

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ К.Л. ХЕТАГУРОВА»**

На правах рукописи

Гагиева Лиана Албековна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

5.8.1. – Общая педагогика, история педагогики и образования

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, доцент
З.К. Малиева

Владикавказ – 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ	
КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ	
УЧРЕЖДЕНИИ.....	
1.1. Воспитательный процесс в исправительном учреждении и педагогические ресурсы его оптимизации	19
1.2. Педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	42
1.3. Сущность и содержание педагогической культуры сотрудников как основного ресурса повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.....	58
Выводы по первой главе.....	79
ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ	
КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ	
УЧРЕЖДЕНИИ	
2.1. Модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, критерии ее эффективности.....	84
2.2. Содержание процесса повышения качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении	113
2.3. Эмпирическое подтверждение эффективности модели повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении	135
Выводы по второй главе.....	159
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	163
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	170
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	196

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Одной из актуальных проблем современности, имеющих важное государственное значение, является повышение качества воспитательной деятельности в образовательных организациях различных уровней и видов образования. От успешности решения данной проблемы зависит процветание и безопасность страны. Однако в современных условиях социально-экономических, научно-технологических изменений, которые повлекли за собой нивелирование традиционных духовно-нравственных ценностей, утрачивающих с каждым днем свою значимость в сознании людей, актуальность данной проблемы приобретает особую остроту. Негативные трансформации в мировоззрении и структуре ценностных ориентаций привели к росту бездуховности, корыстолюбия, жестокости, социальной разобщенности.

Последствия данных тенденций наглядно отражаются в росте количества преступлений, которые с каждым годом неуклонно возрастают. Вместе с ними возрастает и количество рецидивных преступлений. Одной из основных причин возникновения подобной ситуации является педагогическая неэффективность системы наказания и исправительной политики. Так, по сообщению министра юстиции К.А. Чуйченко около 44% освободившихся российских заключенных совершают повторные преступления и снова возвращаются в места лишения свободы [43]. Значительную роль в данном процессе играет низкий уровень организации воспитательной деятельности в исправительных учреждениях, неподготовленность сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) к осуществлению эффективной воспитательной работы с осужденными.

Государственный интерес к проблеме воспитания и ресоциализации осужденных граждан находит подтверждение в правительственных документах. В «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» [206], в Уголовно-

исполнительном кодексе Российской Федерации [210] исправление и ресоциализация осужденных, а также предупреждение совершения ими новых преступлений выступают основными целями уголовно-исполнительного законодательства.

Многогранный характер педагогических задач, решаемых в исправительных учреждениях, повышает требования к сотрудникам уголовно-исполнительной системы, в обязанности которых входит организация воспитательного процесса, направленного на стимулирование правопослушного поведения, формирование культурно-нравственных ценностей человеческого общежития, социальной и гражданской ответственности, уважительного отношения к трудовой, общественно-полезной, учебной деятельности. В связи с этим, повышение качества воспитательного процесса невозможно представить без совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС, обеспечивающей эффективность решаемых в исправительном учреждении воспитательных задач, связанных с исправлением, ресоциализацией осужденных, возвращением их в общество физически и морально здоровыми, полноценными гражданами, устойчивыми к негативным влияниям криминального мира.

Степень разработанности проблемы. Проведенный научно-теоретический анализ литературы позволяет утверждать, что проблема исправления и воспитания осужденных в условиях исправительных учреждений является одной из сложных и актуальных в современном обществе, так как от ее решения зависит безопасность граждан, а в целом – безопасность государства.

Различные аспекты организации воспитательной деятельности в исправительных учреждениях рассматривались в работах И.М. Агаева, И.П. Башкатова, Г.П. Байдакова, А.В. Буданова, В.А. Горбунова, В.А. Девониной, М.Г. Деткова, А.С. Макаренко, О.Б. Пановой, А.В. Пищелко, А.Л. Ременсона, А.М. Столяренко и др.

Различные подходы к повышению качества воспитательной деятельности с правонарушителями изучались А.Н. Антиповым, В.Е. Берестым, А.В. Бриллиантовым, М.Г. Детковым, В.Т. Воловым, Э.В. Зауторовой, Е.А. Кусакиной, Г.Ю. Лесниковым, М.П. Стуровой и др.

Вопросы совершенствования методов и средств воспитания осужденных раскрываются в работах (Г.А. Андриюшина, А.Н. Баламута, В.Е. Берестова, А.Н. Ломакиной, О.Ю. Назарова Н.В. Редёга и др.).

Вопросами организации гуманной пенитенциарной среды в исправительных учреждениях посвящены работы С.В. Ветошкина, В.В. Виноградова, Р.Г. Галикеева, А.В. Ильина, Л.В. Ковтуненко, А.В. Новикова, Н.Ю. Самарина, Ю.В. Чакубаль и др.

Педагогическую культуру как социальное явление рассматривали В.И. Байденко, Н.М. Борытко, В.А. Ильин, Ю.А. Никифорова, И.А. Соловцова, А.Ф. Тарасов и др.

Основу педагогической культуры составляет профессиональная этика специалистов, занимающихся учебно-воспитательной деятельностью. Вопросы формирования профессиональной этики сотрудников уголовно-исполнительной системы рассматривались в работах В.М. Анисинкова, Е.В. Зарубиной, Ю.К. Саранчина, С.С. Туркеновой, И.В. Шмарова и др.

Вопросам повышения педагогической и нравственно-правовой культуры сотрудников пенитенциарных учреждений посвящены работы О.В. Афанасьева, О.Г. Кутеевой, А.А. Толкаченко, Т.В. Шенделя и др.

Таким образом, проведенный анализ литературы показал, что имеется значительное количество работ, посвященных разным аспектам организации воспитательного процесса в исправительных учреждениях, а так же педагогической культуре педагога. Однако работ, посвященных исследованию повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях через совершенствование педагогической культуры сотрудников, как основных субъектов воспитания, обнаружено не было. В работах отечественных и зарубежных исследователей не нашло

отражения понятие «педагогическая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы», её сущность, структура и содержание. Не было обнаружено работ, раскрывающих принципы и способы повышения качества воспитательной деятельности исправительного учреждения на основе использования и совершенствования ресурсов педагогической культуры сотрудников.

Анализ теории и практики организации воспитательного процесса в исправительном учреждении позволяет констатировать наличие следующих противоречий:

- между объективной необходимостью в научно-теоретическом и практическом решении проблемы повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении и недостаточностью знаний об организационно-педагогических условиях, обеспечивающих удовлетворение данной потребности;

- общепризнанным фактом значимости педагогической культуры воспитателя для повышения эффективности воспитательного процесса и отсутствием научного обоснования и организационно-методического обеспечения деятельности по совершенствованию педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- между потребностью практики в совершенствовании процесса воспитания осужденных и отсутствием действенной педагогической модели повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Обозначенные противоречия определили **проблему исследования**: каковы организационно-педагогические условия и факторы, обеспечивающие повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении?

Цель исследования: выявить организационно-педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном

учреждении и экспериментально обосновать их эффективность на основе разработанной модели.

Объект исследования – воспитательный процесс в исправительном учреждении.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении осуществляется наиболее эффективно, если:

- реализовано специфическое содержание процесса повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении;

- созданы организационно-педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, включающие направления, методы, средства организации воспитательной деятельности сотрудников;

- обеспечено совершенствование педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, как основного фактора повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении;

- реализована модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников.

Выдвинутые в диссертации цель, объект, предмет и гипотеза обусловили основные **задачи исследования**:

1. Определить сущность процесса повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении и ресурсность педагогической культуры сотрудников в его организации.

2. Выявить организационно-педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

3. Раскрыть структуру и содержание педагогической культуры сотрудников как основного условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

4. Разработать систему критериев оценки качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

5. Разработать модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы и экспериментально обосновать ее эффективность.

Методологическую основу исследования составили: философские представления о человеке как активном субъекте, познающем и преобразующем мир и самого себя в процессе деятельности; положения о диалектическом единстве духовного, индивидуального, психического, социального и физического в человеке; основные положения гуманистической педагогики; концепции саморазвития личности в процессе деятельности; теории и концепции педагогической культуры и ее ведущей роли в профессиональном развитии личности воспитателя; идеи исправления человека в специфических условиях лишения свободы. Методологическим ориентиром исследования послужили системный подход (В.Г. Афанасьев, Ю.К. Бабанский и др.); деятельностный подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); индивидуальный подход (Е.А. Дзюба, В.С. Кузнецов, Л.П. Матвеев и др.); дифференцированный подход (А. Маслоу, А. В. Мудрик, И. С. Кон и др.).

Теоретической основой исследования явились: теория личностно-деятельностного подхода к проблеме воспитания личности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина, Д.И. Фельдштейн, В.Д. Шадриков и др.); научные разработки в области воспитания осужденных (Ю.А. Алферов, Г.П. Байдаков, В.И. Горобцов, Э.В. Зауторова, А.С. Макаренко, В.Н. Орлов, О.Б. Панова, А.В. Пищелко, Н.А. Тюгаева и др.); теоретические предпосылки

совершенствования педагогической культуры (С.И. Аниськин, А.Н. Ломакина, В.А. Слостенин, А.А. Шапоренко и др.); идеи оптимизации воспитательного потенциала сотрудников пенитенциарных учреждений (С.И. Аниськин, С.И. Афанасьева, А.В. Барабанщиков, С.С. Муцынов, Н.В. Баркалова, М.В. Воропаев, О.С. Епифанов, О.И. Копытина, В.Б. Малинин, А.Ф. Тарасов, Р.А. Торосян, Г.Г. Ханцева, В.Н. Чорный, С.Р. Ширшов и др.).

