

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Статья посвящена актуальной проблеме формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений. Сформулированы современные квалификационные характеристики руководителя. Определена специфика повышения квалификации в пенитенциарной системе.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, пенитенциарные учреждения, квалификационная характеристика, повышение квалификации.

В современном российском обществе формированию профессиональной компетентности специалиста уделяется особое внимание. Появляются и функционируют различные формы образования, которые предполагают формирование способности человека к мотивированному самообразованию и самосовершенствованию профессионального уровня. «И это закономерно: требования столь быстро изменяющегося мира таковы, что для полноценного выполнения тех или иных видов деятельности однажды полученного образования не хватает. В переходные периоды развития общества эта закономерность проявляется значительно острее» [1, с. 3].

Мобильно откликаться на запросы общества, учитывать личностные и профессиональные потребности обучающихся при отборе содержания и построения процесса обучения призвана система повышения квалификации, которая имеет ряд преимуществ в сравнении с базовым профессиональным образованием (гибкость, вариативность, наличие связи с практикой, непродолжительный срок обучения, возможность самостоятельной работы в межкурсовой период и т. п.).

Установление соответствия между усложняющимися требованиями к личности руководителя пенитенциарного учреждения и уровнем готовности к выполнению своих должностных и профессиональных обязанностей – главная цель повышения квалификации руководителей пенитенциарных учреждений.

Историко-педагогический анализ показывает, что в отечественной пенитенциарной системе с конца XIX в. постепенно формировались и усложнялись требования к профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, при этом особое внимание уделялось их личностным качествам; осуществлялся переход от ситуативной практики подготовки и повышения квалификации руководителей к созданию ведомственной системы профессионального образования. Становление профессиональной подготовки руководителей пенитенциарных учреждений в нашей стране началось сравнительно недавно и от-

носится к началу XX в., а зарождение системы повышения квалификации следует отнести к середине 20-х гг. прошлого столетия, тогда как ее региональная составляющая на территории Томской области сложилась менее трети века назад.

Педагогическая идея профессиональной подготовки руководителей пенитенциарных учреждений – получение теоретических знаний в сочетании с практикой – не получила в предшествующие периоды полной качественной реализации; единый методологический подход к организации повышения квалификации руководителей пенитенциарных учреждений отсутствовал, а содержательная сторона учебного процесса не в полной мере соотносилась с текущими и перспективными задачами государства и общества. Наличие указанных пробелов потребовало на современном этапе совершенствования прежних образовательных идей и поиска новых.

В этом смысле организация образовательной системы для взрослых становится объективно необходимой: она возникает в ответ на необходимость личностной реализации, в сущности личностного Я, что является непрерывным, постоянным и протекающим в течение всей жизни человека процессом.

Б. Г. Ананьев отмечает: «Постоянное совершенствование квалификации всех кадров, включая высшие звенья управления и сферу науки, обусловлено самим ходом научно-технической революции, гигантским ростом информации и масштабов человеческой деятельности. Все эти особенности культурного развития означают и новые, значительно большие, чем когда-либо в истории человечества требования к интеллекту взрослого человека, его мобильности и переключаемости» [2, с. 337].

Особенности обучения взрослых существенно влияют на принципы организации образовательных процессов для них, поскольку традиционных представлений оказывается недостаточно. К обычным дидактическим принципам обучения в системе повышения квалификации, выступающей особой сферой образования взрослых, должны быть

добавлены принципы подготовки взрослого человека: самостоятельность, совместность, осознанность, опора на опыт обучающегося, контекстность, индивидуализация, системность, актуализация результатов обучения.

Особую роль при формировании образовательных концепций и направлений приобретает содержание образования, обеспечивающее профессиональную компетентность. Деятельность учреждений повышения квалификации эффективна в той мере, в какой она удовлетворяет запросам современных требований к специалисту. Поэтому главной ее задачей является решение проблемы обеспечения соответствия между квалификацией кадров, необходимой для выполнения работ, и задачами повышения эффективности системы образования как средства преодоления кризиса компетентности специалистов в нынешних условиях.

Современная действительность требует быстрого реагирования на меняющиеся правила общества к современному руководителю пенитенциарного учреждения. В связи с динамичными изменениями политико-социально-экономической обстановки в стране обязательно непрерывное обновление нормативно-правовых знаний, качественное осмысление нового, выработка механизмов его реализации. Отсюда возникает объективная необходимость совершенствования профессиональной подготовки всех категорий сотрудников пенитенциарной системы, особенно руководящего состава, через учреждения повышения квалификации ФСИН России, которые представляют собой специально организованную педагогическую систему непрерывного пополнения, обновления и поддержания у сотрудников профессиональных знаний, умений и навыков, направленных на эффективное решение конкретных и трансформирующихся задач.

В.В. Краевский подчеркивает, что если профессиональная компетентность и стремление к ее совершенствованию не будут востребованы по месту работы специалиста, то проблема мотивации к повышению квалификации всегда будет стоять очень остро. Ученый вводит понятие «повышение квалификации» как «получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний» [3, с. 55–58].

Анализ различных подходов и точек зрения ведущих ученых-андрагогов позволил рассматривать в исследовании повышение квалификации как образовательную деятельность, направленную на освоение новых общетеоретических и специальных знаний, расширение практических умений и навыков решения профессиональных задач в рамках своей деятельности.

