

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.238

Формирование социальной компетентности и профессионально ориентированных качеств в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Редников Андрей Николаевич

Преподаватель кафедры боевой,
физической и тактико специальной подготовки
Кировский институт повышения квалификации работников ФСИН России,
610007, Российская Федерация, Киров, Ленина ул., 179В;
e-mail: rednicov@mail.ru

Муравьев Владимир Николаевич

Аспирант,
Вятский социально-экономический институт,
610000, Российская Федерация, Киров, ул. Казанская, 91;
e-mail: muraviev@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается вопрос формирования социальной компетентности и профессионально ориентированных качеств, которые влияют на профессионализм сотрудников уголовно-исполнительной системы. Основная проблема при изучении формирования социальной компетентности сотрудника заключается в ответах на вопросы о том, каким образом осуществляется «перевод» требований в систему индивидуального сознания и как последнее воплощается в социальную компетентность. Социальная компетентность характеризует активное участие нравственных сил сотрудника в его поведении и деятельности, которые могут иметь как конструктивную, так и деструктивную направленность либо сочетать в себе и то, и другое. В служебной деятельности мотивами поведения сотрудника нередко являются распоряжения начальника или требования коллектива. Однако они не становятся мотивами в любом случае, тем более автоматически. Требования выступают личными мотивами лишь тогда, когда они понятны человеком, восприняты им как необходимые (справедливые) и приносят ему в процессе их выполнения моральное удовлетворение, сопровождаются положительными эмоциями.

Для цитирования в научных исследованиях

Редников А.Н., Муравьев В.Н. Формирование социальной компетентности и профессионально ориентированных качеств в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 6А. С. 250-255. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.238

Ключевые слова

Сотрудники уголовно-исполнительной системы, профессионально ориентированные качества, дополнительное профессиональное образование, социальная компетентность, личность, нравственность, мотивация, учебный процесс.

Введение

Основная проблема при изучении формирования социальной компетентности сотрудника заключается в ответах на вопросы о том, каким образом осуществляется «перевод» требований в систему индивидуального сознания и как последнее воплощается в социальную компетентность.

Социальная компетентность характеризует активное участие нравственных сил сотрудника в его поведении и деятельности, которые могут иметь как конструктивную, так и деструктивную направленность либо сочетать в себе и то, и другое. По существу, каждодневная альтернативность выбора между добром и злом, между имеющимся и необходимым, между «могу» и «должен», «хочу» и «не имею права» побуждает выяснить сам механизм нравственной регуляции поведения – один из наиболее сложных и волнующих вопросов этической науки и практики поведения [Коблянская, 1995].

Проблема механизма формирования социальной компетентности, на наш взгляд, имеет два направления решения: психолого педагогическое и этико социологическое.

Исследуя механизм социального регулирования, мы исходим, во-первых, из того, что социальная регуляция осуществляется в значительной мере вне институциональной системы управления (то есть посредством нравственных норм, принципов, общественного мнения, идеалов, авторитета, традиций, обычаев, чувств), а во-вторых, из определенной возможности «включения» тех или иных элементов не институциональной системы в институциональную, то есть способности опираться в своей деятельности на эти элементы и в известной степени управлять ими. К тому же нельзя не учитывать, что институциональное регулирование включает в себя целый комплекс средств (правовых, экономических и иных) воздействия на личность, а не только нравственных [Сухов, 2014].

Основная часть

Механизм формирования социальной компетентности можно рассматривать как совокупность средств нравственного воздействия на личность и как диалектику объективного и субъективного в поведении сотрудников. Последнее, видимо можно назвать способом регуляции. Именно способ регуляции показывает, каким образом внешнее воздействие трансформируется в систему индивидуального сознания, а затем реализуется в социальную компетентность сотрудника. Внутренний же механизм регулирования основан на постоянном взаимодействии объективной и субъективной сторон нравственных отношений и проявляется в объективации идеальных нравственных отношений, а затем – в отражении последних в социальную компетентность сотрудника [Акулин, 2014].

Внутренний механизм социальной компетентности выступает той силой, которая осуществляет «перевод» внешних требований поведение сотрудника, его реальные действия. Став субъективным состоянием личности, социальные потребности обуславливают ориентацию сотрудника на те или иные ценности, определяют мотивы нравственной деятельности, эффективность моральных и иных стимулов поведения [Липский, 2009].

Нравственная потребность как результат взаимодействия объективного и субъективного отражает такое состояние личности, которое характеризует противоречие между ней и служебной деятельностью. Это потребность личности в признании, уважении, в положительной оценке ее общественным мнением, потребность в моральной свободе и нравственном общении

[Белоновская, 2017].

