданиях (статистика, таблицы, нормативные акты и др.), дополняют имеющиеся знания, способствуют расширению информационного поля сотрудника, содействуют разрешению текущих вопросов и практических проблем. В качестве примера, журнал «Ведомости УИС» содержит многообразный материал по результатам научных исследований и имеет целью популяризацию научных изысканий сотрудников ФСИН России, включает два основных раздела: научный (для публикаций научных исследований) и организационно-служебный (с методическими рекомендациями по направлению деятельности сотрудников УИС) [Пискунов, 2018].

В ходе исследования респондентам было задано четыре вопроса, касающихся осведомленности с ведомственными журналами: «Сколько ведомственных периодических изданий Вы знаете?», «Сколько изданий Вы читаете регулярно?», «Сколько изданий Вы читаете регулярно?», «Печатаете ли Вы сами статьи в ведомственных периодических изданиях?».

Целеполаганием данного опроса было выявление навыков самообразования и самореализации в профессиональной деятельности, установление желания заниматься научно-исследовательской деятельностью, умений обобщить свой теоретический и практический опыт в форме публикационного материала и /или научной статьи.

Таблица 1. Использование ведомственных периодических изданий сотрудниками УИС в своей профессиональной деятельности

Вопрос	Варианты ответов			
	не знаю	от 1-3	от 4-6	более 7
1. Сколько ведомственных периодических изданий Вы знаете?	0	18	9	7
2. Сколько изданий Вы читаете регулярно?	не читаю	от 1-3	от 4-6	более 7
	4	21	9	0

Вопрос	Варианты ответов			
	нет	редко	часто	всегда нахожу решения
3. Сколько изданий Вы читаете регулярно?	4	5	12	13
4. Печатаете ли Вы сами статьи в ведомственных периодических изданиях?	нет	иногда	регулярно более 1 раза в год	регулярно более 3 раз в год
	14	15	3	2

Опрос показал, что не все сотрудники регулярно пользуются профессиональными журналами, называя в качестве основной причины – неактуальность представленной в них информации. Однако, как показала беседа с данными респондентами, чаще всего у них отсутствовали навыки поиска нужной информации и мотивации к самообразованию.

По нашему частно-научному мнению, крайне важно развивать навыки работы с информацией, умением анализировать и делать необходимые выводы, формировать критическое и конструктивное мышление сотрудников УИС. Эти качества (ЗПК) помогут им в процессе самообразования. Выявить сформированность данных характеристик и применить педагогический инструментарий для их коррекции развития – вот одна из приоритетных задач специализированных целевых курсов (в т.ч. вебинаров), которые необходимо организовывать без отрыва от производства для поддержки и сопровождения непрерывного образования действующего сотрудника.

Необходимость организации неформального образования диктуется также тем, что в одной организации работают сотрудники с разным уровнем компетенций, что может привести к возникновению противоречий в решении служебных задач. Наиболее эффективной формой разрешения таких противоречий выступает внутрифирменное обучение, которое может реализовываться в самых разнообразных интерактивных формах, таких как деловые игры, дискуссии, тренинги, разбор нестандартных практических ситуаций, круглые столы с ролевыми играми, обмен практическим опытом и его обсуждение, разбор нестандартных практических ситуаций, интерактивные семинары и др. [Коголь, Писарев, 2020].

Кроме этого, по мнению ряда ученых, в целях профилактики профессиональных деструкций необходимо регулярная работа самого обучающегося по повышению стрессоустойчивости и формированию навыков саморегуляции. Данный вывод обуславливается тем, что ежедневно сотрудники ФСИН сталкиваются с различными психологическими барьерами в своем профессиональном развитии, в том числе, со снижением психологического здоровья и последующим эмоциональным выгоранием. Поэтому согласимся с Э. Сыманюк и И. Девятовской, что в качестве ведущего ресурса для преодоления психологических барьеров специалиста в процессе непрерывного образования выступает самообразование [Резинкина, 2017].

Самообразование сотрудника УИС является неотъемлемой частью процесса непрерывного образования и одним из основных направлений развития субъекта как компетентного специалиста на основе актуализации своего внутреннего потенциала. Деятельность по самообразованию – это активная ступень совершенствования и развития личности. В представленном исследовании сделан вывод о том, что самообразование является потребностью современного человека, так как успешный специалист в быстроизменяющейся профессиональной деятельности должен быть готовым к быстрому освоению новых компетенций.

В период пандемии формирование и актуализация качеств самообразования и саморазвития выдвинулось в приоритетное направление организации непрерывного образования. Это связывается, в первую очередь, с глобальной цифровизацией, появлением и востребованностью

многообразия дистанционных форм обучения и цифровых средств их реализации. С. Грязнов, раскрывая феномен «Человеко-машинная экосистема», предлагает новые технологии вовлечения действующих сотрудников в процесс саморазвития на протяжении всей жизни.

