

УДК 343.83

DOI 10.23951/2307-6127-2021-4-117-122

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, РАБОТАЮЩИХ В СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

А. Д. Пашукова

Академия ФСИИ России, Рязань

Рассматривается вопрос об особенностях формирования профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы в работе с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов. Проанализировано понятие «профессиональная компетентность» и проблема ее формирования и совершенствования. Отмечается, что организация работы и межличностного взаимодействия сотрудников с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов имеет ряд специфических особенностей. Акцент делается на том, что сотрудники данных учреждений должны обладать особыми профессиональными знаниями, умениями, навыками и быть компетентными специалистами. Подчеркивается важность поэтапного формирования профессиональной компетентности в системе исправительного учреждения. Описана педагогическая программа развития профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений, которая состоит из трех основных модулей. Реализация данной программы поможет улучшить эффективность профессиональной деятельности сотрудников в работе с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов.

Ключевые слова: *сотрудники уголовно-исполнительной системы, профессиональная компетентность, специализированные учреждения, осужденные – бывшие работники судов и правоохранительных органов.*

Специфика деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (УИС РФ) в современных условиях требует переосмысления и внесения изменений в систему подготовки ее кадров. Именно поэтому задача формирования и совершенствования профессиональной компетентности сотрудников становится важнейшей для осуществления успешной деятельности данной системы. Быстро меняющиеся условия жизни ведут к развитию УИС и требуют от специалиста профессиональных качеств нового, более высокого уровня комплекса качеств, позволяющих решать сложные профессиональные задачи. Современные реалии деятельности УИС предполагают наличие у сотрудников как правовой готовности к выполнению возложенных на него служебных задач, так и особых, необходимых в работе психологических личностных качеств [1]. Несомненно, что успешное решение всего комплекса задач – коммуникативных, исправительных, организационных, задач ресоциализации – будет зависеть от профессионального мастерства, от степени владения сотрудником профессиональными знаниями, умениями и навыками. Следовательно, уровень, успешность, оценка его профессиональной компетентности будут зависеть от этого.

Проблема формирования и совершенствования профессиональной компетентности вызвала интерес многих ученых и с давних пор и имеет свою историю. Ею занимались П. Ф. Зеер [2], Н. А. Доронина [3], А. К. Маркова [4], А. М. Новиков [5] и ряд других ученых-исследователей. Они определяют понятие «профессиональная компетентность» как

целостную систему необходимых специальных (профессиональных) знаний, умений, навыков, а также способностей, которые позволяют грамотно реализовывать деятельность в современных жизненных условиях [6].

На современном этапе к специалисту УИС предъявляются определенные профессиональные требования, которые заключаются не только в объеме специальных знаний и умений, но и в способности самостоятельно применять их в практической деятельности. Это возможно при условии наличия у специалистов УИС высокой профессиональной компетентности, умения работать как индивидуально, так и в составе группы, способности мыслить креативно, творчески, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность.

Проводя наблюдения за процессом формирования и развития профессиональной компетентности, анализируя этот процесс, специалисты особо выделяют нравственную основу поведения сотрудников УИС. Личностный потенциал сотрудника определяет во многом его морально-психологический облик, который играет значительную роль в формировании и развитии профессиональной компетентности. Безусловно, что эффективность работы, профессиональное мастерство достигаются при наличии таких важных качеств, как высокое чувство долга и ответственности, справедливость и дисциплинированность, эмоциональная устойчивость, развитые перцептивные способности, порядочность, а также принципиальность и коммуникабельность. Развитие и реализация этих важных морально-психологических качеств и способностей успешнее происходят при своевременной и правильно организованной психолого-педагогической поддержке.

