

ного искусства, формированию творческих способностей к созданию своих произведений, совершенствованию внутреннего нравственного уровня, творению собственного имиджа.

Результаты исследования были представлены на научно-практических конференциях всероссийского и регионального уровней.

*Поступила в редакцию 05.06.2008*

## Литература

1. Востриков А.А. Теория, технология и методика продуктивной педагогики в начальной школе. Томск, 1999.
2. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте. СПб., 1997.
3. Полуянов Ю.А. Диагностика общего и художественного развития детей по их рисункам. Пособие для школьных психологов. Москва – Рига, 2000.
4. Полуянов Ю.А. Воображение и способности. М., 1982.
5. Сайбединов А.Г. Диалоги с душой. Томск, 2001.

УДК 378.048.2

*Д.В. Волошин, Л.В. Волошина*

## СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ЕЕ ФОРМИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Томский филиал Кузбасского института ФСИН России

Появление новых целей и ценностей в образовании обусловлено потребностью современного российского общества в грамотных специалистах, способных к компетентному профессиональному действию. Развитие образования делает все более актуальным решение проблемы оценки профессионализма специалиста, уровня его профессиональной компетентности, перспектив служебного и образовательного роста, возможностей профессиональной реабилитации. Также в современной науке изменяются и представления о критериях профессионализма и профессиональной компетентности. В связи с этим в психолого-педагогической науке осознана необходимость осмысления сложившейся практики подготовки специалистов в различных типах учебных заведений. Окончательно утвердившаяся парадигма «образование в течение всей жизни» актуализирует внимание к системе повышения квалификации как одной из важнейших образовательных структур. В настоящее время создаются и апробируются модели повышения квалификации, ведущим принципом которых является личностное развитие взрослых людей. Деятельность системы повышения квалификации – одной из наиболее мобильных и оперативно откликающихся структур образования взрослых – эффективна в той мере, в какой она удовлетворяет запросы современных требований к профессионалу, его компетентности.

В процессе обучения слушатель, являясь активным субъектом деятельности, осмысливает обще-

ственные цели системы повышения квалификации, согласуя их с личными потребностями и запросами, выбирает содержание, формы и методы своей самостоятельной образовательной работы, которые составляют для него внутренний смысл самообразовательной деятельности и способствуют удовлетворению профессиональных ожиданий. Поэтому главной задачей системы повышения квалификации в настоящий момент 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 современных условиях.

Современная социально-экономическая ситуация вызвала изменения в качественном составе контингента, содержащегося в пенитенциарных учреждениях. Этим обусловлена необходимость постоянной корректировки и совершенствования профессиональной компетентности руководителей данных учреждений.

Проводимое сегодня реформирование уголовно-исполнительной системы в целях приведения ее в соответствие с современными потребностями российского общества и государства, общепринятыми международными нормами и стандартами невозможно без подготовки кадров, способных в принципиально новых социально-политических и экономических условиях выполнить эти масштабные и чрезвычайно сложные задачи.

Обществом востребован руководитель пенитенциарных учреждений, мотивированно включенный в профессиональную деятельность, с широким социокультурным кругозором, ответственный за собственные действия, способный оперативно решать профессиональные задачи, опираясь на различные законные способы эффективного взаимодействия с сотрудниками и осужденными.

Взросшие требования к непрерывному и качественному повышению квалификации руководителей пенитенциарных учреждений вызвали необходимость поиска эффективных путей совершенствования всей системы повышения квалификации и, в первую очередь, обновления содержания и применения современных образовательных технологий.

Теоретические исследования и собственный практический опыт легли в основу нами разработанной и адаптированной экспериментальной образовательной программы, состоящей из отдельных элементов – блоков (6), каждый из которых наполняется содержанием разнообразных модулей (26).

Логика и динамика процесса формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений осуществляется в три этапа, включающих в каждый этап цель и ожидаемый результат:

*Мотивационно-оценочный*, т.е. подготовительный, является этапом, где рефлексировается собственный предшествующий профессиональный опыт и происходит «расшатывание» стереотипа.

На *содержательно-деятельностном* (основном) этапе осуществляется критическое осмысление профессиональной управленческой деятельности, идет поиск новых смыслов в собственной деятельности через формирование профессиональной компетентности.

На *результативно-оценочном* (заключительном) этапе проектируется собственная концепция профессиональной деятельности через повышение профессиональной компетентности.

На всех этапах осуществлялось психологическое сопровождение учебного процесса. Профессиональная компетентность руководителей пенитенциарных учреждений нами рассматривается в контексте развития современных процессов общества, где актуализируется понимание личностных свойств в качестве ведущего механизма формирования профессиональной компетентности.

Выявление основных содержательных смыслов понятия «профессиональная компетентность», определение структурообразующих компонентов ее психолого-педагогической модели позволяют рассматривать профессиональную компетентность как обобщенную комплексную характеристику уровня профессионализма.

