

Научная статья

УДК 377

doi 10.46741/sgjournal.2023.11.4.001

Роль компетентностного подхода в формировании морально-волевых качеств у сотрудников уголовно-исполнительной системы на занятиях по профессиональной подготовке

ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА ВИКТОРОВА

МОУ СОШ № 16 г. Ухты, Ухта, Россия, viktorija_psi@mail.ru

ЭЛЬВИРА ВИКТОРОВНА ЗАУТОРОВА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, Вологда,
Россия

Научно-исследовательский институт ФСИН России, Москва, Россия,
elvira-song@mail.ru

Аннотация. В статье раскрывается значимость компетентностного подхода в профессиональной подготовке сотрудников уголовно-исполнительной системы, рассматриваются некоторые проблемы организации их профессиональной подготовки в исправительных учреждениях, определены причины некачественной профессиональной подготовки и некоторые способы усовершенствования этого процесса.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система; сотрудники; морально-волевые качества; компетенции; компетентностный подход; профессиональная подготовка.

5.8.7. Технология и методология профессионального образования.

Для цитирования: Викторова Т. В., Зауторова Э. В. Роль компетентностного подхода в формировании морально-волевых качеств у сотрудников уголовно-исполнительной системы на занятиях по профессиональной подготовке // Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований. 2023. № 4 (11). С. 9–15. doi 10.46741/sgjournal.2023.11.4.001.

Original article

Role of the Competence Approach in the Formation of Moral and Volitional Qualities among Employees of the Penal System in Vocational Training Classes

TAT'YANA V. VIKTOROVA

Secondary School No. 16 of the city of Ukhta, Ukhta, Russia, viktorija_psi@mail.ru

© Викторова Т. В., Зауторова Э. В., 2023

EL'VIRA V. ZAUTOROVA

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary
Service, Vologda, Russia

Federal State Institution of the Research Institute of the Federal Penitentiary
Service of Russia, Moscow, Russia

elvira-song@mail.ru

Abstract. The article reveals the importance of the competence-based approach in the professional training of employees of the penitentiary system, examines some problems of organizing their professional training in correctional institutions, identifies causes of poor-quality professional training and some ways to improve this process.

Keywords: penal system; employees; moral and volitional qualities; competencies; competence-based approach; professional training.

5.8.7. Technology and methodology of vocational education.

For citation: Viktorova T.V., Zautorova E.V. Role of the competence approach in the formation of moral and volitional qualities among employees of the penal system in vocational training classes. *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2023, no. 4 (11), pp. 9–15. doi 10.46741/sjournal.2023.11.4.001.

Должная профессиональная подготовка остается одним из важнейших показателей качества службы сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). Нормативным основанием, определяющим требования к проведению занятий по профессиональной подготовке в учреждениях и органах УИС, является приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы». Приказ Минюста России от 12.09.2019 № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» обязывает сотрудника поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения служебных обязанностей.

Согласно Федеральному закону от 19.07.2018 № 197–ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в закон РФ “Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы”» сотрудником ФСИН России может стать гражданин Российской Федерации, достигший возраста 18 лет, несудимый. Акцент делается на том, что сотрудник из категории младшего начальствующего состава должен иметь среднее общее образование, не менее чем среднее профессиональное образование требуется для лиц среднего и старшего начсостава.

При этом отмечаются необходимые профессионально важные качества, которыми должен обладать сотрудник. Основными морально-волевыми качествами личности являются добросовестность и ответственность, честность и коллективизм, самообладание и умение самостоятельно принимать решения, тактичность, выдержка, наличие социального интеллекта и др. [1–3].

Первой профессиональной подготовкой, которую должен пройти сотрудник, поступивший на службу в УИС, является первоначальная подготовка, которая предусматривает овладение необходимыми компетенциями для успешности выполнения служебных обязанностей. Начальная (базовая) профессиональная подготовка имеет обязательный характер и осуществляется не позднее одного года со дня приема на службу для всех лиц, независимо от имеющегося образования. Такая подготовка осуществляется в учебных центрах Федеральной системы исполнения наказаний Российской Федерации (далее – ФСИН России), где сотрудники получают необходимые профессиональные знания и овладевают компетенциями.

В период обучения необходимо соблюдать определенный распорядок дня, специальную форму одежды, проживать в общежитии-казарме и др. Сотрудники должны добросовестно относиться к обучению, посещать все занятия, обозначенные в расписании, стараться развивать общие и специальные компетенции.

Не углубляясь в описание других видов профессиональной подготовки, имеющих, несомненно, важное значение (повышение квалификации, переподготовка), отметим, что профессиональная подготовка по месту службы проходит в течение всего периода службы на постоянной основе и имеет обязательный характер для всех сотрудников.

