

УДК 159.99
Doi: 10.26456/vtpsyed/2023.3.056

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Ю.А. Копылова, Н.В. Копылова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Приведены результаты теоретического исследования профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Предлагается модель психологического сопровождения развития профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России, а также рассматривается область ее возможного практического применения.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, психологическое сопровождение, сотрудники уголовно-исполнительной системы.

Введение

Трудно оценить важность и сложность повседневной работы пенитенциарного персонала, их главная цель – исправление преступников, что означает профессиональную работу, обучение, изменение и выполнение административных задач. Повышенные требования предъявляются к характеру государственных служащих в связи с меняющимся характером профессиональной деятельности, повышением ответственности за профессиональные ошибки и гуманизацией процесса исполнения наказаний. Выполнение задач пенитенциарной системы во многом зависит от уровня подготовки персонала, его профессионализма, морально-психологической подготовки и способности выполнять сложные задачи. Это в основном приводит к нехватке в пенитенциарной системе тюремного персонала. Нужны профессиональные и квалифицированные кадры, призванные принимать изменения и быть ответственными за изменение ситуации, эффективно и своевременно выполнять свои обязанности с энтузиазмом и интересом, а также противостоять негативному влиянию заключенных.

Чтобы стать профессионалом, недостаточно обладать общим уровнем профессионального интеллектуального развития и знаний. Необходимо развивать и поддерживать сильную личность, уметь себя вести и нести ответственность за свои поступки и решения. Для того чтобы сохранить свое положение и обеспечить эффективность криминального воспитания, необходимо выбирать соответствующее поведение в сложных и спорных ситуациях. Большинство осужденных – это те, кто совершил наиболее тяжкие преступления.

© Копылова Ю.А.,
Копылова Н.В., 2023

Концепция развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г. предусматривает организацию стабильного высокопрофессионального кадрового состава [12]. Несомненно, потребность решения в процессе деятельности разного рода задач (поисковых, коммуникативных, организационных, социальных и др.) побуждает сотрудника реализовать на деле свои профессиональные знания, умения и навыки. Уровень и качество выполнения определяют полную оценку возможностей тюремного персонала.

Профессиональная компетентность является важной частью личностных аспектов с учетом теоретических и практических знаний. Они также участвуют в областях этики и личных ценностей, их способности зависят от их профессионального уровня. Компетентность, учитывая опыт и знания, необходимые для успешной карьеры, является необходимым условием для подготовки людей к выстраиванию карьеры.

Под профессиональной компетентностью сотрудников УИС мы представляем объединение специализированных интеллектуальных и этико-поведенческих элементов, которые включают профессиональные знания, навыки, отношение к работе, профессиональные качества и характеристики сотрудников.

Для рассмотрения модели психологического сопровождения развития профессиональной компетентности рассмотрим понятие модели.

В целом в современной науке модель понимается как когнитивная или материальная система, которая проявляет или воспроизводит какую-либо лежащую в ее основе черту и может заменить объект в когнитивном процессе [14]. Одной из характеристик модельного подхода в психологии является: во-первых, наличие визуальной основы (презентации); во-вторых, способность получать новые знания о системе с помощью аналогичной логики [6].

Поэтому мы считаем, что модель системы психологического сопровождения развития профессиональной компетентности персонала УИС будет четко представлять эту систему с практической точки зрения, включая все её компоненты: функции, задачи и средства (инструменты).

Результаты исследования

Целью нашего исследования является создание теоретической модели психологического сопровождения развития профессиональной компетентности сотрудников УИС.

Существуют разногласия по поводу определения понятия «компетентность» и отсутствие общей точки зрения. Исследования показывают, что компетентность не ограничивается знаниями, умениями и личностными или коллективными характеристиками, но она детерминируется ими. Компетентность как категория отражает характеристики способности индивида эффективно решать проблемы в определенных профессиональных условиях в смысле личного опыта. В

то же время следует подчеркнуть, что важен человеческий интеллект, конечно же, и опыт, приобретенный в определенных событиях.

Отсутствие профессионального самосознания из-за различных факторов (плохая подготовка, низкие профессиональные умственные способности) приводит к ухудшению качества работы, профессиональной деформации, межличностным конфликтам, кадровым перестановкам, психосоматическим расстройствам и другим неблагоприятным явлениям.