Однако отметим, что самообразование требует от любого человека таких качеств, как упорство и трудолюбие. Данные качества не являются врожденными, а приобретаются в течение всей жизни.

По нашему частно-научному мнению, формирование умений и навыков приобретать знания самостоятельно происходит на этапах формального образования. Данный процесс бывает успешным, если он опирается на принципы системности, непрерывности, преемственности, компенсаторности и интегративности. Нарушение данных принципов в процессе формирования навыков к самообразованию влечет снижение, в первую очередь, мотивации. Поэтому характерной особенностью непрерывного самообразования в нашей стране, и, в частности, в УИС, является низкая мотивация к самообразованию.

Для выявления причин низкой заинтересованности сотрудников ФСИН в непрерывном образовании респондентам был задан вопрос:

«Что могло послужить мотивом для того, чтобы Вы занялись самообразованием (выберите три фактора?)»

По итогам опроса был составлен рейтинг мотивов, которые могут эффективно повлиять на желание сотрудников заняться самообразованием.

Таблица 2. Рейтинг мотивации сотрудников ФСИН к самообразованию

Мотив	Рейтинг
Карьерный рост	2
Признание в коллективе	1
Самодостаточность	7
Общение с интересными людьми	6
Желание освоить что-то интересное	8
Потребность в самовыражении	5
Сохранение здоровья	4
Повышение зарплаты	3

Приоритетным мотивом стало «Признание в коллективе» (1 место), вторым по значимости – «Карьерный рост», его выбрало 26 опрошенных. Данный рейтинг показывает, что самообразование сотрудников ФСИН во многом зависит от взаимоотношений в коллективе, от заинтересованности руководства учреждения в повышении культуры и профессионального мастерства своих сотрудников. То есть преобладают факторы внешней мотивации.

Показательным стал выбор мотива «Сохранение здоровья» (4 место), так как специфика деятельности предполагает достаточно сильное влияние на психическое здоровье сотрудников, а, следовательно, быстрое профессиональное выгорание. Осознание данного фактора влечет за собой желание сохранить свою личностную целостность с помощью самостоятельного получения требуемой информации.

Вышеуказанное подтверждает вывод нашего исследования о необходимости разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и сопровождения сотрудников ФСИН для развития у них внутренней мотивации к самообразованию [8].

Происходящие сегодня процессы стремительной цифровизации всех сфер жизнедеятельности человека значительно расширили возможности поиска разнообразной

информации, личностного и профессионального роста, обмена инновационным опытом и практиками. Специалист может развиваться фактически без отрыва от производства в процессе овладения им умениями и навыками самообразования и саморазвития на основе информационных технологий.

Доступность и открытость виртуального образовательного пространства, его наглядность и интерактивность способствует развитию мотивации сотрудника ФСИН России на непрерывное образование.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что в УИС система непрерывного образования сотрудников и специалистов зиждется на основе сочетания традиционных формальных этапов обучения, неформальных и информальных форм, а также перманентной и бесконтрольной деятельности сотрудников УИС, направленной на самообразование.

Выявлена проблема в организации самообразования специалистов, УИС а именно их низкая мотивация, отсутствие системного подхода в саморазвитии, отсутствие методических разработок по саморазвитию.

Определены пути решения проблемы саморазвития сотрудников ФСИН через воздействие, путем проектирования процесса поддержки и сопровождения данной формы непрерывного образования, а именно:

- внедрение специализированных курсов повышения квалификации;
- проведение вебинаров на основе материалов ведомственной периодической печати;
- организация внутриведомственного обмена опытом;
- обучение руководства учреждений методам стимулирования и мотивации их сотрудников к самообразованию и саморазвитию; создание условий для саморазвития.

