

На правах рукописи



**ГОЙНОВ Иван Владимирович**

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ ЛИЦ СРЕДНЕГО И СТАРШЕГО  
НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА ФСИН РОССИИ**

**13.00.08 – Теория и методика профессионального образования  
(педагогические науки)**

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Ставрополь – 2019

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет»

**Научный руководитель:** доктор педагогических наук, профессор **Зритнева Елена Игоревна**

**Официальные оппоненты:** **Сорокопуд Юнна Валерьевна** – доктор педагогических наук, доцент, АНО ВО «Московский международный университет», профессор кафедры педагогики и психологии высшей школы  
**Вотинов Александр Андреевич** – кандидат педагогических наук, доцент, ФКОУ ВО «Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний», начальник института

**Ведущая организация:** Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации»

Защита состоится «30» августа 2019 г. в 12.30 на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.027.02, созданного на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», по адресу: г. Ставрополь, ул. Пушкина, 1, корп. 20, ауд. 312.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» по адресу: 344090, г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге 21-ж, 2 этаж, <http://hub.sfedu.ru/media/diss/e671606f-07cb-4a34-ae67-230f242f46cd/%D0%93%D0%BE%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B2%20%D0%98.%D0%92.%20%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf>;

в научной библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» по адресу: 355009, г. Ставрополь, ул. Пушкина, 1, [http://www.ncfu.ru/export/uploads/dokumenty-dissertacii/disser\\_iv\\_gojnov.pdf](http://www.ncfu.ru/export/uploads/dokumenty-dissertacii/disser_iv_gojnov.pdf).

С авторефератом можно ознакомиться на сайте ЮФУ: <http://hub.sfedu.ru/media/diss/e671606f-07cb-4a34-ae67-230f242f46cd/%D0%93%D0%BE%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B2%20%D0%98.%D0%92,%20%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82.pdf>

и на сайте СКФУ: <http://www.ncfu.ru/science/dissertacionnye-sovety/obyavleniya-o-zaschite-dissertacij/goinov-ivan-vladimirovich/>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 года.

**Ученый секретарь  
объединенного  
диссертационного совета**



**Г.Ф. Карпова**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Осуществляемые реформы в уголовно-исполнительной системе (УИС) России включают структурные и организационные изменения, гуманизацию среды в местах лишения свободы, повышение требований к сотрудникам исправительных учреждений, как следствие, к их профессиональной подготовке. Это актуализирует изменение подходов к организации и содержанию повышения квалификации сотрудников ФСИН (федеральной службы исполнения наказаний) России, деятельность которых относится к государственной службе, предполагает непрерывный контакт с осужденными и находящимися под следствием, предоставляет широкие властные полномочия, налагающие ответственность целесообразного и законного применения власти, отличается экстремальностью, повышенной психоэмоциональной напряженностью, что приводит к частым случаям профессионального выгорания, негативно влияет на профессионально-личностный рост и мировосприятие (В.М. Анисимов, Ю.М. Антонян, В.П. Бакуменко, В.М. Блейхер, Б.Г. Бовин, Ю.И. Калинин, О.Г. Ковалев, А.С. Михлин и др.).

В процессе повышения квалификации восполняются недостающие/устаревшие профессиональные знания слушателей, формируются актуальные компетенции, создаются условия развития профессионально-личностного потенциала (С.Г. Вершловский, Ю.В. Кричевский, Ю.Н. Кулюткин, В.Г. Онушкин, Г.С. Сухобская и др.).

В системе последипломного образования курсы повышения квалификации сотрудников ФСИН имеют свою специфику, обусловленную особыми условиями служебно-профессиональной деятельности, и предполагают уровневую подготовку: первоначальная подготовка принятых на службу в уголовно-исполнительную систему, повышение квалификации лиц рядового состава, лиц младшего начальствующего состава, лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России и др. Сроки (от 72 до 100 часов и более) и содержание обучения для каждой категории служащих определяются учебными тематическими планами и программами, разрабатываемыми и утверждаемыми образовательными учреждениями ФСИН России<sup>1</sup>. Обязательны физическая и огневая подготовка, оказание первой медицинской помощи, правовые и организационные основы деятельности в УИС.

Лица среднего и старшего начальствующего состава относятся к управленческим кадрам ФСИН России и в соответствии с выполняемым служебно-профессиональным функционалом<sup>2</sup> несут повышенную ответственность за результаты профессионального труда в уголовно-

---

<sup>1</sup> Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденное приказом Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169.

<sup>2</sup> Барановский Н.И. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы. М., НИИ ФСИН России, 2006. С. 4.

исполнительной системе, за принятие оптимальных управленческих решений при выполнении профессиональных задач, а потому должны обладать личностно-профессиональными качествами руководителя – профессиональной адаптированностью, интуитивностью в принятии решений, стрессоустойчивостью, владеть средствами и приемами вербальной и невербальной коммуникации и др. Поэтому одной из целей повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России является развитие профессионально-личностного потенциала каждого слушателя как руководителя подразделения для выполнения служебно-профессиональных функций и обязанностей на более высоком качественном уровне и последующего служебно-профессионального роста. Так как профессионально-психологический отбор на службу в ФСИН и повышение квалификации сотрудников в настоящее время не достаточно индивидуализированы, заявленная цель обуславливает обеспечение специальным образом организованного педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России (Ю.Н. Сопильняк, В.Н. Соснина, И.М. Яковенко и др.).

**Состояние разработанности проблемы исследования.** Проблемы подготовки к профессиональной деятельности в ФСИН России рассматривались в научных исследованиях в разных аспектах: вопросы кадрового обеспечения, профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников ФСИН России (Э.Э. Аллахвердиев, Е.И. Болгова, А.В. Вилкова, А.А. Вотинов, С.А. Грязнов, И.И. Дерен, В.В. Загарских, Е.В. Измайлова, А.М. Киселев, Е.В. Макаров, Е.А. Мухтарова, С.Х. Шамсунов), компетентностный подход к повышению квалификации сотрудников УИС (Р.А. Байрамбеков, А.С. Беглянова, А.С. Мещеряков, Т.В. Шеремета), организация деятельности учебных центров (А.Ю. Бушуев, Н.С. Фурсов, А.В. Горожанина, П.В. Голодов), квалификационные требования к сотрудникам ФСИН (Н.Н. Барановский, В.М. Демин, В.И. Огородников), пригодность к служебной деятельности и детерминанты ее успешности (С.В. Горностаев, А. М. Лафуткин, Т. В. Кириллова, О. В. Коржова, С.В. Ушатиков), профессионально важные качества сотрудников УИС (Я.Н. Полякова, Т.А. Симакова, В.В. Фомин), психодиагностика неоправданных рисков сотрудников ФСИН и их стрессоустойчивости (А.С. Ба-жин, Т.В. Башкирева, А.Н. Кленина, Ю.Ю. Красикова, А.В. Филиппова), синдром профессионального выгорания у сотрудников ФСИН (А.А. Комов, И.В. Семенченко), зарубежный опыт подготовки кадров для УИС (В.М. Анисимков, Д.Ш. Билюкова, С.В. Васильев, Р.В. Нагорных).

