

закрывающийся в обращенности обучения к человеку, в создании условий для развития его творческой индивидуальности; она становится системообразующей компонентой новой образовательной системы, которая в свою очередь превращается в приоритетно доминирующий фактор социального развития в обществе, формирует его как общество образования, в котором социальные ожидания находят отражение в сфере образования. Целевые установки гуманизации направлены на то, чтобы закладывать основы широкого мировоззрения, не ограниченного естественнонаучной картиной мира, формировать инновационное, мобильное мышление. Гуманитарное образование помогает человеку найти себя, отстаивать свое право на самореализацию, самоопределение, создает его культурное поле, т.е. берет на себя груз проблем мировоззренческого, общекультурного, духовного и интеллектуального развития личности.

Философия открытого образования связана с изменившимися представлениями в современной научной картине мира и способах познания, ориентированных на изучение самоорганизующихся и саморазвивающихся систем [6, с. 75–77]. Это предполагает, что определяющей тенденцией современного образования должна стать не дальнейшая дифференциация различных способов познания мира, а, напротив, их интеграция, системный подход к изучению мира, основанный на использовании новейших технических средств, современных коммуникаций и информационных технологий.

Одной из приоритетных задач современной системы образования становится разработка концептуальных моделей информатизации образования и научной деятельности и их научно-методическое обеспечение, построение системной модели образования, включающей элементы и компоненты рассматриваемой и моделируемой системы на различных ее уровнях. При этом в центре философско-социологической проблематизации сферы образования встает гуманитаризация, гуманизация и демократизация обозначенной сферы.

Вместе с тем теоретико-методологические основы ее решения остаются не всегда четкими, а без их определения любые инновации могут быть бессмысленными и даже вредными. Распространенное определение гуманизма как совокупности взглядов, выражающих достоинство и ценность человека, его право на свободное развитие, утверждающих человечность в отношениях между людьми, отражает только субъективную сторону. Самое главное состоит в практическом гуманизме – в обеспечении объективно необходимых материально-технических, экономических, политических, социокультурных и бытовых условий для всестороннего и гармоничного развития жизненных сил каждой личности. Немаловажная и субъективная сторона гуманизма связана с заботой о благополучии внутреннего мира людей, их социального и психического самочувствия, что необходимо учитывать при разработке инновационных образовательных проектов.

## Литература

1. Пригожин А. Нововведения: стимулы и припятствия. М., 1989.
2. Хайдеггер М. Время и бытие: Статьи и выступления. М., 1993.
3. Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М., 1992.
4. Туроу Л. Будущее капитализма. Новосибирск, 1999.
5. Антонова С.Г., Тюрина Л.Г. Современная учебная книга. М., 2001.
6. Основы открытого образования / Андреев А.А., Каплан С.Л., Краснова Г.А. и др. Т. 1. М., 2002.

*Д.В. Волошин*

## К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ

Институт развития образовательных систем РАО, г. Томск

Динамичное развитие современных общественно-политических отношений, возможное вступление России в Совет Европы, гуманизация уголовных наказаний и, как следствие, широкое формирование институтов наказаний, не связанных с лишением свободы, – все это выдвигает принципиально новые требования к специалистам – рядовым со-

трудникам и руководителям органов и учреждений пенитенциарной системы, к организации и содержанию их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Эти требования особенно возросли сейчас, на данном этапе развития нашего общества, поскольку задачи, стоящие перед уголовно-исполнитель-

ной системой (УИС), с каждым днем усложняются, становятся разностороннее и ответственнее. Деятельность сотрудника, в нашем случае руководителя УИС, связана с реализацией властных полномочий, с необходимостью «применять в определенных случаях меры государственного принуждения». Власть, данная руководителю УИС, налагает на него повышенную ответственность за последствия принимаемых решений, совершаемых действий. Поэтому проблема совершенствования профессиональной подготовки и переподготовки кадров для УИС выдвигается на передний план.

Качество такой подготовки зависит от качества функционирования специализированных образовательных учреждений, ведущих подготовку кадров для сфер охраны правопорядка и пенитенциарной системы.

Изучение и анализ научной литературы, Российских и зарубежных нормативно-правовых актов, регламентирующих работу УИС, позволили сделать вывод о том, что вопросы профессионализма, профессиональной компетентности всегда являлись и продолжают оставаться актуальным направлением научных исследований и практических работ (помимо педагогов это прежде всего психологи, военные и юристы).

Учитывая гуманизацию уголовного наказания, постоянно изменяющиеся потребности практики, образовательная деятельность вузов министерства по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала УИС находится на пути закономерного изменения, совершенствования и развития.

В последние годы в этом направлении сделано очень много. Вопросы повышения эффективности и качества профессионального пенитенциарного образования, совершенствования учебного процесса, внедрение новых эффективных методик и технологий обучения всегда являлись предметом пристального внимания ученых и практиков. Однако повышение эффективности обучения достаточно продолжительный период рассматривалось не на системном уровне, а применительно к отдельным компонентам педагогического процесса (изменения касались сроков обучения, внедрения новых методик, приемов и средств обучения), и поэтому формирование профессиональной компетентности, проблема кадров, эффективного использования человеческого потенциала до сих пор требуют своего научно-обоснованного решения.