Проблемы, характерные для сферы образования в целом – рассогласованность содержания курсов повышения квалификации; репродуктивность содержания данных программ; формальность в организации прохождения повышения квалификации, когда главная задача – это массовый охват слушателей и периодичность обучения; отсутствие вариативности учебных планов и невозможность индивидуализации обучения; недостаточное применение современных информационных технологий в подготовке конкурентоспособных специалистов; отсутствие взаимосвязи между повышением квалификации, карьерным ростом и уровнем заработной платы и т. п., имеют место и в организации системы повышения квалификации руководителей пенитенциарных учреждений.

Повышение квалификации, призванное оказывать помощь личности в формировании и совершенствовании ее профессиональной компетентности, предполагает, в конечном счете, обеспечение обучаемых достаточным объемом знаний и практических навыков для квалифицированного выполнения должностных обязанностей; проводится только в интересах практической деятельности, осуществляемой в данной системе. Отсюда вытекает его *специфика – необходимость строгого соответствия организации профессиональной подготовки содержанию профессиональной деятельности.*

Трудность реализации инновационного подхода в системе повышения квалификации ФСИН России заключается в необходимости сочетания интересов сотрудника как личности и как работника, занимающегося конкретной деятельностью в рамках пенитенциарной системы. Важным моментом в построении инновационного учебного процесса является устранение противоречий, которые могут возникнуть между руководителями (слушателями), имеющими различный профессиональный и жизненный опыт, возраст и различные специальные звания. При этом весьма специфической задачей преподавателя является необходимость, с одной стороны, обеспечить строгое соблюдение служебной субординации, поскольку участники образовательного процесса «носят погоны» со всеми вытекающими из этого обстоятельства обязанностями; с другой – нивелировать взаимодействие слушателей как участников образовательного процесса в рамках гибкой организационной структуры [4].

Анализ отечественного и зарубежного опыта профессиональной подготовки и направлений развития современной системы повышения квалификации как одной из структур образования взрослых позволяет утверждать, что на современном этапе модернизации образования наиболее ярко проявляется тенденция подготовки специалистов с позиций компетентностного подхода. Именно

компетентностный подход способен изменить целеполагание обучения, соединить требования жизни и стандарта.

В ходе исследования определены и обоснованы компоненты профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений: профессионально-образовательный (профессионально-важные знания, умения и навыки); профессионально-личностный (профессионально значимые качества личности); профессионально-деятельностный (готовность к управленческой деятельности), которые могут быть сформированы только в ходе профессиональной деятельности и только в условиях определенным образом организованного обучения.

Базовой основой при разработке модели формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации является квалификационная характеристика, уточненная с позиций современных требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, и определяющая содержание образования.

Данная характеристика обусловлена компетенциями должностного лица, системой его полномо-

чий по осуществлению возложенных задач и функций. Исходя из этого, основное содержательное наполнение профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений складывается из специальной, личностной и управленческой компетентностей.

Выделенные компоненты профессиональной компетентности и квалификационные характеристики руководителя пенитенциарного учреждения формируют его «идеальную модель», позволяющую в рамках правовой, жестко регламентированной системы выбирать средства и способы действий, адекватные конкретным обстоятельствам места и времени, осуществлять эффективную профессиональную деятельность как в обычных, так и чрезвычайных (экстремальных) обстоятельствах, в условиях повышенной личной ответственности и автономии в принятии решений [5, с. 49].

Подводя итог, следует сделать вывод о том, что формирование профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения – это интегративный процесс изменения его как субъекта деятельности, в которой проявляется профессиональная компетентность, воплотившись из внутреннего содержания во внешнее.

Список литературы

1. Безлепкин В. П., Пименова Е., Власов В. Государственный интерес (о дополнительном образовании) // Образование в России. 1998. № 1.
2. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А. А. Бодалева. М.: Ин-т практ. психол.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 384 с.
3. Краевский В. В. Повышение квалификации педагогических кадров // Педагогика. 1992. № 7–8.
4. Волошин Д. В. К вопросу о профессиональной компетенции сотрудников пенитенциарной системы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2006. Вып. 10 (61). С. 37–40.
5. Волошин Д. В., Волошина Л. В. Сущность профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2009. Вып. 1 (79). С. 47–50.

Волошин Д. В., кандидат педагогических наук, ст. преподаватель.

Томский филиал Кузбасского института ФСИН России.

Ул. Говорова, 10, Томск, Россия, 634057.

E-mail: sibinedu@tspu.edu.ru

Материал поступил в редакцию 29.03.2011.

D. V. Voloshin

THEORETICAL BASES FORMATION OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS ADMINISTRATORS' PENAL JURISDICTION

The article deals with actual problem of formation of professional qualifications in administrators' penal jurisdiction. Modern qualifying characteristics of administrator have been shown. Pedagogical conditions of formation of professional competence have been defined.

Key words: *professional qualifications, penal jurisdiction, qualifying characteristics, professional development.*

Tomsk Branch of Kuzbass Institute of Punishment Execution.

Ul. Govorova, 10, Tomsk, Russia, 634057.

E-mail: sibinedu@tspu.edu.ru