Целый пласт научных исследований посвящен поиску путей решения проблем подготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов (Е.И. Болгова, Л.В. Ковтуненко, В.М. Корякин, М.А. Крысанов, Е.А. Курочкин, В.Н. Машин, В.А. Павлова, Р.А. Торосян).

В ряде исследований освещаются основы андрагогики

(И.А. Колесникова, А.Е. Марон, Е.П. Тонконогая). В современной психолого-педагогической науке (Б.Г. Ананьев, В.А. Ганзен, Е.Л. Глуховская, С.Р. Евинзон, Н.В. Клопова, В.Ф. Колосова, Л.А. Кулешова, В.Н. Марков, В.Ф. Овчинникова, О.М. Разумникова, Е.Ф. Рыбалко, В.Г. Рындак) большое внимание уделяется развитию разных потенциалов личности: личностному, коммуникативному, лидерскому, профессиональному, творческому и пр. При этом, не достаточно работ, рассматривающих развитие потенциала сотрудников УИС и ФСИН.

Понятие «педагогическое сопровождение» специфицируется в исследованиях Е.А. Александровой, А.А. Бабкова, М.Р. Битяновой, В.И. Волынкина, Е.А. Гингель, И.Д. Исаева, Е.И. Казаковой, И.А. Колесниковой, К.С. Кузнецовой, Л.В. Мардахаева, А.В. Островского, М.И. Рожкова, О.В. Пановой Н.В. Савицкой, В.А. Слостенина, Ю.Н. Сопильняк, В.Н. Сосниной, С.Н. Чистяковой, И.М. Яковенко в связи с различными состояниями личности, ситуациями жизнедеятельности человека, естественными процессами его развития.

Особо обозначена проблема педагогического сопровождения и становления личности специалиста / профессионала в работах Г.В. Безюлевой, М.И. Рожкова, Т.П. Даниличевой, Е.М. Муравьева и др. При этом не рассматривается такая цель педагогического сопровождения, как развитие профессионально-личностного потенциала.

Несмотря на то, что исследовательское поле по проблемам педагогического сопровождения постоянно расширяется, нет исследований, отражающих педагогическое сопровождение повышения квалификации сотрудников ФСИН России, в частности, лиц среднего и старшего начальствующего состава.

Обобщая вышесказанное, можно обозначить **противоречие**, наметившееся в теории и практике последипломного образования между необходимостью реализации педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, обусловленной специфичностью условий профессиональной деятельности, и отсутствием его теоретического обоснования и организационно-методического обеспечения. Таким образом, существует необходимость целостного анализа процесса повышения квалификации сотрудников ФСИН России, что позволило определить **проблему исследования**: каковы теоретические основы и практические особенности педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России?

**Цель исследования** – теоретически обосновать, разработать и экспериментально апробировать педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России.

**Объект исследования** – процесс повышения квалификации сотрудников ФСИН России.

**Предмет исследования** – организационно-методические условия педагогического сопровождения процесса повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России.

**Гипотезы исследования:**

1. Возможно, что современное состояние повышения квалификации сотрудников ФСИН России требует совершенствований, направленных на индивидуализацию данного процесса, обеспечиваемую педагогическим сопровождением, что даст возможность слушателям курсов выполнять служебно-профессиональные обязанности на более высоком качественном уровне и обеспечит условия для их дальнейшего профессионального роста.

2. Возможно, что целью особым образом организованного педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России должно быть развитие профессионально-личностного потенциала слушателей, а показателем результативности сопровождения будет положительная динамика его компонентов.

3. Возможно, что организация педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН требует внесения изменений в содержание, методическую и диагностическую системы курсов, что должно быть зафиксировано в рабочих программах повышения квалификации.

4. Возможно, что реализация авторской модели педагогического сопровождения курсов повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России будет способствовать развитию профессионально-личностного потенциала слушателей курсов и, как следствие, кадровому росту данной категории служащих в уголовно-исполнительной системе России.

**Задачи исследования:**

1. Осуществить анализ педагогических исследований по проблемам повышения квалификации сотрудников ФСИН России.

2. Выявить особенности педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, обеспечивающие развитие их профессионально-личностного потенциала.

3. Разработать и апробировать на практике модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России.

4. Разработать критериально-диагностический и методический комплекс развития профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России в процессе специальным образом организованного педагогического сопровождения повышения квалификации.

5. Экспериментальным путем проверить комплекс организационно-методических условий педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН

России, обеспечивающих результативность развития профессионально-личностного потенциала слушателей курсов.

**Теоретико-методологической основой диссертации** явились: фундаментальные положения философии, педагогики и психологии о единстве сознания и деятельности, ведущей роли деятельности в процессе формирования личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.А. Деркач, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), идеи личностно-ориентированного и личностно-деятельностного подходов (А. Адлер, М.Я. Басов, Л.С. Выготский, К. Левин, А. Маслоу, К.К. Платонов, К. Роджерс, К. Хорни, К. Юнг и др.); теоретические закономерности и принципы формирования профессионализма и профессионально важных качеств (А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.); исследования по проблемам организации педагогической поддержки и педагогического сопровождения развивающейся личности (О.С. Газман, Н.Б. Крылова, Г.И. Рогалева, Е.М. Муравьев, Г.В. Безюлева и др.).

**Основную нормативно-правовую базу диссертации** составили: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ с изменениями 2019 года; Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.10.2010 г. №1772-р; Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»; Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденным приказом Минюста России от 27.08.2012 г. № 169; Приказ Минюста России от 17.04.2018 г. № 70 «Об утверждении перечней должностей, замещаемых лицами рядового, младшего, среднего и старшего начальствующего состава в уголовно-исполнительной системе и соответствующих этим должностям специальных званий; Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы (НИИ ФСИН России, 2006).

**Методы исследования:**

- теоретические: обзорно-аналитическое изучение научной литературы, обобщение, сопоставление, качественный анализ;
- эмпирические: эксперимент, анкетирование, наблюдение, экспертная оценка; самооценка; тестирование;
- статистические: математическая обработка диагностических материалов с помощью программы пакетов «Excel».

Исследование **проводилось на протяжении 2015-2019 годов** и состояло из 4 этапов (поискового; констатирующего; формирующего; заключительного).

**Эмпирической базой исследования** явился факультет профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, заочного и дистанционного обучения ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИИ России».

Общее число участников экспериментальной работы – 244 человека, из них: 18 экспертов в области профессиональной деятельности в системе ФСИИ России, занимающие руководящие должности в УИС не менее 10 лет; преподаватели курсов повышения квалификации ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИИ России» – 10 человек; слушатели курсов повышения квалификации из лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИИ России – 216 человек, из них в равном количестве 108 человек – контрольная группа (две подгруппы) и 108 человек – экспериментальная группа (две подгруппы).

**Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна:**

1. Обобщен педагогический опыт повышения квалификации сотрудников ФСИИ России, выявлены основные тенденции и проблемы данного процесса, показана возможность и описаны условия реализации педагогического сопровождения слушателей курсов. Впервые определена эффективность повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИИ России.

2. Конкретизированы научные представления об особенностях педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИИ России. Определено, что целью и показателем результативности педагогического сопровождения повышения квалификации этой категории слушателей является развитие профессионально-личностного потенциала, оценка которого осуществляется по когнитивному, регулятивному, лидерскому и коммуникативному компонентам.

3. Установлено, что педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИИ России имеет иерархичную структуру и состоит из уровней (фундаментального, концептуального, функционального, технологического, методического, квалиметрического), реализуемых на всех этапах педагогического процесса.

4. Дополнено научное представление о специфике и структурных компонентах (когнитивный, регулятивный, лидерский, коммуникативный) профессионально-личностного потенциала, разработана система критериев, позволяющих оценивать результаты развития профессионально-личностного потенциала лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИИ России на низком, среднем и высоком уровнях.

5. Разработана и экспериментально апробирована авторская модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и



старшего начальствующего состава ФСИН России. Результаты апробации модели позволяют констатировать подтверждение выдвинутых гипотез.

#### **Теоретическая значимость исследования.**

Дополнена теория и методика последипломного образования по проблемам повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы. Расширены теоретические представления педагогики о развивающем потенциале последипломного образования в системе ФСИН России. Акцентированы педагогические основания повышения квалификации сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний. Конкретизированы понятия «педагогическое сопровождение» и «профессионально-личностный потенциал» применительно к системе последипломного образования сотрудников ФСИН. Определены условия педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, показан эффект их реализации.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования полученных результатов для организации последипломного образования сотрудников ФСИН России, с целью профессионального совершенствования и развития профессионально-личностного потенциала слушателей курсов повышения квалификации ФСИН России. Разработанный критериально-диагностический комплекс дает возможность проведения прикладных исследований в области измерения и оценки профессионально-личностного потенциала управленческих кадров уголовно-исполнительной системы. Материалы диссертации могут использоваться для обновления содержания профессионального и последипломного образования в вузах ФСИН и МВД России, в работе психологических служб МВД России:

- при разработке учебных планов и программ повышения квалификации вузов ФСИН и МВД России;
- при обеспечении педагогического сопровождения повышения квалификации сотрудников ФСИН и МВД России;
- при формировании диагностического инструментария оценки результативности повышения квалификации сотрудников ФСИН России.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Повышение квалификации сотрудников ФСИН России – образовательный процесс, имеющий иерархическую структуру, регламентированный непрерывный характер, выполняющий информационную, диагностическую, адаптивную, компенсаторную, инновационную, развивающую, ориентационную, фасилитативную, корректирующую функции, результативность которого достигается с помощью квалиметрико-модульного структурирования содержания обучения, отбора профессионально-ориентированных учебных элементов, включающих совокупность ведомственных нормативных требований к минимуму содержания обучения и уровням профессиональной подготовленности обучившихся в системе повышения квалификации. Подобная организация

повышения квалификации позволяет слушателям курсов получить не только максимальное количество общетеоретических знаний, но и усиливает практическое направление подготовки по востребованным вопросам служебной деятельности, обеспечивает профессионально-личностное совершенствование сотрудника, активизирует процессы самоактуализации, саморазвития, создает условия реализации профессионально-личностного потенциала.

2. Педагогическое сопровождение повышения квалификации сотрудников ФСИН России представляет собой целостный, системный процесс организации индивидуального взаимодействия субъектов (куратор-наставник – слушатель курсов) в системе последипломного образования, нацеленный на создание условий профессионального совершенствования кадрового состава посредством развития профессионально-личностного потенциала каждого сотрудника с учетом специфики выполняемой профессиональной деятельности. К сущностным спецификациям педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России относятся: обучение по индивидуальной траектории, диагностика и развитие профессионально-личностных качеств (активизация потенциала), консультирование, коррекция профессионально-личностных деформаций, профилактика и снятие симптомов профессионального выгорания.

3. Главной целью и показателем результативности педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России является развитие профессионально-личностного потенциала слушателей курсов. Профессионально-личностный потенциал данной категории служащих рассматривается как интегральная способность к дальнейшему развитию профессионализма и компетентности в достижении новых уровней профессиональной деятельности, обусловленная основными качествами личности, проявляющимися в этой деятельности. Так как содержание и структура профессионально-личностного потенциала субъекта труда существенным образом зависят от специфики выполняемой им профессиональной деятельности, профессионально-личностный потенциал лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России представлен когнитивным, регулятивным, лидерским и коммуникативным компонентами, каждый компонент имеет высокий, средний, низкий уровни развития.

4. Модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН включает в себя: факторы, обуславливающие необходимость педагогического сопровождения; характеристику кадровой политики в ФСИН, опосредующую цель развития профессионально-личностного потенциала в процессе педагогического сопровождения повышения квалификации; методологические подходы и принципы педагогического

сопровождения; виды деятельности и методы, ориентированные на развитие профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН. При моделировании определена этапность педагогического сопровождения, продуктивные условия реализации, а также диагностический инструментарий, позволяющий увидеть качественный переход имеющихся параметров из одного состояния в другое по траектории приращения и совершенствования.

**Достоверность результатов исследования** обеспечивается обоснованностью теоретических и методологических позиций автора; непротиворечивостью выводов; использованием совокупности методов исследования, релевантных его предмету, цели, задачам; репрезентативными результатами экспериментальной работы, подтвердившими первоначальную гипотезу; представительной апробацией материалов диссертационного исследования.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основное содержание диссертации рассматривалось на учебно-методическом совете факультета профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, заочного и дистанционного обучения ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИН России», а также на заседании кафедры педагогики и психологии профессионального образования института образования и социальных наук ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет».

Проблемы организации, результаты и выводы исследования были обсуждены и представлены в сборниках и материалах: III Всероссийской научной конференции «Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования» (Ставрополь, 2015); III Международной научно-практической конференции «Социальные и педагогические технологии: теория и практика» (Ставрополь, 2015); IV Международной заочной научно-практической конференции «Социальные и педагогические технологии: теория и практика» (Ставрополь, 2016); VI международной научной конференции «Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества» (Санкт-Петербург, 2016); IV Всероссийской научной конференции «Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования» (Ставрополь, 2016). V Международной заочной научно-практической конференции «Социальные и педагогические технологии: теория и практика» (Ставрополь, 2017); XIII Ежегодной молодежной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Исследования и разработки передовых научных направлений» (Ростов-на-Дону, 2017); V Всероссийской научной конференции «Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования» (Ставрополь, 2017); IV Педагогических чтениях, посвященных памяти проф. С.И. Злобина (Пермь, 2018); VI Всероссийской научно-практической конференции с международным

участием «Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования» (Ставрополь, 2018).