Вузы пенитенциарной системы, являясь государственными образовательными учреждениями, организуют учебный процесс в соответствии с законодательством в области образования, образовательными стандартами и принятыми на их основе ведомственными нормативными актами. В то же

время учебный процесс в ведомственном вузе характеризуется своими особенностями и трудностями. Переподготовка и повышение квалификации хотя и имеют много общего с профессиональной подготовкой кадров, тем не менее отличаются от нее главным образом подходом к реализации основных учебно-методических задач. Это отличие диктуется как составом слушателей, так и сроками обучения. Отсюда особенности курсов переподготовки и повышения квалификации требуют:

- высокой интенсивности процесса обучения;
- актуализации учебного материала;
- широкого использования передового и личного практического опыта в преподавании специальных дисциплин;
- внедрения в учебный процесс новых информационных технологий;
- организации педагогического процесса на основе интеграции учебных дисциплин с целью исключения дублирования их содержания.

Научной основой отбора и структурирования содержания обучения в ведомственном вузе, как и в любом гражданском вузе, выступают дидактические и педагогические принципы. Однако взрослый человек – уже сложившаяся личность, обладающая своими индивидуальными запросами и потребностями, своим индивидуальным стилем мышления, собственным опытом. Он вправе выбрать для себя форму и направления собственного, в первую очередь, профессионального самосовершенствования. В андрагогической модели образования к обычным принципам обучения должны быть добавлены и специфические. И здесь нужно констатировать, что принципы обучения взрослых не являются чем-то противоположным по отношению к дидактическим принципам педагогики. Они развивают их, конкретизируют, частично коррелируют с ними.

Каждая профессия предполагает определенную совокупность знаний, умений и навыков, без которых невозможно стать специалистом-профессионалом. В этом смысле не являются исключением и работники пенитенциарной системы России. Специфические особенности их профессионального облика обычно обозначаются термином «профессиональная компетентность». Многочисленные должности, специальности и профессии в уголовно-исполнительной системе обоснованно относятся к сложным видам профессиональной деятельности. Вся деятельность работников УИС представляет собой сложное переплетение человеческих взаимосвязей и отношений, многообразие и полифункциональность профессиональных задач, выполнение ряда которых связано с риском и опасностью для жизни; высоким уровнем напряженности труда, повышенной социальной ответственностью за профессиональные ошибки и жесткими временными

ограничениями для достижения требуемого уровня профессиональной компетентности. И главное – эта деятельность регламентирована законом либо основана на подзаконных актах. Закономерно встает вопрос о содержании понятия «профессиональная компетентность» сотрудника УИС.

Результаты концептуального анализа проблем, контекстно связанных с понятием «профессиональная компетентность», дает нам возможность утверждать, что содержащиеся в ней общие компоненты имеют в пенитенциарной системе специфику, определяемую условиями профессионального труда. Ее содержание определяется целями, задачами и характером службы как вида деятельности, имеет отличительные особенности:

- обусловленность целей и задач деятельности УИС социальным заказом общества, требующего временно изолировать преступника от окружающих, и закрепление целей и задач в федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации, межведомственных и внутренних актах;

- сочетание в задачах деятельности УИС многообразия составляющих, которые определяют полифункциональность службы;

- соответствие индивидуальных качеств и действий – руководителей УИС целям, задачам и функциям конкретных подразделений пенитенциарной системы;

- социально-правовая, функциональная и временная регламентация службы в УИС;

- экстремальность условий выполнения большинства профессиональных обязанностей;

- в основном коллективный характер несения службы и непосредственное взаимодействие в процессе служебной деятельности сотрудников с осужденными к лишению свободы.

Иначе говоря, сущность профессиональной компетентности выражается в сформированности комплекса качеств, отвечающих требованиям службы в УИС. Кроме того, руководителям учреждений УИС, как представителям системы государственных органов, должны быть присущи определенные профессионально значимые качества, необходимые для качественного исполнения своих должностных полномочий. «Профессионально значимые личностные качества выступают в роли тех внутренних условий, “проходя” через которые внешние характеристики и требования деятельности преобразуются в компетентность...» [1, с. 58].

Организовать педагогический процесс в ведомственном образовательном учреждении на достаточном уровне в контексте современных андрогогических требований возможно лишь при непрерывной опережающей подготовке преподавателей вуза, готовых к кропотливому, последовательному внедре-

нию и использованию инновационных образовательных идей. В связи с этим актуализируется проблема повышения педагогической компетентности преподавателей учебных заведений пенитенциарной системы. В возникающей ситуации становится необходимым создание условий для развития личностного потенциала преподавателя, ориентированного на непрерывное образование. Здесь, как справедливо отмечал С.М. Крылов, основатель и первый начальник Академии МВД СССР, главное внимание необходимо уделять «отбору на преподавательскую работу талантливых, широко образованных людей, людей большой духовной культуры, способных нести свет людям и служить для них высоким нравственным образом» [2, с. 159]. Формирование педагога, отчетливо видящего смысл и цель своей деятельности, ориентированного на реализацию идей опережающего образования, на творческое преобразование себя и обучаемого, способного воспринимать международные стандарты в сфере обращения с осужденными – одна из проблем, приобретающая особое значение в образовательных учреждениях Минюста.