Методы исследования: теоретические (системно-структурный анализ исследуемых понятий, систематизация и обобщение сведений из области педагогики, психологии, юриспруденции, моделирование; идеализация; абстракция; анализ нормативно-правовых и законодательных актов и распоряжений); эмпирические (наблюдение, беседа, педагогический эксперимент); диагностические (анкетирование, тестирование, опрос, качественный и количественный анализ экспериментальных данных, проверка истинности выдвигаемой гипотезы); математические (ранжирование, шкалирование, корреляция, многофакторный анализ, математическая обработка результатов экспериментального исследования).

Опытно-экспериментальной базой исследования послужили исправительные учреждения Управления Федеральной службы исполнения наказаний России (УФСИН РФ) по РСО – Алания: исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1); следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1); колония – поселение №3 (ФКУ КП-3). Всего в исследовании приняли участие 284 сотрудника УФСИН РФ по РСО – Алания и 314 осужденных.

Исследование проводилось в три логически связанных этапа.

Первый этап (2014-2015 гг.) включал: научно-теоретический анализ педагогической, юридической, психологической литературы по проблеме исследования; изучение нормативно-правовой документации; обоснование проблемы исследования и формулировку темы; определение объекта и предмета; постановку целей и задач; выдвижение гипотезы; установление исходного состояния и концептуальных положений; предварительное

определение требуемого результата; прогнозирование дальнейшего направления исследования; разработку программы исследовательских действий.

Второй этап (2016-2021 гг.) включал: установление и реализацию принципов, методов, средств повышения качества воспитательного процесса; установление критериев и показателей качества воспитательного процесса в исправительном учреждении; выявление специфических особенностей педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы и их роли в повышении качества воспитательного процесса. Выявление и реализацию организационно-педагогических условий повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении. Реализацию основных форм психопрофилактической работы, направленных на исправление осужденных, а так же на повышение уровня педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Третий этап (2021-2022) гг. включал: корректировку разработанных программ, моделей в соответствии с полученными промежуточными результатами; математическую обработку полученных результатов; формулировку основных положений, выводов, заключения; постановку перспективных задач для повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, а так же для дальнейшего расширения и совершенствования педагогической культуры сотрудников исправительных учреждений; завершение и оформление диссертации.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

1. Впервые определены сущность и содержание процесса повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, теоретически обоснована и экспериментально доказана ресурсность педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы в оптимизации воспитательной деятельности.

2. Выявлены организационно-педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении,

отличающиеся от отраженных в ранее осуществленных научных исследованиях тем, что спроектированы на основе системного подхода, рассматривающего педагогическую культуру сотрудников УИС как основной фактор повышения качества воспитательной деятельности, обеспечивающий эффективность применяемых методов, средств, форм воспитательной работы, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, успешную реализацию этапов исправления.

3. Впервые определены сущность, структура и содержание педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, как фактора повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении. Обосновано, что: а) педагогическая культура представляет собой сложную, динамичную внутриличностную структуру, обуславливающую эффективность воспитательной деятельности сотрудников в исправительном учреждении; б) структурные и функциональные компоненты педагогической культуры выступают детерминирующими факторами исправления и ресоциализации осужденных; в) совершенствование педагогической культуры является необходимым условием повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

4. Впервые спроектирована модель повышения качества воспитательного процесса на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС, обеспечивающая реализацию выявленных организационно-педагогических условий, интегрирующая совокупность перманентно взаимодействующих компонентов, объединенных в целевой, теоретико-методологический, организационно-процессуальный, инструментально-технологически, оценочно-результативный блоки, содержание каждого из которых направлено на оптимизацию воспитательной деятельности.

5. Уточнены и дополнены критерии и показатели качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, включающие такие компоненты, как: а) степень исправления осужденных; б) качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения; в) уровень педагогической культуры сотрудников, совершенствование которого оптимизирует воспитательный процесс и обеспечивает достижение целевых ориентиров педагогической деятельности.

Теоретическая значимость исследования: обусловлена разработкой целостного представления о теоретико-методологических основах и содержании процесса повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников, что обеспечивает решение важной социальной и психолого-педагогической проблемы.

Полученные научные результаты развивают методологию пенитенциарной педагогики представлениями о педагогической культуре сотрудников уголовно-исполнительной системы как сложной динамической внутриличностной структуре, совершенствование которой обеспечивает повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении; сформулированные подходы и принципы, составляют методологическую основу проектирования воспитательного пространства исправительного учреждения.

Выявленные критерии и показатели повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении задают целевые ориентиры основным направлениям и содержанию воспитательной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Теория пенитенциарной педагогики расширена педагогическими условиями повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, включающими: а) методы, средства, формы, направления воспитательной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной

системы; б) повышение уровня педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы; в) совершенствование социально-психологического климата, материальных условий труда и быта осужденных.

Расширена система знаний о ценностных основаниях построения воспитательной системы в исправительном учреждении путем обоснования теоретических положений об основных содержательных характеристиках, компонентах, функциях, ценностях педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы как факторах повышения качества воспитательного процесса.

Практическая значимость исследования. Использование разработанной модели, реализующей выявленные организационно-педагогические условия повышения качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении, обеспечивает эффективное исправление осужденных и их дальнейшую ресоциализацию; реализация разработанной программы адаптации осужденных в первые дни пребывания в исправительном учреждении повышает качество воспитательного процесса, индивидуализированность и дифференцируемость воспитательной деятельности; использование разработанной структуры педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, включающей содержательные составляющие, виды, структурные и функциональные компоненты, снабженной критериями, показателями, уровнями сформированности и методами их оценки, обеспечивает контролируемость и корректируемость процесса совершенствования педагогической культуры, а так же определяет основные направления ее развития; реализация в воспитательном процессе исправительного учреждения системы мероприятий – лекций, семинаров, индивидуальных и групповых бесед, психолого-педагогических тренингов, средств, форм воспитательной работы, а так же мероприятий, направленных на совершенствование педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, способствует

развитию качеств, обеспечивающих исправление осужденных в условиях негативного влияния криминальной среды.

Обоснованность выдвинутых теоретических положений и достоверность практических результатов исследования обеспечены обоснованным определением исследуемой проблемы, ее цели, объекта, предмета и задач исследования; научно-теоретическими и методологическими принципами и воззрениями; теоретическими и эмпирическими методами исследования, математическими и статистическими критериями обработки экспериментальных данных; теоретико-методологической базой соответствующей целям и задачам диссертации; внедрением в уголовно-исправительную систему результатов теоретических и практических разработок по повышению эффективности воспитательной деятельности, совершенствованию педагогической культуры сотрудников пенитенциарных учреждений, положительными результатами опытно-экспериментальной работы по повышению качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Процесс повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении представляет собой совместную целенаправленную деятельность сотрудников и администрации, ориентированную на исправление осужденных и включающую непрерывный мониторинг степени исправления осужденных, выявление проблем, определение педагогических способов их решения, отбор и реализацию оптимальных педагогических средств, методов форм воспитательной работы. Основным ресурсом повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении является педагогическая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы, отражающая культурно-нравственные, нормативно-правовые, индивидуально-творческие, социально-психологические, организационно-управленческие качества и способности, сформировавшиеся в результате самовоспитания, самосовершенствования и

воспитательной деятельности в исправительном учреждении. Педагогическая культура сотрудников проявляется в личном педагогическом опыте (профессионально-педагогические знания, умения, навыки, педагогическое мастерство, творчество и т.п.), обуславливает оптимальное решение воспитательных задач, поскольку обеспечивает эффективность применяемых методов, средств, форм воспитательной работы, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, успешную реализацию этапов исправления

2. Структура педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы включает: содержательные составляющие (правовая культура, культура мышления, духовно-нравственная культура, коммуникативная культура, культура самоорганизации, эмоциональная культура, педагогическое творчество); виды и структурные компоненты: внешняя культура (нормативно-правовой, практико-технологический, коммуникативный компонент); внутренняя культура (аксиологический, эмоционально-чувственный, мотивационно-волевой, личностно-творческий компонент); функциональные компоненты (аналитический, диагностический, проективный, исправительный, рефлексивный), которые в совокупности обеспечивают исправление и ресоциализацию осужденных.

3. Качество воспитательного процесса в исправительном учреждении обеспечивается следующими группами организационно-педагогических условий:

1. Качество воспитательной деятельности сотрудников исправительного учреждения (совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС; стимулирование педагогического самосовершенствования каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом; повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников; духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников; развитие творческого потенциала, организационных умений, коммуникативной культуры).
2. Опора на комплекс *общепедагогических* (принцип гуманизма, доверия и уважения; целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности

сотрудников УИС; воспитания в коллективе и через коллектив; дифференцированного подхода к различным категориям осужденных) и *специфических* (принцип законности; обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления; воспитания режимом; включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность; связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения) *принципов*. 3. Реализация комплекса педагогических мер, обеспечивающих достижение необходимых воспитательных эффектов, посредством: а) создания действенной эмоционально-коммуникативной воспитательной среды на основе реализации системного подхода при организации процесса исправления осужденных; совмещения группового и индивидуального подходов; опоры в процессе воспитательной деятельности на индивидуальные положительные качества осужденного; интеграции дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним; б) включения осужденных в такие виды деятельности, как трудовая, общественная, учебная, художественно-эстетическая деятельность, участие в воспитательных мероприятиях.

