

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»
<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 2 / 2025, Vol. 7, Iss. 2 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.4. Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред (психологические науки)

УДК 155.35:363.322:37.019



Методы формирования профессионально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительной инспекции в системе повышения квалификации. Оценка эффективности обучающих программ

¹Обыночная С.Н.,
¹Академия федеральной службы исполнения наказаний

Аннотация: в рамках данной работы будут освещены вопросы, которые помогут глубже понять предметную область и выявить пути повышения профессионально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. В первую очередь, будет проведен анализ существующих программ повышения квалификации, что позволит определить, насколько они соответствуют современным требованиям и вызовам, стоящим перед специалистами в данной области. Методы повышения психологической компетентности также займут центральное место в исследовании. Будут рассмотрены различные подходы к обучению, включая тренинги, семинары и практические занятия, направленные на развитие необходимых навыков. Особое внимание будет уделено инновационным методам, таким как использование симуляционных игр и ролевых упражнений, которые позволяют сотрудникам не только теоретически осваивать материал, но и применять его в условиях, приближенных к реальным. Будет дана оценка эффективности обучающих программ и их влияние на профессиональную деятельность сотрудников. Также, статья включает разработку рекомендаций для тренингов по повышению психологической компетентности. Эти рекомендации будут основаны на проведенном анализе и оценке существующих программ, а также на лучших практиках, выявленных в ходе исследования.

Ключевые слова: профессионально-психологические компетенции, сотрудники уголовно-исполнительных инспекций, программа повышения квалификации, методы формирования профессионально-психологической компетентности, оценка эффективности обучающих программ

Для цитирования: Обыночная С.Н. Методы формирования профессионально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительной инспекции в системе повышения квалификации. Оценка эффективности обучающих программ // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 2. С. 14 – 21.

Поступила в редакцию: 26 ноября 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 27 января 2025 г.; Принята к публикации: 26 марта 2025 г.

Methods for developing professional and psychological competence of employees of the penal inspection in the system of advanced training. Evaluating the effectiveness of training programs

¹ *Obynochnaya S.N.*

¹ *Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia*

Abstract: within the framework of this work, questions will be highlighted that will help to better understand the subject area and identify ways to improve the professional and psychological competence of employees of penal inspections. First of all, an analysis of existing advanced training programs will be carried out, which will determine how well they meet modern requirements and challenges facing specialists in the field. Methods for improving psychological competence will also be central to the study. Various approaches to training will be considered, including trainings, seminars and practical exercises aimed at developing the necessary skills. Particular attention will be paid to innovative methods such as the use of simulation games and role-playing exercises that allow employees not only to master the material theoretically, but also to apply it in conditions that are close to real ones. The effectiveness of training programs and their impact on the professional activities of employees will be assessed. Also, the article includes the development of recommendations for trainings to improve psychological competence. These recommendations will be based on the analysis and evaluation of existing programs, and on best practices identified during the study.

Keywords: professional psychological competencies, employees of penal inspections, advanced training program, methods for developing professional psychological competence, evaluation of the effectiveness of training programs

For citation: Obynochnaya S.N. *Methods for developing professional and psychological competence of employees of the penal inspection in the system of advanced training. Evaluating the effectiveness of training programs. Review of Pedagogical Research. 2025. 7 (2). P. 14 – 21.*

The article was submitted: November 26, 2024; Approved after reviewing: January 27, 2025; Accepted for publication: March 26, 2025.

Введение

Решение задач по формированию профессионально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций (Далее – УИИ) требует системного подхода, включающего в себя разнообразные методы и инструменты. Психологические аспекты профессиональной деятельности в данной области становятся особенно актуальными, учитывая сложные и зачастую стрессовые условия, с которыми сталкиваются данные сотрудники. Поэтому современные программы повышения квалификации должны включать в себя методы, направленные на развитие именно этих компетенций.

Профессионально-психологическая компетентность представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения своих служебных обязанностей.

Первым шагом является использование психологических подходов, направленных на развитие эмоциональной устойчивости и навыков межличностного общения. Сотрудники УИИ зачастую взаимодействуют с осуждёнными и их родственниками, что требует умения управлять своими эмоциями и эффективно строить

коммуникацию. Одна из влиятельных работ указывает на необходимость специальных тренингов, направленных на развитие данных навыков, что является ключевым элементом в обеспечении профессиональной готовности сотрудников [1].