Одним из показателей профессиональной подготовленности сотрудников ФСИН России к качественному выполнению служебных обязанностей выступает сформированность необходимых для службы компетенций. Именно положения компетентностного подхода акцентируют внимание на овладении такими формами поведения и индивидуальными характеристиками личности, которые будут способствовать успешной и эффективной деятельности человека в любой выбранной сфере. По мнению И. А. Алехина и А. Г. Караяни, «формирование компетенций должно выступать важным персональным ресурсом, обеспечивающим профессиональную субъектность, развитие общекультурных, познавательных и других способностей, а также основанную на чувстве долга профессиональную принадлежность» [4].

Компетентностный подход в русле реформирования УИС [5] имеет особое значение, так как применение компетенций в первую очередь востребовано в деятельности сотрудника, которая насыщена ситуациями экстремального, непредсказуемого и стрессогенного характера и сопряжена с сложной профессиональной обстановкой. Владеть компетенцией – значит уметь рефлексировать, проявлять самоорганизационную диспозицию и др.

Освоенные сотрудниками компетенции можно рассматривать как «способность к деятельности и ее актуальному выполнению». Это важно особенно в опасных или неопределенных как для жизни, так и для здоровья ситуациях деятельности. В условиях неопределенности, недостатка информации и дефицита времени на ее обдумывание именно освоенные компетенции позволяют сотруднику достигать нужных результатов [6].

Ученые выделяют различные критерии для оценки профессиональной компетентности сотрудников УИС (Н. В. Копылова, Ю. А. Копылова). Так, профессионально-интеллектуальный критерий представляет собой самостоятельное принятие решений и их воплощение в практическую деятельность. Данный критерий включает в себя процесс самостоятельного усвоения новых знаний, умений и навыков, рефлексию качества собственной деятельности в сравнении со своими прошлыми результатами или результатами коллегами. Нравственный критерий содержит знания общечеловеческой и социокультурной этики, при этом важны оценка в области принятия решений, положительная мотивация и моральное поведение. Проявляется это в морально-волевых качествах персонала (доброжелательность, честность, порядочность, приверженность коллективу, профессионализм и т. п.).

Следующий критерий тесно связан с успехом в практической деятельности сотрудника. Это критерий профессиональной подготовленности. Для повышения уровня профессионализма необходимы мотивация и желание сотрудника, его готовность совершенствовать уровень мастерства на постоянной основе. За общую успешность деятельности и устойчивость психической регуляции отвечает эмоционально-волевой критерий. Он влияет на уровень самоконтроля эмоционального состояния, способность вести себя должным образом в определенных условиях, быть ответственным за принятие правильных решений, а затем и их реализацию [7].

Также необходимо рассмотреть проблемы и перспективы организации профессиональной подготовки сотрудников непосредственно в исправительных учреждениях. Ключевыми компетентностями, которые должны быть сформированы у сотрудников исправительных учреждений, являются специальные профессиональные компетенции, не-

обходимые для уверенного выполнения профессиональных обязанностей, представленные совокупностью общих и специфических знаний, умений и навыков, а также развитые нравственные и волевые качества, способность подвергать анализу свои эмоции, усилием воли выстраивать и регулировать их, адекватная самооценка, психологическая устойчивость к отрицательному влиянию со стороны осужденных, которое может способствовать совершению должностных преступлений.

Вопросы качественной профессиональной подготовки сотрудников УИС рассмотрены в трудах И. И. Купцова [8], Е. В. Макарова [9], А. М. Молоковой [10], А. Д. Пашуковой [11] и др. Именно качественная профессиональная подготовка в рамках служебной подготовки сотрудников, организованной в исправительных учреждениях, сформирует у сотрудников совокупность необходимых компетенций и будет способствовать качественному выполнению обязанностей [8].

Современная модернизация УИС, направленная на обеспечение соответствия Международным стандартам в сфере обращения с осужденными, актуализирует вопросы подготовки высококвалифицированных специалистов [3; 12]. С. Н. Емельянов верно отмечал, что результатом и показателем высокого уровня профессиональной подготовленности должностного лица, исполняющего наказание посредством профессиональной служебной деятельности, является высокая общая и специальная теоретическая подготовка (образование), профессиональное мастерство и опыт работы в учреждениях УИС, способность его к саморазвитию и самосовершенствованию на базе высокой общей культуры личности, а также умения оптимально и эффективно применять имеющийся арсенал профессиональных качеств в процессе повседневной служебной деятельности [13].