4. Критерии и показатели качества воспитательного процесса в исправительном учреждении выступают целевыми ориентирами повышения эффективности воспитательной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и включают такие компоненты, как: а) *степень исправления осужденных* (критерии: когнитивный (умение анализировать, находить причины, делать выводы; знание законов, этических категорий, понимание их смысла), эмоционально-ценностный (ценностные установки, отношение к требованиям режима, нормам морали, другим людям, труду, учебе), мотивационно-волевой (стремление исправить негативное поведение; уровень проявлений волевых качеств; мотивации к труду, обучению), деятельностный (характер участия в воспитательных мероприятиях,

трудовой, учебной, общественной деятельности: добровольность, добросовестность, осознанность, творческая активность, инициативность), рефлексивный (умение анализировать свои проступки, осознавать причины их совершения; понимать и предвидеть последствия своих действий)); б) *качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения* (критерии: уровень дисциплины; качество организации и планирования воспитательной работы; применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; организация психологической помощи осужденным; организация трудовой деятельности осужденных; организация получения осужденными обязательного общего и среднего профессионального образования; качество социально-психологического климата в исправительном учреждении; организация участия религиозных конфессий и общественных объединений в воспитательной работе с осужденными); в) *уровень педагогической культуры сотрудников* (критерии: познавательный (самостоятельность, широта, критичность мышления; знание нормативных правовых актов, знание психолого-педагогических особенностей воспитания осужденных), эмоционально-чувственный (нравственные убеждения и ценности, ценности педагогической деятельности, способность управлять своими эмоциями), мотивационно-волевой (мотивы социального долга и личностно-ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных, волевые качества), деятельностно-творческий (владение методами, формами, технологиями обучения и воспитания осужденных; способность к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач), рефлексивный (способность к объективной оценке ситуации, адекватной самооценке своей деятельности)).

5. Модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении раскрывает последовательность мер по совершенствованию педагогической культуры сотрудников, модернизации

направлений и содержания воспитательной деятельности, реализации системы педагогических мер по исправлению осужденных, и включает *блоки: целевой* (цели и задачи деятельности), *теоретико-методологический* (организационно-педагогические условия, подходы, общепедагогические и специфические принципы деятельности), *организационно-процессуальный* (этапы повышения качества воспитательного процесса (подготовительный, исправительно-воспитательный, рефлексивно-коррекционный), направления деятельности), *инструментально-технологический* (методы, формы, средства реализации педагогических задач), *оценочно-результативный* (критерии и показатели качества воспитательного процесса). Ее реализация позволяет оптимизировать воспитательный процесс, способствуя: исправлению осужденных, совершенствованию педагогических методов, форм, средств воспитательного воздействия, развитию компонентов педагогической культуры.

Апробация и внедрение результатов исследования происходили в процессе обсуждения на заседаниях кафедры педагогического образования психолого-педагогического факультета Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л. Хетагурова. Разработанные научно-методические рекомендации, а также экспериментальная программа повышения качества воспитательного процесса через совершенствование педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы успешно реализованы в структурных подразделениях УФСИН РФ по РСО – Алания, выступивших базой для проведения опытно-экспериментальных исследований; научно-теоретические и экспериментальные положения заслушивались на республиканских; всероссийских и международных конференциях.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (211 источников) и приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

1.1. Воспитательный процесс в исправительном учреждении и педагогические ресурсы его оптимизации

Проблема воспитания осужденных является основополагающей для уголовно-исполнительной системы. Согласно Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации основными целями уголовно-исполнительного законодательства являются «исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений как осужденными, так и иными лицами». Задачами уголовно-исполнительного законодательства являются «регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказаний, определение средств исправления осужденных, охрана их прав, свобод и законных интересов, оказание осужденным помощи в социальной адаптации» [210].

Таким образом, категория *исправление* определяется как основная цель исправительного учреждения, направленная на формирование у осужденных «уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и стимулирование правопослушного поведения» [210]. При этом речь идёт в основном о нравственном исправлении, трансформации отрицательных ценностей в культурно-нравственные ценности человеческого общежития.

За время функционирования уголовно-исполнительной системы накоплен достаточно большой опыт организации воспитательной работы с заключенными. Тем не менее, как отмечается в Концепции воспитательной работы с осужденными, эта работа нуждается в непрерывном совершенствовании в соответствии с социально-экономическими,

политическими, государственно-правовыми, нравственно-этическими трансформациями общества и государства, с учетом состояния, структуры и динамики совершаемых преступлений. Необходимо особое внимание уделять поиску новых форм и методов исправительно-воспитательной деятельности с учетом изменений, связанных с реформированием уголовно-исполнительной системы; внедрением научных рекомендаций и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта; использованием кадрового и материально-ресурсного потенциала УИС [207].

Успешное решение обозначенных проблем возможно на основе рационального использования *воспитательного потенциала пенитенциарной педагогики*. В рамках пенитенциарной педагогики исправительно-воспитательную деятельность следует рассматривать как целенаправленный процесс ресоциализации личности осужденного, способствующего устранению криминальной мотивации, обуславливающей преступное поведение осужденного. Исходя из сложности, многофункциональности, напряженности, многоаспектности и широкого спектра решаемых сотрудниками пенитенциарных учреждений задач, можно утверждать, что педагогическая деятельность сотрудников УИС требует творческого подхода. Очень часто из-за недостаточности условий, а зачастую и противоречивого характера имеющихся сведений, изменчивости исходных данных, в связи с наличием значительного количества непредвиденных обстоятельств, сотрудник УИС не в состоянии оценить криминогенный потенциал личности осужденного. С другой стороны, в условиях изоляции от общества осужденный часто переоценивает многие привычные для него ценности, возникают серьезные проблемы с осмыслением и принятием правовой регламентации исправительного воздействия.

Пенитенциарная педагогика, как отмечают многие исследователи (С.М. Давлетов, Э.В. Зауторова, Е.В. Камнева, В.М. Литвишков, А.В. Митькина, В.Н. Пожималин, А.П. Соколов, И.В. Шмаров и др.) [58; 70; 77; 102; 160], это специальная отрасль педагогической науки, направленная

на изучение социально-педагогических проблем воспитания и исправление людей, совершивших противозаконные поступки и привлеченных к определенным видам уголовного либо административного наказания с лишением или без лишения свободы как меры государственного принуждения. Пенитенциарная педагогика одной из своих основных задач считает воздействие на лиц, преступивших закон, через гуманное отношение к ним в сочетании с высоким уровнем требовательности, приобщение их к активной трудовой деятельности с последующей адаптацией к полноценной жизни в обществе. В отличие от других педагогических дисциплин, пенитенциарная педагогика занимается воспитанием лиц, находящихся в коллективе таких же правонарушителей, поэтому необходимо учитывать еще и влияние этой непростой среды на изменение и исправление осужденного [61].

Становление и развитие пенитенциарной педагогики, как важного компонента образовательно-воспитательного процесса, самостоятельного научного направления, наиболее интенсивно происходило в 60-х годах XX века, а термин «пенитенциарная педагогика» официально был введен в 90-х годах того же столетия, а еще через три года был издан первый учебник по пенитенциарной педагогике. Однако, на основе исторического анализа достаточно большого объема педагогической литературы мы пришли к выводу, что отдельные ее проявления наблюдались уже в середине XIX века в психологических, философских, юридических, социологических и других исследованиях законодательно-правового характера (Н.В. Баркалова, Д.В. Волошин, Н.А. Тюгаева, М.П. Стурова, В.Н. Чорный и др.) [19; 41; 179; 190]. Исследования, по мнению перечисленных ученых, были в основном связаны с институтом исполнения наказания и носили, прежде всего, социально направленный характер.

Проблемы взаимодействия сотрудников пенитенциарных учреждений и осужденных были впервые изложены И.Я. Фойницким в учебном пособии «Тюрмоведение» (1871 г.). Большое внимание он уделит духовным,

нравственным, этическим и религиозным методам и средствам воздействия на заключенных. Его научные воззрения были в дальнейшем продолжены известным юристом А.Я. Гердом, который разработал рекомендации по применению теоретических идей И.Я. Фойницкого в практической деятельности. Большое внимание в своих исследованиях он уделял методам и способам организации трудового воспитания осужденных; проблемам самоуправления; твердо настаивал на уважительном отношении к заключенным; призывал к педагогическому сотрудничеству несовершеннолетних правонарушителей и сотрудников пенитенциарного учреждения. Им же и была открыта первая в истории России колония для несовершеннолетних правонарушителей [81].

Анализ многочисленных нормативно-правовых документов, а также педагогических, психологических и юридических исследований (С.И. Афанасьева, В.А. Ильин, О.И. Копытина, В.М. Литвишков, А.Н. Ломакина, А.С. Макаренко, В.В. Хорольский и др.) [8; 102; 103; 111; 189] позволил нам определить основные направления воспитательно-исправительной деятельности в уголовно-исполнительной системе, среди которых особое внимание мы уделили нравственному, правовому, трудовому и физическому воспитанию.

Нравственное воспитание осужденных имеет специфический характер и во многом обуславливается целенаправленностью и детально обдуманной организацией исправительного процесса. В процессе нравственного воспитания необходимо направить все усилия на преобразование знаний норм и правил поведения в гражданском обществе в осмысленные нравственные убеждения, формирование и укрепление на этой основе нравственной жизненной позиции, разрушение устойчивого негативного стереотипа поведения. В пенитенциарных условиях немаловажно, чтобы усвоенные знания о нравственности находили подтверждение в индивидуальных проявлениях поведения в повседневном общении и взаимодействии с окружающими. Воспитательная работа в пенитенциарных

учреждениях должна быть направлена на достижение общей цели – создание необходимых организационно-педагогических условий для интеллектуального, культурного и духовно-нравственного развития осужденных, их адаптации к жизни в гражданском обществе, создания основы для подготовки к принятию таких нравственных категорий, как долг, честь, порядочность.