Кроме того, стоит акцентировать внимание на структуре профессионально-психологической компетентности, которая включает в себя разделение на компоненты, такие как аналитические навыки, принятие решений и работа с людьми. Эти компоненты позволяют более эффективно решать поставленные задачи, в том числе в условиях неопределенности. Умение анализировать сложные ситуации и выбирать оптимальные пути их разрешения важно не только для коллег, но и для общения с осуждёнными. Психологические техники, направленные на развитие этих навыков, должны быть основными в курсах повышения квалификации.

Систематическое обучение имеет критическое значение для формирования профессионально-психологической компетентности. Программы повышения квалификации сотрудников должны предусматривать не только теоретические знания, но и практические занятия. Они должны быть

направлены на актуализацию ранее усвоенных навыков и освоение новых, необходимых для выполнения служебных обязанностей. Включение в учебный процесс примеров реальных ситуаций, с которыми сотрудники могут столкнуться на практике, значительно повышает эффективность усвоения материала и его применение в повседневной деятельности.

Материалы и методы исследований

Некоторые специфики тренингов могут включать в себя ролевые игры, где участники в безопасной обстановке отрабатывают ключевые навыки. Например, это может быть ситуация конфликта, требующая применения навыков переговоров и эмоционального интеллекта. Подобные подходы способствуют не только улучшению индивидуальных компетенций, но и укреплению командного взаимодействия, что в свою очередь повышает общую продуктивность работы инспекций.

Важной составляющей является и контекстуальное обучение, где акцент ставится на

конкретных условиях, в которых сотрудники работают. Программы должны учитывать специфику работы в УИИ, проблемы и вызовы, с которыми они сталкиваются в повседневной работе. Создание условий для обмена опытом между сотрудниками различных инспекций способствует инновациям и внедрению успешных практик.

Психологические тренинги для сотрудников УИИ помогают развивать необходимые навыки, обеспечивающие успешное взаимодействие с осужденными, а также умение справляться со стрессовыми ситуациями. В рамках таких тренингов акцент ставится на создание положительного образа "Я" сотрудников и активизацию их внутренних ресурсов. На практике это может реализовываться через игровые формы, которые включают ролевые задания и практические упражнения, способствуя тем самым более глубокому самопознанию и повышению психологической устойчивости [2].



Рис. 1. Примеры внедрения обучающих технологий для повышения профессионально-психологической компетентности сотрудников УИИ.

Fig. 1. Examples of the implementation of training technologies to improve the professional and psychological competence of the UIS employees.

Тренинги не только учат сотрудников управлять своими эмоциями, но и помогают выстраивать конструктивные отношения с теми, кто находится под надзором.

Разнообразие форматов тренировок также играет ощущимую роль. В проводимых занятиях могут использоваться групповые дискуссии, ролевые и симуляционные игры, помимо традиционных лекционных материалов. Это помогает создать атмосферу, способствующую обмену опытом, а также интеграции знаний в

практическую деятельность. Групповые занятия являются особенно эффективными, так как способствуют не только развитию индивидуальных навыков, но и укрепляют командный дух.

Методическая часть тренингов охватывает множество аспектов: от формирования основ взаимодействия с осуждёнными до обучения навыкам разрешения конфликтов. Одним из значимых элементов является разработка сценариев, имитирующих реальные ситуации, с

которыми могут столкнуться сотрудники в процессе работы. Это позволяет участникам не только отработать теоретические знания, но и увидеть последствия тех или иных действий в безопасной обстановке.

Важным направлением в подготовке сотрудников УИИ является работа с их эмоциональным состоянием. Тренинги успешно направлены на снижение уровня стресса и предотвращение профессионального выгорания. С помощью различных психотерапевтических методов, включая арт-терапию и методы релаксации, участники могут научиться находить внутренний ресурс для преодоления трудных ситуаций [3].

Курс повышения квалификации для сотрудников УИИ стоит строить с учетом их индивидуальных потребностей и уровня подготовки. Это делает программу более целенаправленной и эффективной. Специфика тренинг-программ может различаться в зависимости от того, какие задачи стоят перед конкретными структурами. Например, разные группы участников могут получать акцент на различные аспекты: одной группе может быть полезна работа с конфликтными ситуациями, тогда как другой – навыки эмпатии и активного слушания [13].

В процессе формирования профессионально-психологической компетентности важно уделить внимание не только техническим навыкам, но и психологическим аспектам. Участники тренингов должны понимать, как их собственные эмоциональные реакции могут влиять на взаимодействие и принятие решений. Поэтому вклад психологических тренингов в развитие личной и профессиональной компетентности сотрудников УИИ нельзя недооценивать. Данные мероприятия способствуют не только личностному росту, но и повышению качества работы учреждений, что напрямую влияет на эффективность уголовно-исполнительской системы в целом [4].