В связи с этим считаем своевременным рассмотреть принципы профессиональной подготовки, проблемы организации профессионального обучения сотрудников в исправительных учреждениях.

Прежде всего, организация и проведение профессиональной подготовки должны быть ориентированы на следующие принципы компетентностного подхода:

- а) содержание образовательных программ подразумевает освоение ключевых, базовых, специальных компетенций;
- б) непрерывность профессионального образования в течение всего периода службы сотрудника.

Решение проблемы совершенствования организации и проведения профессиональной подготовки видится в ее основополагающих критериях:

- в качестве лектора необходимо назначать сотрудника из старшего начсостава со стажем службы десять лет и более, являющегося наставником в учреждении, имеющего достижения по службе и авторитет среди сотрудников;
- ориентированность процесса профессиональной подготовки на специфический объект деятельности (осужденных);
- обозначение не только целей, но и задач, которые должны быть достигнуты посредством проведения лекционного, практического семинарского и других видов занятий;
- разнообразие средств, форм и методов (активные и интерактивные) проведения занятий;
- систематический контроль за посещением и уровнем усвоения знаний [14; 15].

Недостаточная подготовка сотрудников УИС к профессиональной деятельности является основным препятствием на пути повышения уровня их профессиональной компетентности, эффективности в службе, становления и развития мастерства и профессионализма. Поэтому велико значение обучения в профессиональной подготовке сотрудников всех служб УИС с ориентацией на идеи компетентностного подхода – это будет способствовать освоению особо значимых компетенций и развитию морально-волевых качеств сотрудников.

Таким образом, в ходе профессиональной подготовки, представляющей собой организованный и целенаправленный процесс, четко регламентируемый ведомственными нормативными актами, сотрудники УИС овладевают специальными знаниями, умениями и навыками (компетенциями), которые им необходимы для эффективного прохождения службы, выполнения служебных обязанностей по занимаемой должности, а также для повышения уровня развития морально-волевых качеств. Для качественного обучения сотрудников УИС России в системе служебной подготовки необходимы четкое планирование осуществления профессиональной подготовки, квалифицированные руководители обучения, методически грамотное проведение занятий и систематический контроль.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Барановский В. И., Демин В. М. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы : метод. рекомендации. М., 2006. 52 с.
2. Зауторова Э. В., Викторова Т. В. К вопросу о формировании морально-психологической устойчивости сотрудников отдела охраны исправительного учреждения к несению службы с огнестрельным оружием // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2016. № 34. С. 77–82.
3. Литвишков В. М. Духовно-нравственные требования, предъявляемые к сотрудникам учреждений, исполняющих наказания, и роль профессиональной этики // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 8 (43). С. 46–53.
4. Алехин И. А., Караяни А. Г., Гожиков В. Я. Инновационные ресурсы формирования компетенций курсантов военных вузов: психолого-дидактический контекст // Мир образования – образование в мире. 2015. № 3 (59). С. 179–187.
5. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.04.2021 № 1138-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 20. Ст. 3397.
6. Игошин В. Г. Совершенствование профессиональной компетентности инспекторов отделов охраны УИС ФСИН России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2005. 18 с.
7. Копылова Н. В., Копылова Ю. А. Критерии профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2022. № 3 (60). С. 14–21.
8. Купцов И. И., Карпова Г. С. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2013. № 4. С. 20–30.
9. Макаров Е. В. Социально-профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы : дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2018. 204 с.
10. Молокова Т. М. Проблемы организации и совершенствования профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Кузбасского института. 2011. № 1. С. 103–107.
11. Пашукова А. Д. Формирование профессиональной компетентности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний в системе служебной подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2022. 26 с.
12. Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers / R. Bourbonnais, N. Jauvin, J. Dussault, M. V zina // International Journal of Law and Psychiatry. 2007. Vol. 30, no. 4–5. Pp. 355–368.
13. Емельянов С. Н. Профессиональная культура сотрудника уголовно-исполнительной системы : лекция. М., 1999. 15 с.
14. Зауторова Э. В., Викторова Т. В. Основные принципы, регулирующие деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы // Актуальные психолого-педагогические проблемы в деятельности уголовно-исполнительной системы : сб. науч. ст. / под общ. ред. Н. Г. Соболева. Вологда, 2020. С. 9–14.
15. Яковлева С. Л. К вопросу о нравственных и волевых качествах сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2016. № 4. С. 19–23.