**Публикации.** По теме исследования опубликовано 15 работ, авторским объемом 7,2 п.л., в том числе, 4 статьи в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы из 261 источника, приложений. Общий объем диссертации без приложений составляет 206 страниц. Визуальность диссертации обеспечивается наличием таблиц, рисунков, диаграмм.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** актуализируется тема исследования; отмечаются противоречие и проблема; обозначаются объект, предмет, задачи и методы; выдвигаются гипотезы; описывается методология диссертационного исследования; излагается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, а также положения, выносимые на защиту.

**Глава 1. Теоретико-методологические основы педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России** содержит три параграфа, посвященных научному статусу заявленной проблемы. Представлен анализ педагогических исследований по проблемам повышения квалификации сотрудников ФСИН России, рассматривается развитие профессионально-личностного потенциала как цель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, разрабатывается модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России. Особое внимание уделено трактовке основных понятий, раскрывающих сущность решаемой проблемы.

Выявлено, что, несмотря на процессы модернизации, в развитии системы повышения квалификации сотрудников ФСИН России отмечается ряд проблем: профессионально-психологический отбор кадров на службу в ФСИН практически не индивидуализирован; взаимосвязь «сотрудник – опытный наставник» реализуется по месту службы и не является широкой практикой; на курсах повышения квалификации преобладают традиционные методы просвещения сотрудников, реализуется академический подход, не применяются инновационные подходы; курсы повышения квалификации не ставят перспективной целью развитие профессионально-личностного потенциала слушателей курсов; слабо развиты программы профилактики деструктивного поведения сотрудников и профилактики синдрома профессионального выгорания; не применяется система диагностики

результативности профессионально-личностного развития слушателей курсов повышения квалификации и пр. (А.В. Вилкова, А.А. Вотинов, А.Ю. Долинин, В.Н. Летунов, Е.А. Мухтарова, В.И. Огородников, М.А. Сидакова, И.А. Смородинскова, С.Х. Шамсунов и др.).

Указанные проблемы актуализируют обеспечение педагогического сопровождения повышения квалификации сотрудников ФСИН России, которое мы рассматриваем как технологию работы со слушателями курсов («куратор-наставник / психолог – слушатель - сотрудник ФСИН») являющего собой педагогическую поддержку, включающую диагностику и консультирование, обучение по индивидуальной траектории, а также активизацию механизмов саморазвития личности и коррекцию профессионально-личностных негативных явлений.

В современной науке (Е.А. Александрова, М.Р. Битянова, В.И. Во-лынкин, Е.И. Казакова, И.А. Колесникова, Л.В. Мардахаев, А.В. Островский, М.И. Рожков, В.А. Сластенин, С.Н. Чистякова) педагогическое сопровождение рассматривается как: сфера деятельности педагога и система деятельности профессионального педагогического сообщества; педагогическая технология, востребованная в ситуациях, когда учащемуся/воспитаннику нужна поддержка или необходимо создание специальных условий для развития и самореализации; комплексный метод содействия развитию личности, для которого характерным является обязательное наличие диагностики, плана развития личности, консультирование в ходе выполнения намеченного плана; целевой процесс, включающий последовательные действия педагога и направленный на развитие и саморазвитие личности при обязательной саморефлексии; форма педагогической помощи в определенных ситуациях развития личности и др.

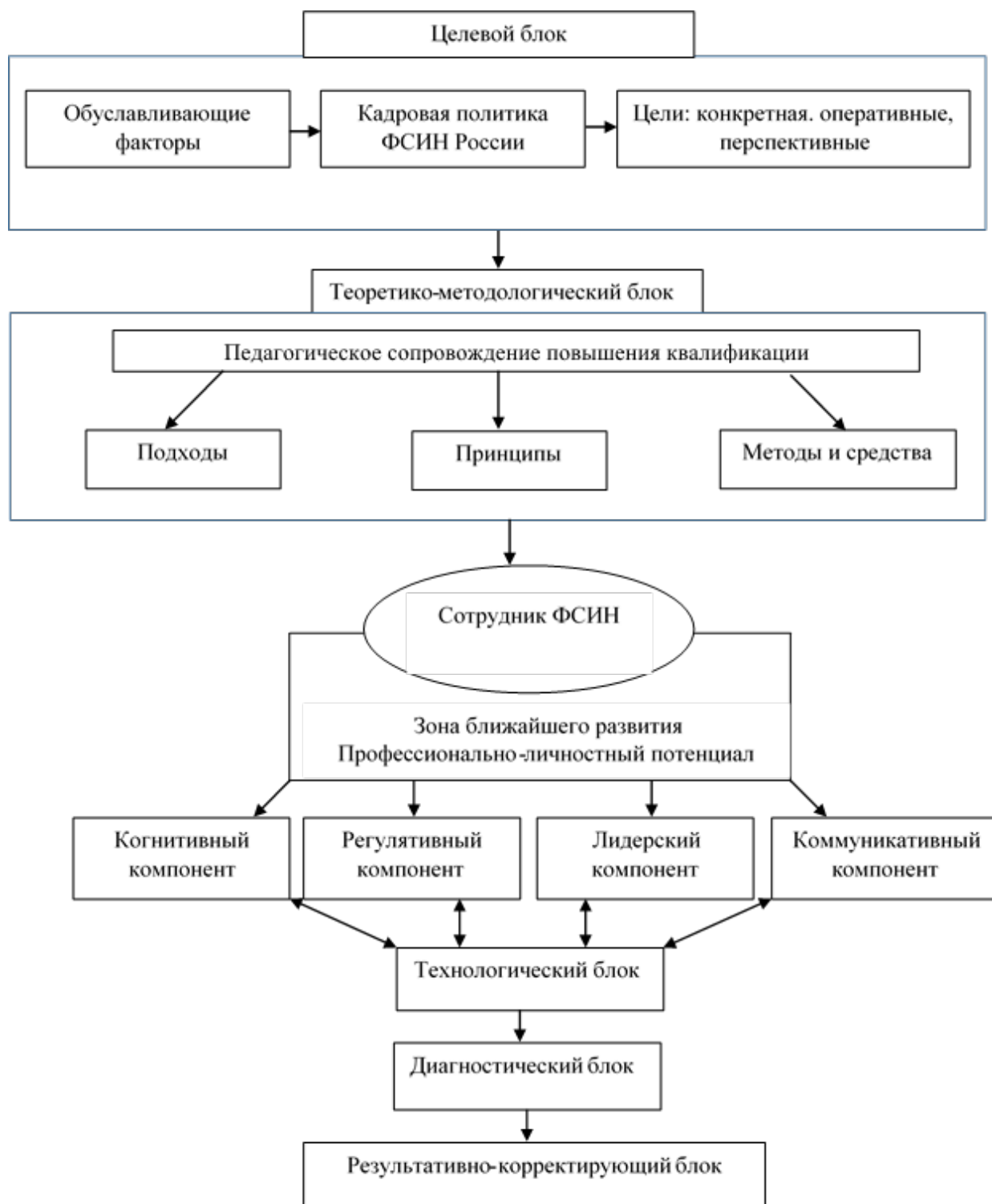
Для реализации педагогического сопровождения повышения квалификации сотрудников ФСИН России была разработана соответствующая модель (Рисунок 1).