Говоря о *правовом воспитании* в пенитенциарных учреждениях, следует учитывать тот факт, что процесс формирования правосознания, элементарных правовых установок, потребности в правовых нормах поведения у осужденных должен строиться на основе осмысления осужденными выстраиваемых взаимоотношений между гражданами и государством, убежденности в обязательном соблюдении законов. Такой подход к правовому воспитанию осужденных, несомненно, будет способствовать предупреждению новых правонарушений, преодолению сложных психологических состояний после выхода на свободу.

Любой гражданин, впервые оказавшийся в исправительном учреждении, ощущает чувство не только физического, но и психологического дискомфорта, на фоне чего у него могут активизироваться негативные психические процессы. В таких случаях необходима работа по адаптации личности осужденного, развитие максимально допустимой деятельной жизненной позиции. И здесь наиболее рациональным подходом является вовлечение осужденных в активную *трудовую деятельность*, направленную на воспитание ценностного отношения к труду; выработку устойчивых трудовых навыков; формирование потребности в физических нагрузках; укрепление убежденности в том, что труд является единственным цивилизованным способом проявления объективности соответствия того, что человек готов отдать государству и что взамен хочет от него принять.

Как известно, объектами уголовного наказания могут выступать свобода, материальные или духовные ценности, принадлежащие человеку. Осужденные либо ограничиваются в их употреблении, либо утрачивают их.

Вместе с тем, здоровье и личностные качества человека не являются объектами уголовного наказания. Подвергая наказанию гражданина за то или иное правонарушение, законодательство действует так, чтобы после освобождения человек мог вернуться в общество полноценным гражданином. Решить эту задачу невозможно, если в исправительном учреждении у осужденных отсутствует возможность заниматься *физкультурно-оздоровительной деятельностью*, направленной на снижение чувства утомленности, напряженности, боязни, нерешительности, угнетенности и обеспечивающей укрепление и сохранение физиологического, соматического и психического здоровья, в совокупности определяющих их физическое состояние в целом.

Достижение воспитательных целей в исправительном учреждении осуществляется с помощью *методов воспитания осужденных*, которые можно представить, как совокупность «специфических способов и приемов воспитательной работы, которые используются в процессе организации разнообразной деятельности воспитуемых для развития у них потребностно-мотивационной сферы, взглядов и убеждений, выработки навыков и привычек поведения, а также для его коррекции и совершенствования с целью формирования личностных свойств и качеств» [63,16].

Методы воспитания реализуются посредством методических приемов. *Прием воспитания* в пенитенциарной педагогике представляет собой совокупность педагогических действий сотрудников, направленных на трансформацию ценностных установок, мировоззрения, мотивов и поведения осужденных.

К основным *методам и реализующим их приемам воспитания* в исправительных учреждениях относятся [70; 102; 163]:

– методы коррекции сознания: убеждение (приемы: объяснение, изложение, критика действий и поступков); беседа (аналогия, анализ ситуаций, наводящие вопросы, шутка); дискуссия (постановка проблемных вопросов, анализ противоречивых высказываний, конкретность и

доступность аргументов, установление логических взаимосвязей); инструктаж (разъяснение, наставление); пример (чтение книг, показ фильмов, совместное обсуждение персонажей, главных героев, собственный пример сотрудника); внушение (эмоциональная насыщенность высказывания, увязывание действительного и желаемого, внушающее наставление);

– методы коррекция поведения: требование (приказ, совет, указание, просьба, четкая постановка задачи); упражнение (демонстрация, инструктаж, распоряжение, объяснение, поручение, личный пример,); воспитывающая ситуация (авансирование доверием, эмоциональное заражение, создание ситуации успеха, творчества);

– методы стимулирования: поощрение (одобрение, похвала, показ перспективы, доверие, изменение условия отбывания наказания на более мягкое, условно-досрочное освобождение, помилование и т.д.); соревнование (спортивные мероприятия, конкурс художественной самодеятельности и т. д.);

– методы торможения: принуждение (замечание, предупреждение, осуждение, внушение, порицание); наказание (дисциплинарное взыскание, изменение условия отбывания наказания на более строгое, помещение в штрафной изолятор, одиночную камеру и т.д.).

Процесс воспитания в исправительном учреждении реализуется с помощью организационных *форм воспитательной работы*. В пенитенциарной педагогике обычно различают индивидуальные (беседа, разъяснение, аттестование, индивидуальные консультации), групповые (воспитательные мероприятия различной направленности, конференции, лекции, тренинги) и массовые (трудовое или спортивное соревнование, просветительская работа) формы воспитания [63; 70; 102].

Анализ научной литературы, а так же особенностей организации воспитательного процесса в уголовно-исполнительная системе, специфики контингента осужденных, условий их пребывания в исправительном

учреждении, позволили нам выделить следующие **этапы исправления осужденных**.

Этап адаптации к изменившимся условиям жизни, социальной среды и межличностных отношений. На данном этапе происходит привыкание осужденных к новым, жестко регламентированным условиям жизни, принуждающим выполнять установленные нормы поведения. Прибытие осужденного в исправительное учреждение сопровождается негативными эмоциональными состояниями, депрессией, страхом, приводящими к смене устоявшихся негативных установок, стереотипов поведения и деятельности. Основной педагогической задачей данного этапа является формирование *внутренней мотивации к исправлению*. Для успешного решения данной задачи необходимо провести комплексную психолого-педагогическую диагностику осужденных, выявить уровень и направленность ценностных ориентаций, когнитивных способностей, особенности эмоциональной сферы, межличностных отношений, коммуникативных навыков. В соответствии с полученными данными проектируются и реализуются условия для разрыва отрицательных связей и отношений с прошлой социально опасной средой, пресечения асоциальных моделей поведения.

Этап интеграции включает вхождение осужденных в новую социальную среду, принятие ее ценностей и норм, усвоение прав и обязанностей. Необходимо отметить, что направленность интеграционного процесса может иметь как позитивную, так и негативную направленность [83]. Позитивная интеграция сопровождается адекватным восприятием ценностных норм и требованием режима осужденными, выработкой общественно-полезных качеств, умений и способов взаимодействия. Негативная интеграция происходит в результате неприятия моральных и правовых норм, сопровождается нежеланием принимать участие в общественно-полезной деятельности, воспитательных мероприятиях, дистанцированием от осужденных, ставших на путь исправления и положительно характеризующихся администрацией исправительного

учреждения. На данном этапе особую важность приобретает уровень педагогической культуры сотрудников УИС, определяющий эффективность применяемых воспитательных воздействий, обеспечивающий творческий подход к организации воспитательных мероприятий, качество проводимых социально-реабилитационных программ.

Этап самореализации является одним из самых важных в процессе морально-нравственного исправления осужденных. Самореализация представляет собой процесс достижения человеком своих целей и желаний путем реализации своего потенциала, творческих способностей и возможностей. По мнению Д.А. Леонтьева, отсутствие возможности личности реализовать свой потенциал неминуемо приведет к «смыслоутрате, экзистенциальному вакууму или экзистенциальной фрустрации» [101]. А это, в свою очередь, неизбежно вызовет неопределенность ценностных ориентиров, морально-нравственную дезориентацию. Однако, как справедливо заметил В.В. Байлук, в зависимости от направленности самореализация может быть как социальной, так и асоциальной, «гуманной и антигуманной, духовной и бездуховной» [11]. Особенно это касается осужденных, которые получили опыт асоциальной, антигуманной самореализации. Вместе с этим, необходимо отметить значимость внешней среды в процессе самореализации личности, которая обеспечивает удовлетворение потребности личности в признании и уважении со стороны социума, способствует самоутверждению, развитию мотивации личности к самосовершенствованию. Этот процесс постепенный. Необходимо учитывать прошлый криминальный опыт осужденных, особенности их психики, негативные установки. В связи с этим самореализация осужденных предполагает их участие в организованной деятельности, осуществляющейся на трех этапах:

- 1) примитивно-исполнительском, предполагающем четкое выполнение осужденным правил внутреннего распорядка;

2) индивидуально-исполнительском, на котором осужденный систематично реализует деятельность, определенную сотрудниками УИС согласно его личностным особенностям и мотивации к позитивным изменениям;

3) активно-исполнительском, на котором деятельность осужденных происходит уже согласно нормам, установленным в среде исправительного учреждения на основе сформированных ценностных ориентиров [175].

Подобный подход к организации учебной деятельности и производственного труда, обеспечивает полную реализацию интеллектуального, творческого потенциала, развитие способностей и умений осужденных.

Этап самопроектирования предполагает конструирование субъектом своего желаемого будущего, проекта своего развития. В.В.Байлук определил самопроектирование как процесс «конструирования индивидом своей будущей деятельности (Я-идеального), в которой определяются цели, ресурсы, порядок действий и их условия, а также желаемый результат» [12]. Самопроектирование своего будущего является условием самоорганизации осужденных, их успешного исправления и ресоциализации. Отсутствие самопроектирования приводит к зависимости человека от внешних случайных обстоятельств, негативного влияния тюремной среды, собственного преступного прошлого опыта. Вследствие этого эффективность воспитательного процесса значительно снижается. На данном этапе основной функцией сотрудников УИС становится организация психолого-педагогического сопровождения осужденных, проведение с ними индивидуальных бесед, консультаций, направленных на выработку позитивного проекта будущей жизни осужденных.

Успешность реализации этапов исправления во многом детерминируется качеством применяемых в воспитательном процессе пенитенциарного учреждения методов, приемов, форм, средств

воспитательной работы, которое, в свою очередь, зависит от уровня педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Рассмотрим воспитательные аспекты деятельности сотрудников исправительных учреждений, которые, во-первых, направлены на решение ключевой задачи – исправление осужденных, во-вторых, определяют специфические требования к содержанию и уровню педагогической культуры субъектов.

