

На правах рукописи

Волошин Денис Владимирович

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

13.00.08 Теория и методика профессионального образования

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Томск – 2008

Работа выполнена в лаборатории сравнительного анализа образовательных систем и международных связей Учреждения Российской академии образования
«Институт развития образовательных систем»

Научный руководитель: доктор педагогических наук,
профессор, член-корреспондент РАО
Копытов Анатолий Дмитриевич

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Соколова Ирина Юрьевна

кандидат педагогических наук, доцент
Малкова Ирина Юрьевна

Ведущая организация: ФГОУ ВПО Владимирский юридический
институт Федеральной службы исполнения
наказаний Российской Федерации

Защита диссертации состоится 20 ноября 2008 г. в 13 час. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.266.01 при Томском государственном педагогическом университете по адресу: 634041, г. Томск, пр. Комсомольский, 75.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»

Текст автореферата размещен на сайте ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»: www.tspu.edu.ru 18 октября 2008г.

Автореферат разослан «_____» октября 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

И.Е. Высотова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Построение в России правового государства требует реформирования государственно-властного аппарата, неотделимой частью которого является пенитенциарная система. Современная социально-экономическая ситуация вызвала изменения в качественном составе контингента, содержащегося в пенитенциарных учреждениях. Этим обусловлена необходимость постоянного совершенствования и корректировки профессиональной компетентности руководителей данных учреждений с учетом возрастающих требований государства и общества, что возможно в системе повышения квалификации как наиболее мобильной и оперативно откликающейся структуры образования взрослых.

Психолого-педагогический аспект повышения квалификации в контексте образования взрослых нашел отражение в работах Б.Г. Ананьева, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловского, Ю.Н. Кулюткина, А.К. Марковой, Э.М. Никитина, Г.Н. Прозументовой, В.Я. Синенко, Г.С. Сухобской, Т.И. Шамовой и др.

Отдельные вопросы совершенствования подготовки сотрудников правоохранительных органов, имеющих сходные основания функционирования, исследованы М.В. Бастриковым, В.В. Богуславским, А.Т. Иваницким, В.С. Олейниковым, В.И. Шадриним и др.

Труды отечественной науки по проблемам повышения профессиональной компетентности и квалификации руководителей как общеобразовательных, так и пенитенциарных учреждений создали прочную теоретическую и практическую базу для решения некоторых актуальных образовательных проблем пенитенциарной системы (О.М. Атласова, Т.П. Васькина, Т.Н. Гущина, Л.В. Калашникова, И.И. Митина, Е.П. Тонконогая, П.В. Худоминский и др.).

Особенности организации работы с кадрами в условиях реформирования пенитенциарной системы исследовали Л.А. Высотина, О.Г. Ковалев, В.Д. Лутанский, А.С. Михлина, В.И. Огородников, А.И. Ушатиков и др. Труды этих авторов явились основой для разработки современных подходов к формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений. Таким образом, можно констатировать, что накоплен определенный фонд знаний по проблемам компетентности сотрудников и руководителей пенитенциарной системы.

Вместе с тем, анализ научно-педагогических источников по теме диссертационного исследования позволил определить ряд **противоречий** между:

- существующей потребностью общества и пенитенциарных учреждений в компетентных руководителях нового типа, обусловленной спецификой их профессиональной деятельности в современной социально-экономической ситуации и степенью разработанности содержания, теоретических и науч-

но-педагогических условий организации процесса формирования их профессиональной компетентности;

- стоящей перед системой повышения квалификации необходимостью эффективного формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений и неразработанностью квалификационных характеристик современного руководителя пенитенциарного учреждения, составляющих основу его профессиональной компетентности и позволяющих создать модель ее формирования;
- сложившимися традиционными формами организации образовательного процесса повышения квалификации в пенитенциарной системе и необходимостью поиска инновационных подходов, учитывающих современные тенденции развития образования и принципы андрагогики.

Отсюда вытекает **проблема** исследования: каковы содержание и педагогические условия формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Поиск путей преодоления отмеченных противоречий и сформулированная проблема исследования обусловили выбор темы: **«Формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации»**.

Объект исследования – процесс повышения квалификации руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Предмет исследования – формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Цель исследования – определить и опытно-экспериментально проверить содержание и педагогические условия формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Исходя из поставленной цели, объекта и предмета исследования, основываясь на анализе научно-педагогической литературы и имеющегося практического опыта, сформулирована **гипотеза исследования**: формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации будет эффективно, если:

- определено содержание профессиональной компетентности, уточнены и обоснованы квалификационные характеристики современного руководителя пенитенциарного учреждения, составляющие основу его профессиональной компетентности;
- разработана и внедрена в образовательный процесс модель формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации;

