ДИ О ГЕН БИБЛИОТЕКА

Психосоциални измерения на кризата в условията на КОВИД-19

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Юлия Копылова*

THE CONTENT AND STRUCTURE OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF CRIMINALLY-EXECUTIVE SYSTEM

Yulia Kopylova

Abstract: this article provides a theoretical analysis of the concept of “professional competence” and defines its structure. The structure of the professional competence of the employees of penal correction system.

Keywords: professional competence, employee of penal correction system.

Современная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы осуществляется в сложных, экстремальных ситуациях и предъявляет конкретные требования к уровню подготовки сотрудников как к профессионалам. Для обеспечения качественного выполнения своих профессиональных обязанностей сотрудник должен применять не только свои права и обязанности, но и развиваться в сфере профессионализма.

Профессиональная компетентность изучается уже на протяжении многих лет. А. К. Маркова, С. А. Дружилов, В. Д. Си-

*** Юлия Копылова** – докторант, направление „Психологические науки“ Россия, г. Тверь, ФГБОУВО „Тверской государственный университет” , e-mail: yka6994@yandex.ru

моненко, Ю. П. Поваренков внесли большой вклад в изучении данного вопроса.

„Профессиональная компетентность - интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, опыт, достаточные для осуществления цели данного рода деятельности, а также его нравственную позицию”(Сластенин, Исаев, Мищенко, Шиянов 2000: с. 48).

Понятие профессиональной компетентности также можно охарактеризовать как результат профессиональной подготовки, так как компетентность всегда проявляется в деятельности, в решении профессиональных задач, это границы определенной области действий специалиста.

Отечественные и зарубежные авторы по-разному трактуют понятие „профессиональная компетентность”.

В 80-е годы понятию компетентности дали определение зарубежные ученые, в 1988 году В. Ландшер опубликовал статью «Концепция минимальной компетентности», в которой профессиональная компетентность личности формировалась через образование. В произведениях G. K. Britell, R. M. Jueger, W. E. Blank термин „профессиональная компетентность” определяется как „углубленность знания”, „состояния адекватного выполнения задачи”, „способности к актуальному выполнению деятельности” (Дружилов 2005: с. 2).

Таким образом, компетентность в понимании зарубежных авторов - это свойство личности с высокой мотивацией и направленностью, адекватностью самосознания и готовности размышлять, контролировать и оценивать себя, формирование соответствующих знаний, умений и навыков.

Уровень компетентности и профессионализма, как необходимых элементов для достижения поставленных задач и успешного внедрения в практическую деятельность различных новшеств определяется как профессиональная компетентность отечественными авторами.

„Профессионализм – приобретенная в ходе учебной и практической деятельности способность к конкретному выпол-

нению оплачиваемых функциональных обязанностей; уровень мастерства и искусности в определенном занятии, соответствующий уровню сложности выполняемых задач” (Сластенин, Исаев, Мищенко, Шиянов 2000: с. 48).

Профессионал это тот человек, который хорошо выполняет свои трудовые обязанности, применяя знания и навыки, полученные практическим опытом, а оценка профессионализма определяется эффективностью этой профессиональной деятельности.

Изучением профессиональной компетентности в уголовно-исполнительной системе занимались И. И. Купцов и Г. С. Карпова, М. В. Лебедев, Т. В. Никитина, Э. В. Зауторова, А. Н. Ломакина, Л. С. Качкина, А. Н. Сапожников, М. А. Ерофеева, Е. А. Турктина, В. Г. Игошин.

Исследование особенностей профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы является значимым для практической подготовки высококвалифицированных специалистов.

Профессиональная компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы – это комплекс профессионально важных качеств, знаний, умений и навыков, применяемых с целью эффективного выполнения сотрудниками своих служебных обязанностей, а также для их профессионального роста.