Поясняя разработанную модель, необходимо отметить, что кадровая политика в ФСИН России нацелена на преодоление имеющихся недостатков посредством системы отбора кадров и повышения их квалификации и профессионализма, расстановку кадров, профессиональное обучение личного состава и пр. Среди конкретных направлений совершенствования организации работы с кадрами в ФСИН России первостепенной задачей видится обеспечение педагогического сопровождения повышения квалификации сотрудников ФСИН. Для чего было предпринято моделирование.

Конкретной целью в модели обозначена организация педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России.

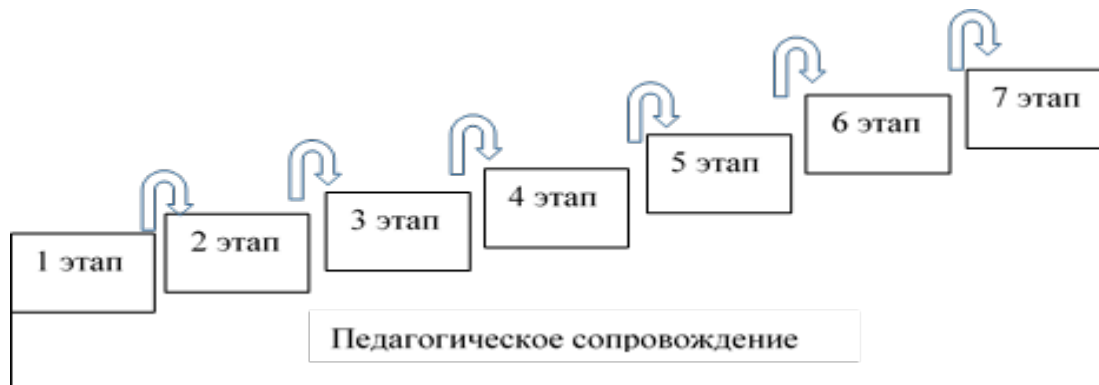
Перспективная цель – развитие профессионально-личностного потенциала лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, перевод развития в стадию саморазвития.

Оперативные цели ставятся в связи с задачей формирования у слушателей курсов компонентов профессионально-личностного потенциала (когнитивного, регулятивного, лидерского, коммуникативного), обеспечение продуктивных изменений в компонентах.



**Рисунок 1 – Модель педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России**

Педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России предполагает несколько этапов (Рисунок 2):



**Рисунок 2 – Этапы педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН**

1. Создание команды «куратор-наставник – психолог».
2. Первичная диагностика прибывших на курсы повышения квалификации, заполнение квалификационной карты слушателя курсов. При этом ставится задача выявления слушателей, имеющих неблагоприятные социально-психологические, психофизиологические характеристики или низкие показатели по компонентам профессионально-личностного потенциала.
3. Индивидуализация обучения: разработка индивидуальной образовательной траектории каждого слушателя курсов повышения квалификации с целью устранения проблемных зон в процессе профессиональной деятельности
4. Профилактика и коррекция деструктивных явлений среди слушателей курсов повышения квалификации, ориентированная на повышение эффективности профессионально-служебной деятельности.
5. Развитие коммуникативных качеств, позволяющих правильно строить профессиональную деятельность.
6. Развитие управленческих качеств лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, овладение методами организации и управления, а также психологическими и педагогическими методиками и технологиями воздействия на поведение граждан в условиях изоляции от общества.
7. Диагностика изменений показателей профессионально-личностного потенциала на курсах повышения квалификации, разработка рекомендаций по саморазвитию и самообразованию.

Среди принципов педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России мы особо выделяем следующие принципы: субъектного взаимодействия; диалогизации процесса повышения квалификации; принцип индивидуализации; учета личностных особенностей субъекта повышения квалификации; систематичности и последовательности в развитии профессионально-личностного потенциала слушателей курсов повышения квалификации; непрерывности.

Основными подходами в экспериментальной работе определены – личностно-ориентированный, индивидуально-личностный, личностно-деятельностный, полисубъектный / диалогический подходы.

Результатом продуктивного педагогического сопровождения будет динамика развития показателей компонентов профессионально-личностного потенциала слушателей курсов из лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, представленная количественными и качественными критериями и показателями.

Профессионально-личностный потенциал – это интегральная способность специалиста к дальнейшему развитию своего профессионализма и компетентности для достижения высокой эффективности профессиональной деятельности, обусловленная основными качествами личности, проявляющимися в этой деятельности. Содержание и структура профессионально-личностного потенциала субъекта труда существенным образом зависят от специфики выполняемой им профессиональной деятельности.

Анализ научной литературы по проблеме исследования, специфики и функций служебно-профессиональной деятельности лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России позволил в профессионально-личностном потенциале указанной категории выделить следующие компоненты: когнитивный, регулятивный, лидерский, коммуникативный, имеющие следующие составляющие:

– когнитивный: познавательный интерес в профессии; готовность к восприятию новой информации; гибкость мышления; сосредоточенность на профессиональной задаче; целеполагание (умение выбрать одну или несколько целей для решения профессиональных задач); умение прогнозирования профессиональных ситуаций; нестандартное мышление; интеллектуальная активность; критичность мышления; умение оценивать успехи/неудачи в труде; умение обобщать, синтезировать, анализировать; стремление получения новых знаний и навыков;

– регулятивный: уровень адаптированности к профессии, к занимаемой должности; соответствие личностных возможностей ритму трудовой деятельности; продуктивность профессионального труда; усилия по работе над собой как профессионалом; умение планировать свою деятельность; стрессоустойчивость; преодоление противоречий между личностными потребностями и требованиями профессии; способность/готовность к



профессиональному риску; умение находить оптимальный выход из сложной профессиональной ситуации; навыки самопрезентации; уровень саморегуляции; самооценка; способность составлять траекторию собственного развития и карьеры; удовлетворенность профессиональной ситуацией; внутренняя мотивация саморазвития;

– лидерский: профессиональная активность; уровень работоспособности; мера личностных усилий для решения профессиональных задач; эффективность влияния на окружающих; эффективность взаимодействия с сотрудниками, коллегами; стремление к профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию; принятие творческого характера труда руководителя; установка на достижения в профессии; уверенность в себе; инициативность; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействия с коллегами; умение диагностировать личностные свойства и качества сотрудников/коллег; умение организовывать совместную деятельность людей; стремление проявить себя (в профессиональной деятельности); желание быть по достоинству оцененным вышестоящим руководством; умение мотивировать; настойчивость, решительность; умение делегирования полномочий;

– коммуникативный: уровень конфликтности; признание толерантности как важнейшей особенности профессионального общения; способность прогнозирования исхода коммуникаций; умение работать в команде; признание конструктивного общения ведущим элементом профессиональных отношений; владение этикой профессиональных отношений; умение достигать соглашений путем переговоров, доказательств и обоснования, аргументации и убеждения; умение программировать процесс общения; умение вести вербальный и невербальный обмен информацией; владение средствами предупреждения и разрешения профессиональных конфликтных ситуаций; эмоциональная и поведенческая гибкость; умение расположить к себе собеседника, коллег; мотивационная готовность к установлению эффективного контакта в профессиональном взаимодействии.