- определен комплекс педагогических условий эффективного формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы становления и развития профессиональной компетентности руководителей отечественных пенитенциарных учреждений.
2. Уточнить содержание профессиональной компетентности и обосновать квалификационные характеристики современного руководителя пенитенциарного учреждения.
3. Разработать модель формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.
4. Выявить и апробировать педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Теоретико-методологическую базу исследования составили:

- теоретические основы формирования содержания образования в традиционных и инновационных педагогических практиках (А.Д. Копытов, В.В. Краевский, В.С. Леднев, И.Я. Лернер, М.И. Махмутов, Г.И. Петрова, Г.Н. Прокументова, М.Н. Скаткин);
- концепции непрерывного образования взрослых и повышения квалификации (Б.Г. Ананьев, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловский, В.Г. Воронцова, Э.М. Гусинский, В.А. Дмитриенко, В.Ю. Кричевский, Ю.Н. Кулюткин, Э.М. Никитин, В.Я. Синенко, Е.П. Тонконогая, П.В. Худоминский, Т.В. Шадрин и др.);
- теоретические разработки в области профессиональной компетентности и компетентностный подход в образовании (В.А. Болотов, Б.С. Гершунский, Н.А. Гришанова, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.М. Новиков, Дж. Равен, В.В. Сериков, М.А. Чошанов и др.);
- положения общей теории управления и менеджмента (В.Г. Афанасьев, В.Р. Веснин, А.И. Омаров, Ф.П. Паначин, А. Файоль и др.);
- современные идеи пенитенциарной педагогики (В.И. Белослудцев, Л.А. Высотина, Н.А. Гудков, М.Г. Дебольский, В.Д. Лутанский, А.С. Михлин, М.В. Моисеева, С.С. Фиранер и др.).

Для решения поставленных задач и доказательства выдвинутой гипотезы в работе использован комплекс различных *методов исследования*: теоретический анализ психолого-педагогических, исторических источников и нормативно-правовых документов по исследуемой проблеме; изучение и обобщение практического опыта; анкетирование, тестирование, наблюдение, собеседование; моделирование, педагогический эксперимент.

Экспериментальной базой явился Томский филиал Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации» (г. Томск).

Исследование проводилось в три взаимосвязанных этапа:

Первый этап (2002 – 2003 гг.) – теоретический, включал в себя изучение и анализ научной литературы, выявление историко-педагогического опыта формирования профессиональной компетентности руководителей отечественных пенитенциарных учреждений, определение цели, объекта, предмета исследования и подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. Сформулирована рабочая гипотеза, намечены задачи исследования и основные этапы формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Второй этап (2003 – 2005 гг.) – опытно-экспериментальный, в ходе которого уточнялись гипотеза, цели и задачи исследования; разрабатывались квалификационные характеристики современных руководителей пенитенциарных учреждений, определялись педагогические условия, обеспечивающие формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации; начата проверка разработанной модели в ходе формирующего эксперимента.

Третий этап (2005 – 2007 гг.) – обобщающий, исходя из задач исследования в соответствии со спецификой деятельности руководителей пенитенциарных учреждений, проводилась необходимая корректировка реализуемой модели формирования профессиональной компетентности, определялась эффективность педагогических условий данного процесса; формулировались основные выводы и подводились итоги исследования; осуществлялось оформление диссертационной работы.

Достоверность основных положений и выводов исследования обеспечивается методологической обоснованностью исходных позиций; целенаправленным использованием комплекса методов педагогического исследования, адекватного целям и решаемым задачам; репрезентативностью источниковедческой базы; внедрением результатов диссертационной работы в практику образовательной деятельности Академии ФСИН России (г. Рязань), Санкт-Петербургского института повышения квалификации работников ФСИН России и Томского филиала Кузбасского института ФСИН России.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- Научно обоснованы современные квалификационные характеристики руководителя пенитенциарного учреждения, учитывающие специфические осо-

бенности 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; нацеленность на непрерывное совершенствование профессиональной компетентности.

- Разработана модель формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, отражающая цель, принципы, уровни профессиональной компетентности и этапы ее формирования. Содержание профессиональной компетентности руководителя пенитенциарных учреждений включает следующие компоненты: профессионально-образовательный, профессионально-личностный, профессионально-деятельностный. Эффективность модели измеряется такими критериями как интеллектуально-когнитивный, личностно-мотивационный, эмоционально-волевой, рефлексивно-оценочный, деятельностно-поведенческий.
- Выявлены педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации:
 - реализация содержания обучения в системе повышения квалификации через блочно-модульную образовательную программу, разработанную в соответствии со спецификой современных психолого-педагогических и социально-экономических требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения;
 - внедрение в образовательный процесс формирования профессиональной компетентности форм и методов активного обучения, скорректированных с учетом принципов образования взрослых (осознанность, опора на опыт, самостоятельность и т.д.);
 - направленность руководителей на непрерывный процесс повышения профессиональной компетентности.