Условия организации воспитательного процесса в исправительном учреждении имеют ряд специфических характеристик. Научно-теоретический анализ педагогических подходов к исследуемой проблеме позволил нам определить, что воспитательная деятельность сотрудников пенитенциарных учреждений характеризуется следующими специфическими психолого-педагогическими особенностями: *правовой регламентацией деятельности; наличием властных полномочий; наличием широкого тактического пространства*, которые обусловлены своеобразием профессиональной деятельности и характером взаимоотношений субъектов воспитательного процесса в условиях пенитенциарной среды. Кроме этого, большую роль в повышении качества воспитательного процесса играют личностные свойства и способности сотрудников – *коммуникативная компетентность [61], педагогическое творчество, высокий уровень развития духовно-нравственных качеств [18; 39; 63], педагогическая техника [39; 173] и культура речи [30]*.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы, равно как любого пенитенциарного учреждения, являются яркими представителями закона и государственной власти. Действия сотрудников пенитенциарных учреждений строго регламентируются различными нормативными актами и правовыми документами, распоряжающимися конкретными обязанностями в различных ситуациях. В связи с этим, наиболее характерной особенностью деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы выступает *правовая регламентация их профессиональной сферы*, обеспеченная совокупностью

нормативных документов, законодательных актов, нормативно-правовых приказов, дополнений, комментариев и т.д. Степень правовой регламентации зависит от характера наказания, а также возникших противоречий между педагогическими приемами и жесткими законодательными указаниями, так как юридические директивы чаще носят обобщающий характер, а педагогические методы и приемы в процессе практической реализации максимально учитывают индивидуальные особенности конкретной личности. Негативное отношение осужденных к уголовно-исполнительной системе в целом, как правило, также негативно отражается на учебном процессе и воспитательных воздействиях, на отношениях к самим педагогам и воспитателям, обостряя тем самым невидимое, а подчас и открытое сопротивление их социализации. Перечисленные обстоятельства значительно отличают деятельность сотрудников пенитенциарных учреждений от деятельности работников различных отраслей (М.П. Стурова, Н.А. Тюгаева, Е.М. Федорова, Н.К. Щепкина и др.), в которых профессиональная деятельность определяется общими положениями и отличается предоставлением больших возможностей для реализации творческого педагогического мастерства, результативной реализации собственных идей в рамках профессиональных стандартов [179; 186].

Игнорирование или ненадлежащее выполнение сотрудником УИС своих служебных обязанностей считается нарушением того или иного закона. В конечном итоге это все порождает повышенную ответственность сотрудника за свои действия и поступки [45].

Однако это не означает, что сотрудник уголовно-исполнительной системы абсолютно не волен в своих действиях, в выборе средств осуществления воспитательной деятельности, ее наиболее целесообразной и продуктивной организации. В связи с этим, к перечню психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников УИС следует отнести и *наличие широкого тактического пространства*.

Не менее важной специфической особенностью деятельности сотрудников УИС выступает то, что они *наделены определенными властными полномочиями*, которыми не могут пользоваться специалисты большинства профилей. В определенных ситуациях сотрудники уголовно-исполнительной системы могут вмешаться в личную жизнь осужденного для выяснения обстоятельств и ситуаций, которые чаще всего скрываются от окружающих. Педагогическая культура сотрудников пенитенциарных учреждений, регулируемая данными полномочиями, характеризуется, главным образом, высокой ответственностью, а грамотное применение своих правовых полномочий способствует успешному решению профессиональных задач, осмыслению целесообразности действий, их законодательно-правовой основы, рациональности используемых методов и подходов к воспитательно-исправительной деятельности. По мнению некоторых исследователей (О.И. Копытина [88], А.Ф. Тарасов [169], В.Н. Чорный [190], И.В. Шмаров [196]), часто это обусловлено необходимостью в применении наиболее оптимального варианта из нескольких, и поэтому отличается некоторой напряженностью и оригинальностью. Способность к рациональному, легитимному использованию предоставленных властных полномочий, как утверждают перечисленные ученые, выступает одним из основных требований к профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений. Это говорит о том, что рациональность и эффективность реализации предоставленных полномочий в большей степени зависят от индивидуальных качеств сотрудника, от характера и степени сформированности их профессионализма, и в частности, педагогической культуры и мастерства воспитательно-исправительной деятельности.

Следующей профессиональной особенностью сотрудников уголовно-исполнительной системы, определяющий характер педагогической культуры, является коммуникативная компетентность, как один из ресурсов эффективности их служебной деятельности. *Коммуникативная компетентность сотрудника уголовно-исполнительной системы* – это

чувствительность сотрудника к способам установления и развития педагогически целесообразного взаимоотношения на основе завоевания у заключенных авторитета и доверия. Коммуникативная компетентность предполагает не только владение коммуникативными умениями и навыками, позволяющими устанавливать позитивные взаимоотношения в коллективе, но и знание законов межличностного общения, соблюдение культурных норм, этики общения, способствующих предупреждению и эффективному разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в среде осужденных, качественной реализации организационно-управленческих, исправительно-воспитательных функций. По мнению С.И. Афанасьевой, коммуникативная компетентность является «ресурсом эффективности служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы» [8, 45].

Прохождение службы в значительной степени связано с деятельностью в режиме высокого нервно-психического напряжения, перегрузки и саморегуляции, а также риска ухудшения здоровья, снижения психологической устойчивости. Специфика процесса исправления осужденных в условиях пенитенциарной среды актуализирует необходимость повышения уровня стрессоустойчивости сотрудников, позволяющей противостоять негативным внешним влияниям и профессионально реагировать на попытки заключенных осложнить ситуацию в исправительных учреждениях [116; 136; 143; 202].

Известно, что в исправительных учреждениях воспитательный и познавательный процессы, ориентированные только на подавление, усмирение, ликвидацию негативных качеств личности так же малоэффективны, как и педагогика вседозволенности и принуждения. Выявлять, моделировать, воспитывать и укреплять позитивные качества личности педагогически гораздо эффективнее и результативнее, чем осуществлять процессы исправления исключительно на недозволенных нормах и правилах поведения.

Психологически реализация данного направления необыкновенно сложна для сотрудников уголовно-исполнительной системы, так как существенные морально-этические недостатки, отрицательные качества личности заключенных, их противозаконное непочтительное отношение как к сотрудникам УИС, так и к системе в целом, проявляются демонстративно.

Особо следует отметить, что в основе педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы лежит *диалектическое мировоззрение, высокий уровень развития его духовно-нравственных качеств*. Как пишет в своем исследовании О.В. Шляпкина, высокий уровень проявления педагогического творчества и профессионального мастерства сотрудниками УИС характеризуется имеющимися личностно важными качествами, проявлением высокой степени креативного мышления, сформированностью педагогических способностей, творческим подходом [195, 124-127]. Не менее важными структурными компонентами педагогической культуры сотрудника пенитенциарного учреждения являются *педагогическая техника и культура речи*, выражающие в совокупности уровень коммуникативной компетенции. По своему содержанию, отмечает Е.М. Федорова, педагогическая техника представляет собой совокупность умений и навыков успешного осуществления педагогического взаимодействия сотрудника уголовно-исполнительной системы с коллегами [186]. Помимо этого, как отмечает Б.Б. Шомуродов, в педагогическую технику входят способности к организации и проведению воспитательно-исправительных мероприятий; умения и навыки к эффективному руководству самообразованием, саморегуляцией и саморазвитием; способности к проведению тренингов, семинаров и других исправительных мероприятий с применением современных информационно-коммуникационных технологий [197]. Соглашаясь с мнением Б.Б. Шомуродова, С.С. Туркенова дополняет его идеей о том, что выступая важным компонентом педагогической техники, культура речи служит средством внешнего проявления общечеловеческой культуры сотрудников

УИС, основным действующим механизмом педагогического взаимодействия осужденных и сотрудников. Особое значение при использовании воздействующей речи имеет наличие ее связующих качеств, среди которых: логичность, прямота и чистота. То есть если речь правильна и логична, имеет особенность притягивать внимание и интерес слушателя, то она влиятельна. Только в этом случае речь сотрудника УИС будет понятной, а собеседнику будет легко понять его мысли, при этом не стоит забывать о воздействующих факторах речи [177, с. 175-179].

Другой характерной особенностью коммуникативной компетентности сотрудников УИС является то, что они почти всегда используют диалогическую речь. Если выступающий с монологической речью имеет возможность пользоваться заранее подготовленным материалом, то в диалогической речи такой возможности нет. При этом в процессе обсуждения или переговоров требуется соблюдение некоторых правил или факторов. К ним можно отнести следующие: соблюдение национальных – культурных правил; соблюдение национальной этики; не перебивать своего соперника; уважение собеседника; соблюдение регламента; быть терпеливым; умение управлять собой; обдумать каждое свое слово; при переговорах применять мягкие, приятные слова и сладкоречие.

Таким образом, анализ вышеперечисленных специфических психолого-педагогических особенностей деятельности специалистов пенитенциарных учреждений позволяет нам определить педагогическую культуру сотрудника УИС как целостное системное образование, выраженное в нравственно-ценностном отношении к воспитательно-исправительной деятельности через широкий спектр таких значимых характеристик, как готовность к осмыслению и оценке целей и задач профилактической воспитательной деятельности; признание значимости педагогического потенциала в конструировании отношений между сотрудниками и осужденными; осознание потребности в педагогической деятельности; умение профессионально решать конструктивно-прогностические, аналитико-

рефлексивные, организационно-управленческие, оценочно-регулятивные, информационно-коммуникационные и коррекционно-развивающие педагогические задачи, а также навыки применять их в своей профессиональной деятельности.