Обычно под профессиональной компетентностью понимается совокупность значимых свойств личности и профессиональных качеств [7]. Большое значение среди них для сотрудника УИС имеют: способность эффективно применять современные инновационные достижения, а также психолого-педагогический инструментарий; умение грамотно организовывать воспитательный процесс с осужденными; системно реализовывать полученные умения и навыки в условиях сложной оперативной обстановки и экстремальных ситуациях [8]. Профессиональные качества и свойства личности находятся в тесном взаимодействии друг с другом. Личностные свойства человека, безусловно, определяют профессиональные качества, которые влияют на процесс дальнейшего развития личности [9]. Современные научные исследования и нормативные акты дают возможность установить ориентиры и наметить основные задачи, направления в организации деятельности по педагогической подготовке сотрудников УИС.

Система образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказания Российской Федерации имеет довольно разветвленную и разнообразную структуру локального непрерывного образования [10]: подготовка сотрудников в специальных учебных заведениях УИС соответственно государственным программам среднего и высшего профессионального образования; повышение квалификации; стажировка; дополнительная профессиональная подготовка [10]; служебная и боевая подготовка; самообразование и самосовершенствование.

Согласно ст. 80 ч. 3 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации осужденные – бывшие работники судов и правоохранительных органов (сотрудники прокуратуры, уголовно-исполнительной системы, следственного комитета, сотрудники Федеральной службы безопасности, Министерства внутренних дел, таможни и др.) отбывают наказание в виде лишения свободы в отдельных специализированных учреждениях [11].

В общей сложности на территории Российской Федерации на 2021 г. функционирует 21 исправительное учреждение для содержания данной категории осужденных.

Сотрудники, работающие в данных исправительных учреждениях, должны обладать высоким уровнем профессионального мастерства, так как взаимодействие с осужденными – бывшими сотрудниками силовых структур имеет определенную специфику, которая непосредственно влияет на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УИС [12].

Формирование и развитие профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений целесообразно осуществлять в системе исправительного учреждения без отрыва от служебной деятельности. Это связано в первую очередь с дефицитом времени сотрудников, а также эмоциональной и физической утомляемостью в конце рабочего дня.

Исходя из необходимости качественной подготовки высококвалифицированных сотрудников УИС, была разработана педагогическая программа по формированию и развитию профессиональной компетентности сотрудников, работающих в специализированных учреждениях.

Значимость разработанной программы в том, что в ней предусмотрен комплексный синтезированный объем специальных знаний, умений и навыков для сотрудников, которые осуществляют свою профессиональную деятельность в специализированных учреждениях.

Цель педагогической программы: теоретическое и практическое изучение, а также овладение системой профессиональных, психологических и педагогических знаний, умений и навыков.

В основе предложенной программы лежит модульная схема, главное достоинство которой заключается в обеспечении отработки обобщенного содержания различными формами, методами и средствами обучения. Данная модульная схема предназначена для осуществления систематических занятий в рамках служебной подготовки сотрудников исправительных учреждений. Кроме того, она пригодна и для проведения занятий в системе переподготовки кадров и повышения квалификации сотрудников УИС.

Программа развития профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений включает в себя три модуля:

- теоретические основы формирования профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов;
- программа практических занятий по развитию профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений;
- психолого-педагогические тренинги по совершенствованию профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений.

Цель первого модуля – изучение теоретических основ формирования профессиональной компетентности, рассмотрение индивидуально-психологических особенностей, осужденных – бывших работников силовых структур, изучение специфики организации воспитательной работы с ними, а также рассмотрение основных путей и методов совершенствования профессиональной компетентности.

Второй модуль программы практических занятий включает практическую отработку навыков путем моделирования различных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе профессиональной деятельности в специализированном учреждении.

Целью третьего модуля является развитие коммуникативных и организаторских способностей сотрудников при взаимодействии со специфической категорией осужденных, а также рассмотрение профессионального самовоспитания как способ самоактуализации личности (рисунок).



Программа развития профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений

Эффективность работы сотрудников специализированных учреждений достигается при условии постоянного развития востребованных условиями деятельности необходимых моральных качеств, о которых шла речь выше, дающих возможность успешно решать сложные задачи и находить самостоятельные пути решения из сложных, конфликтных ситуаций. Итак, конечной целью программы является:

- приобретение специальных профессиональных знаний, необходимых для работы со специфической категорией осужденных;
- повышение моральных, нравственных, психолого-педагогических качеств личности сотрудника;
- усиление эмоциональной стойкости и стрессоустойчивости личности сотрудника;
- повышение эффективности профессиональной деятельности сотрудников специализированных учреждений, а именно исправление специфической категории осужденных;
- развитие мотивации сотрудников к профессиональному саморазвитию и самообразованию;
- совершенствование уровня профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов.

