

Улендеева Наталья Ивановна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ УСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ
МЕТОДОВ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ НА КУРСАХ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Аннотация: в статье анализируются проблемные аспекты, которые выступают негативными факторами при проявлении проблем оценки планируемых результатов обучения на курсах повышения квалификации, реализующихся в полностью удаленном формате. В исследовании обосновываются пути решения рассматриваемых проблем через формирование отделов качества, разрабатывающих нормативные, учебно-методические и организационные алгоритмы оценки результатов обучающихся.

Ключевые слова: образовательные результаты, дистанционное обучение, повышение квалификации, сотрудник уголовно-исполнительной системы.

Стремительное развитие технологий и формирование новых качеств и способностей сотрудников при осуществлении профессиональной деятельности требует повышения роли краткосрочных курсов повышения квалификации, обучения без отрыва от производства. Рассматриваемый процесс стал востребованным и обосновывает развития образовательной деятельности большого количества онлайн-школ, которые предлагают широчайший спектр курсов, формирующих различные компетенции.

Онлайн-обучение (вебинары, мобильные приложения и т. п.) предоставляет возможность гибко организовать образовательный процесс, для участия в котором сотрудникам не придется отрываться от рабочего процесса [1].

Рассмотрим преимущества онлайн-формата обучения, представленные в авторских исследованиях-практиках, отвечающих за уровень организации и развития профессиональных навыков в коллективе.

Так, в работе В. Назаркина обосновывается позиция практикующего коуча, который определяет повышение квалификации работников как процесс обновления профессиональных знаний с целью достижения более высокой степени профессиональной квалификации [2]. Автор утверждает, что из представленных в практике форм организации обучения с целью краткосрочного повышения квалификации некоторые преимущества имеет дистанционное обучение, так как сотрудники могут получать знания и умения в удобное для себя время.

Обосновывая стратегии, методы и инструменты развития сотрудников в статье успешного коллектива авторов-руководителей выделяются положительные стороны дистанционных методов повышения квалификации сотрудников: онлайн-обучение, онлайн-конференции и вебинары, обучающие видеокурсы и т. п., так как данные методы позволяют сотрудникам обучаться у лучших экспертов и нет необходимости приезжать в другую страну или город для получения недостающих знаний, умений или навыков [3]. Также авторы отводят большое значение обучающим видеокурсам, обосновывая целесообразность из изучения возможностями более легкого и быстрого освоения информации и возможностью для обучающихся пересматривать учебный контент по мере необходимости [3].

Следовательно, выбор между онлайн- и офлайн-форматами зависит от потребностей и предпочтений организации, преимуществ различных форм обучения, финансовых возможностей, количества обучаемых лиц, а также от той области, в которой организация собирается развиваться и формировать новые навыки или совершенствовать прежние навыки работников [2].

Определим теперь основные цели курсов повышения квалификации в развитии профессиональных навыков сотрудников государственных организаций, обоснованных в научных исследованиях.

В рекомендациях по вопросам организации ДПО и иных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих России-

ской Федерации выделены следующие цели: получение предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей; развитие профессиональных и личностных качеств. Сотрудники повышают уровень своих профессиональных (деловых) и личностных качеств, например: лидерских качеств, стратегического мышления, аналитических способностей, коммуникабельности, умения планировать работу и разрешать конфликты; Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования. Сотрудники получают новые или обновляют имеющиеся знания и умения в области, связанной с современными технологиями управления и стратегического планирования (методы проектного управления и стратегического планирования) [4].

В работе А.О. Ахметзяновой отмечается, что в процессе повышения квалификации сотрудники нуждаются в получении перспективных практик, развитии творческого подхода к профессиональной деятельности, в формировании навыков нахождения новых нестандартных и способов решения профессиональных задач в стремительно меняющейся действительности [5].