REFERENCES

1. Baranovskii V.I., Demin V.M. *Kvalifikatsionnye trebovaniya k sotrudnikam osnovnykh sluzhb ugovovno-ispolnitel'noi sistemy: metod. rekomendatsii* [Qualification requirements for employees of the main services of the penal system: methodological recommendations]. Moscow, 2006. 52 p.
2. Zautorova E.V., Viktorova T.V. On the formation of the moral and psychological resistance of personnel of security department in the correctional institution to service in arms. *Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie = Institute Bulletin: Crime, Punishment, Correction*, 2016, no. 34, pp. 77–82. (In Russ.).
3. Litvishkov V.M. Spiritual and moral requirements for employees of institutions that perform punishment and the role of professional ethics. *Obrazovanie i nauka v Rossii i za rubezhom = Education and Science in Russia and Abroad*, 2018, no. 8 (43), pp. 46–53. (In Russ.).
4. Alekhin I.A., Karayani A.G., Gozhikov V.Ya. Cadets' competence formation innovative resources: psychological and didactic context. *Mir obrazovaniya – obrazovanie v mire = World of Education – Education in the World*, 2015, no. 3 (59), pp. 179–187. (In Russ.).
5. On approval of the Concept for the Development of the Penal System of the Russian Federation for the Period up to 2030: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1138-r of April 29, 2021. In: *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii* [Collection of Legislation of the Russian Federation]. 2021. No. 20. Art. 3,397. (In Russ.).
6. Igoshin V.G. *Sovershenstvovanie professional'noi kompetentnosti inspektorov otdelov okhrany UIS FSIN Rossii: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Improving professional competence of inspectors of the security departments of the Federal Penitentiary Service of Russia: Candidate of Sciences (Pedagogy) abstract]. Samara, 2005. 18 p.
7. Kopylova N.V., Kopylova Yu.A. Criteria of professional competence of employees of criminally-executive system. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pedagogika i psikhologiya" = Bulletin of the Tver State University. Series "Pedagogy and psychology"*, 2022, no. 3 (60), pp. 14–21. (In Russ.).
8. Kuptsov I.I., Karpova G.S. The model of professional competence of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, 2013, no. 4, pp. 20–30. (In Russ.).
9. Makarov E.V. *Sotsial'no-professional'naya podgotovka sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy: dis. ... kand. ped. nauk* [Socio-professional training of employees of the penal system: Candidate of Sciences (Pedagogy)]. Orenburg, 2018. 204 p.
10. Molokova T.M. Problems of the organization and improve the training of prison personnel. *Vestnik Kuzbasskogo instituta = Bulletin of the Kuzbass Institute*, 2011, no. 1, pp. 103–107. (In Russ.).
11. Pashukova A.D. *Formirovanie professional'noi kompetentno-sti sotrudnikov Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii v sisteme sluzhebnoi podgotovki: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Formation of professional competence of employees of the Federal Penitentiary Service in the system of service training: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation abstract]. Ryazan, 2022. 26 p.
12. Bourbonnais R., Jauvin N., Dussault J., Vézina M. Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 2007, vol. 30, no. 4–5, pp. 355–368.
13. Emel'yanov S.N. *Professional'naya kul'tura sotrudnika ugovovno-ispolnitel'noi sistemy: lektsiya* [Professional culture of an employee of the administrative and executive system: lecture]. Moscow, 1999. 15 p.
14. Zautorova E.V., Viktorova T.V. Basic principles governing activities of employees of the penal system. In: Sobolev N.G. *Aktual'nye psikhologo-pedagogicheskie problemy v deyatel'nosti ugovovno-ispolnitel'noi sistemy: sb. nauch. st.* [Topical psychological and pedagogical problems in the activities of the penal system: collection of scientific articles] Vologda, 2020. Pp. 9–14.
15. Yakovleva S.L. On the question of moral and volitional qualities of employees of the penitentiary system. *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya = Psychology and Pedagogy: Methodology and Problems of Practical Application*, 2016, no. 4, pp. 19–23. (In Russ.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА ВИКТОРОВА – педагог-психолог МОУ СОШ № 16 г. Ухты, Ухта, Россия, viktorija_psi@mail.ru

ЭЛЬВИРА ВИКТОРОВНА ЗАУТОРОВА – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры юридической психологии и педагогики факультета психологии и probationии Вологодского института права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института ФСИН России, Москва, Россия, elvira-song@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

TAT'YANA V. VIKTOROVA – Educational Psychologist at the Secondary School No. 16 of the city of Ukhta, Ukhta, Russia, viktorija_psi@mail.ru

EL'VIRA V. ZAUTOROVA – Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, professor at the Department of Legal Psychology and Pedagogy of the Faculty of Psychology and Probation of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service, Vologda, Russia, Leading Researcher at the Federal State Institution of the Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia, elvira-song@mail.ru

Статья поступила 16.11.2023