В процессе моделирования сделано предположение, что в результате реализации разработанной модели будет достигнута положительная динамика компонентов профессионально-личностного потенциала лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России.

**Глава 2. Экспериментальная работа по реализации модели педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России** состоит из трех параграфов и отражает экспериментальную часть диссертационного исследования. Описывается начальный этап экспериментальной работы: спецификация педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России. Показаны разработка и обоснование научно-методического обеспечения педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и

старшего начальствующего состава ФСИН России. Описывается анализ и результаты экспериментальной работы.

Экспериментальное исследование осуществлялось в течение 4 лет с 2015 по 2019 годы. С 2015 по 2017 год осуществлялись теоретические изыскания, а также разработка и обоснование научно-методического обеспечения, подбор диагностических методик, разработка диагностической карты развития профессионально-личностного потенциала лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России. Апробация разрабатываемой модели осуществлялась в 2017- 2018 учебном году.

В экспериментальном исследовании участвовало 216 человек (слушатели курсов повышения квалификации из лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России) – четыре группы (по 51; 57; 53; и 55 человек в каждой). Из них составили в равном количестве 2 группы: в совокупности 108 человек вошли в контрольную группу (КГ) и также 108 человек вошли экспериментальную группу (ЭГ).

Кроме того, были определены кураторы-наставники (по одному на каждую группу) и психологи для обеспечения педагогического сопровождения курсов. Таким образом, с экспериментальной и контрольной группами работали по 2 куратора-наставника (каждый отвечал за свою подгруппу в количестве 54 человек) и по одному психологу.

Контрольная группа проходила стандартное повышение квалификации, а экспериментальная группа работала по этой же программе с внесенными нами изменениями в раздел программы «Основы профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы», включающими педагогическое сопровождение повышения квалификации (авторская программа «Развитие профессионально-личностного потенциала сотрудника ФСИН»). Предполагается, что слушатели могут иметь возможность выбирать необходимый модуль или осваивать выбранные модули в дистанционной форме.

В проводимой экспериментальной работе все слушатели экспериментальной группы освоили полностью разработанную нами программу (5 модулей).

На **констатирующем** этапе экспериментальной работы была осуществлена спецификация педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, для чего проведен анкетный опрос экспертов. В заочном анонимном анкетировании приняли участие 18 человек, имеющие опыт работы не менее 10 лет на руководящей должности в структуре ФСИН России. Были получены следующие результаты: 70 % респондентов отметили проблемы кадрового обеспечения и необходимость в постоянном повышении квалификации сотрудниками ФСИН; 100% опрошенных считают необходимым условием реализации идей непрерывного обучения потребность в реализации собственного профессионально-личностного потенциала; мнение экспертов однозначно определило соотношение высоких

карьерных достижений с высоким уровнем профессионально-личностного потенциала сотрудника (85%); востребованность повышения профессионального уровня отмечается по вопросам стимулирования мотивации и оптимизации профессиональной деятельности, повышения коммуникативной, лидерской и управленческой компетентности и т. д.

Педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, прежде всего, предполагает разработку индивидуальной образовательной траектории, при которой сотрудник ФСИН будет выступать субъектом проектирования и реализации плана развития собственного профессионально-личностного потенциала.

На начальном этапе экспериментальной работы, после получения результатов первичной диагностики, каждый слушатель совместно с куратором-наставником должен был спроектировать «план саморазвития», разработать индивидуальную образовательную траекторию. Процесс разработки «плана саморазвития» предполагает поэтапное целеполагание своих достижений в профессии, моделирование профессионального самосовершенствования, осмысление возможных затруднений, динамику развития потенциала в профессии и т. д. «Планы саморазвития» обязательным компонентом включают разработанные сотрудниками ФСИН программы собственного тайм-менеджмента.

В процессе реализации «плана саморазвития» самообразование сотрудников/руководителей подразделений ФСИН осуществляется через их работу с литературой, самодиагностику, стажировки, тренинги, вебинары, мастер-классы, самостоятельное освоение управленческих и лидерских технологий и т. д. Реализации «плана саморазвития» осуществляется через освоение программы и разнообразных форм презентаций профессионального опыта (мастер-классы, разработка «портфолио самодостижений» и др.). Кроме того, анализ собственных достижений сотрудники ФСИН могут проводить в форме творческого отчета – стендовый доклад, «реклама» своего профессионального продукта и т. д.

Эффективность «планов саморазвития» сотрудников ФСИН обеспечивается также включением в них маршрутизатора стажировок.

Кроме того, решение проблемы данного исследования потребовало разработки и экспериментальной апробации программы «Развитие профессионально-личностного потенциала сотрудника ФСИН», что было предпринято на **формирующем этапе** экспериментальной работы.

Программа носит блочно-модульную систему построения (включает 5 модулей), на основе учета: 1) изменений пенитенциарной политики, требований заказчиков, ФГОС ВО, конкретных квалификационных требований к руководителю пенитенциарного учреждения, 2) принципов андрагогики, гуманизации, системности, преемственности. Модуль 1 – Профессиональный потенциал лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России. Модуль 2 – Личностный потенциал лиц среднего и

старшего начальствующего состава ФСИН России. Модуль 3 – Самоорганизация профессиональной деятельности. Модуль 4 – Управленческий потенциал сотрудника ФСИН. Модуль 5 – Коммуникативный потенциал руководителя подразделения ФСИН России.

Установление системы коннотационных связей элементов содержания предлагаемой программы позволило определить очередность расположения учебного материала основанного на закономерностях построения лекций, практик, самостоятельной работы, его объемом, соотношением теоретической/практической составляющих и временным ресурсом.

Модульная форма обучения позволяет увеличить процент самостоятельной работы слушателя, что наилучшим образом сказывается на степени усвоения учебного материала, самоорганизации к дальнейшему самообразованию.

С целью усиления образовательного эффекта внедрена балльно-рейтинговая система самооценки и самоконтроля, обеспечивающая реализацию самоуправляемого рефлексивного образовательного процесса.

Экспериментальная работа показала, что при обучении слушателей, имеющих определенный опыт руководящей работы в ФСИН России, применение пассивного метода преподавания является мало эффективным, поэтому на занятиях, проводимых со слушателями курсов повышения квалификации, важным является использование интерактивных технологий: подача нового материала в рамках проблемных, визуализированных, «продвинутых» лекций, проектов, изучение нового материала с моделированием служебных задач (кейсы) в режиме обмена информацией с коллегами-слушателями в контексте бесед, тренингов, диалогов с компьютерной поддержкой и др., что согласуется с требованиями ФГОС. Традиционный метод изложения материалов лекции предлагается нами замещением элементами эвристического метода.

