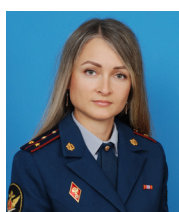


УДК 343.83

DOI: 10.35750/2713-0622-2022-3-299-307



Педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов

**Анастасия Дмитриевна Пашукова**

Академия ФСИН России

(Рязань, Россия)

pashukova_21@mail.ru

ORCID: 0000-0001-6198-4929

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена тем, что для продуктивного функционирования уголовно-исполнительной системы необходимы высококвалифицированные кадры. Сотрудники уголовно-исполнительной системы должны не только обладать специфическими профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и быть коммуникабельными, так как основой их служебной деятельности является педагогическое общение, направленное на исправление осужденных различной категории.

Для обеспечения успешной профессиональной деятельности сотрудникам, работающим с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов, важно обладать высоким уровнем профессиональной компетентности. В целях решения данной задачи был разработан педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, который представляет собой комплекс последовательных действий, направленных на достижение результата, а именно повышение уровня сформированности профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений. Основные методы исследования – моделирование, беседа, тестирование, метод экспертной оценки.

Подчеркивается важность поэтапного формирования профессиональной компетентности в системе исправительного учреждения. Педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений включает четыре основных этапа: первоначальный, диагностический, организационно-развивающий, результативный. Строгая последовательность реализации алгоритма поможет улучшить эффективность профессиональной деятельности сотрудников в исправительных учреждениях для содержания осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов.

В процессе исследования алгоритм доказал свою действенность, поскольку после его реализации наблюдается повышение уровня сформированности профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений. Полученные результаты показали, что эффективность деятельности по ресоциализации и исправлению осужденных различной категории напрямую зависит от профессионализма сотрудников исправительных учреждений.

Ключевые слова

профессиональная компетентность, осужденный – бывший сотрудник правоохранительных органов, спецконтингент, педагогический алгоритм, специализированное учреждение, уголовно-исполнительная система, профессиональная деятельность

Для цитирования: Пашукова, А. Д. (2022). Педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов. *Российский девиантологический журнал*, 2(3), 299-307. doi: 10.35750/2713-0622-2022-3-299-307.

Pedagogical algorithm for the development of professional competence of employees working with convicts - former law enforcement officers

Anastasia D. Pashukova

The Academy of the FPS of Russia

(Ryazan, Russia)

pashukova_21@mail.ru

ORCID: 0000-0001-6198-4929

Abstract

The relevance of the study is due to the fact that highly qualified personnel are needed for the productive functioning of the penal system. Employees of the penal system should not only have specific professional knowledge, skills and abilities, but also be sociable, since the basis of their official activity is pedagogical communication aimed at correcting convicts of various categories.

To ensure successful professional activity, employees working with convicts – former law enforcement officers need to have a high level of professional competence. In order to solve this problem, a pedagogical algorithm for the development of professional competence of employees was developed, which is a set of sequential actions aimed at achieving results, namely, increasing the level of formation of professional competence of prison staff. The main research methods are modeling, conversation, testing, and the method of expert evaluation.

The importance of gradual formation of professional competence in the correctional system is emphasized. The pedagogical algorithm for the development of professional competence of employees of specialized establishments consists of four main stages (initial, diagnostic, organizational developmental, effective). The strict sequence of the algorithm implementation will help to improve the efficiency of the professional activities of employees in correctional institutions for the detention of convicts – former law enforcement officers.

In the course of the research, the algorithm proved its effectiveness, since after its implementation there is an increase in the level of formation of professional competence of employees of a specialized institution.

The obtained results showed that the effectiveness of activities for the re-socialization and correction of convicts of various categories directly depends on the professionalism of correctional staff.

Keywords

professional competence, convict – former law enforcement officer, special contingent, pedagogical algorithm, specialized institution, penal system, professional activity

For citation: Pashukova, A. D. (2022). Pedagogical algorithm for the development of professional competence of employees working with convicts - former law enforcement officers. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 2(3), 299-307. doi: 10.35750/2713-0622-2022-3-299-307.