Потребность является исходным, первичным внутренним стимулом сотрудника, но не единственным. Сами по себе потребности не являются тем фактором, который непосредственно предопределяет конкретное поведение сотрудника. Приобретая устойчивый характер и будучи осознанными, моральные потребности становятся интересами, установками, ориентациями личности. Поскольку потребность всегда конкретна, постольку она всегда ориентирована на определенный предмет деятельности и таким образом представляет собой интерес, целеустремленное отношение сотрудника, которое выражается в выборе данной линии поведения. Устойчивость, осознанный характер и избирательность нравственных интересов и установок обуславливают внутреннюю готовность личности к определенным действиям.

Объективная сторона интереса определяется положением субъекта в системе общественных отношений и связана с удовлетворением его объективных потребностей. Субъективным моментом интереса выступают идеальные побудительные силы: желания, стремления, мотивы деятельности. Субъективная сторона интереса определяется психическими, нравственными и иными качествами личности, ее мировоззрением, опытом, общей культурой и проявляется в специфике установок, целей, ценностных ориентаций сотрудника. Интерес является таким элементом механизма регуляции, который превращает внешний фактор во внутренний стимул деятельности, поведения личности, объективное в субъективное. Поскольку потребность становится побудительной силой, мотивом только тогда, когда на её основе формируется интерес, постольку регулирование потребностей возможно главным образом благодаря развитию тех или иных интересов, определяющих направленность личности, ориентацию её на новые потребности. Таким образом, интересы выступают не только как «инструмент», но и сами являются объектом управления регулирования в обществе, коллективе по отношению к личности [Мудрик, 2015].

Специфическим предметом социальной компетентности в поведении личности является соотношение её интересов с интересами общества, коллектива, социальной группы. Это объясняется тем, что интересы личности могут как угодно сближаться с интересами социальной общности, в которую она входит, но никогда полностью с ними не сольются. Хорошо известно на сей счет философское соотношение части и целого, общего и отдельного, что подтверждает невозможность стихийного обеспечения гармонического единства личных и общих интересов людей, вне целеполагающей деятельности субъекта регуляции (будь то руководитель или служебный коллектив с его общественным мнением, традициями или общественные организации) [Дебольский, 2015].

Личные интересы, хотя и обладают относительной самостоятельностью, но тем не менее зависят от общественных, коллективных. Они могут (объективно и субъективно) соответствовать интересам коллектива, а также быть в противоречии с ними. Причем, право выбора всегда остается за личностью: личность решает, чему отдать предпочтение индивидуальному интересу или общественному. Поэтому первой задачей морального регулирования является отыскание и применение наиболее эффективных средств нравственного воздействия на поведение человека в плане согласования его интересов с интересами коллектива, общества. Эту же цель преследует система нравственного воспитания и образования, формирующая общую направленность поведения личности.

Интерес только тогда выступает как основа для выбора той или иной линии поведения, когда он осознан, то есть, когда он выступает как мотив, как намерение, как сознательно поставленная цель. Поэтому следующим элементом механизма регулирования является

мотивация. Мотив и есть тот фактор самоуправляемости индивида, в социальную компетентность стремимся вложить положительное, с точки зрения интересов общества, содержание. Если определяющие мотив потребности, интересы, установки отражают конкретную цель предстоящих действий, устремления человека к достижению определенного результата, то мотив показывает, во имя чего совершается действие, поступок, какова его нравственная оценка. Мотив в социальной компетентности – это не только побуждение к определенным действиям, но это и субъективное отношение человека к совершаемому поступку. Система мотивации как бы раздвигает непосредственные условия жизни человека, позволяет сопоставить настоящее с будущим, увидеть личный интерес во взаимодействии с общественным, оценить реальное с позиции идеального. Мотивация составляет важнейший этап субъективной подготовки к принятию решения, к выбору средств его реализации.

Заключение

Мотив, в отличие от намерения, показывает, в соответствии с какими ценностями совершается данный поступок, что побуждает человека к достижению той или иной цели. Но как многообразны ситуации, в которых человек проявляет свою активность, так и многообразны мотивы, которыми он руководствуется. Тем не менее все мотивы могут быть сведены в две группы в зависимости от длительности их действия и представляют собой «короткую» мотивацию и «далекую» мотивацию. От уровня мотивации зависит отношение человека к работе, к успехам и неудачам, возникающим в ходе её выполнения. Только далекая мотивация является источником активного творческого отношения к выполняемой работе, дает человеку желание и силы бороться с трудностями. Короткая мотивация создает то отношение к деятельности, которое характеризуется отсутствием перспективы, узостью горизонта и пассивностью: малейшая неудача в этом случае может привести к разочарованию в работе и желанию её сменить. В служебной деятельности мотивами поведения сотрудника нередко являются распоряжения начальника или требования коллектива. Однако они не становятся мотивами в любом случае, тем более автоматически. Требования выступают личными мотивами лишь тогда, когда они понятны человеком, восприняты им как необходимые (справедливые) и приносят ему в процессе их выполнения моральное удовлетворение, сопровождаются положительными эмоциями. А это, в свою очередь, зависит от условий, в которых человек действует: доминирующей цели его деятельности; от характера и формы самих требований; отношения к тому, кто эти требования предъявляет; а также от общей ценностной ориентации личности и её социального опыта [Ковалев, 1983].