Педагогическое сопровождение предполагает усиление образовательного эффекта всех форм работы в процессе повышения квалификации, что обуславливает проведение лекции-визуализации, которая позволяет систематизировать новое знание, проводить анализ проблем, только уже на основе развернутого комментирования демонстрационных материалов: статичных (изобразительные (слайды, фото и др.), натуральных (химреактивы, возможные улики, механизмы и др.), символических (диаграммы, схемы и др.); динамичных (видеоряд, видеофильм и др.).

При изучении отдельных тем мы предлагаем использовать элементы «продвинутой лекции», изложение которой основано на внедрении технологий формирования критического мышления: «вызов – осмысление – рефлексия».

В ходе экспериментальной работы было подтверждено, что практические занятия продуктивнее проводить в форме решения кейсов, групповых проектов, ролевых, деловых игр (тренинговая работа) и т.д. Самостоятельная работа предусматривала решение слушателями кейсов и

заданий различного уровня сложности. В том числе применялись кейсы-практикумы с использованием электронного обучения или кейсы-интеракториумы. Кейс-интеракториум позволяет слушателю самостоятельно выбирать интересующую его информацию и скорость ее передачи, обеспечивает возврат действия к пользователю кейса, позволяет проанализировать действия в рамках решения ситуаций, дает возможность слушателю изменять действия и т. д.

Интересной формой работы, но вызвавшей определенные затруднения, для слушателей явился метод проектов. Были предложены следующие темы: «Корпоративная идентичность», «Объективные решения кадровых вопросов подразделений ФСИН в рамках закона», «Алгоритмизация и реализация эффективного управления подразделениями ФСИН», «Профессиональная роль», «Самопрогноз эффективности профессиональной деятельности» и др.

Завершенный проект слушатели должны были представить в разных формах: доклад на конференции; сообщение по одному из вопросов «круглого стола»; выступление в процессе дебатов; решение и обсуждение кейсов; заполнение диаграмм и таблиц; аннотирование и реферирование; написание статьи, эссе.

В экспериментальной работе деловая игра предстает в форме различных вариаций форм организации поведения слушателя под целевым контролем преподавателя. В экспериментальной работе применялись такие деловые игры, как: «Познаю свой потенциал», «Культура речи», «Слагаемые социального успеха», «Эффективное руководство кадрами», «Успешный руководитель», «Портфолио самодостижений», «Тайм-менеджмент» и др.

Развитие компонентов профессионально-личностного потенциала в процессе педагогического сопровождения повышения квалификации осуществлялось с помощью диагностической тестовой карты разработанной специально к условиям эксперимента. Статистическая проверка достоверной значимости уровня завышения и занижения оценок тестирования по диагностической карте показала, что некоторое завышение/занижение оценок не влияют на общий результат тестирования, что позволяет использовать диагностическую карту в контрольной и экспериментальной группах как валидную и надежную методику оценки уровневой развития компонентов профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН.

Сравнительная динамика уровневой сформированности всех параметров профессионально-личностного потенциала слушателей контрольной и экспериментальной групп отражена в таблице 1.

В сводной таблице полученные значения  $\chi^2$ -критерия больше табличного, что подтверждает достоверность различий между КГ и ЭГ на окончании формирующего этапа эксперимента на уровне 5 % ( $p < 0,05$ ). Статистические данные доказывают, что приращение показателей в ходе эксперимента в положительную сторону произошел за счет улучшения показателей слушателей ЭГ.

**Таблица 1 – Сравнительная динамика сформированности уровней компонентов профессионально-личностного потенциала лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России в процессе повышения квалификации (НЭ – начало эксперимента; КЭ – конец эксперимента)**

Уровни	Контрольная группа		Экспериментальная группа		Значения $X^2$ – критерия
	НЭ	КЭ	НЭ	КЭ	
<b>1.0. Регулятивный компонент</b>					
Высокий	18,5	22	16,7	33,3	18,2
Средний	55,5	56	55,5	57,4	
Низкий	26	22	27,8	9,3	
<b>2.0. Лидерский компонент</b>					
Высокий	7,4	12	11	34,3	22,5
Средний	52	53	50	52,7	
Низкий	40,6	35	39	13	
<b>3.0. Коммуникативный компонент</b>					
Высокий	15	17,6	16,7	57,5	39,8
Средний	55	54,6	51,8	31,5	
Низкий	30	27,8	31,5	11	
<b>4.0. Когнитивный компонент</b>					
Высокий	13	17,6	14,8	61	44,5
Средний	53	52,4	50	29,7	
Низкий	34	30	35,2	9,3	

На контрольном срезе эксперимента проводился подсчет t-критерия Стьюдента (t-двустороннее, для выборок с различной дисперсией. Анализ табличных данных позволяет констатировать, что на контрольном этапе эксперимента  $P(T \leq t)$  0,000234 меньше  $\alpha = 0,05$  (уровень значимости), следовательно, гипотеза  $H_0$  о случайности и недостоверности изменений отклоняется, а гипотеза  $H_1$  подтверждается, другими словами, различия между КГ и ЭК по рейтингу-баллу параметров профессионально-личностного потенциала достоверно отличаются друг от друга на уровне значимости  $\alpha = 0,05$  (5%).

Дополнительной проверкой достоверности различий также являются сопоставление данных рейтинг-балла компонентов по выборкам (Таблица 2).

Выявленные изменения продемонстрировали результативность педагогического сопровождения повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, в частности положительную динамику компонентов профессионально-личностного потенциала.

**Таблица 2 – Рейтинг-балл уровня сформированности параметров профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН**

Группы/ Компоненты	1.0. Регулятивный компонент	2.0. Лидерский компонент	3.0. Коммуникативный компонент	4.0. Когнитивный компонент
КГ	3,72	3,79	3,8	3,78
ЭГ	4,28	4,17	4,31	4,33
P(T<=t)	0,000234			

В **Заключении** подводятся итоги экспериментальной работы. Уточняется, что обеспечение процесса педагогического сопровождения повышения квалификации требует соответствующей материально-технической и нормативно-правовой базы образовательной организации, осуществляющей повышение квалификации сотрудников ФСИН России и предполагает разработку специального программно-методического комплекса, предусматривающего квалиметрично-модульное структурирование содержания обучения, усиление психолого-педагогических аспектов повышения квалификации, что требует специальной подготовленности (мотивационной, личностной, деятельностной) кадрового состава, обеспечивающего курсы повышения квалификации.

Достижение целей разработанной модели достигается в комплексе **педагогических условий:**

1) методологические условия – личностно-ориентированный, индивидуально-личностный, личностно-деятельностный, полисубъектный/диалогический подходы;

2) содержательные условия – включенность в содержание курсов повышения квалификации задач развития профессионально-личностного потенциала слушателей курсов;

3) организационные условия – а) первичная диагностика прибывших на курсы повышения квалификации, заполнение квалификационной карты слушателя курсов; выявления слушателей, имеющих неблагоприятные социально-психологические, психофизиологические характеристики или низкие показатели по компонентам профессионально-личностного потенциала; б) разработка индивидуальной образовательной траектории каждого слушателя курсов повышения квалификации с целью устранения

проблемных зон в процессе профессиональной деятельности; в) профилактика и коррекция деструктивных явлений среди слушателей курсов повышения квалификации, ориентированная на повышение эффективности профессионально-служебной деятельности; г) развитие коммуникативных качеств, позволяющих правильно строить профессиональную деятельность; д) развитие управленческих качеств лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России, овладение методами организации и управления, а также психологическими и педагогическими методиками и технологиями воздействия на поведение граждан в условиях изоляции от общества; е) диагностика изменений показателей профессионально-личностного потенциала на курсах повышения квалификации, разработка рекомендаций по саморазвитию и самообразованию.