Предложенные тренинги могут включать не только учебный и развлекательный аспекты, но и элементы саморефлексии, что дает возможность каждому участнику увидеть свои сильные и слабые стороны. Такой подход способствует более глубокому восприятию проблем и поиску путей их решения. Взаимодействие между работниками разных структур в рамках тренингов дополнительно позволяет обмениваться опытом и нарабатывать коллегиальные связи, что благоприятно оказывается на атмосфере работы внутри коллектива.

Таким образом, психологические тренинги становятся важным элементом системы профессионального развития сотрудников УИИ, способствуют повышению их компетентности и готовности к сложным условиям службы, а разнообразие методов, применяемых для повышения профессионально-психологической компетентности сотрудников, позволяет не только наладить эффективное взаимодействие между ними и осужденными, но и создать культуру постоянного профессионального развития внутри коллектива [14]. Этот процесс требует интеграции психологических знаний в систему подготовки и переобучения, что обеспечит необходимые условия для формирования квалифицированных, эмоционально устойчивых и компетентных специалистов, способных успешно выполнять свои обязанности в сложных условиях.

При оценке эффективности обучающих программ для сотрудников уголовно-исполнительных инспекций важно учитывать множество факторов, включая методические подходы, целевые показатели и специфические критерии оценки. Ключевым аспектом является определение того, насколько успешно реализуются поставленные образовательные цели и как это соотносится с профессиональной деятельностью сотрудников.

Результаты и обсуждения

Методики оценки могут включать как количественные, так и качественные подходы. Например, возможность применения оценочных шкал и анкетирования для определения изменений в знаниях и умениях слушателей после прохождения обучения. Такие методы предоставляют важную информацию о прогрессе обучаемых и эффективности внедряемых программ [12].

Не менее значимым является анализ динамики изменений в профессиональной деятельности сотрудников. Это позволяет установить прямую связь между обучением и конкретными показателями работы инспекций. Например, оценка выполнения задач и осуществления мероприятий, связанных с профилактикой правонарушений. В этом контексте необходимо учитывать правовые и организационные аспекты функционирования системы профилактики, что также может повлиять на эффективность обучающих программ.

Важно отметить, что для повышения лучшей оценки обучающих программ необходимо разработать специфические критерии, соответствующие задачам, стоящим перед сотрудниками УИИ. Эти критерии могут включать

уровень удовлетворенности обучаемых, улучшение качества работы после прохождения курсов, а также показатели, демонстрирующие снижение правонарушений в соответствующих областях [5].

Методы оценки могут включать формативные и суммативные подходы. Формативная оценка акцентирует внимание на процессе обучения, включая текущие достижения и обратную связь от участников. Суммативная оценка, в свою очередь, направлена на окончательные результаты и их соответствие установленным стандартам. Оба подхода в сочетании позволяют получить всестороннюю картину эффективности повышения квалификации.

В результате тщательной оценки эффективности программ можно выявить сильные и слабые стороны обучающего процесса и внести корректизы для улучшения последующих стажировок и программ [7]. Например, результаты анализа могут показать необходимость акцента на практическом применении полученных знаний, что в свою очередь может усиливать связь теории и практики.

Оценка эффективности программ повышения квалификации должна также учитывать раскладку ресурсов, затраченных на обучение, и сопоставимость этих затрат с конечными результатами. Сбор аналитики о расходах на обучение и последующем повышении производительности труда может стать основой для более глубокого анализа. Понимание соотношения затрат и выгод позволяет оптимизировать систему подготовки кадров, обеспечивая при этом высокую квалификацию персонала [4].

В конечном итоге, системный подход к оценке эффективности обучения в уголовно-исполнительской системе позволит не только повысить уровень профессионально-психологической компетентности сотрудников, но и улучшить общее качество работы УИИ. Это открывает новые горизонты для внедрения инновационных методов и технологий в образовательный процесс, что является важным фактором успешной реабилитации и реосоциализации правонарушителей.

В заключение данной работы можно подвести итоги, касающиеся профессионально-психологической компетентности сотрудников УИИ, а также выделить ключевые аспекты, которые способствуют успешному формированию и повышению квалификации в этой области [9]. Профессионально-психологическая компетентность, как мы выяснили, представляет

собой совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей, особенно в контексте взаимодействия с осужденными. Это взаимодействие требует от сотрудников не только профессиональных знаний, но и высокой степени эмоционального интеллекта, способности к эмпатии и пониманию психологических особенностей личности, что в свою очередь влияет на успешность реабилитации и социализации осужденных [10].