Введение

В условиях развития уголовно-исполнительной системы от сотрудников требуется высокий уровень компетентности, позволяющий решать сложные задачи и проблемы, которые возникают в процессе служебной деятельности. Для успешной деятельности по исправлению и ресоциализации осужденных в современных условиях особую значимость для сотрудника пенитенциарного учреждения приобретают такие социально значимые профессиональные качества, как верность долгу и строгое соблюдение законности,

моральная чистота, порядочность, выдержка и самообладание, а также высокая познавательная активность, умение самостоятельно принимать решения в трудных ситуациях, практически использовать полученные знания (Карпова, Черемисова, Ковальчук, 2021). Без соответствующего научно-педагогического обеспечения сотрудников профессиональными знаниями, умениями, навыками невозможно решать профессиональные задачи на том высоком компетентном уровне, которого требует современная действительность.

Согласно статье 80 ч. 3 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации¹ осужденные – бывшие работники судов и правоохранительных органов, а именно сотрудники прокуратуры, следственного комитета, сотрудники Федеральной службы безопасности, Министерства внутренних дел, таможни, уголовно-исполнительной системы и др., отбывают уголовное наказание в отдельных пенитенциарных учреждениях, что обусловлено прошлой профессиональной деятельностью данных лиц (Пашукова, 2020). Совместное содержание с осужденными, не являющимися бывшими сотрудниками правоохранительных органов, способно спровоцировать конфликтные ситуации (Гаврина, Скрипкина, 2021), которые могут осложнить оперативную обстановку, создать реальную угрозу как для осужденных, так и для действующих сотрудников уголовно-исполнительной системы.

”

Без соответствующего научно-педагогического обеспечения сотрудников профессиональными знаниями, умениями, навыками невозможно решать профессиональные задачи на том высоком компетентном уровне, которого требует современная действительность

”

В свете увеличения в последние годы числа осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов с девиантным поведением становится актуальной задача психолого-педагогической подготовки специалистов, работающих с представителями этой категории спецконтингента. От квалифицированных кадров, взаимодействующих с такими осужденными, для постоянного развития профессионализма, совершенствования мастерства требуется прочное усвоение знаний, умений и навыков, которые позволят им активно и успешно влиять на поведение осужденных данного контингента. Кроме того, сотрудники должны

в полной мере обладать необходимыми для самостоятельной плодотворной работы социально-психологическими свойствами.

Неоценима роль непосредственного участия сотрудника в процессе исправления путем взаимодействия осужденного и сотрудника (Максименко, Губина, 2020). В связи с этим важное значение приобретает высокий уровень сформированности профессиональной компетентности сотрудников, в прямой зависимости от этого находится результативность процесса исправления и ресоциализации осужденных специализированных учреждений (Гаврина, 2019).

Обзор литературы

Проблема профессиональной компетентности в трудах современных ученых разных областей знаний хорошо изучена и имеет богатый исследовательский опыт. Тем не менее в науке нет единого подхода к определению понятия «профессиональная компетентность», что объясняется спецификой объекта и предмета научного исследования и его разнообразием.

Если обратиться к этимологии слова «компетентность», то в его основе лежит латинское слово *competens*, что в переводе означает «соответствующий», «способный».

Философ и социолог К. Уинч полагает, что «профессиональная компетентность опирается на поведение в определенных условиях, а также на способности выполнять задание в соответствии с указанными параметрами в конкретной жизненной ситуации» (Winch, 2000). Среди других философов существует точка зрения, что профессиональная компетентность – это стиль мышления и образ поведения человека в служебной деятельности.

По мнению А. А. Вербицкого (Вербицкий, 2004), профессиональная компетентность – это определенная ступень в развитии профессионализма. Для ученого важна «профессиональная компетентность специалиста, его способности эффективно выполнять производственные функции, практически решать определенные классы задач и проблем» (Вербицкий, 2004).

