

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
К ФОРМИРОВАНИЮ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ КУРСАНТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФСИН РОССИИ**

Кундозерова Л.И., Чириков А.Г.

*Кузбасский институт федеральной службы
исполнения наказаний России, Новокузнецк,
e-mail: kundozerova@gmail.com*

Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года определены цели, основные задачи и направления реформирования УИС. Определение путей изменения идеологии применения основных средств исправления и перевоспитания осужденных, разработка принципов воспитания и обучения, профориентации и социально-профессионального самоопределения, трудовой и профессиональной подготовки в новых условиях, совершенствование управления органами и учреждениями УИС с учетом их новой структуры, обеспечение международных стандартов обращения с осужденными в местах лишения свободы и лицами, содержащимися под стражей, является центральной проблемой педагогики.

Ее актуальность связана с пониманием руководителями, воспитателями, осужденными что изменение идеологии исправления, воспитания – это не только подготовка к жизни в условиях свободы, но и сама жизнь в условиях несвободы.

Современные специалисты УИС сегодня уже не мыслятся как овладевшие частью социального опыта на уровне стандартов и в стандартных ситуациях. Установка на развитие универсальных профессиональных компетенций определены в проектах ФГОС-3, концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, других нормативных документах.

В этих документах ставится задача овладения организационно-управленческими компетенциями курсантами и слушателями образовательных учреждений высшего профессионального образования ФСИН России, эффективного использования в современных учреждениях исполнения наказаний.

Проблема состоит в том, чтобы в короткое время выработать у курсантов и слушателей способность организовать работу как малого, так и большого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов; принимать оптимальные управленческие решения; выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе; осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохрани-

тельных органов, представителями органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, со средствами массовой информации. Все это должно способствовать накоплению организационно-управленческих компетенций.

Однако эффективность и качество овладения организационно-управленческими компетенциями оценивается по конечному результату, мерой овладения стандартами, общекультурными, профессиональными и специальными компетенциями.

Организационное и содержательное изменение системы учреждений, исполняющих наказания, разработка и апробация организационно-структурных, организационно-содержательных, концептуальных моделей исправительных учреждений в значительной степени зависят от эффективного управления этими учреждениями на всех уровнях, компетентности руководителей.

Руководители все больше осознают, что ключ к овладению искусством организационных, содержательных, концептуальных перемен, обеспечению поступательного развития УИС в усиленном развитии организационно-управленческих компетенций у выпускников образовательных учреждений ФСИН России.

Именно в условиях перехода к реализации международных стандартов обращения с осужденными в местах лишения свободы и лицами, содержащимися под стражей, демократизации и гуманизации системы исполнения наказаний проблема управления исправительными учреждениями остается одной из ключевых в управленческой культуре руководителей.

В современной системе исправительных учреждений сотрудники выполняют не только функции, определенные должностными обязанностями, но и функции, которые соответствуют выделяемым в менеджменте ролям руководителя. В этой связи проблема овладения курсантами – будущими сотрудниками исправительных учреждений организационно-управленческими компетенциями является важной.

В процессе подготовки курсантов образовательных учреждений ФСИН России к профессиональной деятельности в качестве руководителей учреждений исполнения наказаний они должны овладеть организационно-управленческой компетенцией. Носитель организационно-управленческой компетенции способен:

- генерировать управленческие решения;
- организовывать исполнение управленческих решений;
- обеспечить благоприятный режим и условия собственной деятельности, а также деятельности подчиненных.

Организационно-управленческая деятельность в проектах ФГОС ВПО по специальности «Юриспруденция» и «Правоохранительная де-

тельность» определяется, как готовность организовать работу как малого, так и большого коллектива исполнителей, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов; принимать оптимальные управленческие решения; выявлять и содействовать пресечению коррупционных проявлений в служебном коллективе; осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками иных правоохранительных органов, представителями других государственных органов, органов местного самоуправления, общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективам, гражданами, со средствами массовой информации; способность осуществлять документационное обеспечение управленческой деятельности.