Изучая процесс развития профессиональных компетенций сотрудников государственных организаций, Н.Н. Богдан и И.П. Бушуева приходят к выводу о существовании проблем оценки заявленных в программах онлайн курсов повышения квалификации компетенций. Авторы уточняют, что существующая оценка государственного служащего заключается в определении его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности в рамках аттестации [6, с. 6]. Авторы на основе материалов экспертного опроса руководителей и специалистов кадровых подразделений органов государственного управления СФО делают выводы, что на первом месте по ответам респондентов стоит проблема отсутствия единства в понимании значимости и сущности процедур и технологий оценки у ученых и практиков, у руководителей и служащих; на втором месте – отсутствие четко разработанных современных методик оценки; третье место занимают проблемы о невозможности полноценно заниматься оценкой государственных гражданских служащих из-за перегруженности работой; на третьем месте обозначаются проблемы со слабой подготовкой

сотрудников онлайн центров обучения в области внедрения новых принципов кадровой политики и реализации современных кадровых технологий; и на последнем месте стоит проблема отсутствия системного подхода к оценке государственных гражданских служащих [6, с. 7].

Анализ важных аспектов проблемы эффективной оценки качества учебных курсов, применяемых в дистанционном обучении, приводят А.В. Богданову и И.К. Кондаурову к формированию «пула общенаучных методологических принципов, применимых для решения проблемы оценки образовательных результатов при обучении на дистанционных курсах повышения квалификации: принцип объективности; принцип системного изучения; генетический принцип и принцип сущностного анализа [7, 169]. Авторы связывают пути решения проблемы оценки качества обучения по учебным курсам с применением ДОТ через реализацию строгого контроля качества образовательного контента и применения передовых обоснованных форм сопровождения дистанционного взаимодействия участников образовательных отношений [7, с. 170].

Раскрывая особенности повышения квалификации сотрудников УИС, отметим исследование Н.С. Александровой и О.В. Кропачевой, которые рассматривают преимущества и недостатки, возникающие при реализации программ повышения квалификации сотрудников УИС с применением ДОТ. Авторы отмечают, что основополагающая концепция непрерывного образования – образование на протяжении всей жизни, заставляет руководителей и работников органов и учреждений УИС выбирать курсы повышения квалификации с применением ДОТ в силу недостаточной укомплектованностью кадрами, тогда как должна обеспечиваться, в первую очередь, нормативная регламентация порядка реализации обучения с применением ДОТ и создание доступных технических условий в ведомственных образовательных организациях, позволяющих не только улучшить качественную кадровую подготовку преподавателями или сотрудниками практиками, но и применять новые формы и методы оценки образовательных результатов, способствующих профессиональному личностному росту сотрудников УИС [8].

4 <https://phsreda.com>

Список литературы

1. Как повышать квалификацию сотрудников // Академия социальных технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ast-academy.ru/blog/> (дата обращения: 30.10.2024).
2. Назаркин В. 5 этапов повышения квалификации / В. Назаркин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://neiros.ru/blog/> (дата обращения: 30.10.2024).
3. Развитие сотрудников: стратегии, методы и инструменты // Бизнес как образ жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://getcompass.ru/blog> (дата обращения: 30.10.2024).
4. Рекомендации по вопросам организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://Rekomendacii.pdf> (дата обращения: 30.10.2024).
5. Ахметзянова А.О. Система профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных служащих: проблемы и перспективы / А.О. Ахметзянова // E-Scio. – 2022. – №9 (72). – С. 166–173. – EDN NVRTBR
6. Богдан Н.Н. К проблеме оценки и развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева // Развитие территорий. – 2015. – №3. – С. 6–11. – EDN WKRESN
7. Богданова А.В. Основные аспекты проблемы эффективной оценки качества учебных курсов, применяемых в дистанционном обучении / А.В. Богданова, И.К. Кондаурова // БГЖ. – 2016. – №4 (17). – С. 168–170. – EDN XUVFUP
8. Александрова Н.С. Особенности повышения квалификации сотрудников УИС / Н.С. Александрова, О.В. Кропачева // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – №72–4. – С.13–16. – EDN FEFXOU