Теоретическая значимость исследования заключается:

- в расширении и углублении научных представлений о формировании профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации;
- в уточнении определения понятия профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения как интегрального профессиональ-

но-личностного качества, позволяющего 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;

- в теоретическом обосновании разработанной программы формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации, в которой уточнено содержание подготовки, увязывающее социально-значимые и личностные образовательные цели с использованием механизмов создания «ситуации критической самооценки», «положительной мотивации на непрерывное повышение профессиональной компетентности» и самоорганизации.

Практическая значимость исследования заключается в разработке методических рекомендаций по формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации, реализованных в учебном процессе Академии права и управления ФСИН России (г. Рязань), Санкт-Петербургского института повышения квалификации работников ФСИН России и Томского филиала Кузбасского института ФСИН России. Результаты исследования носят практико-ориентированный характер и могут быть использованы при разработке профессионально-образовательных программ, учебно-методических пособий, практикумов, спецкурсов в системе учреждений профессиональной подготовки кадров ФСИН России, а также в различных формах повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Теоретические положения, основные направления, содержание и выводы экспериментальной работы докладывались и получили положительную оценку на научно-практических конференциях различного уровня, в частности, на международных: «Гуманитарные исследования и их роль в развитии педагогического образования» (Томск, 2002 г.) и «Уголовное наказание: правовая идеология, законотворчество и пенитенциарная практика» (Вологда, 2004 г.); IX Всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (Томск, 2005 г.), XI Всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (Томск, 2007 г.); межрегиональных «Проблемы теории наказания и уголовно-исполнительного права» (Томск, 2003 г.), «Традиции и инновации в развитии правового и гражданского образования школьников» (Томск, 2003 г., 2004 г., 2006 г.), «Теория и методика профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» (Томск, 2006 г.); региональных «Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практи-

ки» (Новокузнецк, 2003, 2004 гг.), «Традиции и инновации в общем и профессиональном образовании Сибири: история и современность» (Горно-Алтайск, 2005 г.).

Научно-теоретическое обоснование модели формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, проблемы внедрения теоретических идей в практическую деятельность обсуждались на заседаниях лаборатории сравнительного анализа образовательных систем и международных связей Института развития образовательных систем РАО (2005-2008 гг.) и докладывались на заседаниях Совета филиала и учебно-методических семинарах Томского филиала Кузбасского института ФСИН России.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная компетентность руководителя пенитенциарного учреждения определяется 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.
2. Формирование профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений осуществляется на основе современных научно обоснованных квалификационных характеристик: 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 и методики принятия и организации исполнения управленческих решений; развитые организаторские и коммуникативные способности; психологическая устойчивость к профессиональной деформации; нацеленность на непрерывное совершенствование профессиональной компетентности.
3. Модель эффективного формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации соответствует специфике их деятельности и отражает инновационную форму профессиональной подготовки. Специфика модели заключается в проблематизации вариативности содержания блочно-модульной программы и использовании форм и методов активного обучения с учетом актуальных психолого-педагогических задач профессиональной деятельности руководителей пенитенциарных учреждений; индивидуализации образовательного процесса в системе повышения квалификации на основе интеграции принципов самооценки, рефлексии и гуманистической направленности; мониторин-

говом сопровождении формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений на содержательно-деятельностном и результативно-оценочном этапах.

4. Эффективности формирования профессиональной компетентности способствует выявленная совокупность педагогических условий: реализация содержания обучения в системе повышения квалификации через блочно-модульную образовательную программу, разработанную в соответствии со спецификой современных психолого-педагогических и социально-экономических требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения; внедрение в образовательный процесс формирования профессиональной компетентности форм и методов активного обучения, скорректированных с учетом принципов образования взрослых (осознанность, опора на опыт, самостоятельность и т.д.); направленность руководителей на непрерывный процесс повышения профессиональной компетентности.

Структура диссертации обусловлена логикой исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы, таблиц, рисунков, приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность исследуемой проблемы, определяются цель, объект, предмет и задачи исследования; формулируется гипотеза и приводятся этапы исследования; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость; излагаются основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основания формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений», проведен историко-педагогический анализ становления и развития профессиональной компетентности руководящего состава пенитенциарного ведомства России; изучены современные подходы к анализу сущности и специфики понятия «компетентность»; раскрывается содержание требований к профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения. Результатом теоретического поиска стала разработка модели и педагогических условий формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации.

Проведенный ретроспективный анализ историко-педагогической литературы, архивных и ведомственных документов показал, что становление профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в России начинается сравнительно недавно и относится к концу XIX века. Зарождение ведомственной системы повышения квалификации следует отнести к середине 1920-х гг., а региональная составляющая этой системы на территории Том-

ской области сложилась лишь четверть века назад при активном участии основоположника Томской пенитенциарной школы профессора А.Л. Ременсона.

