

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №1, Том 7 / 2019, No 1, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-1-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/94PDMN119.pdf>

Статья поступила в редакцию 13.02.2019; опубликована 04.04.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Поляков А.В. Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/94PDMN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Polyakov A.V. (2019). Professional socialization of young correctional officers: competence-based approach. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/94PDMN119.pdf> (in Russian)

УДК 37.012

ГРНТИ 14.37

Поляков Андрей Викторович

ФКУ НИИ «Федеральная служба исполнения наказаний России», Москва, Россия

Начальник управления

E-mail: ynpolyakova@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=852669

Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход

Аннотация. Вопросы профессиональной социализации молодых специалистов в настоящее время остаются актуальными, в том числе в уголовно-исполнительной системе (далее – УИС). Задача своевременного обеспечения учреждений и органов УИС квалифицированными кадрами является одной из приоритетных на современном этапе. Важным инструментом, способствующим эффективной подготовке кадров, является организация непрерывного профессионального образования сотрудников УИС. Непрерывность профессионального образования молодых сотрудников исправительных учреждений обеспечивается организацией обучения в процессе служебной деятельности. Такое обучение является одним из видов профессиональной подготовки сотрудников. Обучение в процессе служебной деятельности выступает в качестве инструмента, способствующего эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений. Ориентация на компетентностный подход позволит организовать преемственность обучения молодых сотрудников исправительных учреждений и тем самым обеспечить его непрерывность.

Сформированные в процессе профессионального образования компетентности молодого сотрудника имеют некоторый оптимальный уровень, который позволит им включиться в процесс профессиональной социализации. Следует отметить, что особенностями профессиональной социализации молодых сотрудников силовых структур являются ведомственная закрытость систем, их нестабильность как социальных институтов, освоение профессиональной роли офицера (или сотрудника, имеющего специальное звание). Указанные условия отражаются в образовательных стандартах подготовки таких специалистов и должны быть учтены в полной мере при организации процесса их профессиональной социализации.

На основе анализа существующих образовательных стандартов, автором делается вывод о необходимости разработки профессиональных стандартов для сотрудников исправительных

учреждений. Компетентностный подход позволил определить ведущие компетенции молодых сотрудников, развитие которых может способствовать их успешной профессиональной социализации.

Ключевые слова: профессиональная социализация; молодые сотрудники уголовно-исполнительной системы; профессиональная подготовка; компетенции; образовательный стандарт; профессиональный стандарт; профессиональное обучение

Успешная профессиональная социализация молодых специалистов в различных сферах профессиональной деятельности является необходимым условием их дальнейшей профессионализации. Уголовно-исполнительная система (далее – УИС) как социальный институт развивается в соответствии с запросами общества. Служебная деятельность сотрудников УИС представляет собой особый вид профессиональной деятельности и характеризуется высокой интенсивностью и экстремальностью. Поэтому к молодым сотрудникам при поступлении на службу предъявляются специальные требования, в том числе к уровню их адаптивности. В связи с этим актуальными остаются вопросы исследования условий, при которых молодой сотрудник успешно адаптируется к условиям служебной деятельности.

В настоящее время в УИС сформировалась тенденция к росту доли молодых сотрудников, принятых на службу. При этом такая тенденция сопровождается снижением количества опытных сотрудников. К 2018 году в уголовно-исполнительной системе определился кадровый состав, в котором доля сотрудников со стажем службы 20–25 лет снизилась в сравнении с предыдущими годами. А ведь именно эти сотрудники обладают достаточным профессиональным опытом и способны к его передаче (трансляции) молодым сотрудникам. Таким образом, возникает необходимость в поиске новых технологий, освоение которых способствовало бы эффективному вхождению в должность молодых сотрудников исправительных учреждений (далее – ИУ) в процессе их профессиональной социализации [1; 2].

Наиболее широко исследования по вопросам профессиональной социализации человека представлены в психологической науке, а именно в психологии труда и акмеологии (А.А. Бодалев, В.Д. Шадриков, Т.В. Кудрявцев, Ю.П. Поваренков, А.В. Карпов, А.А. Деркач, А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Л.А. Реан, Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер, Б.Г. Ананьев, Н.Д. Левитов и др.) В указанных исследованиях рассматриваются психологические условия профессиональной социализации человека, которые в основном связаны с формированием и развитием профессионально важных качеств специалиста.