И. П. Лотова расширяет смысл понятия профессиональной компетентности до понимания его «не только как общей совокупности знаний, но и как знания возможных последствий того или иного способа воздействия, до понимания уровня умения и опыта его практического использования», т. е. в понятие включена «способность человека правильно распоряжаться знаниями при выполнении профессиональных обязанностей» (Лотова, 2008).

Таким образом, профессиональная компетентность представляет собой совокупность профессионально необходимых знаний, умений и навыков, важных для

¹ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: от 8 янв. 1997 г. № 1-ФЗ ; по состоянию на 20 дек. 2017 г. *Собрание законодательства Рос. Федерации*, 1997, 2, 198.

результативной работы в определенной сфере профессиональной деятельности.

В настоящее время проблема развития профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы подвергается тщательному теоретическому и эмпирическому анализу. Так, данная проблема рассматривается через реализацию компетентностного подхода профессионального и дополнительного видов образования сотрудников уголовно-исполнительной системы (Волошин, Дворцов, 2019; Шеремета, 2019);

через развитие и совершенствование профессиональной компетентности служащих (Качкина, 2020).

Образование сотрудников исправительных учреждений в современных условиях представляет собой разветвленную сеть, обеспечивающую развитие и профессиональный рост специалистов в течение всей служебной деятельности. Это и профильные учебные заведения, и регулярно проводимые курсы повышения квалификации (Ковальчук и др., 2021). Профессиональное обучение и развитие осуществляются также



Рис. 1. Педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов

Fig. 1. Pedagogical algorithm for the development of professional competence of employees working with convicts - former law enforcement officers

в рамках каждодневной профессиональной деятельности, служебно-боевой подготовки. Значительную роль играет самообразование, самовоспитание и саморазвитие (Шамсунов, 2008).

В целях повышения эффективности профессиональной деятельности был разработан педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов (рис. 1).

Алгоритм – это совокупность определенных действий, правил, которые способствуют решению поставленной задачи (Тюгаев, Гаврицкая, 2022).

Данный алгоритм предполагает порядок выполнения действий, направленных на развитие профессиональной компетентности сотрудников специализированных учреждений. В основе алгоритма – организационно-развивающий этап, задача которого – профессиональная подготовка (теоретическая и практическая) сотрудников к специфике работы с осужденными – бывшими работниками правоохранительных органов. Акцент здесь делается на изучение психологических и индивидуальных особенностей осужденных данной категории (Ласкорийчук, 2016). Также в основе этого алгоритма лежит обучение навыкам коммуникации, без освоения которых невозможна реализация педагогического взаимодействия. Алгоритм включает изучение и анализ различных вариантов поведения в разнообразных ситуациях, которые требуют эффективного профессионального воздействия со стороны сотрудников (Рогач, Фетищева, 2020), обучение умениям развивать необходимые качества личности, а также мотивировать сотрудников на профессиональное самообразование и самосовершенствование (Лузгин, 2017).

Процесс формирования профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений –

систематический и длительный процесс. Он происходит только при планомерной, целенаправленной и правильно организованной работе с сотрудниками по подготовке их к плодотворному взаимодействию с представителями спецконтингента. Такой процесс становится эффективным только при условии наличия у сотрудников соответствующего уровня профессиональной компетентности (Кевля, Зауторова, 2021).

Методология, методы и материалы исследования

Проверка результативности педагогического алгоритма развития профессиональной компетентности осуществлялась на базе ФКУ ИК № 3 ГУФСИН России по Иркутской области. Всего в исследовании приняли участие 55 сотрудников.

В целях выявления имеющегося у сотрудников уровня сформированности профессиональной компетентности применялись следующие методы и методики: моделирование, беседа, тестирование, метод экспертной оценки.

В результате беседы с сотрудниками специализированных учреждений были получены данные о личном понимании испытуемых, насколько хорошо они подготовлены к работе со сложной категорией осужденных. Необходимо отметить, что у 73 % сотрудников преобладают житейские знания. Они имеют поверхностные представления об индивидуальных особенностях осужденных данной категории. Как следствие, знаний для правильной и эффективной организации процесса взаимодействия с осужденными у сотрудников недостаточно.