В выделенных и описанных периодах данного образовательного процесса установлено, что подготовка руководителей пенитенциарных учреждений проходила по восходящей линии и имела несколько этапов: от курсовой (первоначальной) подготовки до повышения квалификации в Академии ФСИН России. Каждому охарактеризованному этапу присущи свои социально-педагогические особенности и определенные идеологические установки, актуальные для соответствующего исторического периода.

Особое внимание обращалось на профессиональную компетентность руководителей пенитенциарных учреждений. С этих позиций значимы труды Н.Ф. Лучинского, Б.С. Утевского, И.Я. Фойницкого, Н.М. Ядринцева и др., в работах которых прослеживалась идея интеграции в обучении педагогики и психологии, теории и практики.

Анализ отечественного и зарубежного опыта профессиональной подготовки и направлений развития современной системы повышения квалификации, как одной из структур образования взрослых, позволяет утверждать, что на современном этапе модернизации образования наиболее ярко проявляется тенденция подготовки специалистов с позиций компетентностного подхода. Именно компетентностный подход способен изменить целеполагание обучения, соединить требования жизни и стандарта. Говоря о значении и содержании компетентностного подхода, необходимо отметить, что смыслоопределяющей категорией здесь выступают понятия «компетенция» и «компетентность» в разном их соотношении друг с другом. В нашем исследовании мы придерживаемся точки зрения И.А. Зимней: компетентность всегда есть «актуальное проявление компетенции».

Теоретические установки и изучение профессиональной деятельности руководителей пенитенциарных учреждений позволили уточнить определение ведущего понятия нашего исследования: профессиональная компетентность руководителя пенитенциарного учреждения - это интегральное профессионально-личностное качество, позволяющее 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.

В ходе исследования определены и обоснованы *компоненты* профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений: *профессионально-образовательный* (профессионально важные знания, умения и навыки); *профессионально-личностный* (профессионально значимые качества личности);

профессионально-деятельностный (готовность к управленческой деятельности). Перечисленные компоненты могут быть сформированы только в ходе профессиональной деятельности и только в условиях определенным образом организованного обучения, представленного в исследовании моделью формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений.

На основе анализа изученных теоретических положений с учетом экспертных оценок практиков и специфики проводимого исследования были определены и конкретизированы для пенитенциарной системы критерии сформированности профессиональной компетентности: *интеллектуально-когнитивный* (проявление профессиональной мобильности в процессе разрешения служебных ситуаций в изменяющихся условиях), *лично-мотивационный* (стремление к непрерывному профессиональному росту), *эмоционально-волевой* (толерантность), *рефлексивно-оценочный* (самопознание и самооценка своих личностных качеств), *деятельностно-поведенческий* (умение планировать и организовывать профессиональную деятельность).

С учетом выявленных показателей каждого критерия, соотнесенных с компонентами профессиональной компетентности, рассмотрены *уровни профессиональной компетентности* - высокий, средний, низкий, характеризующие процесс формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений как развитие, смену качественно своеобразных этапов профессиональной деятельности.

Исходя из теоретических исследований и практического опыта было определено, что успешное формирование профессиональной компетентности возможно при наличии следующего *комплекса педагогических условий*: реализация содержания обучения в системе повышения квалификации через блочно-модульную образовательную программу, разработанную в соответствии со спецификой современных психолого-педагогических и социально-экономических требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения; внедрение в образовательный процесс формирования профессиональной компетентности форм и методов активного обучения, скорректированных с учетом принципов образования взрослых (осознанность, опора на опыт, самостоятельность и т.д.); направленность руководителей на непрерывный процесс повышения профессиональной компетентности.

Базовой основой при разработке модели формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации является *квалификационная характеристика*, уточненная с позиций современных требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений и определяющая содер-

жание образования: 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 и в работе с личным составом и осужденными; знания научных основ и методики принятия и организации исполнения управленческих решений; развитые организаторские и коммуникативные способности; психологическая устойчивость к профессиональной деформации; мотивация к непрерывному совершенствованию профессиональной компетентности.

Данная характеристика обусловлена компетенциями должностного лица, системой его полномочий по осуществлению возложенных на него задач и функций. Исходя из этого, основное содержательное наполнение профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений складывается из *специальной, личностной и управленческой* компетентностей.

Результат теоретического поиска построения модели формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации представлен на схеме 1.

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации» представлены результаты внедрения разработанной модели формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений и апробации комплекса педагогических условий, обеспечивающих эффективное формирование профессиональной компетентности данных руководителей, а также анализ результатов опытно-экспериментальной работы.

В ее проведении принимали участие 6 потоков слушателей (103 человека) курсов повышения квалификации Томского филиала Кузбасского института ФСИН России. В конкретных условиях ОЭР не выделялись контрольные группы (это объясняется количеством учреждений и их руководящего состава), а применялся психолого-педагогический мониторинг, который позволил определить происходящие у слушателей изменения в одних и тех же группах, фиксируя начальный и конечный результат.