Процесс формирования психологической компетентности является многогранным и требует системного подхода. Важно отметить, что обучение должно быть не только теоретическим, но и практическим, что позволяет сотрудникам применять полученные знания в реальных ситуациях. Использование практических тренингов, ролевых игр и симуляций создает условия для отработки навыков взаимодействия с осужденными, что, в свою очередь, способствует более глубокому пониманию их потребностей и проблем. Эти методы обучения позволяют не только развивать профессиональные навыки, но и формировать уверенность в своих действиях, что критически важно в условиях работы с людьми, находящимися в уязвимом положении [6].

Стратегии повышения квалификации должны быть разнообразными и адаптированными к конкретным условиям работы. Важно учитывать индивидуальные особенности сотрудников, их предыдущий опыт и уровень подготовки. Применение психологических тренингов, направленных на развитие коммуникативных навыков, управления стрессом и разрешения конфликтов, может значительно повысить уровень профессионально-психологической компетентности. Однако, как показали исследования, не все сотрудники готовы к таким изменениям, и здесь возникает необходимость в создании поддерживающей среды, которая бы способствовала их развитию.

Несмотря на достижения в области повышения квалификации, существует ряд проблем, с которыми сталкиваются сотрудники уголовно-исполнительных инспекций. Одной из основных проблем является недостаток времени для прохождения курсов повышения квалификации, что часто приводит к формальному подходу к обучению. Кроме того, не всегда существует возможность применения полученных знаний на практике, что снижает мотивацию сотрудников к обучению [8]. Также стоит отметить, что не все программы подготовки учитывают специфику работы с осужденными, что может привести к

недостаточной подготовленности сотрудников к реальным вызовам.

В связи с вышеизложенным, можно предложить ряд рекомендаций по улучшению программы подготовки сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. Во-первых, необходимо разработать более гибкие и адаптивные программы обучения, которые бы учитывали индивидуальные потребности и уровень подготовки сотрудников. Во-вторых, важно внедрять систему постоянного мониторинга и оценки эффективности подготовки, что позволит своевременно выявлять недостатки и вносить корректизы в образовательные процессы [11]. В-третьих, следует активно привлекать практикующих специалистов и психологов к разработке и проведению тренингов, что обеспечит более высокий уровень практической подготовки.

Мониторинг и оценка эффективности подготовки являются ключевыми элементами в процессе повышения квалификации. Регулярная обратная связь от сотрудников, а также анализ результатов их работы помогут выявить сильные и слабые стороны существующих программ [15].

Это, в свою очередь, позволит не только улучшить качество подготовки, но и повысить уровень профессионально-психологической компетентности сотрудников, что в конечном итоге скажется на успешности реабилитации и социализации осужденных.

Выводы

Таким образом, профессионально-психологическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций является важным аспектом их работы, который требует постоянного внимания и совершенствования. Системный подход к обучению, использование современных методов и технологий, а также активное вовлечение сотрудников в процесс повышения квалификации могут значительно улучшить качество работы инспекций и способствовать более успешной реабилитации осужденных. Важно помнить, что инвестиции в профессиональное развитие сотрудников — это инвестиции в будущее, которое зависит от их способности эффективно взаимодействовать с людьми, находящимися в сложных жизненных ситуациях.

Список источников

1. Воронин Р.М. Повышение эффективности служебной деятельности пенитенциарных психологов как цель процесса профессиональной переподготовки // Прикладная юридическая психология. 2023. № 4 (65). С. 25 – 33.
2. Говорун Е.И., Писарев О.М. Организационные и психологопедагогические вопросы адаптации вновь принятого персонала УИС к служебной деятельности в период профессионального обучения // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. 2022. № 1 (11). С. 129 – 136.
3. Гурова О.В. Технологии эффективной саморегуляции в деятельности сотрудников УИИ // Пенитенциарная система и общество: сборник материалов V международной научно-практической конференции. Пермь, 2018. С. 240 – 243.
4. Гутко А.В. Психологическая компетентность в структуре профессиональной подготовки будущего педагога // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. Т. 13. № 2 (6). С. 1375 – 1377.
5. Казберов П.Н. Характеристики компетентности сотрудников психологической службы в области методических материалов по психокоррекционной работе с осужденными за экстремистские и террористические преступления // Образование и право. 2024. № 2. С. 415 – 419.
6. Кириллова Т.В., Кузнецов М.И. Совершенствование подготовки сотрудников для подразделений воспитательной работы // Структура и развитие. 2024. № 4. С. 12 – 15.
7. Ковалев О.Г. Организационно-правовые и психологометодические основы служебной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы // Право и управление. 2024. № 8. С. 173 – 177.
8. Копылова Ю.А., Копылова Н.В. Модель психологического сопровождения развития профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2023. № 3 (64). С. 56 – 65.
9. Обынокная С.Н. Структура и методы оценки психологопедагогических компетенций сотрудников уголовно-исполнительной инспекции // Научный аспект. 2024. Т. 26. № 1. С. 3277 – 3290.
10. Обынокная С.Н. Формирование профессионально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций в системе повышения квалификации // Научный аспект. 2024. Т. 26. № 1. С. 3267 – 3277.