Практика показывает: среди преподавателей вузов Минюста России выделяются две основные группы. Определенная часть научно-педагогических кадров недостаточно знакома с практической деятельностью подразделений УИС и представляет собой выпускников гражданских юридических вузов, привыкших за годы учебы к методике университетского преподавания и характеру образования и сложно адаптирующихся в вузе как к системе ведомственного образования, так и к модели подготовки специалиста для УИС, условиям совершенствования его компетентности, да и отчасти к требованиям поведенческого характера, предъявляемым людям в погонах.

Напротив, другая часть преподавателей, пришедшая в вузы с практической работы, не испытывает проблем с вхождением в коллектив вузов – им знакомы предъявляемые «к форме» требования, однако они, как правило, слабо подготовлены в методическом отношении, не владеют методикой научных исследований, знание теоретических и психолого-педагогических основ подготовки специалиста минимально.

Автор статьи, принадлежащий ко второй части преподавателей, видит выход в компромиссе, где главную роль играет личностный потенциал преподавателя, его эрудиция, склад ума, широта мысли, человеческие достоинства, желание скорейшим образом раскрыть свои педагогические возможности.

Безусловно, только органическое сочетание обучения и практической деятельности с самообразованием позволяет создать гибкую систему развития профессиональной компетентности преподаватель-

ского состава. В этой связи уместно процитировать слова уже упоминавшегося С.М. Крылова, сказанные им на первом заседании совета Академии МВД СССР в июле 1974 (!) г.: «Преподаватель, который сводит свое дело к сообщению слушателю только определенного объема информации (к изложению готовых схем, рецептов, предписаний), который не учит, а инструктирует его, – убивает живую мысль, сушит ее. Он занимается расширенным воспроизводством недумавших людей. Польза от него сомнительна, а вред очевиден» [2, с. 169].

Профессионализм педагога формируется на протяжении длительного времени под влиянием многих факторов, важнейшими из которых являются усвоение теоретических знаний, приобретение индивидуального практического опыта. Отсюда подготовка преподавателей к компетентной профессиональной деятельности должна осуществляться, на наш взгляд, через систему научно-методической работы в течение нескольких лет как последовательное движение от мотивации к осмыслению своего опыта и формированию профессиональной позиции. Это может достигаться, например, стажировками в практических органах для первой группы и посещением занятий, проводимых наиболее подготовленными сотрудниками вуза – для второй.

«Выращивание» преподавательского состава, ориентированного на повышение профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы, связано напрямую с системой непрерывного образования. Теория и практика непрерывного образования в гражданских и отчасти военных вузов довольно широко изучена и исследована. Система же подготовки кадров для УИС с этой точки зрения развита и изучена еще недостаточно, несмотря на то, что в ней имеются позитивный опыт, традиции в подготовке кадров на всех уровнях. Сегодня успешно работают системы первоначальной подготовки, повышения квалификации и переподготовки,

среднего специального и высшего образования, адъюнктура и докторантура, функционирует научно-исследовательский институт. В последние годы открыты учреждения, дающие основы юридического образования в кадетских корпусах. В 2001 г. создана Академия права и управления Минюста России, имеющая все перспективы стать первым университетским центром в пенитенциарной системе. Выстраивается непрерывная цепочка, позволяющая преподавателю-сотруднику УИС развивать личные качества и профессиональную компетентность в ведомственных образовательных учреждениях. Кроме того, появилась и приветствуется возможность приобретать высшую педагогическую квалификацию через аспирантуру гражданских вузов.

Рассматривая непрерывное образование как комплекс образовательных учреждений, обеспечивающих единство и взаимосвязь всех звеньев образования, совместно решающих задачи воспитания, образовательной и профессиональной подготовки [3], нельзя не отметить обострение проблемы преемственности содержания разных уровней и ступеней профессиональной подготовки сотрудников УИС. Содержательный аспект непрерывного образования должен содействовать поступательному движению педагогического процесса, а для этого необходимо иметь четкое представление о конечной цели и предполагаемом результате данного процесса.

Варианты могут быть различными, но важно, чтобы имела место система организационно-педагогических условий, мотивирующих личность руководителя УИС, преподавателя на непрерывное повышение профессиональной квалификации и развитие профессиональной компетентности. При этом необходимо подчеркнуть, что для наиболее эффективного развития профессиональной компетентности как у руководителя УИС, так и у преподавателя, необходимо сочетание внутренней готовности к повышению профессиональной компетентности и возможностей реализации ее на практике.

## Литература

1. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя // Педагогика. 2001. № 10.
2. Крылов С.М. Избранные труды (1967–1979) / Сост. Г.А. Айрумян, В.М. Анисимов. М., 1999.
3. Гершунский Б.С. Педагогические основы непрерывного образования // Вестник высшей школы. 1987. № 8.