На *констатирующем* этапе исследования были осуществлены выбор методов, проведение диагностических срезов и их анализ; изучались исходные условия, определялись качественные характеристики компонентов деятельности и личности руководителя пенитенциарного учреждения, выявлялось содержание необходимой помощи, исходя из определения начального уровня профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений и потребности в ее обновлении.

Оценивая ее уровень и соответствие требованиям, предъявляемым к должности, 61% руководителей указали, что их профессиональный уровень достаточный, чтобы в основном компетентно выполнять возложенные на них обязанности; 8,7% руководителей пенитенциарных учреждений отметили низкий уровень своей профессиональной компетентности и необходимость работы по ее повышению; около 31% опрошенных продемонстрировали высокий уровень профессиональной компетентности, отвечающей предъявляемым требованиям.

Как показал первоначальный «срез», характер управленческих затруднений у руководителей ПУ далеко неоднозначен: 52% слушателей не отказались бы от помощи в применении научных основ подготовки и принятия управленческих решений, 36% знают только теорию основ управленческой коммуникации, а 62% научную организацию труда применяют репродуктивно, без творческого подхода. Результаты данного этапа ОЭР привели к выводам о доминировании у руководителей профессиональных ценностных ориентаций, о восприятии самих себя в профессиональном статусе «исполнитель».

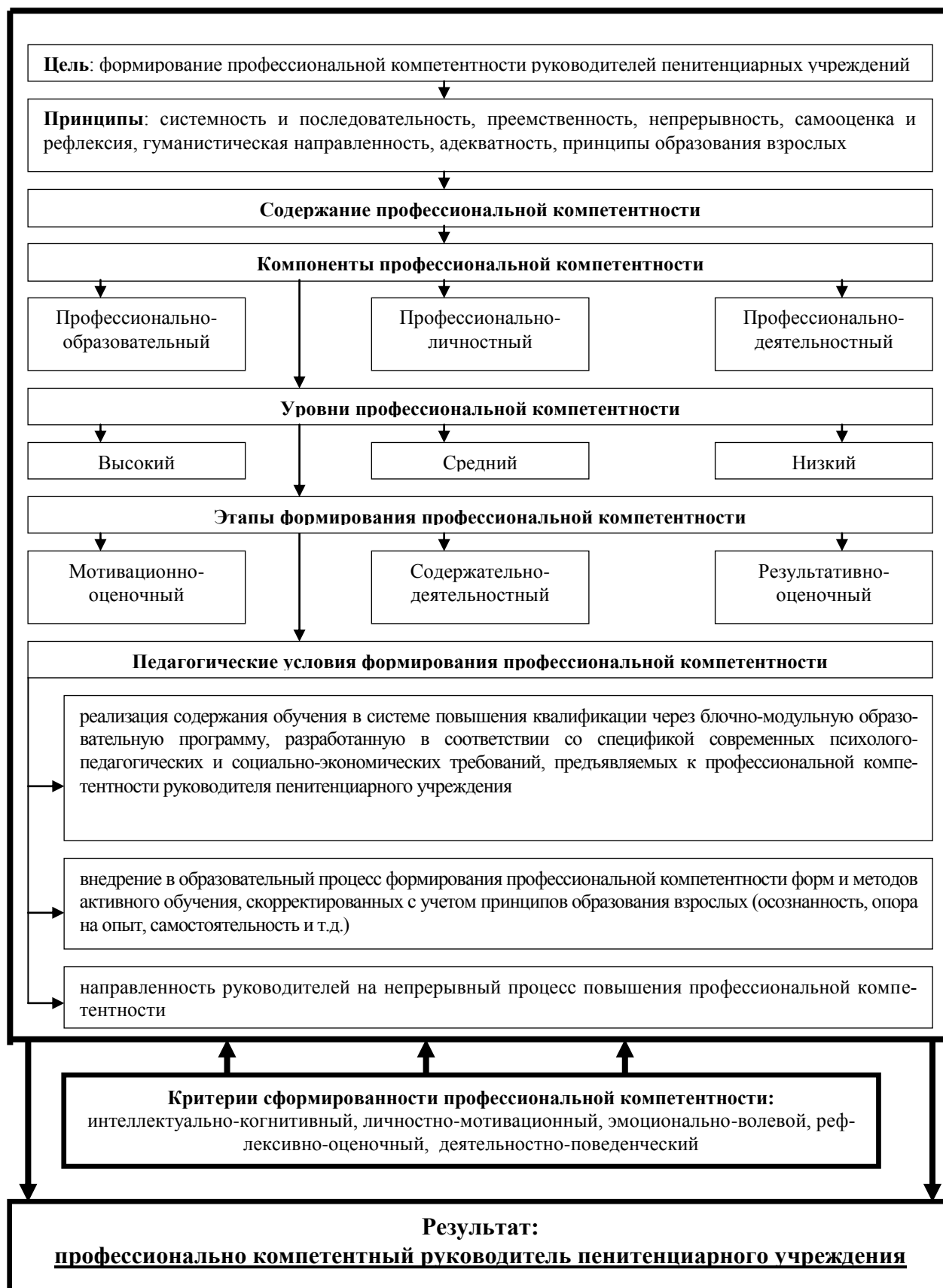
Проецируя положение А.Н. Леонтьева о формировании личности в процессе деятельности на пенитенциарные учреждения, следует подчеркнуть, что особенности личности руководителей пенитенциарных учреждений во многом определяются специфическими условиями его труда. Так, согласно результатам исследования, ведущим 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 руководителя становится «осторожность».