В связи с этим исследование эффективных методов развития профессиональных психологических навыков приобрело важное значение. Прикладные исследования показали, что активные методы обучения эффективны, поскольку они используются не только на когнитивном, но и на семантическом, эмоциональном и поведенческом уровнях. Активные методы обучения включают в себя психологический тренинг, ролевые игры, социальное обучение и творческие технико-экономические обоснования.

По мнению психологов, методы исследования и проектирования, методы решения проблем могут быть использованы как наиболее эффективные, способствующие развитию конкретных навыков и умений.

О.В. Гурова отметила, что психологические механизмы создания креативности предполагают контроль и предпочтение различных стратегий в данном профессиональном контексте [4]. Расширение поля профессионального мнения в сложных ситуациях позволяет быстро выбирать стратегии, уровни мотивации и профессиональные подходы, соответствующие важным ситуациям и тенденциям.

Сопровождение сосредоточено на будущем и настоящем, использует способность людей создавать критерии всестороннего прогресса, основанные на сильных сторонах и характере. Сопровождение предназначено для предотвращения отклонений и возможных осложнений, а также для того, чтобы направлять психологов к профилактическим мерам, которые позволяют исключить первоначальное появление дефекта.

Вместе с тем сопровождение понимается как способ обеспечения разработки критериев для принятия наилучших решений в различных жизненных ситуациях (простое объяснение: помощь субъекту в принятии решений в трудной жизненной ситуации). В то же время субъект развития – это и развивающийся человек, и развивающаяся система. Ситуация жизненного выбора – это ситуация множественных проблем, в которой путь прогрессивного или отсталого развития определяется субъектом.

Мы фокусируемся на психологическом сопровождении для развития профессиональной компетентности государственных

служащих. Считаем, что процесс психологического сопровождения способствует повышению уровня развития профессиональных навыков.

Чтобы определить направление психологического сопровождения представителей данной деятельности, необходимо определить масштабы этого процесса.

В научной литературе под психологическим сопровождением понимается «поддержка поведения, процессов и характера человека в процессе естественного развития». Кроме того, психологическое сопровождение открывает перспективы собственного роста и помогает людям получить доступ к «областям развития», которые до сих пор недоступны для них [10, с. 4].

Термин «психологическое сопровождение» прочно вошел в профессиональную жизнь практических психологов и педагогов.

В случае с сотрудниками УИС актуальной является концепция Ю.В. Слюсарева [13]. В ней используется понятие «сопровождение» для обозначения формы психологической помощи здоровым людям, направленной «не просто на укрепление или достройку, а на развитие и саморазвитие самосознания личности», помощи, запускающей механизмы саморазвития и активизирующей собственные ресурсы человека [11].

В работах Т.П. Даниличевой, Л.С. Качкиной, А.В. Кокурина были изучены некоторые аспекты психологического сопровождения сотрудников УИС [5, 7, 8]. Эти задачи отражают особенности различных типов работников. Мы хотим сосредоточиться на определении конкретных деталей сопровождения сотрудников на разных этапах профессионального развития. При этом основным критерием эффективности психологической помощи является уровень развития профессионально-значимых качеств специалистов УИС.

По словам С.К. Багадировой, основными функциями психологов при внедрении систем психологического сопровождения являются просвещение, обучение и прогнозирование [2].

В качестве основного направления работы в рамках современного психологического сопровождения необходимо развитие личностных качеств персонала, психопрофилактика, психологическое обучение и контроль психологической подготовленности и актуального психического состояния, психологическая помощь и т.д. [9].

Таким образом, с точки зрения ученых выделяются следующие виды интеллектуальной поддержки развития профессиональной компетентности:

– образовательная деятельность, включая интеллектуальное образование, направленное на повышение компетентности сотрудников [1, 3], а также обучение различными способами умственной подготовке, в частности навыкам интеллектуальной самодисциплины;

– оценочная работа, проводимая с использованием различных методов психологической диагностики, в основном состоит из определения личности отдельного сотрудника и постоянного мониторинга уровня его текущей психической готовности, что позволяет в некотором роде прогнозировать результаты профессиональной деятельности, а также оценивать эффективность работы в целом (функция обратной связи);

– дополнительная психологическая помощь сотрудникам, в том числе в ситуациях, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью;

– профилактическая работа, направленная в основном на создание благоприятных условий для профессиональной деятельности и снижение влияния на них негативных (стрессовых) факторов;

– функция, способствующая активному развитию соответствующих профессиональных качеств.