Для определения специальных знаний опрошенных об индивидуально-психологических особенностях осужденных данной категории, а также знаний специфики

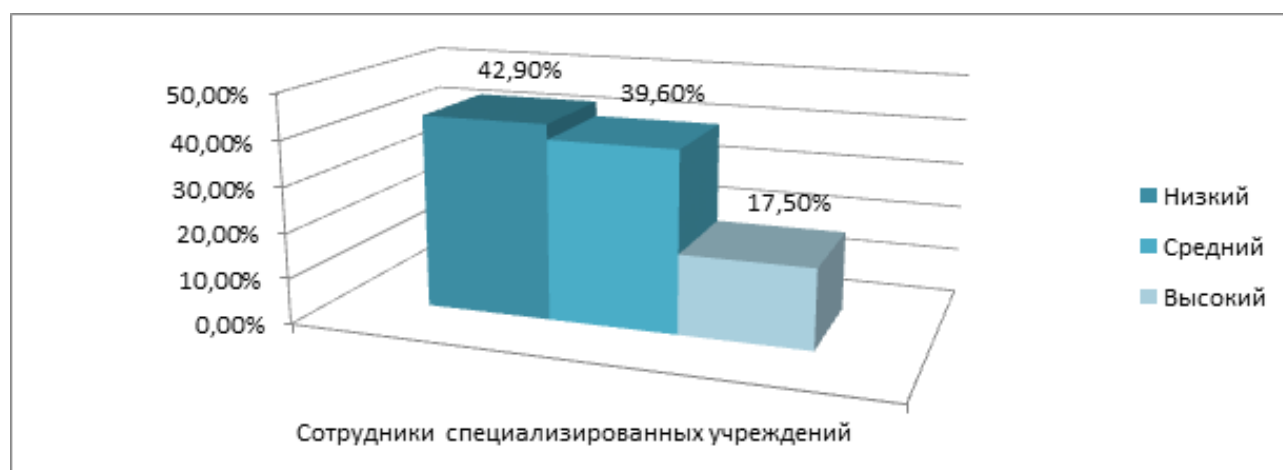


Рис. 2. Уровень профессиональной компетентности сотрудников на констатирующем этапе

Fig. 2. The level of professional competence of employees at the ascertaining stage

взаимодействия с ними были использованы тестовые задания. В результате проведения тестирования выявлен достаточно низкий показатель владения респондентами теоретическими знаниями: среднее количество правильных ответов у сотрудников – 37,9 %.

Результаты исследования

Уровень сформированности профессиональной компетентности сотрудников на констатирующем этапе представлен на рисунке 2.

Результаты констатирующего эксперимента показывают, что профессиональная компетентность сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов, характеризуется весьма низким уровнем сформированности. В то же время специфика профессионального взаимодействия сотрудников с данной категорией осужденных подразумевает наличие высокого профессионального мастерства, поэтому необходима реализация педагогического алгоритма по развитию профессиональной компетентности.

Процесс реализации педагогического алгоритма осуществлялся в системе служебной подготовки сотрудников исправительного учреждения. В ходе его реализации обучающиеся получали необходимые теоретические и практические знания, усваивали совокупность профессиональных, психологических, педагогических знаний, умений и навыков, которые способствуют росту педагогического мастерства и эффективности работы с указанной категорией осужденных.

Наиболее распространенной формой обучения сотрудников была лекция. Благодаря высокой степени информативности она позволила за минимальное время дать максимум информации. Курс лекций включал в себя теоретические основы профессионального взаимодействия с осужденными различной категории и направления самостоятельной работы обучающихся.

Практические занятия предназначались для формирования и закрепления социальных умений и навыков взаимодействия с осужденными. Формы и методы

проведения занятий были разнообразны: деловые (ролевые) игры, разного рода специальные упражнения, групповые проекты. Упражнения отражали практические ситуации, возникающие в служебной деятельности (Поляков, 2019).