На *формирующем этапе* исследования, в соответствии со сформированной моделью была разработана и апробирована экспериментальная образовательная программа формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, содержание которой конкретизировалось с учетом результатов входной диагностики.

Разработанная программа характеризуется, в отличие от традиционных, большей восприимчивостью к инновациям, способностью быстрого реагирования на изменения (мобильность), внутренними изменениями при сохранении возможностей выполнять определенные функции (гибкость). Она состоит из отдельных элементов – блоков (6), каждый из которых наполняется содержанием разнообразных модулей (26).

Блочно-модульное построение программы отражает специфику профессиональной деятельности руководителя пенитенциарного учреждения и ориентировано на формирование его профессиональной компетентности; строится на принципах систематичности, преемственности, доступности, гуманизации и андрагогических принципах обучения.

Модель формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации



Логика и динамика процесса формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений осуществляется в исследовании в три этапа:

1. *Подготовительный (мотивационный)*: рефлексия предшествующего опыта, «расшатывание» стереотипа. На данном этапе проводится анализ ситуации, выделение трудностей, вырабатываются в совместной работе на курсах алгоритмы действий.

Результат: выявление основных трудностей в профессиональной деятельности руководителя пенитенциарного учреждения, «размывание» привычных стереотипов её осуществления, своих представлений о себе, подчиненных и методах работы.

2. *Основной (содержательно-деятельностный)*: критическое осмысление профессиональной управленческой деятельности, поиск новых смыслов в собственной деятельности через формирование профессиональной компетентности. Осуществляется отказ руководителя от привычных представлений о своей управленческой деятельности, создание условий для формирования профессиональной компетентности.

Результат: актуализация процесса повышения профессиональной управленческой компетентности на основе критического осмысления собственной профессиональной деятельности; понимание, осознание и оценка слушателями трудностей, проблем, противоречий, личного опыта; осознание необходимости изменения в профессиональной деятельности, повышение уверенности в себе, снятие тревожности.

3. *Заключительный (результативно-оценочный)*: проектирование собственной концепции профессиональной деятельности через повышение профессиональной компетентности, в результате которого происходит актуализация новых профессиональных ценностей, развитие готовности и творческого подхода к собственной профессиональной деятельности.

Результат: определение слушателями стратегии своей профессиональной деятельности; осознание единства свободы и ответственности; владение формами сотрудничества; ориентация на позицию «новатора».

Обобщенные результаты опытно-экспериментального исследования по формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, осуществленные на контрольно-аналитическом этапе исследования, представлены в таблице 1. Данные таблицы 1. наглядно показывают, что высокий уровень специальных компетентностей руководителей пенитенциарных учреждений возрос на 13%, а низкий уменьшился на 12,4%. Наряду с этим высокий уровень управленческих компетентностей возрос на 15,9%, низкий уменьшился более чем в пять раз.

Таблица 1

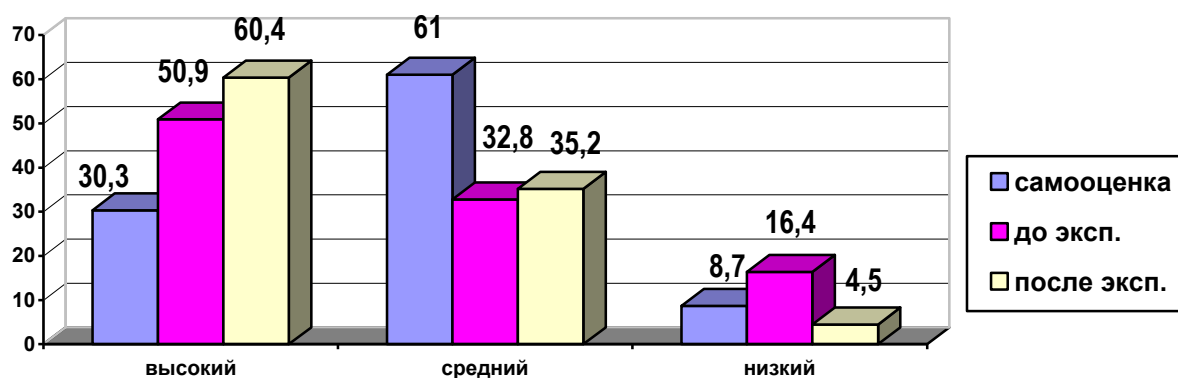
**Уровни профессиональной компетентности руководителей
пенитенциарных учреждений, в %**