Таким образом, организационно-управленческие компетенции понимаются нами как совокупность знаний, умений, навыков и личностных качеств, овладение которыми позволяет курсантам – выпускникам образовательных учреждений ФСИН решать и принимать оптимально оправданные с правовой, экономической, морально-этической точек зрения решения в разнообразных детерминированных ситуациях.

Реализация на практике стандартов образования – это способ жизнедеятельности, профессионального быта выпускников образовательных учреждений ФСИН России.

Нашими исследованиями установлено, что в структуру организационно-управленческой компетенции входят следующие компоненты:

– когнитивный – система управленческих, организационных, правовых, планово-финансовых, информационно-аналитических, консультационных знаний, представлений о способах осуществления организационно-управленческих функций в УИС;

– эмоционально-ценностный – это ценности ориентации, мотивация к профессиональной деятельности, установление правовых отношений не только с Другими в гражданском обществе, но и в отношениях и понимании, взаимодействии с Другими в замкнутом пространстве в другом мире;

– деятельностно-креативный – реализуется и проявляется в профессиональной деятельности, в том числе в экстремальных ситуациях).

Выявленное проблемное поле, замысел теоретического и экспериментального исследования предполагает определение методологических подходов к овладению организационно-управленческими компетенциями курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России.

На основе анализа юридической, философской, специальной, психолого-педагогической литературы сделан вывод, что проблеме овладе-

ния управленческими компетенциями в последние годы уделяется серьезное внимание. Учеными исследуются принципы, методы и пути формирования управленческих компетенций с позиций разных научных подходов.

Для достижения цели настоящего исследования нами выбраны следующие подходы:

- правовой;
- на общенаучном уровне – системный, системно-мыследеятельностный;
- на конкретно-научном уровне – личностно ориентированный, аксиологический;
- на технологическом уровне – деятельностный, контекстный и компетентностный подходы;
- гуманитарно-ориентированный.

Правовой подход заложен традицией позитивизма уголовно-исполнительной политики, ослаблением уголовной репрессии в отношении лиц, совершивших преступления. Реформирование системы учреждений, исполняющих наказания, проектирование новых видов исправительных учреждений актуализировало необходимость повышения эффективности управления УИС, разработку основанных на стандартах Европейских пенитенциарных правил (2006 год) моделей тюрьмы и колонии-поселения с учетом требований безопасности общества и персонала уголовно-исполнительной системы, а также необходимости реализации целей исправления осужденных, разработку принципов социальной, психологической, воспитательной, образовательной, трудовой и профессиональной работы с осужденными.

С позиций системного подхода формирование управленческих компетенций Б.Г. Ананьев, В.П. Кузьмин, Б.Ф. Ломов, В.А. Сластенин и др. рассматривают как составляющую профессиональной компетенции.

В основе системно-мыследеятельностного подхода лежит концепция Г.П. Щедровицкого, в которой представлен анализ человеческой деятельности вообще, деятельности профессиональной в частности и организационно-управленческой деятельности.

С позиции деятельностного подхода В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, Г.П. Щедровицкий, И.Ф. Исаев, В.А. Сластенин и др. рассматривают формирование управленческой компетентности как готовность к управленческой деятельности. При этом готовность структурируют на теоретическую – это знания на уровне применения, и практическую – это выполнение должностных функций и обязанностей.

С позиций личностно ориентированного подхода управленческая компетенция рассматривается как формирование личностных качеств руководителя, что позволило Б.Г. Гершунскому, Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, В.В. Серикову и др. включить личностные качества руководителя в структуру понятия управленческой компетенции.

В.И. Генецинский, И.Б. Котова, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др. управленческую компетенцию рассматривают с точки зрения аксиологического подхода как паритетное взаимодействие субъектов воспитательно-образовательного процесса, в основе которого лежит субъект – субъектное взаимодействие. Аксиологический подход позволяет рассматривать управленческую компетенцию как готовность к диалогу позиций субъектов воспитательно-образовательного процесса.