Библиография

1. Акулин, С.В. Формирование профессиональной готовности обучающихся в вузах силовых ведомств к оперативно-боевой деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / С.В. Акулин. – Н. Новгород, 2014. – 19 с.
2. Белоновская, И.Д. Профессиональное саморазвитие личности как проблема современного образования // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: сб. материалов всеросс. научн.-методич. конференции / И.Д. Белоновская, В.В. Неволина // Оренбургский гос. ун-т. – 2017. – С. 2759-2765
3. Дебольский, М.Г. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / М.Г. Дебольский, М.П. Чернышкова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – № 3 (130). – С. 10-78.
4. Коблянская, Е.В. Психологические аспекты социальной компетентности: автореферат дис. ... канд. психол. наук / Е.В. Коблянская. - Санкт-Петербург, 1995. - 16 с.

5. Ковалев, А.Г. Социально-психологический климат коллектива и личность / А.Г. Ковалев. – М.: Издательство «Мысль», 1983. – 223 с.
6. Липский, И. А. Социальная педагогика / И.А. Липский, Л.Е. Сикорская. – М., 2009. – 280 с.
7. Мудрик, А.В. Механизмы социализации в контексте раскола / А.В. Мудрик // Вопросы воспитания. – 2015. – № 1. – С. 5-14.
8. Сухов, А. Н. Социальная психология / А.Н. Сухов. – М.: Академия, 2014. – 240 с.

Formation of social competence and professionally oriented qualities in the activities of employees of the penal system

Andrei N. Rednikov

Teacher of the Department of combat,
physical and tactical special training
Kirov Institute for advanced training of employees of the Federal penitentiary service of Russia,
610007, 179B, Lenina str., Kirov, Russian Federation;
e-mail: rednicov@mail.ru

Vladimir N. Murav'ev

Graduate student,
Vyatka socio-economic Institute,
610000, 91 Kazanskaya street, Kirov, Russian Federation;
e-mail: muraviev@mail.ru

Abstract

The article deals with the formation of social competence and professionally oriented qualities that affect the professionalism of employees of the penal system. The main problem in studying the formation of social competence of an employee is to answer questions about how the requirements are "translated" into the system of individual consciousness and how the latter is translated into social competence. Social competence characterizes the active participation of the moral forces of the employee in his behavior and activities, which can have both a constructive and destructive orientation, or combine both. In official activities, the motives for employee behavior are often the orders of the chief or the requirements of the team. However, they do not become motives in any case, especially automatically. Requirements are personal motives only when they are understood by a person, perceived by him as necessary (fair) and bring him moral satisfaction in the process of their implementation, accompanied by positive emotions.

For citation

Rednikov A.N., Murav'ev V.N. (2019) Formirovanie sotsial'noi kompetentnosti i professional'no orientirovannykh kachestv v deyatelnosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Formation of social competence and professionally oriented qualities in the activities of employees of the penal system]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 9 (6A), pp. 250-255. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.238

Keywords

Employees of the penitentiary system, professionally oriented qualities, additional professional education, social competence, personality, morality, motivation, educational process.

References

1. Akulin, S. V. Formation of professional training of students in higher education institutions of law enforcement agencies for operational and combat activities: autoref. dis. kand. PED. nauk / S. V. Akulin. - N. Novgorod, 2014. - 19 P.
2. Belonovskaya, I. D. Professional self-education of the individual as a problem of modern education The University complex as a regional center of education, science and culture: collection of materials of all-Russian scientific-methodical center. at the conference I. D. Belonovskaya, V. V. Nevolina (). Orenburg state University. Univ. - 2017. - Pp. 2759-2765
3. Debolsky, M. G. Features of professional burnout of employees of the criminal Executive system M. G. Debolsky, M. p. chernyshkova Scientific notes of the Russian state social University. – 2015. – № 3 (130). - Pp. 10-78.
4. Koblyanskaya, E. V. Psychological aspects of social competence: abstract dis. ... Cand. the course of studies. Sciences.In. Koblanska. - Saint Petersburg, 1995. - 16 P.
5. Kovalev, A. G. Socio-psychological climate of the collective and the individual A. G. Kovalev. - Moscow: publishing house "Thought", 1983. - 223 p.
6. Lipsky, I. A. Social pedagogy I. A. Lipsky, L. E. Sikorskaya. - M., 2009. - 280 P.
7. Mudrik, A.V. Mechanisms of socialization in the context of split A.V. Mudrik Questions of education. - 2015. - № 1. - P. 5-14.
8. Sukhov, A. N. Social psychology / a. n. Sukhov. - M.: Academy, 2014. - 240 p.