В настоящее время вопросы профессиональной социализации молодых специалистов все чаще оказываются в фокусе теоретических и практических исследований социологов, педагогов, психологов, а ряд ученых в своих научных работах профессиональную социализацию рассматривают как основное понятие теории и методики профессионального образования (В.В. Анисимов, Л.И. Васильев, И.В. Вачков, А.А. Вербицкий, Ю.П. Ветров, И.Н. Грызлова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, И.П. Подласый, В.А. Слостенин и др.). В целом исследователи при определении феномена «профессиональной социализации» ориентируются, во-первых, на социально-профессиональную среду, в которой предстоит социализироваться молодому специалисту, во-вторых, на систему профессионального образования, в-третьих, на личные качества специалиста [3; 4]. Таким образом, молодому специалисту предстоит войти в социально-профессиональную среду, усвоив профессиональный опыт, стандарты и ценности профессионального сообщества и выработать свой оптимальный тип адаптивного поведения. При этом основными ресурсами, необходимыми для успешной профессиональной

социализации являются уровень развития профессиональных компетенций молодого специалиста, уровень профессионального образования, система непрерывного профессионального образования, организованная социально-профессиональная среда [5; 6]. Исследователи подчеркивают, что оптимальный тип адаптивного поведения должен быть сформирован не как слепое подчинение внешним требованиям, а как выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие [7]. Конечным результатом профессиональной социализации становятся составляющие профессиональной компетентности: профессиональные и личностные компетенции [8].

Профессиональная компетентность определяется интегральной характеристикой деловых и личностных качеств специалиста, которая отражает уровень его знаний, умений и навыков, опыта, необходимого для осуществления определенной профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность специалиста формируется в процессе его обучения в образовательной организации [9].

В настоящее время новой нормой является установление профессиональных компетенций в учебных планах на основе профессиональных стандартов.

По своей сути образовательный стандарт предписывает, каким образом должна быть устроена образовательная программа, описывает ее структуру и набор компетенций, формирование которых предусмотрено в результате реализации программы. Стандарты регламентируют процесс профессиональной социализации и условия, необходимые для его организации в конкретном учебном заведении [10].

Профессиональный стандарт – это стандарт, определяющий требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности. Таким образом, профессиональные стандарты – это требования к компетенциям, а образовательные стандарты – это структура и устройство образовательного процесса.

Профессиональные стандарты предусматривают актуальные требования к профессиональному уровню сотрудников (образованию, опыту сотрудника, а также знания, умения применительно к каждой должности). Разработка профессиональных стандартов способствуют созданию более объективной системы приема сотрудников на службу, назначения на определенные должности, установление соответствия сотрудника замещаемой должности, перемещения по службе. И, наконец, профессиональные стандарты должны стать основой для организации профессиональной социализации, планирования профессионального роста сотрудников, а также организации системы повышения квалификации и переподготовки сотрудников УИС. Следование профессиональным стандартам в образовательной деятельности является обязательным. В свете одной из ведущих современных идей развития образования – непрерывного образования – «образование через всю жизнь» – организация профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений, с учетом профессиональных стандартов позволит не только обеспечить эффективность вхождения в должность, профессионального становления, но и их дальнейший профессиональный рост.

В Федеральной службе исполнения наказаний (далее – ФСИН России) ведется работа по разработке профессиональных стандартов на ведомственном уровне. В образовательных организациях ФСИН России внедрены образовательные стандарты, утвержденные приказом Министерством образования и науки России от 16.11.2016 № 1424 (ред. от 13.07.2017) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (уровень специалитета)». В данном стандарте предусмотрен ряд специализаций: «Оперативно-розыскная деятельность», «Административная деятельность», «Деятельность специальных