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что изучению проблемы компетентности исторически предшествовала длительная разработка требований к квалификации руководителей. Подчеркивается, что данные понятия взаимосвязаны по своей природе: понятие «компетентность» развивает теоретические и практические требования к квалификации управленческих кадров, какими являются и руководители пенитенциарных учреждений. Однако существенным отличием понятия «компетентность» является включение требований к качествам личности наряду с требованиями к профессиональным знаниям, умениям и навыкам.

Исследования, проведенные в рамках диссертационной работы и анализа наработок НИИ ФСИН России, показали, что выделяются следующие преобладающие профессионально значимые качества, способствующие успешной деятельности руководителей пенитенциарных учреждений: честность, верность данному обещанию; высокая профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка; коммуникативная компетентность (профессиональная общительность, умение работать с людьми, взаимодействовать, убеждать, влиять на людей); стремление к достижению успеха и инициативность (готовность брать на себя ответственность в решении проблем); способность прогнозировать будущее развитие событий и последствия их решений, развитая интуиция; эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость; уверенность в собственных силах; способность оказывать благоприятное влияние на морально-психологический климат в коллективе [1].

В процессе теоретической и опытно-экспериментальной работы нами были выделены и научно обоснованы современные квалификационные характеристики руководителя пенитенциарного учреждения, определяющие сущность его профессиональной компетентности. Данная характеристика учитывает специфические особенности его профессиональной деятельности: способность оперативно анализировать и прогнозировать ситуацию в условиях дефицита времени и информации как в обычных, так и в чрезвычайных (экстремальных) обстоятельствах; умение применять современные психолого-педагогические знания для обеспечения собственной успешной деятельности, а также в работе с личным составом и осужденными; знание научных основ, методики принятия и организации исполнения управленческих решений; развитые организаторские и коммуникативные способности; психологическая устойчивость к профессиональной деформации.

Процеируя положение А.Н. Леонтьева о формировании личности в процессе деятельности на пенитенциарные учреждения, следует подчеркнуть, что

особенности личности руководителей пенитенциарных учреждений во многом определяются специфическими условиями труда. Так, согласно нашему исследованию, ведущим качеством личности в 30 лет является исполнительность, в 35 лет – интерес к познавательной деятельности, в 40 лет – уверенность в собственных силах, а в 45 лет ведущим личностным качеством становится «осторожность» [2].

Современные научные представления о профессиональной компетентности связаны, с одной стороны, с теорией деятельности, а с другой – с теорией личности и рассматривают данную категорию как динамичную и развивающуюся. Рассмотренные теоретические установки и опытно-экспериментальное изучение профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений позволили выйти на авторскую формулировку профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, определяемой интегральным профессионально-личностным качеством, позволяющим 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 в чрезвычайных (экстремальных) обстоятельствах, в условиях повышенной личной ответственности и автономии в принятии решений.

Эффективно обеспечить формирование их профессиональной компетентности в системе повышения квалификации возможно, если руководители будут мотивированы на непрерывный процесс повышения собственной квалификации, а образовательная программа, созданная на основе блочно-модульного принципа, будет включать содержание, разработанное с учетом специфики профессиональной деятельности руководителей пенитенциарных учреждений и современных психолого-педагогических требований к ним. Необходимо также строить обучение с учетом принципов образования взрослых, которые заинтересованно изучают то, что им необходимо и важно, опираясь при этом на личный опыт и ожидая быстрого применения полученным знаниям. Кроме того, организация современного образовательного процесса обязательно должна включать формы и методы активного обучения, направленные на развитие творческого интеллекта обучаемых и эффективную подготовку профессионалов.

Таким образом, формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений – процесс сложный и многогранный, сопряженный со специфическими особенностями пенитенциарных учреждений, и постоянная корректировка компетентности руководящего состава является необходимой и важной.

*Поступила в редакцию 07.06.2008*

## Литература

1. Характеристика личности руководителя органа, учреждения уголовно-исполнительной системы (социально-психологический портрет). Уч.-метод. пособие / Под общ. ред. О.Г. Ковалёва. М., 2004.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.

УДК: 378.14

*И.С. Медникова*

## ОСОБЕННОСТИ АВТОРСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ПЕДВУЗА В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ИНОЯЗЫЧНОЙ КУЛЬТУРЫ

Томский государственный педагогический университет

Являясь сегодня главной ориентацией, процесс глобализации вызывает как положительные, так и отрицательные последствия. Последние связаны с агрессивностью в социальных отношениях по причине неготовности людей к взаимодействию с другими людьми, имеющими отличные от них ценности, взгляды, поведение. В связи с этим положением нами выделяется современный социальный заказ общества по требованиям к содержанию общего

образования и языкового образования в частности, а также к качествам личности, формирующейся в образовательной системе, который основан на:

- гуманизации социальных отношений;
- готовности к межкультурному сотрудничеству;
- формированию нравственных принципов и духовных качеств личности.

Выделенный социальный заказ общества побудил автора статьи выстроить технологию обучения