Для выполнения своей основной функции система психологического сопровождения использует различные методы психологического тренинга, психологические методики и различные формы психолого-педагогической работы.

Этот психологический подход включает в себя:

– строгие рекомендации по процедурам психической диагностики, а также их инструментам и программному обеспечению;

– различные психологические тренинги (индивидуальные и групповые), включая использование специализированного оборудования – например, звуковые и видеостимуляции и т.д.;

– семинары и практикумы для персонала с целью повышения общей психологической грамотности и определения уровня знаний, необходимого для решения конкретных задач в области психологического тренинга;

– психологическое консультирование, которое может быть использовано не только для оказания необходимой психологической помощи, но и в качестве психологического воспитательного инструмента по различным вопросам деятельности [1].

Профессионализм индивида проистекает из системы личных и профессиональных стандартов, ориентированных на выполнение эффективной профессиональной работы, а также обеспечение безопасного ведения профессиональной деятельности и общения [15, с. 91].

Требования к развитию профессиональной компетентности включают развитие когнитивной, эмоционально-волевой, мотивационно-ценностной и коммуникативной сфер.

Личностные качества – это самые широкие и устойчивые черты работника, которые оказывают существенное влияние на профессиональную работу. В связи с этим личностные черты считаются

сложными психологическими чертами, которые зависят от личностных характеристик, ориентации и способностей сотрудника [15].

Исследователи обращают особое внимание на поведение сотрудников, а также подчеркнули необходимость оценки конкретной ориентации сотрудника, его индивидуальности, личностных качеств и опыта.

Психологическое сопровождение персонала пенитенциарной системы в контексте профессионального становления имеет некоторые особенности их профессиональной карьеры:

- отношения между сотрудниками и обществом ограничены и нуждаются в психологической поддержке;
- профессиональное поведение тюремного персонала связано с экстремальными ситуациями, которые ставят под угрозу жизнь;
- профессиональная подготовка персонала исправительных учреждений включает в себя применение исправительных мер и перевоспитание преступников;
- во время профессиональной деятельности наблюдается эмоциональное выгорание и профессиональная деформация;
- индивидуальный стиль деятельности формируется на основе развития ценностно-смыслового поля.

Результатом развития профессиональной компетентности персонала пенитенциарной системы является высокий уровень подготовки специалистов в области когнитивного, эмоционально-волевого, мотивационно-ценностного и коммуникативного компонентов, а именно:

- повышение эффективности, основанное на работе;
- развитие навыков обладания способностью проверять совершенные действия, принимать соответствующие решения и реализовывать эти решения в опасных ситуациях профессиональной деятельности;
- создание наилучших условий труда;
- подготовка к адаптации к изменениям условий труда;
- развитие навыков совместной работы и выстраивание межличностных отношений в рамках совместной работы;
- создание требования к самообразованию и саморефлексии;
- формирование готовности к овладению технологиями в информационном, образовательном и воспитательном направлениях.

Одной из основных задач психологического сопровождения профессионального и личностного развития личности на разных этапах специализации является оказание психологической помощи, освоение новых форм самоотдачи, самообразование и саморазвития. Результатом психологического сопровождения личностного и профессионального мастерства является развитие личности и характера, реализация

потенциала, совершенствование профессионального уровня, повышение жизнеспособности, профессионального успеха и профессиональной эффективности.

Исходя из утверждения, что психологическое сопровождение развития профессиональных компетенций в целом требуют помощи в достижении наивысших результатов для конкретного работника и создают хорошие критерии для профессионального и личностного развития на разных этапах карьеры, основными задачами психологического сопровождения являются:

- повышение уровня психологической подготовки сотрудников в сфере образовательных процессов и соревновательной деятельности;
- поддержание психологического здоровья сотрудников и поддержание высокого уровня психического здоровья.