Маркова в качестве основы рассматривает соотношение профессионализма с различными аспектами зрелости субъекта труда. Профессиональную компетентность она классифицирует следующим образом (Маркова А.К. 2006: 44–45):

– специальная или деятельностная – владение на высоком уровне профессиональной деятельностью;

– социальная – владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества;

– личностная – владение способами самовыражения и саморазвития;

– индивидуальная – владение приемами самореализации и саморазвития индивидуальности в рамках профессии, способность к творческому проявлению своей индивидуальности.

Варданян выделяет следующие компоненты, входящие в структуру профессиональной компетентности (Варданян 1999):

– субъективный (характеризует уровень исполнения и сохранения достигнутого уровня профессиональной деятельности);

– объективный (отражает процесс профессиональной компетентности, его актуализацию и реализацию в построении и осуществлении деятельности);

– предметный (выражает достигаемые результаты).

Главными составляющими профессиональной компетентности, по мнению В. Д. Симоненко являются «знания, умения и владение приемами профессионального общения и поведения; способность к профессиональному росту, повышению квалификации, реализации себя в выбранной деятельности; способность к самооценке и саморазвитию; адекватное восприятие своих профессиональных возможностей, владение навыками разрешения профессиональных разрушающих тенденций; способность к внезапному действию при сложившихся ситуациях» (Сластенин, Исаев, Мищенко, Шиянов 2000: 20–21).

С. А. Дружилов выделяет четыре компонента профессиональной компетентности: мотивационно-волевой, функциональный, коммуникативный, и рефлекторный.

„Мотивационно-волевой компонент включает в себя: мотивы, цели, потребности, ценностные установки, стимулирует творческое проявление личности в профессии; предполагает наличие интереса к профессиональной деятельности.

Функциональный компонент в общем случае проявляется в виде знаний о способах педагогической деятельности, необходимых учителю для проектирования и реализации той или иной педагогической технологии.

Коммуникативный компонент компетентности включает умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, анализировать, высказывать суждения, передавать рациональную и эмоциональную информацию, устанавливать межличностные связи, согласовывать свои действия с действиями коллег, выбирать оптимальный стиль общения в

различных деловых ситуациях, организовывать и поддерживать диалог.

Рефлекторный компонент проявляется в умении сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность таких качеств, как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу. Рефлекторный компонент является регулятором личностных достижений, поиска личностных смыслов в общении с людьми, самоуправления, а также побудителем самопознания, профессионального роста, совершенствования мастерства, смыслотворческой деятельности и формирования индивидуального стиля работы“ (Дружилов 2005: с. 3-4).

В структуре профессиональной компетентности в профессиях субъекта, составляющего взаимодействие с людьми, исследователи отдельно выделяют психологическую компетентность, позволяющую эффективно взаимодействовать с „человеческой составляющей“ управляемых систем.

В современной психологической науке психологическая компетентность субъекта жизнедеятельности стала предметом научного размышления в социальной психологии, психологии личности, психологии развития, акмеологии и психологии воспитания.

Кузьмина определяет следующие взаимосвязанные и взаимодополняющие компоненты психологической компетентности (Кузьмина 2001: 53–55):

– социально-перцептивная компетентность (знание людей, ее основу составляет наблюдательность и проницательность);

– социально-психологическая компетентность (закономерности поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу);

– аутопсихологическая компетентность (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью);

– коммуникативная компетентность (знания о различных стратегиях и методах эффективного общения).

Нами представлена следующая структура профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы:

Профессиональная составляющая включает в себя знания, умения и навыки, применяемые в данной профессии. Приоритетным является знание нормативной базы, в которой отражаются права и обязанности сотрудников. К профессиональным умениям сотрудников уголовно-исполнительной системы следует отнести: осуществление обысковых мероприятий, сохранение самообладания при конфликтных ситуациях и т.д.

Поведенческая составляющая охватывает духовно-нравственные, коммуникативные, экстремальные аспекты поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы при выполнении служебных обязанностей. Правосознание, осознание ответственности за свои действия и слова, отсутствие халатности в профессиональной деятельности являются основой законного поведения сотрудников.