Особенностями педагогической деятельности сотрудников УИС являются такие специфические психолого-педагогические возможности, как наличие властных полномочий и широкого тактического пространства; правовая регламентация творческой педагогической деятельности, которые в совокупности с высоким уровнем педагогической культуры, выраженной духовно-нравственными качествами, способностью к эмпатии, организационными способностями, творческим подходом к решению нестандартных профессиональных задач, высоким уровнем коммуникативных навыков, креативностью мышления, позволяют повысить качество воспитательной деятельности в исправительном учреждении (см. Рисунок 1).



Рисунок 1. Организационные и психолого-педагогические ресурсы повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы, спецификой которой является не только сформированность их физических качеств, но и наличие у них морально-волевых и профессиональных качеств, требуемых для работы в пенитенциарных учреждениях, постоянно находится на виду у общественности. Это говорит о том, что высокие нравственно-этические требования к сотрудникам УИС остаются неизменными: они должны быть квалифицированными специалистами с высоконравственными идеалами, верными служебному долгу и государству. Именно в связи с возрастанием данных требований, педагогическая культура в уголовно-исполнительной системе приобретает новое качество и новое значение.

Категория «педагогическая культура» впервые нашла отражение в 40-х гг. прошлого столетия в исследованиях Л.Е. Раскина, но более интенсивно она была использована спустя 10 лет в публикациях В.А. Сухомлинского. Ученый считал педагогическую культуру высшей фазой культуры педагогического мышления, необходимого для разрешения проблемных педагогических задач в учебно-воспитательном процессе. В трудах В.А. Сухомлинского раскрывается образ идеального учителя, который должен быть «образцом людского совершенства». По его мнению, педагогическая культура начинается с высокой индивидуальной культуры, проявляющейся в знании и соблюдении нравственных норм, гуманности, гражданственности, трудолюбии, скромности, любви к ребенку, педагогическом такте, творческом отношении к учебно-воспитательному процессу, культуре речи, эрудированности, способности к самосовершенствованию. Важнейшей характеристикой педагогической культуры, как отмечал В. Сухомлинский, является умение преподавателя обращаться к разуму и сердцу воспитанника [168].

В педагогической энциклопедии (под редакцией Е.С. Рапацевич) понятие «педагогическая культура» определяется как структурный компонент общечеловеческой культуры, аккумулирующей идеальные, материальные и духовные ценности; как индивидуальная характеристика

специалиста, способного к научной обработке сущности и содержания педагогических явлений; как динамичная система приемов и методов взаимодействия и воздействия на воспитуемого в сочетании с педагогическим мастерством; как сочетание социально-педагогической устойчивости и продуктивной включенности в общественно-полезный педагогический труд [141].

Длительное время педагогическая культура рассматривалась учеными как совокупность норм и правил, регулирующих деятельность педагога (Е.С. Рапацевич, А.С. Роботова, Б.А. Тахохов и др.) [141; 142; 173], как проявление педагогического такта и образованности (Н.В. Баркалова, М.В. Воропаев, Н.Р. Битянова, Е.В. Говердовская, М.А. Димидова, И.А. Колесникова, Е.В. Титов и др.) [18; 51; 84; 176], как степень овладения специалистом достижений социального и научно-педагогического прогресса (В.И. Байденко, А.Н. Булаткин, О.И. Копытина, Н.Б. Ромаева, В.П. Трубочкин и др.) [10; 31; 88; 144; 176]. Безусловно, это немаловажные показатели сформированности социально-значимых, творческих качеств, культурного потенциала специалиста, но они не отражают исследуемую категорию во всем многообразии и противоречивости его структурных и функциональных компонентов. При таком научно-описательном подходе к педагогической культуре сотрудников, занимающихся проблемами воспитания и формирования личности вне образовательных организаций, возникает риск ухода в энциклопедизм, в недооценку роли передового опыта и практической деятельности.

Существует также определение педагогической культуры как процесса и результата активной творческой деятельности личности (И.Ф. Исаев, З.К. Каргиева, А.С. Макаренко, В.А. Сластенин и др.) [76; 111; 155]. Под культурой эти ученые понимают, прежде всего, совокупность творческих способностей, сущностных сил самого человека. В связи с этим необходимо отметить, что в основе проявления высокой педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы лежит деятельная

активность, содействующая расширению педагогических знаний и умений, осознанию педагогического потенциала пенитенциарного учреждения для выполнения множества правоприменительных функций, наличие потребности в познании педагогической реальности и себя как специалиста в этой области, формирование у осужденных жизненной позиции, ориентированной на общегражданские нормы и правила поведения [154, 15-16].

Таким образом, успешное функционирование педагогической культуры возможно лишь в соотнесенности с индивидуальной культурой субъекта, творческой созидательной активностью и способностью личности к самореализации и самосовершенствованию. Данные качества, как правило, не свойственны специалисту изначально, их формирование и развитие – длительный, интенсивный и напряженный процесс, обеспечивающий успешное педагогическое становление личности.

В социально-педагогическом плане педагогическая культура предстает в качестве социального явления (В.И. Байденко, Н.М. Борытко, В.А. Ильин, Ю.А. Никифорова, И.А. Соловцова, А.Ф. Тарасов и др.), отражением межпоколенного педагогического взаимодействия, средства педагогизации социокультурного пространства, созидателями и носителями которой являются родители, педагоги, воспитатели, педагогические сообщества, институты воспитания и т.д. Так, педагогическую культуру А.Ф. Тарасов определяет как своеобразную культуру педагогического мышления, выражающую качественные характеристики человека и включающую в себя способность к творческому анализу педагогических явлений. По мнению ученого педагогическая культура выступает той важнейшей предпосылкой, тем созидательным началом педагогического потенциала общества, который транслирует в социальное пространство последние достижения педагогической теории и практики, инновационные педагогические идеи, подходы, концепции [169].

Некоторые ученые (Ш.А. Амонашвили, Б.С. Гершунский, Н.В. Мартишина, В.А. Сухомлинский и др.) [2; 50; 118] педагогическую культуру рассматривают как выражение культурных эпох и соответствующих им педагогических цивилизаций; как часть общечеловеческой культуры, аккумулирующей историко-культурный педагогический опыт и регулирующей область педагогического взаимодействия и воздействия.

Совокупным субъектом педагогической культуры, как справедливо отмечают многие ученые (О.С. Гребенюк, А.С. Роботова, В.В. Рубцов) [54; 142; 145], выступает общество в целом, определяющее цели и содержание системы образования, воспитания, а также социального самоопределения и становления, а его «трансляторами» в педагогической практике выступают преподаватели, родители, педагогические сообщества и социальные институты воспитания.

Раскрывая сущность педагогической культуры, В.В. Рубцов утверждает, что можно говорить о педагогической культуре общества, отдельных социальных групп, нации, этнической общности, народа или отдельного человека. Но вместе с тем, как отмечает исследователь, педагогическая культура находится в корреляционной связи с педагогической теорией и практикой, педагогическим сознанием, педагогическим мастерством, что дает ей право регулировать успешность педагогической деятельности, передового педагогического опыта в целом [145, 14-15].

Педагогическую культуру общества и личности, как пишет в своем исследовании Н.С. Матвеева, следует анализировать через призму общекультурных ценностей, как исторически сформировавшийся уровень развития педагогической теории и практики, связывающей педагогические и духовно-нравственные ценности с практически полезной деятельностью по передаче их от старшего поколения к младшему [120, с. 84-86.].

В рамках образовательной организации педагогическая культура выступает движущей силой к достижению высокого уровня качества образования (В.Л. Бенин, Н.И. Косарева) [23; 89], как проявление общечеловеческих ценностей в педагогической деятельности, направленных на оптимизацию развития, воспитания и обучения (А.В. Барабанщиков, В.А. Беляева, Е.П. Ильин, С.С. Муцынов) [15; 22; 74].

Так, В.А. Беляева выдвинула мысль о том, что «...преподаватель с высокой педагогической культурой – это педагог, владеющий необходимыми для плодотворной педагогической деятельности профессионально важными и личностными качествами; осуществляющий успешную педагогическую деятельность на практике; осуществляющий творческий научно-исследовательский поиск решения нестандартных педагогических задач и ситуаций; имеющий устойчивую потребность в педагогическом творчестве; добивающийся больших результатов в обучении и воспитании всех воспитуемых; способствующий развитию сознания обучающихся, их воли и самобытности, природной любознательности и творческого начала» [22].

Рассматриваемая проблема нашла отражение в работах, в которых педагогическая культура связана с образовательной деятельностью (А.В. Барабанщиков; С.С. Муцынов) [15], с педагогическим творчеством (В.А. Кан-Калик, К.Д. Никандров) [78] и т.д.

Анализ перечисленных позиций позволяет выделить в них ряд общих положений, касающихся исследования педагогической культуры специалиста как одного из структурных компонентов его профессионально-личностной сферы. Такое представление характеризует педагогическую культуру как сложное интегральное образование, отражающее уровень общей культуры педагога, динамичное развитие личностных качеств, психолого-педагогических знаний, а также степень проявления практических умений и навыков, обеспечивающих высокую продуктивность учебно-воспитательной деятельности.