подразделений», «Обеспечение безопасности в уголовно-исполнительной системе» и «Воспитательно-правовая». Вместе с тем в п. 5.5 утвержденного образовательного стандарта указано, что «выпускник, освоивший программу специалитета, должен обладать профессионально-специализированными компетенциями, соответствующими специализации программы специалитета. Содержание профессионально-специализированных компетенций специализаций, указанных в пункте 4.3 настоящего ФГОС ВО, определяется организацией». Таким образом, при организации различных видов обучения в процессе профессиональной деятельности сотрудников УИС (переподготовка, повышение квалификации и т. д.) имеется нормативная правовая база (в том числе образовательные стандарты), следование которой является обязательной. Иначе дело обстоит с организацией профессиональной подготовки сотрудников ИУ непосредственно по месту службы, и в частности – с принятыми на службу сотрудниками [11; 12]. Возникают вопросы: какие профессиональные компетенции требуют дальнейшего развития, какие методы являются наиболее эффективными в данном случае? Поскольку все сотрудники ИУ объединены единой функцией по обеспечению режимных требований и безопасности в ИУ и соблюдением законных требований как в отношении спецконтингента, так и в отношении сотрудников ИУ, то возникает необходимость в определении основных (ведущих) компетенций, развитие которых позволит принятым на службу сотрудникам успешно включиться в профессиональную деятельность, то есть профессионально социализироваться. И в данном случае следует ориентироваться на профессиональный стандарт. К сожалению, в реестре Минтруда РФ в настоящее время отсутствуют профессиональные стандарты, адекватные служебной деятельности в УИС.

Настоящим исследованием мы не преследуем достижения такой глобальной цели как разработка профессионального стандарта для определенной категории сотрудников УИС, но вместе с тем, мы можем использовать уже имеющиеся профессиональные стандарты, которые позволяют определить необходимые компетенции молодых сотрудников ИУ, развитие которых будет способствовать решению задач их профессиональной социализации.

При выборе профессионального стандарта мы ориентировались на то, что основными трудовыми функциями, реализуемым сотрудниками ИУ при осуществлении служебной деятельности, является, во-первых, обеспечение безопасности в ИУ, во-вторых, соблюдение законных требований всех субъектов деятельности. Задача всех исправительных учреждений – исполнение уголовного наказания в виде лишения свободы. А, исходя из вида учреждения – исправительное – основная функция – это исправление осужденных. Согласно части 2 статьи 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации «основными средствами исправления осужденных являются: установленный порядок исполнения и отбывания наказания (режим), *воспитательная работа*, общественно полезный труд, получение общего образования, профессиональное обучение и общественное воздействие». В «Положении об отряде осужденных исправительного учреждения Федеральной службы исполнения наказаний», утвержденном приказом Минюста России от 30.12.2005 № 259, указывается на то, что в воспитательной работе участвуют все сотрудники ИУ, но при этом они должны иметь навыки воспитательной работы. Таким образом, каждый сотрудник обязан обладать определенным набором компетенций в области воспитательной работы.

Анализ образовательного стандарта «Правоохранительная деятельность» показал, что приведенные структуры формируемых компетентностей (общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-специализированные компетенции) вполне отражают все необходимые профессиональные компетенции. Вместе с тем в структуре профессиональных компетентностей по направлениям деятельности отсутствуют компетенции, адекватно отражающие цели профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ.

В нашем исследовании компетентность представляется как способность к соблюдению специалистом необходимого стандарта при осуществлении профессиональной деятельности. В структуре компетентности специалиста традиционно выделяется четыре компонента: мотивационно-ценностный (мотивационно-волевой), функциональный, коммуникативный, рефлексивный.

Мотивационно-ценностный компонент включает в себя такие элементы как мотивы, цели, потребности, ценностные установки, творческие установки, интерес к профессиональной деятельности.

Функциональный компонент представляет собой совокупность знаний о способах и методах определенного вида профессиональной деятельности.

Коммуникативный компонент включает в себя следующие элементы: умение грамотно и четко излагать свои мысли, убеждать, аргументировать, анализировать, умение работать в коллективе, согласовывать свои действия с действиями коллег, выбирать оптимальный стиль общения в служебных ситуациях, поддерживать диалог, соблюдать традиции и правила поведения в коллективе.

Рефлексивный компонент проявляется в умении сознательно управлять своей деятельностью, контролировать свой уровень профессионального развития, личных достижений, прогнозировать успешность своей дальнейшей профессиональной деятельности; в способности к самоанализу, самосовершенствованию, самопознанию, а также к формированию индивидуального стиля работы.

Таким образом, проведенный анализ утвержденного образовательного стандарта, примерных требований к профессиональному стандарту, нормативной правовой базой, регламентирующей деятельность сотрудников УИС, а также анализ утвержденных в настоящее время профессиональных стандартов позволяет сформулировать следующие выводы. При определении компетенций молодого сотрудника ИУ мы руководствуемся целями профессиональной социализации, анализом существующего образовательного стандарта «Правоохранительная деятельность». При этом важным является определить компетенции, развитие которых должно способствовать успешной профессиональной социализации молодого сотрудника.