Библиография

1. Андреева, Г. А. Развитие системы непрерывного образования в институте Академии ФСИН России: опыт и перспективы // В сборнике: Современные тенденции развития образования: компетенции, технологии, кадры: сб. материалов научно-методической конференции. 2019. С. 14-18.
2. Бодрова, Е. В. О проблемах организации самостоятельной работы и самостоятельной подготовки слушателей сборов профессионального обучения и дополнительного профессионального образования // Профессиональное образование и наука. 2020. № 1 (10). С. 4-10.
3. Дворцов, В. Б., Сидакова, М. А. Особенности подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательной организации дополнительного профессионального образования ФСИН России // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2019. № 2 (6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-v-obrazovatelnoy-organizatsii-dopolnitelnogo-professionalnogo> (дата обращения: 10.03.2021).
4. Забелина, О., Мальцева, А., Мирзабалаева, Ф. Установки работающего населения России на непрерывное профессиональное образование // Creative Economy. 2019. № 4. Т.13. С. 773-789.
5. Карпова Е. А., Кошелева Т. Н. Непрерывное образование: практическая эффективность деловых игр // Бюллетень науки и практики. 2016. №5 (6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neprieryvnoe-obrazovanie-prakticheskaya-effektivnost-delovyh-igr> (дата обращения: 01.03.2021). DO 10.18334/ce.13.4.40532. DO 10.5281/zenodo.55027.
6. Коголь, Т. Н., Писарев, О. М. Подготовка сотрудников кадровых подразделений уголовно-исполнительной системы: актуальные проблемы и перспективы развития // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. 2020. № 3 (5). С. 126-132.
7. Кузнецова Л.Э., Бочарова К.А. Особенности профессионального развития личности сотрудника УИС // Исследования молодых ученых: Мат. Межд. науч. конф. (Казань, июнь 2019 г.) // Молодой ученый. 2019. С. 50-51.

8. Новиков А.В., Слабкая Д.Н. К вопросу оценки эффективности обучения в условиях реализации в образовательной организации высшего образования концептуальной модели // Педагогический журнал. 2020. Т. 10. № 5-1. С. 262-267.
9. Пискунов, А. И. Магистратура как фактор непрерывного образования сотрудников ФСИН. В сборнике: IV Педагогические чтения, посвященные памяти профессора С. И. Злобина. Сборник материалов. 2018. С. 240-243.
10. Резинкина, Л. В. Сопровождение непрерывного образования взрослых в муниципальной территории. Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук, Великий Новгород. 2017. 410 с.
11. Реймер, О. А., Луценко, В. Е. Материалы ведомственной периодической печати как средство формирования общекультурных компетенций // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. Том 25, № 2 (81). С. 212-217.
12. Сыманюк, Э., Девятковская, И. Непрерывное образование как ресурс преодоления психологических барьеров в процессе профессионального развития личности // Образование и наука. 2015. С. 80-92. DOI 10.17853/1994-5639-2015-1-80-92.
13. Pankova, T. Профессиональная мобильность современного специалиста: дополнительное и непрерывное профессиональное образование. Современная экономика: проблемы и решения. 2016. С. 68-79. DOI 10.17308/meps.2016.1/1373.

Self-development of an employee of the Federal Penitentiary Service is a fundamental criterion for continuing professional education

Liliya V. Rezinkina

Doctor of Pedagogy,
Leading Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary
Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
Associate Professor,
Department of Pedagogy and Psychology of Professional Education,
Saint Petersburg State University of Industrial Technologies and Design,
191186, 18, Bolshaya Morskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation,
e-mail: lastik65@yandex.ru

Aleksei V. Novikov

Doctor of Pedagogy, PhD in Law,
Professor,
Chief Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary
Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
Professor at the Department of Criminal Law,
Astrakhan State University,
4140546, 20-a, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;
Professor at the Department of Civil Law,
Russian Customs Academy,
140009, 4, Komsomolyskiy ave., Lyubercy, Russian Federation;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Dmitrii E. Dikopol'tsev

PhD in Psychology,
Lieutenant Colonel of Internal Service,
Deputy Head of the Scientific Research Center No. 2,
Head of the Department No. 1,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: dimarik62rus@yandex.ru

Abstract

In a scientific work, a team of authors made an attempt to comprehend the new requirements for the self-educational activity of an employee of the Federal Penitentiary Service as a leading factor in the continuous education of an adult specialist. The possibilities, problems and risks of this phenomenon in an interactive educational environment are considered. The leading tools of the methodology for studying the process of continuous education of an employee of the Federal Penitentiary Service are modern scientific studies of scientists, psychologists and teachers, revealing the issues of the development of the system of continuous professional education in universities (G.A. executive system in the framework of additional professional education (T.N. Kogol, O. M. Pisarev, etc.), pedagogical activity in the educational organization of additional professional education (V. B. the second stage of higher education by graduates of bachelor's programs in the magistracy of higher educational institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia (A.I. Piskunov and others), the organization of independent work and independent training of educational subjects (E.V. competencies (V.E. Lutsenko, O.A. Reimer), the criteria for the social and professional readiness of an employee of the penal system: axiological, intellectual, emotional-volitional, communicative-behavioral and reflexive, (T. Kirillova, E. Kusakina, E. Makarov, etc.) and etc.