Психологическая составляющая включает когнитивный, мотивационно-ценностный, социально-психологический и эмоционально-волевой аспект профессиональной компетентности.

Когнитивный аспект, включает познавательную и мыслительную часть профессиональной деятельности, а также характеризуется уровнем интеллектуального развития, общей эрудированностью, умением оценивать и анализировать свои успехи и неудачи в трудовой деятельности. Когнитивный аспект отражает способность сотрудника подходить к профессиональным проблемам нестандартно и осуществляется через оригинальность, гибкость мышления, инициативность, независимость от чужого мнения, самостоятельность.

Мотивационно-ценностная компетентность характеризует профессиональную мотивацию сотрудника уголовно-исполнительной системы и его отношение к своей профессии. Формирование его профессиональной компетентности обусловлено на-

личием в профессии устойчивых, выраженных и в то же время, скорее нематериальных потребностей, таких как потребность в уважении, принадлежности к группе людей, самоактуализации.

Социально-психологическая компетентность включает в себя знания, умения, навыки, профессионально важные качества в сфере общения, а также позитивное отношение субъекта труда к партнерам по профессиональному общению.

Эмоционально-волевая компетентность может быть представлена высоким самоконтролем, внутренним локусом контроля, развитыми волевыми качествами, стрессоустойчивостью, уверенностью в себе, адекватностью самооценке, сопротивлением негативному влиянию со стороны осужденных, создающему риск совершения сотрудниками должностных преступлений. Рассматривая этот компонент, стоит перечислить его психологические качества и способности, на основе которых формируется эмоционально-волевая компетентность: ответственность, самостоятельность, невысокая конформность, самоконтроль, выносливость, настойчивость, целеустремленность, самоэффективность, организаторские способности, умение анализировать свое эмоциональное состояние, волевым усилием его регулировать.

Данная структура, по-нашему мнению, наиболее полно отражает профессиональную компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы, при этом стоит отметить, что аспекты психологической составляющей профессиональной компетентности являются малоизученными в служебной деятельности.

Таким образом, нами представлены сравнительные анализы понятия компетентности и ее структуры отечественными и зарубежными авторами. Можно отметить, что зарубежные исследователи рассматривают профессиональную компетентность в большей степени через приобретенные знания, умения и навыки человека, в то время как в отечественных научных исследованиях она представлена как психологическая проблема, которая возникает в процессе выполнения профессиональной деятель-

ности. А также нами дано определение профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы и выработана структура, включающая в себя профессиональную, поведенческую и психологическую составляющую.

БИБЛИОГРАФИЯ / BIBLIOGRAPHY

1. **Сластенин, В. А., Исаев, И. Ф., Мищенко, А. И., Шиянов, Е. Н**. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. – 3-е изд. – М.: Школа - Пресс, 2000 – 512 с. // **Slastenin, V. A., Isaev, I. F., Mishchenko, A. I., Shiyanov, E. N.** Pedagogy: A textbook for students of pedagogical educational institutions. – 3rd ed. – Moscow: Shkola-Press, 2000.

2. **Дружилов, С. А.** Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: Психологический подход. Сибирь. Философия. Образование. – //Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. – 2005. – Вып. 8. – С.26–44. // **Druzhilov, S. A.** Professional competence and professionalism of a teacher: A psychological approach. Siberia. Philosophy. Education. – / / Scientific and journalistic almanac: SB RAO, IPK, Novokuznetsk, 2005.

3. **Варданян, Ю. В.** Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием: автореф. дис. ...док. пед. наук. М., 1999. // **Vardanyan, Yu. V.** The structure and development of professional competence of a specialist with higher education: abstract of the dissertation of the Doctor of Pedagogical Sciences, 1999.

4. **Кузьмина, Н. В**. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования. – М., 2001. // **Kuzmina, N. V.** Acmeological theory of improving the quality of training of education specialists, 2001.

5. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2006. // **Markova, A.K.** Psychology of professionalism. – M.: International Humanitarian Fund „Knowledge“, 2006.