Таким образом, нами определены следующие компетенции, развитие которых будет способствовать успешной профессиональной социализации принятых на службу сотрудников: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности; способность к деловому общению, профессиональной коммуникации; способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета.

ЛИТЕРАТУРА

1. Поляков, А.В. Специфика формирования организационной культуры в коллективах сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Владимирского юридического института. – 2018. – № 1 (46). – с. 61–65.
2. Полякова, Я.Н., Поляков А. В. Специфика психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений // Актуальные проблемы организации деятельности органов и учреждений УИС: Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова и Дню российской науки. – Рязань. – 2017. – с. 164–169.
3. Каблинова, Ю.В. Профессиональная социализация студенческой молодежи: мотивационная структура процесса: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Юлия Васильевна Каблинова. – Ставрополь, 2006. – 22 с.
4. Мурзагалина, Л.В. Первичная профессиональная социализация будущих врачей на этапе обучения в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Мурзагалина Людмила Владимировна. – Уфа, 2010. – 26 с.
5. Sergeeva M.G., Pugachev I.A., Kalinina J.M., Sapfirov S.L., Ippolitova N.V., Parfenov S.U., Paklina A.V. Professional competence principle in context of future profession // *Espacios*. 2018. T. 39. № 38. С. 27.
6. Gillies R.M. Cooperative leaning. Integrating theory and practice / R.M. Gillies. – Sage Publications, INC., 2007. – 288 p.
7. Проблемы профессиональной социализации личности / Л.М. Митина, И.В. Вачков, И.Н. Грызлова и др.; под ред. Л.М. Митиной. – Кемерово: Кемер. облИУУ, 1996. – 159 с.
8. Вертаев, А.В. Модель процесса формирования компетенции принятия оптимальных управленческих решений у курсантов военных вузов внутренних войск МВД России // *Перспективы науки*. – 2015. – № 8 (71). – с. 10–16.
9. Ирба, О.С. Профессиональная социализация студента: компетентностный подход: монография / О.С. Ирба, Е.В. Чеснокова. – Воронеж: Воронежский экономико-правовой ин-т, 2010. – 188 с.
10. Троянская, С.Л. Основы компетентностного подхода в высшем образовании: учебное пособие. – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. – 176 с.
11. Поляков, А.В. Проблемы социально-педагогического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы на этапе их вхождения в должность // Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом: сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции. – Рязань, 2018. – с. 1117–1122.
12. Гагарин, Ю.В. Формирование готовности сотрудников исправительных учреждений к воспитательной работе с осужденными: на примере начальников отрядов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Гагарин Юрий Владимирович. – Казань, 2009. – 22 с.

Polyakov Andrey Viktorovich

Federal penitentiary service of Russia, Moscow, Russia
E-mail: ynpolyakova@yandex.ru

Professional socialization of young correctional officers: competence-based approach

Abstract. Issues of professional socialization of young employees remain relevant, including in the penal system (hereinafter – FPS). The task of timely provision of institutions and bodies of the FPS with qualified personnel is one of the priorities at the present stage. An important tool that contributes to effective training is the organization of continuing professional education of employees of the FPS. The continuity of professional education of young employees of correctional facility is ensured by the organization of training in the course of official activities. Such training is a form of training for staff. Training in the process of official activity acts as a tool that contributes to the effectiveness of the process of professional socialization of young employee of correctional facility. Orientation towards the competence approach allows to organize the continuity of the education of young employees of correctional facility and thus ensure its continuity.

The competencies of a young employee formed in the process of professional education have some optimal level, which will allow them to join the process of professional socialization. It should be noted that the features of professional socialization of young law enforcement officers are departmental closeness of systems, their instability as social institutions, the development of the professional role of the officer (or employee with a special title). These conditions are reflected in the educational standards of training of such specialists and should be fully taken into account in the organization of the process of their professional socialization.

Based on the analysis of existing educational standards, the author concludes that it is necessary to develop professional standards for correctional officers. Competence-based approach allowed to determine the leading competencies of young employees, the development of which can contribute to their successful professional socialization.

Keywords: professional socialization; young employees of the penitentiary system; professional training; competence; educational standard; professional standard; professional training