После проведения специального обучения с сотрудниками было проведено повторное исследование. Анализ результатов диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности сотрудников продемонстрировал положительную динамику. Об этом свидетельствуют результаты экспертных оценок в процентном отношении: высокий уровень – 85,6 %; средний уровень – 12,3 %; низкий уровень – 2,1 % (рис. 3).

Экспериментальная работа, осуществленная нами по реализации педагогического алгоритма развития профессиональной компетентности, показала свою эффективность, которую можно представить в виде уровней сформированности профессиональной компетентности сотрудников. На рисунке 4 показаны констатирующий и контрольный этапы педагогического эксперимента.

После специального обучения выявлено, что значительно снизилось количество сотрудников, имеющих низкий уровень, и существенно увеличились доли тех, кто обладает высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности.

Таким образом, есть основания утверждать, что предложенный педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих со специфической категорией осужденных, положительно повлиял на все составляющие профессиональной компетентности и, следовательно, повысил общий уровень профессиональной компетентности.

Выводы

Современные быстро меняющиеся условия действительности, вызвавшие модернизацию и ускоренные темпы развития уголовно-исполнительной системы, обусловили потребность в тщательном под-

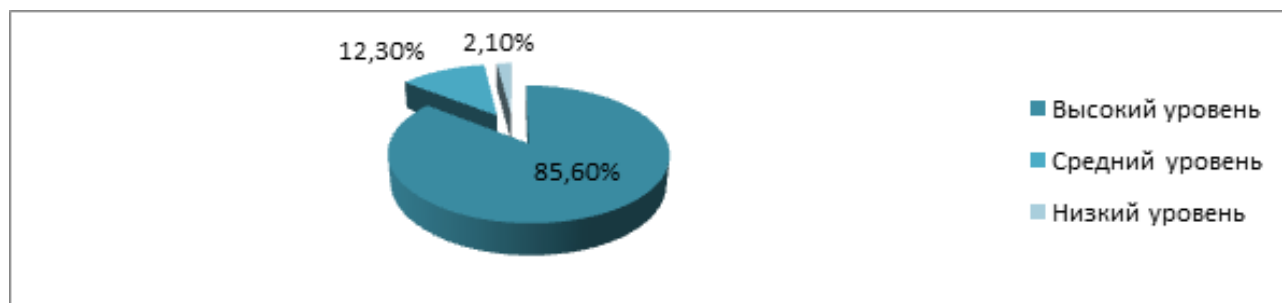


Рис. 3. Результаты экспертных оценок уровня профессиональной компетентности

Fig. 3. The results of expert assessments of the level of professional competence