Педагогическая культура другой группой ученых (В.Л. Бенин, Н.В. Бордовская, А.Н. Булаткин, М.Т. Громкова, О.В. Долганова, И.Ф. Исаев, Л.П. Крившенко, О.О. Петрова, А.А. Реан, Е.В. Шарохина и др.) [23; 31; 53; 74; 96; 139] рассматривается как часть общечеловеческой культуры, в которой в наибольшей мере запечатлелись общечеловеческие ценности, а также прогрессивные методы и приемы педагогической деятельности, необходимые человечеству для обеспечения исторического процесса передачи социального опыта от старшего поколения младшему поколению, социализации личности в целом. Заслуживает внимания также точка зрения исследователей (И.Б. Котова, С.А. Смирнов, Е.Н. Шиянов) [159], которые педагогическую культуру определяют как сущностную характеристику целостной личности, способной к диалогу культур в индивидуальном нравственно-ценностном плане. В качестве компонентов педагогической культуры эти ученые выделяют личностные качества, педагогическую позицию, знания, умения и навыки, творческий характер педагогической деятельности.

Структурообразующим стержнем содержания педагогической культуры, как утверждают многие ученые (А.А. Бодалев, И.Ф. Исаев, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.) [26; 76; 154], выступает *практическая воспитательная деятельность специалиста*, поскольку профессионально важные качества и общечеловеческие ценности становятся достоянием работника в том случае, если они формируются, присваиваются и совершенствуются не только в процессе учебно-познавательной деятельности, но и практической педагогической деятельности.

Анализ перечисленных подходов к исследуемой проблеме позволяет нам выделить слагаемые педагогической культуры в целом: педагогическая эрудиция и интеллигентность, нравственные ценности и ориентации, стрессоустойчивость, педагогические способности и мастерство, совокупность профессионально-педагогических свойств личности, педагогическое взаимодействие, готовность к установлению и развитию

педагогически целесообразных взаимоотношений на основе завоевания авторитета и доверия, объективная требовательность, потребность в саморазвитии, саморегуляции и самосовершенствовании.

Таким образом, педагогическая культура – это совокупный личный (профессионально-педагогические знания, умения, навыки, педагогическое мастерство, творчество и т.п.) и внешне выраженный педагогический опыт специалиста, направленный на развитие, воспитание и обучение осужденных. Она выступает в качестве всеобщей характеристики широкого спектра видов педагогической деятельности, способствующей формированию потребностей, мотивов, интересов, ценностных ориентаций, способностей воспитанников. Это универсальная характеристика педагогической деятельности, проявляющаяся в разнообразных формах своего существования; предпосылка и условие дальнейшего творческого развития специалиста в различных видах педагогической деятельности, способствующих повышению ее продуктивности, гармоничному развитию мировоззрения, педагогической эрудиции и мастерства, а в целом – повышению качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

1.2. Педагогические условия повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы

Качество воспитательного процесса в пенитенциарном учреждении зависит не только от организации непосредственных, прямых воздействий / условий (труд, обучение, воспитательные мероприятия, лекции, беседы, семинары, тренинги и др.), но и от опосредованного, косвенного влияния факторов внешней среды, среди которых доминирующим по своей значимости является уровень педагогической культуры сотрудников УИС.

В связи с этим одним из основных условий повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении является *совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС*. Именно реализация данного – системообразующего – условия обеспечивает возможность научно-обоснованного построения коллективом исправительного учреждения воспитательной деятельности с опорой на ранее обоснованные принципы, грамотного отбора и эффективного применения действенных общих и специфических средств и методов воспитания, а также является основой создания в исправительном учреждении такой морально-психологической атмосферы, которая станет фактором исправления осужденных [44; 45].

Условие совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС предполагает формирование у них знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, необходимых для решения задач воспитания, исправления, ресоциализации осужденных. Однако нами не было обнаружено исследований, в которых бы полностью раскрывались условия совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС. Отдельные аспекты формирования различных структурных компонентов педагогической культуры сотрудников УИС раскрывались в работах А.В. Аксеновой, А.Н. Баламута, А.А. Кольева, Л.Л. Малковой, Е.В. Павловой, С.А. Шлыкова и др.

Так, например, повышение качества воспитательного процесса зависит от уровня мотивации служебной деятельности сотрудников УИС (мотивационно-волевой компонент педагогической культуры). Исследуя данную проблему, А.А. Кольев и С.А. Шлыков для повышения мотивации сотрудников УИС предлагают *стимулирование каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом денежным вознаграждением*. Для определения размера денежного вознаграждения предлагается проводить всестороннюю оценку по таким критериям, как: личные заслуги сотрудника УИС, его профессиональные и личностные

качества, жизненная позиция; наличие или отсутствие поощрений и дисциплинарных взысканий, больничных листов [86].

Повышение мотивации осуществляется так же и в результате морального стимулирования сотрудников УИС (объявление благодарности, награждение огнестрельным или холодным оружием; награждение почетной грамотой, ведомственными наградами, досрочное присвоение очередного специального звания и др. [116].

Повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников УИС (эмоционально-чувственный компонент педагогической культуры). Эффективность воспитательно-исправительной деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений во многом определяется степенью сформированности эмоциональных, волевых, экспансивных и других качеств эмоционально-волевой сферы. Как показывают многочисленные исследования и практика, характер сотрудника должен отличаться богатством и дисциплиной чувств и разума, умением сдерживать свои эмоции, не поддаваться провокациям, быть готовым к общению и социально-перцептивному взаимодействию. Кроме этого, такие качества, как инициативность, коммуникабельность, самостоятельность, чувство оптимизма, юмора, содействуют рациональному решению исправительно-воспитательных и трудовых задач, среди которых – сознательное включение осужденных в разнообразные виды полезной деятельности: общеобразовательное обучение, культурно-гуманитарное воспитание, профессиональная подготовка, общественная работа, участие в самодеятельных коллективах и т.д.

Духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников УИС (аксиологический компонент педагогической культуры). Об актуальности данного условия свидетельствует принятый ФСИН России «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» [208] (далее – Кодекс), в котором утверждены базовые морально-этические нормы

поведения сотрудника УИС, включающие общечеловеческие и профессионально-нравственные ценности, требования выполнения гражданского и служебного долга. В Кодексе представлены общие принципы профессиональной этики и правила поведения сотрудников УИС, соблюдение которых обязательно для всех сотрудников исправительного учреждения, независимо от выполняемых ими функций и занимаемой должности [131]. Выполнение принципов и правил Кодекса способствует формированию духовно-нравственных качеств сотрудников УИС, обеспечивает соблюдение ими этических норм, ориентирует на соблюдение духовно-нравственных принципов профессиональной деятельности – законности, объективности, гуманизма, коллективизма и товарищества, нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям.

Интересным в данном направлении являются исследования А.Н. Баламута, в которых представлены методические рекомендации организации и проведению специальных психолого-педагогических тренингов для сотрудников организаций, имеющих непосредственный контакт с осужденными на длительные или пожизненные сроки лишения свободы. Предлагаемые рекомендации состоят из трех основных блоков тренингов: *первый блок* содержит тренинги по формированию коммуникативной компетентности и развитию уверенного поведения; *второй блок* состоит из тренингов по приобретению профессиональной наблюдательности и повышению эмоциональной устойчивости личности; *третий блок* включает краткосрочные психотехники по развитию самопомощи, а также методологию использования кино-тренингов в исправительно-воспитательной работе» [13].

Обратимся к принципам, как методологической составляющей педагогических условий повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, опора на которые возможна при сформированности педагогической культуры сотрудников. При осуществлении воспитательной деятельности сотрудникам УИС необходимо

придерживаться общепедагогических и специфических принципов, позволяющих вывести исправительно-воспитательный процесс на качественно новый уровень организации.

Принцип целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС [147; 200]. Исправление личности осужденного невозможно без четкого и конкретного представления его цели и результата. Под целеполаганием в уголовно-исполнительной системе мы понимаем функциональную тенденцию, направленную на организацию совместной деятельности сотрудников и осужденных в связи с конкретной целью, по специально отобранному сценарию с прогнозируемым результатом.

Принцип соответствия воспитательно-исправительных форм, средств, приемов и методов, характера воспитательных мероприятий индивидуальным особенностям каждого отдельного осужденного [82; 94; 198]. Реализация данного принципа начинается с оказания помощи осужденному в адаптации. При решении задач воспитательно-исправительной деятельности необходимо учитывать особенности вхождения осужденного в специфическую среду, где возможны различные конфликты между ним и группой осужденных. Успешность педагогической деятельности в таком случае в большей мере зависит от специфического содержания, определяемого средой и педагогическим опытом сотрудников УИС. Решение каждой конкретной задачи в пенитенциарных учреждениях всегда требует выбора наиболее эффективного педагогического инструментария, позволяющего сотрудникам в соответствующих условиях максимально воздействовать на каждого осужденного с целью формирования у него личностных качеств, обеспечивающих духовную основу индивидуальной воспитательной работы.

Принцип связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения [94; 163]. Процесс воспитания в исправительных учреждениях

должен быть сосредоточен, прежде всего, на подготовку осужденных к полноценной жизнедеятельности в той социальной сфере, в которой им нужно будет проживать, социализироваться, трудиться после завершения срока заключения. Очень часто после выхода на свободу человек долго не в состоянии отыскать свое место в социуме, а социум принимает его как ущербную личность, у которой отсутствуют качества, необходимые для адаптированного поведения в обществе. Такое отношение к человеку может вызвать очередной рецидив. Как правило, результаты такого отношения проявляются в достаточно устоявшихся антисоциальных позициях, предусматривающих повторное применение к нему соответствующих мер наказания в виде лишения свободы. В связи с этим, одной из важнейших психолого-педагогических проблем, стоящей перед сотрудниками пенитенциарных учреждений, является подготовка данного контингента граждан после выхода на свободу к самостоятельной жизни в эмоционально-волевом, нравственном и социальном отношении, выраженных в положительной оценке, общественном признании и одобрении успехов.