Формируемые компетентности	Специальные			Управленческие		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Начало эксперимента	45,6	37,2	17,2	46,3	30,3	23,4
Заключительный этап	58,6	36,5	4,9	62,2	33,8	4,0

Повторная диагностика по методикам констатирующего эксперимента показала позитивную динамику изменений в процессе повышения квалификации (рисунок 1).

Рисунок 1

Динамика уровней профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений



Анализ изменений уровней развития профессиональной компетентности под влиянием выявленных педагогических условий позволил установить тенденцию стабильного роста профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в процессе повышения квалификации.

Результаты теоретического анализа и опытно-экспериментальной работы подтвердили выдвинутую гипотезу и позволили сформулировать следующие **выводы**:

1. Теоретический анализ показывает, что в отечественной пенитенциарной системе с конца XIX века постепенно вырабатывались возрастающие требования к содержанию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, особенность формирования которой, - педагогическая идея сочетания теории с практикой, - актуальна до настоящего времени; осуществлялся переход от ситуативной практики подготовки и повышения квалификации данных руководителей к созданию с середины 20-х годов прошлого века ведомственной системы профессионального образования, ориентированной в настоящее время на компетентностный подход.
2. Уточненное содержание компонентов профессиональной компетентности и

обоснованные квалификационные характеристики руководителя пенитенциарного учреждения тесно переплетаются, образуя сложную структуру, формирующую «идеальную модель» данного руководителя, способного 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.

3. Разработанная и экспериментально проверенная модель формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации подтвердила свою эффективность, что доказывается результатами опытно-экспериментальной работы.
4. Эффективному формированию профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений в системе повышения квалификации способствуют выявленные и апробированные педагогические условия: реализация содержания обучения в системе повышения квалификации через блочно-модульную образовательную программу, разработанную в соответствии со спецификой современных психолого-педагогических и социально-экономических требований, предъявляемых к профессиональной компетентности руководителя пенитенциарного учреждения; внедрение в образовательный процесс формирования профессиональной компетентности форм и методов активного обучения, скорректированных с учетом принципов образования взрослых (осознанность, опора на опыт, самостоятельность и т.д.); направленность руководителей на непрерывный процесс повышения профессиональной компетентности.
5. Реализация разработанной модели и педагогических условий в ходе опытно-экспериментальной работы показала положительную динамику формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений, о чем свидетельствуют позитивные изменения уровней их профессиональной компетентности.

Проведенное исследование не претендует на исчерпывающий характер и не охватывает все стороны формирования профессиональной компетентности руководителей пенитенциарных учреждений. Многоаспектность ее изучения открывает перспективу дальнейших исследований в данном направлении, которые могут быть связаны с разработкой целостной системы непрерывного образования через создание комплексной программы повышения квалификации, определяющей кадровую политику ФСИН России, а также с изучением преемственности формирования профессиональной компетентности в образовательных учреждениях пенитенциарной системы.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в следующих работах автора, в том числе одна в ведущем рецензируемом научном журнале, выпускаемом в Российской Федерации:

1. **Волошин, Д.В.** К вопросу о профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы [Текст] /Д.В.Волошин // Вестник ТГПУ. Выпуск 10(61). Серия: Педагогика. – Томск: ТГПУ, 2006. – С.37-41. – 0,25 п.л.
2. **Волошин, Д.В.** Становление и развитие дополнительного профессионального образования сотрудников пенитенциарной системы России: Историко-педагогические аспекты: Монография. [Текст] /Д.В.Волошин – Томск: ООО «Диво», 2006. – 136 с. – 7,9 п.л.
3. **Волошин, Д.В.** О профессиональном образовании в уголовно-исполнительной системе Министерства юстиции РФ (Становление. Задачи. Проблемы) [Текст] /Д.В.Волошин // Гуманитарные исследования и их роль в развитии педагогического образования. Т.2. – Томск: ТГПУ, 2002. - С.24-28.- 0,31 п.л.
4. **Волошин, Д.В.** Формы организации творческой деятельности как педагогические условия преподавания в специализированном ведомственном высшем учебном заведении [Текст] /Д.В.Волошин // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: Материалы научно-практической конференции. – Новокузнецк: Кузбасский филиал Владимирского юридического института Минюста России, 2003. - С. 14-18. – 0,32 п.л.
5. **Волошин, Д.В.** Самостоятельная работа как фактор успешности профессиональной подготовки [Текст] /Д.В.Волошин // Теория и практика современного образования: Сб. научных статей. Выпуск 2 / Под ред. А.С. Копытова, Т.Б. Черепановой. – Томск: Томский ЦНТИ, 2003. - С. 97-100.- 0,25 п.л.
6. **Волошин, Д.В.** Особенности формирования (развития) профессиональной компетентности сотрудников УИС в процессе профессиональной подготовки [Текст] /Д.В.Волошин // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: Материалы научно-практической конференции. - Новокузнецк: Кузбасский филиал Владимирского юридического института Минюста России, 2004. - С. 52-56.- 0,33 п.л.
7. **Волошин, Д.В.** К проблеме формирования управленческой компетентности руководителей учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России в процессе повышения квалификации [Текст] /Д.В.Волошин //Уголовное наказание: правовая идеология, законотворчество и пенитенциарная практика: Материалы международной научно-практической конференции. Ч.2.–Вологда: Вологодский институт права и экономики Минюста России, 2004. - С.200-204.–0,26 п.л.
8. **Волошин, Д.В.** Развитие ведомственного пенитенциарного образования как компонента государственного правового образования в феврале – октябре 1917 года [Текст] /Д.В.Волошин // Традиции и инновации в развитии правового и гражданского образования школьников: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Томск: Томский ЦНТИ, 2005. -С.123-126.– 0,25 п.л.
9. **Волошин, Д.В.** Профессионально-значимые качества в структуре профессиональной компетентности руководителей учреждений УИС [Текст] /Д.В.Волошин // IX Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование»: Материалы конференции: в 6 т. Т.3. Ч.1:

- Инновационная деятельность в науке и образовании. Педагогика. – Томск: Изд. ТГПУ, 2005. – С. 150-154. – 0,26 п.л.
10. **Волошин, Д.В.** Некоторые аспекты формирования управленческой компетентности руководителей учреждений УИС в ходе повышения квалификации [Текст] /Д.В.Волошин // Теория и практика современного образования: Сб. научных статей. Выпуск 3 / Под ред. А.Д. Копытова, Т.Б. Черепановой. – Томск: Томский ЦНТИ, 2005. – С.74-77. – 0,24 п.л.
 11. **Волошин, Д.В.** О развитии управленческой компетентности руководителя учреждений пенитенциарной системы в процессе повышения квалификации [Текст] /Д.В.Волошин, Л.В. Волошина // Традиции и инновации в общем и профессиональном образовании Сибири: История и современность: Мат. регионал. заочной научн.-практич. конференц. – Горно-Алтайск, 2005. – С.88-92 (*личное участие – 50 %*).- 0, 32 (*авторский вклад – 0,16*) п.л.
 12. **Волошин, Д.В.** Краткий ретроспективный анализ основных путей совершенствования профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарного ведомства России [Текст] /Д.В.Волошин // Теория и методика профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: Материалы межрегиональной научно-практической конференции / Под ред. В.А. Уткина. – Томск: Изд-во «ДИВО», 2006. - С. 103-107. – 0,42 п.л.
 13. **Волошин, Д.В.** Особенности межкурсового периода в процессе повышения квалификации руководителей УИС [Текст] /Д.В.Волошин, Л.В. Волошина // Образование в Сибири. – Вып. 14. – Томск: Томский ЦНТИ, 2007. – С. 153-155 (*личное участие – 60 %*) - 0, 55 (*авторский вклад – 0,33*) п.л.
 14. **Волошин, Д.В.** Развитие системы подготовки сотрудников российских пенитенциарных учреждений в 20-е годы XX века [Текст] /Д.В.Волошин // Традиции и инновации в развитии правового и гражданского образования школьников: Материалы IV межрегиональной научно-практической конференции. – Томск: Томский ЦНТИ, 2007. - С. 85-89.- 0,32 п.л.
 15. **Волошин, Д.В.** Повышение квалификации оперативных сотрудников розыскных подразделений [Текст] /Д.В.Волошин, С. Леонов, А. Бакунчев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2007. № 3. - С. 15-17 (*личное участие 40 %*) - 0, 18 (*авторский вклад – 0,07*) п.л.
 16. **Волошин, Д.В.** Современный европейский опыт подготовки персонала для пенитенциарных учреждений [Текст] /Д.В.Волошин // Образование в Сибири. – Вып. 15. – Томск: Томский ЦНТИ, 2008. – С. 106-109. – 0,6 п.л.

Издательство Томского ЦНТИ. Лицензия ИД № 05060 от 14.06.2001 г.
 Подписано в печать 26.09.2008 г. Формат 60 x 84 1/16. Бумага офсетная №1.
 Печать офсетная. Гарнитура Таймс. П.л. 1,25. .
 Заказ № . Тираж 100 экз.

Отпечатано в Томском ЦНТИ. Лицензия ПД № 12-0084 от 16.04.2001 г.
 634021, г.Томск, пр.Фрунзе,115/3.