For citation

Rezinkina L.V., Novikov A.V., Dikopol'tsev D.E. (2021) Samorazvitie sotrudnika FSIN Rossii – osnovopolagayushchii kriterii nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [Self-development of an employee of the Federal Penitentiary Service is a fundamental criterion for continuing professional education]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (3A), pp. 147-157. DOI: 10.34670/AR.2021.93.55.014

Keywords

Lifelong education, formal and non-formal education, self-educational activity, employee of the Federal Penitentiary Service.

References

1. Andreyeva, G. A. Razvitiye sistemy nepreryvnogo obrazovaniya v institute Akademii FSIN Rossii: opyt i perspektivy // V sbornike: Sovremennyye tendentsii razvitiya obrazovaniya: kompetentsii, tekhnologii, kadry: sb. materialov nauchno-metodicheskoy konferentsii. 2019. S. 14-18.
2. Bodrova, Ye. V. O problemakh organizatsii samostoyatel'noy raboty i samostoyatel'noy podgotovki slushateley sborov professional'nogo obucheniya i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya // Professional'noye obrazovaniye i nauka. 2020. № 1 (10). S. 4-10.

3. Dvortsov, V. B., Sidakova, M. A. Osobennosti podgotovki sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy v obrazovatel'noy organizatsii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya FSIN Rossii // Teoriya i praktika nauchnykh issledovaniy: psikhologiya, pedagogika, ekonomika i upravleniye. 2019. № 2 (6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-sotrudnikov-ugovovno-ispolnitel'noy-sistemy-v-obrazovatel'noy-organizatsii-dopolnitel'nogo-professional'nogo> (data obrashcheniya: 10.03.2021).
4. Zabelina, O., Mal'tseva, A., Mirzabalayeva, F. Ustanovki rabotayushchego naseleniya Rossii na nepreryvnoye professional'noye obrazovaniye // Creative Economy. 2019. № 4. T.13. S. 773-789.
5. Karpova Ye. A., Kosheleva T. N. Nepreryvnoye obrazovaniye: prakticheskaya effektivnost' delovykh igr // Byulleten' nauki i praktiki. 2016. №5 (6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-prakticheskaya-effektivnost-delovykh-igr> (data obrashcheniya: 01.03.2021). DO 10.18334/ce.13.4.40532. DO 10.5281/zenodo.55027.
6. Kogol', T. N., Pisarev, O. M. Podgotovka sotrudnikov kadrovyykh podrazdeleniy ugovovno-ispolnitel'noy sistemy: aktual'nyye problemy i perspektivy razvitiya // Vestnik Tomskogo instituta povysheniya kvalifikatsii rabotnikov FSIN Rossii. 2020. № 3 (5). S. 126-132.
7. Kuznetsova L.E., Bocharova K.A. Osobennosti professional'nogo razvitiya lichnosti sotrudnika UIS // Issledovaniya molodykh uchenykh: Mat. Mezhd. nauch. konf. (Kazan', iyun' 2019 g.) // Molodoy uchenyy. 2019. S. 50-51.
8. Novikov A.V., Slabkaya D.N. K voprosu otsenki effektivnosti obucheniya v usloviyakh realizatsii v obrazovatel'noy organizatsii vysshego obrazovaniya kontseptual'noy modeli // Pedagogicheskiy zhurnal. 2020. T. 10. № 5-1. pp. 262-267.
9. Piskunov, A. I. Magistratura kak faktor nepreryvnogo obrazovaniya sotrudnikov FSIN. V sbornike: IV Pedagogicheskiye chteniya, posvyashchennyye pamyati professora S. I. Zlobina. Sbornik materialov. 2018. S. 240-243.
10. Rezinkina, L. V. Soprovozhdeniye nepreryvnogo obrazovaniya vzroslykh v munitsipal'noy territorii. Dissertatsiya na soiskaniye uchenoy stepeni doktora pedagogicheskikh nauk, Velikiy Novgorod. 2017. 410 s.
11. Reymer, O. A., Lutsenko, V. Ye. Materialy vedomstvennoy periodicheskoy pechati kak sredstvo formirovaniya obshchekul'turnykh kompetentsiy // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. 2020. Tom 25, № 2 (81). pp. 212-217.
12. Symanyuk, E., Devyatovskaya, I. Nepreryvnoye obrazovaniye kak resurs preodoleniya psikhologicheskikh bar'yerov v protsesse professional'nogo razvitiya lichnosti // Obrazovaniye i nauka. 2015. S. 80-92. DO 10.17853/1994-5639-2015-1-80-92.
13. Pankova, T. Professional'naya mobil'nost' sovremennogo spetsialista: dopolnitel'noye i nepreryvnoye professional'noye obrazovaniye. Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya. 2016. S. 68-79. DO 10.17308/meps.2016.1/1373.