Основными направлениями психологической поддержки являются:

1. Мониторинг психического состояния сотрудников.
2. Психологический анализ причин ненадлежащего поведения сотрудников (страх, боязливость, снижение мотивации, умственная усталость и т.д.) и профилактика его развития.
3. Организация мероприятий по лечению психического здоровья (лекции, тренинги, семинары, мастер-классы по арт-терапии и т.д.).
4. Анализ психосоциального климата и межличностных отношений в коллективе и разработка предложений по улучшению структуры межличностных отношений.
5. Помощь руководителю в создании команд и повышении эффективности работы сотрудников.
6. Психологический тренинг для сотрудников при выполнении самых сложных задач.
7. Определяющие факторы, негативно влияющие на отношение сотрудников и эффективность их профессиональной карьеры.
8. Разработка рекомендаций по следующим аспектам:
 - а) предотвращение межличностных и групповых конфликтов;
 - б) предотвращение эмоционального выгорания;
 - в) поддержание психического здоровья [16].

Модель психологического сопровождения профессиональной компетентности сотрудников УИС может быть представлена следующим образом (см. рис. 1).

Эта модель включает задачи, функции, инструменты (средства) психологического сопровождения.

К развитию профессиональной компетентности сотрудников следует подходить с учетом конкретных психологических характеристик и способствовать улучшению контроля с целью предотвращения, исправления и уменьшения негативных последствий формальных действий.



Рис. 1. Модель психологического сопровождения профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Выводы

Таким образом, нами были рассмотрены основные задачи, направления, функции, инструменты (средства) для построения модели психологического сопровождения развития профессиональной компетентности сотрудников, а также наиболее значимые условия ее эффективной реализации и взаимосвязи между ее элементами.

Список литературы

1. Аксенова Г.И., Полякова Я.Н., Поляков А.В. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России: учебно-метод. Пособие. Краснодар: Дом «Юг», 2014. 118 с.
2. Багадирова С.К. Организация психологического сопровождения деятельности спортсменов // Достижения вузовской науки. материалы V Междунар. науч.-практ. конф., 6 сентября, 2013 г., г. Новосибирск. Новосибирск: [б. и.], 2013. № 5. С. 74–78.
3. Волошин Д.В. К вопросу о профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы // Вестник Томского гос. пед. ун-та. Серия «Педагогика». 2006. № 10 (61). С. 37–40.
4. Гурова О.В. Психологическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций: сущность и алгоритм формирования // Гуманизация образования. 2019. №4. С.55-64.
5. Даниличева Т.П. Личностные особенности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор успешного профессионального развития. // Психологические проблемы личности. Шуя: Весть, 2013. С. 25–34.
6. Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Метод моделирования в социальной психологии // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2013. Т. 6. № 1. С. 18–25.
7. Качкина Л.С. Психолого-педагогические условия формирования социально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Кемерово, 2012. 23 с.
8. Кокурин А.В., Петров В.Е. Личностные особенности военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, обуславливающие психологическую готовность к несению службы с огнестрельным оружием // Lex Russica. 2018. №9 (142). С. 119–128.
9. Купцов И.И., Карпова Г.С. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2013. № 4. С. 20–30.
10. Нечаев Н.Н. Профессия и профессионализм к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Серия «Психология». 2016. № 4. С. 3–15.
11. Осухова И.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. 2-е изд., испр. М.: Академия, 2007. 288 с.
12. Распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 N 1138-р (ред. от 27.05.2023) «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года». [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383610/
13. Слюсарев Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1992. 22 с.
14. Тарасов С.А. Пенитенциарная психология: практикум. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2020. 81 с.
15. Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Основы пенитенциарной психологии: учеб. пособие. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001. 533 с.

16. Цолцаева Я.С.-М. К вопросу о психологическом сопровождении сотрудников ОВД Северо-Кавказского региона в экстремальных условиях жизнедеятельности // Сборник конференции НИЦ «Социосфера». 2012. № 7. С. 101–116.

Об авторах:

КОПЫЛОВА Юлия Алексеевна – аспирант ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33);
uka6994@yandex.ru

КОПЫЛОВА Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33);
nvkopylova@mail.ru

A MODEL OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF THE PENAL SYSTEM

Yu.A. Kopylova, N.V. Kopylova

Tver State University, Tver

The article presents the results of a theoretical study of the problem of professional competence of employees of the penal system. The author's model of psychological support for the development of professional competence of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia is proposed, and the scope of its possible practical application is also considered.

Keywords: *professional competence, psychological support, employees of the penal enforcement system.*

Принято в редакцию: 13.07.2023 г.

Подписано в печать: 15.09.2023 г.