Эффективность деятельности по ресоциализации и исправлению осужденных напрямую зависит от профессионализма сотрудников исправительного учреждения. В связи с этим сотрудникам необходимо формировать и постоянно совершенствовать уровень своей профессиональной компетентности. Осуществление данной цели будет способствовать реализации программы «Развитие профессиональной компетентности сотрудников УИС в работе с осужденными – бывшими работниками судов и правоохранительных органов», которая дает возможность работникам специализированных учреждений стать компетентными специалистами.

Список литературы

1. Иванова С. В., Родионов Л. А. Психолого-правовые основы управленческой деятельности и профессиональная подготовка будущих сотрудников УИС к ее осуществлению // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. 2018. Т. 20, № 4. С. 17–21.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. 2-е изд., перераб., доп. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 336.
3. Доронина О. С. Компетенции как инструмент менеджмента, ориентированный на практическую деятельность в организации // Консультант. 2010. № 23. С. 59–63.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
5. Новиков А. М. Интеграция базового профессионального образования // Педагогика. 1996. № 3. С. 3–8.
6. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
7. Коданева М. С. Профессионально важные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие формирования их профессиональной компетентности // Актуальные вопросы психологии, педагогики и социальной работы. Вологда, 2010. С. 45–49.
8. Макарова Л. Н. Технология профессионально-творческого саморазвития учащихся. М.: ТЦ Сфера, 2005. С. 96.
9. Ашмаров И. А. Влияние личностных качеств студентов в процессе обучения на результативность процесса профессионального становления и развития. Профессиональная ориентация. 2014. № 1. С. 13–31.
10. Моторова Н. В. Новые положения законодательства в сфере подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2019. № 4 (203). С. 45–49.
11. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 8.01.1997 № 1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1997. № 2. С. 198.
12. Кириллова Т. В. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки будущих сотрудников УИС для работы со специфическими категориями осужденных // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: материалы XIX Всерос. научно-практ. конф. / отв. ред. А. Г. Чириков. 2019. С. 227–229.

Пашукова Анастасия Дмитриевна, адъюнкт подготовки научно-педагогических кадров,
Академия ФСИН России (ул. Сенная, 1, Рязань, Россия, 390000). E-mail: pashukova_21@mail.ru

Материал поступил в редакцию 26.04.2021

DOI 10.23951/2307-6127-2021-4-117-122

FEATURES OF THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF THE PENITENTIARY SYSTEM WORKING IN SPECIALIZED INSTITUTIONS

A. D. Pashukova

Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russian Federation

The article deals with the peculiarities of the formation of professional competence of employees of the penitentiary system in working with convicts-former employees of courts and law enforcement agencies. The concept of «professional competence» is considered, as well as the problem of its formation and improvement. It is noted that the organization of work and interpersonal interaction of employees with convicts-former employees of courts and law enforcement agencies has a number of specific features. The emphasis is placed on the fact that the employees of these institutions must have special professional knowledge, skills, and be competent specialists. The development and implementation of important moral and psychological qualities and abilities is more successful with timely and properly organized psychological and pedagogical support. The importance of gradual formation of professional competence in the correctional institution system is emphasized. The article describes a pedagogical program for the development of professional competence of employees of specialized institutions, which consists of three main

modules. The significance of the developed program is that it provides a comprehensive synthesized volume of special knowledge, skills and abilities for employees who carry out their professional activities in specialized institutions. The implementation of this program will help to improve the effectiveness of the professional activities of employees in working with convicts-former employees of courts and law enforcement agencies.

