**Банин Максим Николаевич**

Тема **Развитие сотрудников уголовно –исполнительной системы.**

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 саморазвитии как этап 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 пенитенциарной системы обусловлена также возрастающими требованиями личностного и профессионального характера, обязательным соответствием нормативно-правовой базе, инженерно-техническому оснащению. 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 ФСИН России в построении педагогической теории развития личности сотрудников УИС в процессе непрерывного образования.

Результатом решения первой задачи является сбор теоретического материала психолого-педагогической литературы **Психолого-педагогические факторы и условия развития профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений** кандидата педагогических наук Карповой Г.С.

Результатом решения второй задачи является выполнение работы  кадровых работников и психологов — подвести молодых сотрудников к осознанию возможности и необходимости личностно-профессионального саморазвития и самосовершенствования, дать основные знания, пробудить желание, создать нужную установку.  в нынешних новых условиях строятся новые модели образования и развития, формирования интеллектуального потенциала современного специалиста на основе исследований отечественных ученых в педагогической науке. В качестве традиционных этапов непрерывного образования сотрудника пенитенциарной системы выделяются: 1) программы довузовской подготовки.

2) Основной (профессиональные образовательные программы).

3) Дополнительный (программы повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Педагогические условия профессионального саморазвития сотрудников в сфере разработки и внедрения проф. -ориентационных проектов для школьников и программ до вузовской подготовки, которые имеют своей целью привлечение и мотивацию талантливых старшеклассников на получение профессии в системе исполнения уголовных наказаний. Выстроенное сегодня образование кадров для учреждений и органов уголовно-исполнительной системы по программам высшего образования, реализуемое в образовательных и научных организациях, подведомственных ФСИН России, позволяет подготовить грамотного, нацеленного на дальнейшее прохождение службы сотрудника. Следует отметим, что формирование у обучающихся потребности в непрерывном образовании обеспечивает высокий уровень профессиональной подготовки и культуры педагогических работников (профессорско-преподавательского состава). – дополнительное профессиональное образование – представляет собой целенаправленный процесс развития личностных качеств 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. Ярко выражено стремление обучающегося к расширению знаний, освоению новых навыков, знакомству с новыми технологиями, которые помогут ему в решении профессиональных практических задач

Использовались теоретические методы исследования, такие как сбор научных данных их анализ и синтез, логическое обобщение, моделирование педагогических процессов. Базу эмпирического исследования составила выборка из 34 респондентов, работников ГУФСИН. Формой 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

**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). В ходе исследования респондентам было задано четыре вопроса, касающихся осведомленности с ведомственными журналами

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.

В работе было организовано исследование, которое проходило в несколько этапов через диагностическую работу С. Грязнов «**Человеко-машинная экосистема»,** предлагает новые технологии вовлечения действующих сотрудников в процесс саморазвития на протяжении всей службы в пенитенциарной системе.

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

Эффективный подход, который успешно зарекомендовал себя при реализации программ дополнительного профессионального образования – деятельностный, позволяющий результативно формировать профессионально специализированные компетенций. В частности, отметим роль деловых игр в формировании сотрудников ФСИН, предоставляющих широкую возможность для моделирования различных профессиональных ситуаций, требующих постоянного обновления знаний, развития конструктивных навыков и креативного мышления [Забелина, Мальцева, Мирзабалаева, 2

По нашему 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, и интерактивности.

Вышеуказанное подтверждает вывод нашего исследования о необходимости разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и сопровождения сотрудников ФСИН для развития у них внутренней мотивации к самобразованию [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 на основе информационных технологий. Доступность и открытость виртуального образовательного пространства, его наглядность и интерактивность способствует развитию мотивации сотрудника ФСИН России на непрерывное образование.