Однако контекстный подход в наибольшей степени соответствует задачам развития организационно-управленческой компетенции будущего специалиста. Контекстный подход обеспечивает переход курсантов от учебно-познавательной деятельности к квазипрофессиональной и учебно-профессиональной. В процессе квазипрофессиональной и учебно-профессиональной деятельности курсанты моделируют содержание будущей профессиональной деятельности специалистов со стороны предметно-технологических и социальных составляющих.

В рамках компетентностного подхода Б.Г. Гершунский, И.А. Зимняя, В.И. Байденко, А.В. Хуторской, Н.В. Кузьмина и др. определяют управленческую компетентность как интегральную характеристику личности, которая определяет готовность специалиста решать в практике профессиональной управленческой деятельности проблемы и задачи, используя знания, умения, опыт и профессионально-личностные качества.

Организация процесса исправления и воспитания, социально-профессионального и жизненного самоопределения как гуманитарно-ориентированной практики создает предпосылки для эффективного управления УИС. Эту практику способны выстроить специалисты, создающие собственный профессиональный образ замкнутого мира, проявляющийся в понимании диалогичности, рефлексивности.

Таким образом, в ходе теоретических исследований выявлены основные методологические подходы к формированию организационно-управленческих компетенций у курсантов образовательных учреждений ФСИН России. Системообразующим фактором развития организационно-управленческих компетенций является учебно-воспитательный процесс.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Пашинина Е.И.

*Саратовский государственный технический
университет (СГТУ), Саратов,
e-mail: pashininaei@mail.ru*

Совершенствование профессиональных стандартов подготовки социальных работников

связано с выработкой международных стандартов и компетенций, применением инновационных образовательных технологий в целях формирования конкурентоспособного кадрового потенциала социальной сферы. Эволюция профессиональных образовательных стандартов по социальной работе в мировой практике продолжается более века как условие готовности решать изменяющиеся социальные проблемы.

Одно из первых сравнительных исследований процессов подготовки социальных работников было проведено Элис Саломон в 1937 году и показало различия образовательных систем разных стран, опираясь на «установление минимума требований и общий процесс стандартизации, ... возможности для экспериментирования». Эффективность функционирования систем социальной работы зависела, по ее мнению, от внимания к подготовке кадров, а различия школ разных стран связаны с национальными особенностями, определяющими специфику социальной защиты и социальной работы, перечень социальных услуг. Ценности, культура и история, а также климат, раса, географические условия формируют национальные модели школ социальной работы, ориентируясь на эффективное решение специфических для каждой страны социальных проблем. Тем не менее, в рассматриваемый период был выработан стандарт профессиональной подготовки, «обучение предлагалось, главным образом, частными организациями; период обучения составлял два года; было большое различие в правилах приема внутри одной страны; существовала связь теоретических знаний с контролируемой практической работой; ... совпадал перечень предметов; велась борьба за то, чтобы поставить знания на научную основу» [2, С. 217]. В условиях международной интеграции учет национальных особенностей и гибкость системы подготовки социальных работников повлияют на результативность.

Становление социальной работы в России в 90-е годы XX века сопровождалось разработкой содержания и формы профессиональной подготовки. В условиях включения в Болонский процесс, образование социальных работников трансформируется с формы специалитета на двухуровневую систему – бакалавриат и магистратура. Специфика социальной работы как профессии, требующей выработки специальных навыков работы с клиентами в трудных жизненных ситуациях стимулирует использовать ряд инновационных образовательных технологий. В частности, в процессе подготовки социальных работников на базе СГТУ используется блочная система организации занятий, активно внедряется использование информационно-образовательной среды как формы дистанционного обучения, размещения учебных материалов, проведения консультаций с преподавателями и