11. Потоцкий Н.К. Уголовно-исполнительная система. Прошлое, настоящее и перспективы. монография. М.: Лань. 2023. 504 с.
12. Совершенствование подготовки сотрудников для подразделений воспитательной работы с осужденными в образовательных организациях ФСИН России // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2023. № 4. С. 33 – 36.
13. Смирнов Д.В. Размышления об условиях организации и осуществления профессионального психологического отбора // Russian Journal of Education and Psychology. 2023. Т. 14. № 6. С. 443 – 458.
14. Смородинская И.А., Казберов П.Н. Профессиональные качества сотрудников уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2023. № 3. С. 29 – 31.
15. Соколов А.К. Развитие профессиональной компетентности сотрудников образовательной организации уголовно-исполнительной системы // Научно-педагогическое обозрение. 2024. № 4 (56). С. 71 – 77.
16. Щербакова Т.Н. Развитие психологической компетентности профессионала: учебное пособие. Ростов-на-Дону, 2007. С. 88 – 89.

References

1. Voronin R.M. Improving the efficiency of the official activities of penitentiary psychologists as the goal of the professional retraining process. Applied Legal Psychology. 2023. No. 4 (65). P. 25 – 33.
2. Govorun E.I., Pisarev O.M. Organizational and psychological-pedagogical issues of adaptation of newly hired penitentiary personnel to official activities during professional training. Bulletin of the Tomsk Institute for Advanced Training of Employees of the Federal Penitentiary Service of Russia. 2022. No. 1 (11). P. 129 – 136.
3. Gurova O.V. Technologies of effective self-regulation in the activities of penitentiary inspectorate employees. Penitentiary system and society: collection of materials of the V international scientific and practical conference. Perm, 2018. P. 240 – 243.
4. Gutko A.V. Psychological competence in the structure of professional training of future teachers. Bulletin of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. 2011. Vol. 13. No. 2 (6). P. 1375 – 1377.
5. Kazberov P.N. Characteristics of the competence of employees of the psychological service in the field of methodological materials on psychocorrectional work with those convicted of extremist and terrorist crimes. Education and Law. 2024. No. 2. P. 415 – 419.
6. Kirillova T.V., Kuznetsov M.I. Improving the training of employees for educational work units. Structure and Development. 2024. No. 4. P. 12 – 15.
7. Kovalev O.G. Organizational, legal and psychological and methodological foundations of service training of employees of the penal system. Law and Management. 2024. No. 8. P. 173 – 177.
8. Kopylova Yu.A., Kopylova N.V. Model of psychological support for the development of professional competence of employees of the penal system. Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology. 2023. No. 3 (64). P. 56 – 65.
9. Obynochnaya S.N. Structure and methods for assessing psychological and pedagogical competencies of employees of the criminal executive inspectorate. Scientific aspect. 2024. Vol. 26. No. 1. P. 3277 – 3290.
10. Obynochnaya S.N. Formation of professional and psychological competence of employees of criminal executive inspectorates in the system of advanced training. Scientific aspect. 2024. Vol. 26. No. 1. P. 3267 – 3277.
11. Potocki N.K. The penal system. Past, present and prospects. monograph. Moscow: Lan. 2023. 504 p.
12. Improving the training of staff for educational work units with convicts in educational institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia. The penal system: law, economics, management. 2023. No. 4. P. 33 – 36.
13. Smirnov D.V. Reflections on the conditions for organizing and implementing professional psychological selection. Russian Journal of Education and Psychology. 2023. Vol. 14. No. 6. P. 443 – 458.
14. Smorodinskova I.A., Kazberov P.N. Professional qualities of employees of the penal system. Penal system: law, economics, management. 2023. No. 3. P. 29 – 31.
15. Sokolov A.K. Development of professional competence of employees of the educational organization of the penal system. Scientific and pedagogical review. 2024. No. 4 (56). P. 71 – 77.
16. Shcherbakova T.N. Development of psychological competence of a professional: a tutorial. Rostov-on-Don, 2007. P. 88 – 89.

Информация об авторе

Обыночная С.Н., адъюнкт, Академия федеральной службы исполнения наказаний,
s.obynochnaya@yandex.ru

© Обыночная С.Н., 2025