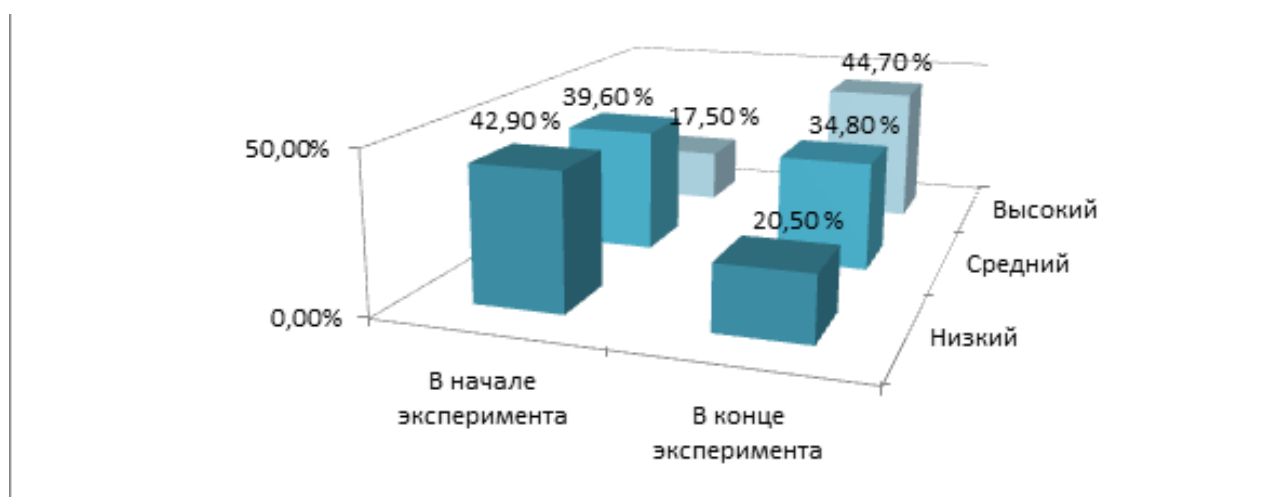


Рис. 4. Уровни сформированности профессиональной компетентности сотрудников на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Рис. 4. Levels of formation of professional competence of employees at the ascertaining and control stages of the experiment

боре и подготовке специалистов, обладающих высокой квалификацией, для решения новых, порой сложных задач, встающих перед сотрудниками, работающими с осужденными – бывшими работниками правоохранительных органов.

Выполнить задачи исправления и ресоциализации осужденных, принадлежащих к спецконтингенту, под силу только высокопрофессиональным сотрудникам, имеющим специальную подготовку. Профессиональная компетентность таких специалистов заключается не только в общей подготовке при условии обязательного наличия у сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов, определенных профессиональных качеств личности. Они нуждаются в организации специальной педагогической работы, направленной на приобретение специальных знаний, формирование и развитие профессиональной компетентности, связанной именно с работой в специализированных учреждениях.

Педагогический алгоритм развития профессиональной компетентности сотрудников, работающих с осужденными – бывшими сотрудниками правоохранительных органов, представляет собой поэтапное

профессиональное обучение, включающее в себя различные формы (индивидуальные, групповые, дистанционные), методы (деловые игры, тренинги, лекции, кейс-метод, проблемное и контекстное обучение и т. д.) и средства (учебные пособия, справочники и дидактические материалы, компьютерные программы и т. д.).

Сравнительный анализ уровней профессиональной компетентности до и после экспериментальной работы показал значительную положительную динамику. Таким образом, получено эмпирическое подтверждение высокой значимости в реализации педагогического алгоритма развития профессиональной компетентности сотрудников, выполняющих свою профессиональную деятельность в исправительных учреждениях для содержания осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов.

Наличие у сотрудника исправительного учреждения необходимых качеств личности, высокий уровень развития специальных умений, навыков, глубокое освоение профессиональных знаний и постоянное их совершенствование способствуют эффективной реализации основной цели уголовно-исполнительной системы – исправления осужденных.

Список литературы

- Александрова, Н. С., Кропачева, О. В. (2021). Особенности повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы. *Проблемы современного педагогического образования*, 72-4, 13–16.
- Вербицкий, А. А. (2004). *Компетентностный подход и теория контекстного обучения*: материалы к IV заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов.