4) диагностические условия – развитие профессионально-личностного потенциала слушателей курсов с учетом результатов диагностики определенных качеств личности, позволяющих успешно решать профессиональные задачи, и их своевременной коррекции в случае выявленной необходимости с целью получения планируемых результатов формирующей работы.

В качестве **дальнейших перспектив исследования** предполагается изучение внутренних социально-профессиональных регуляторов деятельности руководителей ФСИН, а также разработка функциональных обязанностей и профессиограммы наставника-куратора в системе ФСИН.

**Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:**

*Научные статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России:*

1. Гойнов, И.В. Использование кейс-метода обучения в системе повышения квалификации сотрудников ФСИН (федеральная служба исполнения наказаний) / И.В. Гойнов // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2018. – № 2. – С. 51-57. – авт. вклад 0,32 п.л.

2. Гойнов, И.В. Повышение квалификации в развитии профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН / И.В. Гойнов // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 4 (71). – С. 32-34. – авт. вклад 0,26 п.л.

3. Гойнов, И.В. Развитие профессионально-личностного потенциала: социально-педагогический анализ / И.В. Гойнов // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 6 (73). – С. 262-265. – авт. вклад 0,32 п.л.

4. Гойнов, И.В., Зритнева Е.И. Педагогическое сопровождение повышения квалификации сотрудников ФСИН: мнение экспертного сообщества, проблемы, условия развития / И.В. Гойнов, Е.И. Зритнева //



**Статьи в других научных изданиях:**

5. Гойнов, И.В. Особенности профессионально-личностного становления сотрудников уголовно-исполнительной системы / И.В. Гойнов // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования: Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции (Ставрополь, 18 ноября 2015 г.) / Северо-Кавказский федеральный университет, институт образования и социальных наук, кафедра социальных технологий, лаборатория разработки и практики применения социальных технологий; под общей ред. Е.И. Зритневой. – Т. 2. – Ставрополь: СКФУ, 2015. – 284 с. – С. 240-242. – авт. вклад 0,14 п.л.

6. Гойнов, И.В. О тенденциях развития системы повышения квалификации служащих в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы / И.В. Гойнов // Социальные и педагогические технологии: теория и практика: материалы III Международной заочной научно-практической конференции / под общей ред.: Н.П. Клушиной, Е. И. Зритневой. – Ставрополь: СКФУ, 2015. – 226 с. – С. 137-142. – авт. вклад 0,23 п.л.

7. Гойнов, И.В. К вопросу о развитии профессионально-личностного потенциала в процессе непрерывного образования / И.В. Гойнов // Социальные и педагогические технологии: теория и практика: материалы IV Международной заочной научно-практической конференции / под общей ред.: Н.П. Клушиной, Е.И. Зритневой. – Ставрополь: СКФУ, 2016. – 367 с. – С. 326-331. – авт. вклад 0,22 п.л.

8. Гойнов, И.В. Развитие личностного потенциала сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний в процессе повышения квалификации / И.В. Гойнов // Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: материалы VI международной научной конференции (Санкт-петербург, 10-11 ноября 2016 г.) / отв. ред. доц. М. И. Морозова. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2016. – 468 с. – С. 366-369. – авт. вклад 0,25 п.л.

9. Гойнов, И.В. Теоретико-методологическое обоснование развития профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности / И.В. Гойнов // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции (Ставрополь, 24 ноября 2016 г.) / Северо-Кавказский федеральный университет, институт образования и социальных наук, социально-психологический факультет, кафедра социальных технологий, лаборатория разработки и практики применения социальных технологий; под общей ред. Е.И. Зритневой, И.В. Черниковой. – Ставрополь: СКФУ, 2016. – 367 с. – С. 326-331. – авт. вклад 0,25 п.л.

10. Гойнов, И.В. Первоначальная подготовка в процессе повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (на примере

ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИН России» / И.В. Гойнов // Социальные и педагогические технологии: теория и практика сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Северо-Кавказский федеральный университет, Институт образования и социальных наук, кафедра социальных технологий, лаборатория разработки и практики применения социальных технологий; под общей редакцией Е.И. Зритневой, И.В. Черниковой. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 384 с. – С. 292-298. – авт. вклад 0,35 п.л.

11. Гойнов, И.В. Инновационные технологии повышения квалификации сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний / И.В. Гойнов // Исследования и разработки передовых научных направлений: материалы XIII Ежегодной молодежной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Ростов-на-Дону, 17–27 апреля 2017 г.). – Ростов н/Д: Изд-во ЮНЦ РАН, 2017. – URL: [http://www.sscrar.ru/ru/editions/hiii\\_ezhegodnaja\\_molodezhnaja\\_nauchnaja\\_konferencija\\_studentov\\_a/](http://www.sscrar.ru/ru/editions/hiii_ezhegodnaja_molodezhnaja_nauchnaja_konferencija_studentov_a/) – авт. вклад 0,09 п.л.

12. Гойнов, И.В. Психологическая устойчивость как профессионально-важное качество сотрудников ФСИН / И.В. Гойнов // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования: сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции (Ставрополь, 24 ноября 2017 г.) / Северо-Кавказский федеральный университет, институт образования и социальных наук, кафедра социальных технологий, лаборатория разработки и практики применения социальных технологий; под общей ред. Е.И. Зритневой, И.В. Черниковой. – Ставрополь: Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2017. – 340 с. – С. 250-255. – авт. вклад 0,26 п.л.

13. Гойнов, И.В. Диагностический инструментарий выявления профессионально-личностного потенциала сотрудников ФСИН РФ / И.В. Гойнов // IV Педагогические чтения, посвященные памяти проф. С.И. Злобина: сборник материалов (2-4 октября 2018 г.). – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2018. – 322 с. – С. 45-51. – авт. вклад 0,25 п.л.

14. Гойнов, И.В. Взаимосвязь понятий «профессионально важные качества», «профессионально-личностный потенциал», «успешность профессиональной деятельности» (на примере сотрудников ФСИН) / И.В. Гойнов // Актуальные проблемы теории и практики социальной работы и образования: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (23 ноября 2018 г.). – Ставрополь: АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2018. – 450 с. – С. 357-364. – авт. вклад 0,5 п.л.

15. Гойнов, И.В. Педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава: научно-методические рекомендации. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2019. – 40 с. – авт. вклад 3,07 п.л.

**Гойнов И.В. Педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России: Автореферат дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08. Ставрополь: СКФУ, 2019. 26 с.**