Keywords: *employees of the penitentiary system, professional competence, specialized institutions, convicts-former employees of courts and law enforcement agencies.*

References

1. Ivanova S. V., Rodionov L. A. Psikhologo-pravovye osnovy upravlencheskoy deyatelnosti i professional'naya podgotovka budushchikh sotrudnikov UIS k nye osushchestvleniyu [Psychological and legal bases of management activity and professional training of future employees of the Criminal Justice System for its implementation]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiyskoy akademii nauk. Sotsial'nye, gumanitarnye, mediko-biologicheskiye nauki*, 2018, vol. 20, no. 4, pp. 17–21 (in Russian).
2. Zeyer E. F. *Psikhologiya professiy: uchebnoye posobiye* [Psychology of professions: a textbook]. Moscow, Akademicheskii Proekt; Ekaterinburg, Delovaya kniga, Publ., 2003. Pp. 336. (in Russian).
3. Doronina O. S. Kompetentsii kak instrument menedzhmenta, oriyentirovanny na prakticheskuyu deyatelnost' v organizatsii [Competencies as a management tool focused on practical activities in the organization]. *Konsul'tant*, 2010, no. 23, pp. 59–63 (in Russian).
4. Markova A. K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znaniye», 1996. 308 p. (in Russian).
5. Novikov A. M. *Integratsiya bazovogo professional'nogo obrazovaniya* [Integration of basic vocational education]. *Pedagogika*, 1996, no. 3, pp. 3–8 (in Russian).
6. Zimnyaya I. A. Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya [Key competencies – a new paradigm of educational outcomes]. *Vysshye obrazovaniye segodnya*, 2003, no. 5, pp. 34–42 (in Russian).
7. Kodaneva M. S. Professional'no vazhnye kachestva sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy kak usloviye formirovaniya ikh professional'noy kompetentnosti [Professionally important qualities of employees of the penitentiary system as a condition for the formation of their professional competence]. *Aktual'nye voprosy psikhologii, pedagogiki i sotsial'noy raboty* [Topical issues of psychology, pedagogy and social work]. Vologda, 2010. Pp. 45–49 (in Russian).
8. Makarova L. N. *Tekhnologiya professional'no-tvorcheskogo samorazvitiya uchashchikhsya* [Technology of professional and creative self-development of students]. Moscow, TTs Sfera Publ., 2005. 96 p. (in Russian).
9. Ashmarov I. A. Vliyaniye lichnostnykh kachestv studentov v protsesse obucheniya na rezul'tativnost' protsessa professional'nogo stanovleniya i razvitiya [The influence of students' personal qualities in the learning process on the effectiveness of the process of professional formation and development]. *Professional'naya oriyentatsiya*, 2014, no. 1, pp. 13–31 (in Russian).
10. Motorova N. V. Novye polozheniya zakonodatel'stva v sfere podgotovki kadrov dlya ugovolno-ispolnitel'noy sistemy [New provisions of the legislation in the field of personnel training for the penitentiary system]. *Vedomosti ugovolno-ispolnitel'noy sistemy*, 2019, no. 4 (203), pp. 45–49 (in Russian).
11. Ugolovno-ispolnitel'nyy kodeks Rossiyskoy Federatsii: Federal'nyy zakon ot 8 yanvarya 1997g. № 1-FZ [Penal Code of the Russian Federation: Federal law of January 8 1997g. № 1-FZ]. *Sobraniye zakonodatel'stva RF*, 1997, no. 2, pp. 198 (in Russian).
12. Kirillova T. V. K voprosu o sovershenstvovanii professional'noy podgotovki budushchikh sotrudnikov UIS dlya raboty so spetsificheskimi kategoriyami osuzhdennykh [On the issue of improving the professional training of future employees of the Penitentiary System to work with specific categories of convicts]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema segodnya: vzaimodeystviye nauki i praktiki: materialy XIX Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [The penal system today: interaction between science and practice: materials of the XIX Russian national scientific and practical conference]. Ed. A. G. Chirikov. 2019. Pp. 227–229 (in Russian).

Pashukova A. D., Adjunct, Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia (ul. Sennaya, 1, Ryazan, Russian Federation, 390000).
E-mail: pashukova_21@mail.ru