- Волошин, Д. В., Дворцов, В. Б. (2019). Проблемы педагогической подготовки преподавателей образовательных организаций ФСИН России в системе ведомственного профессионального образования. *Вестник Самарского юридического института*, 2 (33), 115–119.
- Гаврина, Е. Е. (2019). Профессиональная репутация сотрудников уголовно-исполнительной системы. *Прикладная юридическая психология*, 4 (49), 127–134.
- Гаврина, Е. Е., Скрипкина, Т. П. (2021). Изучение межличностных отношений осужденных – бывших сотрудников правоохранительных органов. *Прикладная юридическая психология*, 4 (57), 20–26.
- Карпова, Г. С., Черемисова, И. В., Ковальчук, И. А. (2021). Особенности профессионально важных качеств руководителей исправительных учреждений. *Психология и право*, 11(2), 40–54. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110204>
- Качкина, Л. С. (2020). *Психологическое обеспечение процесса формирования социально-психологической компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы в ходе повышения квалификации: материалы юбилейной XX Всероссийской научно-практической конференции: Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики* (отв. ред. Чириков А. Г.) (г. Новокузнецк, 28–29 октября 2020 года, стр. 351–353). Новокузнецк: Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний.
- Кевля, Ф. И., Зауторова, Э. В. (2021). Трудности, возникающие в процессе общения сотрудников и осужденных в условиях исправительного учреждения. *Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление*, 4, 27–29.
- Ковальчук, И. А., Костина, Л. Н., Карпова, Г. С., Чудакова, С. Н., Душкин, А. С. (2021). Развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе профессионализации. *Психология и право*, 11(1), 77–89. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110107>
- Ласкорийчук, А. Ю. (2016). Отличительные особенности психологической работы в исправительной колонии для бывших сотрудников правоохранительных органов, суда и прокуратуры. *Ведомости уголовно-исполнительной системы*, 1(164), 46–48.
- Лотова, И. П. (2008). *Профессиональная карьера государственных служащих: теория, методология, практика: монография*. Москва: И. П. Лотова.
- Лузгин, С. А. (2017). Личностно-профессиональное самосовершенствование сотрудников уголовно-исполнительной системы. *Ведомости уголовно-исполнительной системы*, 10(185), 24–28.
- Максименко, М. В., Губина, А. В. (2020). Исправление осужденных как педагогическая составляющая профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы особенности подготовки к ней. *Мир науки. Педагогика и психология*, 8(2), 39.
- Пашукова, А. Д. (2020) Осужденные – бывшие работники судов и правоохранительных органов как особая социальная категория при организации воспитательного процесса. *Мир науки. Педагогика и психология*, 6(8), 19.
- Поляков, А. В. (2019). Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход. *Мир науки. Педагогика и психология*, 1(7), 68.
- Рогач, В. Г., Фетищева, Л. М. (2020). Характеристика стрессоустойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях постоянного взаимодействия с осужденными. *Мир науки. Педагогика и психология*, 6(8), 36.
- Тюгаева, Н. А., Гаврицкая, А. А. (2022). Алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы. *Человек: преступление и наказание*, 30(2), 249–254.
- Шамсунов, А. А. (2008). Организация непрерывного профессионального образования сотрудников как основа совершенствования кадрового обеспечения органов и учреждений уголовно-исполнительной системы. *Казанский педагогический журнал*, 12 (66), 46–52.
- Шеремета, Т. В. (2019). Организация и оценка обученности сотрудников уголовно-исполнительной системы в дополнительном профессиональном образовании. *Проблемы современного педагогического образования*, 64-2, 247–250.
- Winch, C. (2000). *Education, work and social capital: towards a new conception of vocational education*. London; New York.

References

- Aleksandrova, N. S., Kropacheva, O. V. (2021). Osobennosti povysheniya kvalifikacii sotrudnikov ugodovno-ispolnitel'noj sistemy. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 72-4, 13–16.
- Verbickij, A. A. (2004). *Kompetentnostnyj podhod i teoriya kontekstnogo obucheniya: materialy k IV zasedaniyu metodologicheskogo seminaru 16 noyabrya 2004 g.* Moskow: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov.

- Voloshin, D. V., Dvorcov, V. B. (2019). Problemy pedagogicheskoy podgotovki prepodavatelej obrazovatel'nyh organizacij FSIN Rossii v sisteme vedomstvennogo professional'nogo obrazovaniya. *Vestnik Samarskogo yuridicheskogo instituta*, 2 (33), 115–119.
- Gavrina, E. E. (2019). Professional'naya reputaciya sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noj sistemy. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4 (49), 127–134.
- Gavrina, E. E., Skripkina, T. P. (2021). Izuchenie mezhlchnostnyhotnoshenij osuzhdennyh – byvshih sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4 (57), 20–26.
- Karpova, G. S., Chermisova, I. V., Koval'chuk, I. A. (2021). Osobennosti professional'no vazhnyh kachestv rukovoditelej ispravitel'nyh uchrezhdenij. *Psihologiya i pravo*, 11(2), 40–54. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110204>
- Kachkina, L. S. (2020). *Psihologicheskoe obespechenie processa formirovaniya social'no-psihologicheskoy kompetentnosti sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noj sistemy v hode povysheniya kvalifikacii: materialy yubilejnoj XX Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii: Ugolovno-ispolnitel'naya sistema segodnya: vzaimodejstvie nauki i praktiki* (otv. red. Chirikov A. G.) (g. Novokuzneck, 28–29 oktyabrya 2020 goda, str. 351–353). Novokuzneck: Kuzbasskij institut Federal'noj sluzhby ispolneniya nakazaniy.
- Kevlya, F. I., Zautorova, E. V. (2021). Trudnosti, vznikayushchie v processe obshcheniya sotrudnikov i osuzhdennyh v usloviyah ispravitel'nogo uchrezhdeniya. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie*, 4, 27–29.
- Koval'chuk, I. A., Kostina, L. N., Karpova, G. S., Chudakova, S. N., Dushkin, A. S. (2021). Razvitie intellektual'no-lichnostnogo potentsiala sotrudnikov FSIN Rossii na nachal'nom etape professionalizacii. *Psihologiya i pravo*, 11(1), 77–89. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2021110107>
- Laskorijchuk, A. Yu. (2016). Otlichitel'nye osobennosti psihologicheskoy raboty v ispravitel'noj kolonii dlya byvshih sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov, suda i prokuratury. *Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noj sistemy*, 1(164), 46–48.
- Lotova, I. P. (2008). *Professional'naya kar'era gosudarstvennyh sluzhashchih: teoriya, metodologiya, praktika: monografiya*. Moscow: I. P. Lotova.
- Luzgin, S. A. (2017). Lichnostno-professional'noe samosovershenstvovanie sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy. *Vedomosti ugolovno-ispolnitel'noj sistemy*, 10(185), 24–28.
- Maksimenko, M. V., Gubina, A. V. (2020). Ispravlenie osuzhdennyh kak pedagogicheskaya sostavlyayushchaya professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy osobennosti podgotovki k nej. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 8(2), 39.
- Pashukova, A. D. (2020) Osuzhdennye – byvshie rabotniki sudov i pravoohranitel'nyh organov kak osobaya social'naya kategoriya pri organizacii vospitatel'nogo processa. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 6(8), 19.
- Polyakov, A. V. (2019). Professional'naya socializaciya molodyh sotrudnikov ispravitel'nyh uchrezhdenij: kompetentnostnyj podhod. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 1(7), 68.
- Rogach, V. G., Fetishcheva, L. M. (2020). Harakteristika stressoustojchivosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy, osushchestvlyayushchih professional'nyu deyatel'nost' v usloviyah postoyannogo vzaimodejstviya s osuzhdennymi. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 6(8), 36.
- Tyugaeva, N. A., Gavrickaya, A. A. (2022). Algoritm formirovaniya perceptivnyh sposobnostej sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie*, 30(2), 249–254.
- Shamsunov, A. A. (2008). Organizaciya nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya sotrudnikov kak osnova sovershenstvovaniya kadrovogo obespecheniya organov i uchrezhdenij ugolovno-ispolnitel'noj sistemy. *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, 12 (66), 46–52.
- Sheremeta, T. V. (2019). Organizaciya i ocenka obuchennosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 64-2, 247–250.
- Winch, C. (2000). *Education, work and social capital: towards a new conception of vocational education*. London; New York.

Информация об авторе:

Анастасия Дмитриевна Пашукова – преподаватель кафедры общей и педагогической психологии психологического факультета.
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 09.06.2022

Одобрена после рецензирования 01.08.2022

Опубликована 29.10.2022

About the author:

Anastasia D. Pashukova – Lecturer, Department of General and Pedagogical Psychology, Faculty of Psychology.
The author declare no conflicts of interests.

Submitted June 9, 2022

Approved after reviewing August 8, 2022

Accepted October 29, 2022