Принцип включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность [147; 126]. Значимость данного принципа обусловлена тем, что основным механизмом развития человека, ее социализации и готовности к адаптации в новых условиях является собственная активность и деятельность личности. Основная идея данного принципа заключается в воспитании личности в активной деятельности. Деятельное непринужденное участие личности в общественно-полезной работе способствует его исправлению, социальной переориентации, саморазвитию. Такой подход позволяет им продолжить обучение, приобрести профессию, создать семью, наладить социальные контакты, не вступая при этом в противодействие с законодательными органами.

Принцип воспитания в коллективе и через коллектив [185; 201]. В коллективе, где между его членами устанавливаются специфические отношения на основе разумного сочетания личных и общественных

интересов, единства переживаний и оценочных суждений, определяющие внутриколлективную атмосферу, формируется ясная и уверенная позиция каждого члена коллектива, преодолеваются субъективные и объективные препятствия. Не секрет, что в некоторых исправительных учреждениях процветают неприемлемые традиции, где с молчаливого согласия администрации пенитенциарного учреждения «авторитеты» уголовного мира насаждают антагонистические нормальному человеческому общежитию нормы и правила поведения. В таких «зонах» исправительно-воспитательная работа ведется крайне не результативно. Исправить ситуацию в таких случаях становится возможным только при наличии сотрудников, обладающих высоким уровнем педагогической культуры.

Принцип требовательности к осужденным с сохранением гуманного и объективного отношения к нему [82; 94]. В основе данного принципа лежит постулат А.С. Макаренко: «Как можно больше требований к воспитаннику, как можно больше уважения к его личности» [201]. Не стоит забывать, разумеется, о формировании и поддержании уставных взаимоотношений между сотрудниками УИС и осужденными, направленными на повышение коммуникативной культуры членов коллектива, развитие гуманистического стиля взаимоотношений между различными категориями осужденных. Характерной особенностью принципа требовательности к осужденному на основе гуманного и объективного отношения к нему является закономерность, которую в целом можно представить как формирование личности в деятельности. Это объясняется тем, что: *во-первых*, возможность позитивного изменения, исправления личности осужденного в период отбывания уголовного наказания – объективный аргумент; *во-вторых*, необходимым условием воспитания человека является не подавление его личности, а формирование у него потребности в активной общественно полезной деятельности; развитие его духовно-нравственной сферы; повышение уровня интеллектуального мышления и т.д.

Принцип дифференцированного подхода к различным категориям осужденных в процессе исправления [94; 216]. Дифференциация – это выделение характерных отличительных признаков предметов, явлений, объектов, по которым можно в определенной целостности выявить группу или ряд групп. Что касается осужденных, то они: бывают разного возраста, пола, темперамента, характера, социального положения; отличаются национальными, конфессиональными, историко-культурными, духовно-нравственными и социально-психологическими особенностями, уровнем здоровья; имеют разный уровень образования, разную социально-педагогическую установку; отличаются различными индивидуально-психологическими характеристиками, стилем жизни до привлечения к уголовной ответственности, степенью тяжести совершенного правонарушения.

В своей профессиональной деятельности сотрудник уголовно-исполнительной системы руководствуется специфическими принципами законности, легитимности, гуманизма, демократизма, паритетности осужденных перед законом.

Принцип законности[83; 94; 147] предполагает строгое следование руководящим нормам права, определяющим содержание и направление правового регулирования основных закономерностей развития и функционирования общества. В уголовно-исполнительной системе данный принцип регулируется уголовно-исполнительным законодательством организации (отраслевые), а также вышестоящими органами, в том числе, органами государственного управления (общеправовые). Благодаря принципу законности, правовые нормы адаптируются к интересам и потребностям осужденных, становятся связующим звеном между осужденными, сотрудниками УИС и правовой системой, определяя при этом пути дальнейшего совершенствования правовых норм [205].

Принцип гуманизма [55; 94; 147], приоритета общечеловеческих ценностей и признания личного достоинства осужденных. Основываясь на

общепринятые международные стандарты, реализация данного принципа гарантирует защиту чести, достоинства, прав и свобод человека от противоправных действий. Гуманизм в уголовно-исполнительной системе выражается, прежде всего, в строгом запрещении использования пыток, принуждения, истязания и унижающего человеческого достоинство обращения со стороны сотрудников и других заключенных. Принцип гуманизма может проявиться в определенных случаях при освобождении от уголовной ответственности на основании законодательных актов амнистии или помилования. В уголовном праве принцип гуманизма реализуется на основе двух аспектов: обеспечение безопасности человека в рамках уголовного кодекса; наказание и другие меры привлечения к уголовной ответственности, применяемые к любому гражданину, не могут быть направлены на нанесение тяжкого вреда физическому здоровью и унижения человеческого достоинства [211].

Принцип обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления [48; 108]. Реализация данного принципа позволяет изменить условия содержания осужденного в исправительном учреждении в зависимости от его поведения. В частности, длительная демонстрация устойчиво хорошего поведения позволяет перевести осужденного на облегченные условия содержания либо в данном исправительном учреждении, либо в исправительном учреждении облегченного режима. Диагностика степени исправления осуществляется ежегодно во время аттестации осужденных. Полученные данные позволяют судить о степени исправления, а так же планировать перевод осужденного в сторону ослабления правоограничений (в случае исправления), либо наоборот, усиления (в случаях серьезных нарушений режима и правопорядка в условиях исправительного учреждения) условия содержания осужденных.

Принцип доверия и уважения [94; 179]. По мнению А.С. Макаренко, исправление несовершеннолетних преступников основано на доверии и уважении. А.С. Макаренко не хотел знать о проступках своих

воспитанников, даже о самых тяжких, он всячески старался видеть в беспризорниках личность. «Главные положения моей педагогической веры: как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему», – настаивал А.С. Макаренко

Принцип воспитания режимом [70; 109]. Режим для осужденных является не только средством воспитания, но и показателем степени исправления. Ведь по тому, насколько осужденный соблюдает режим исправительного учреждения, можно судить о степени его исправления. Для того, чтобы эффективность режима, как средства воспитания возросла, необходимо выполнение некоторых условий. А именно – режим должен всегда отличаться «определенностью (ясностью требований), точностью, регулярностью (постоянством требований), обязательностью выполнения (не только для воспитанников, но и для воспитателей) и однозначностью (отсутствием исключений, альтернативных моделей) [109, 289].

Реализация данных принципов должна осуществляться в процессе организации как индивидуальных, так и групповых форм воспитательного процесса: воспитательных мероприятий, трудовой и учебной деятельности. Успешность реализации данных принципов в воспитании осужденных зависит от уровня педагогической культуры сотрудников исправительного учреждения, которая определяет так же и эффективность организации следующих *основных педагогических условий:*

Воспитание у лиц, отбывающих наказание, ценностного отношения к общественно-полезной деятельности [57; 70; 103]. Необходимость и значимость реализации обозначенного педагогического условия определяется тем, что успешность социализации личности часто зависит от степени ее включенности в общественно-полезную деятельность. Как известно, не усмирением возможно исправление личности, а формированием у нее потребности в инициативной общественно-полезной деятельности, расширением ее внутренней, нравственно-эмоциональной сферы, развитием ее творческого мышления, формированием готовности к профессионально-

трудовой деятельности. Это говорит о том, что исправление в учреждениях уголовно-исправительной системы не сводится только к субъект-объектному взаимодействию между сотрудниками УИС и осужденными. Важным условием эффективности данного процесса выступает непосредственная командная деятельность осужденных в общественно-полезной работе, активизация их внутренней мотивации к коллективной деятельности.

Интеграция дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним [70; 163]. Данное педагогическое условие характеризуется диалектичностью воспитательно-исправительного процесса. Лишенное дисциплинированности, требовательности, справедливости и гуманности педагогическое условие оборачивается антипедагогическим приспособлением. Гуманизм, лишенный справедливых требований к личности, способствует формированию слабовольной, индифферентной личности. Такой человек не способен, во-первых, противостоять внешним опасным влияниям; во-вторых, не умеет смирять свои завышенные потребности. Такого типа гуманизм превращается в попустительство, терпимость к любым несовершенствам, туеядство. Проявлять гуманизм к осужденному – значит верить в его позитивную трансформацию, повышающую уровень его самооценки. Для этого необходимо предъявлять объективные и целесообразные требования с соблюдением условий формирования способности работать над самосовершенствованием, самообразованием и саморазвитием. Как отмечал великий российский ученый-педагог А.С. Макаренко «...не может быть воспитания, если нет соответствующего условия, что воспитание начинается с системы требований к человеку, коллективу, обществу». Не случайно его педагогический девиз сводился к простой цитате: «...как можно больше требований к человеку и как можно больше уважения к его личности» [111].

Опора в процессе воспитательной деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы на индивидуальные положительные

качества осужденного [70; 94; 163]. Воспитательно-исправительная деятельность, направленная исключительно на насильственное усмирение, подавление, беспочвенное вуалирование отрицательных качеств личности осужденного, содержат такой же мизерный потенциал воспитательного воздействия, какой эффект имеет педагогика вседозволенности, принуждения, безусловного подчинения. Своевременное выявление, формирование, проектирование, развитие и закрепление положительных личностных качеств в человеке, и особенно в осужденном, педагогически намного действеннее и результативнее, чем стремиться к исправлению осужденных с использованием запрещенных способов воздействия.

Совмещение группового и индивидуального подходов [94; 102; 163]. Состав заключенных различен, поэтому комплекс внешних воздействий, разумеется, предполагает его групповое или индивидуальное применение на уровне отдельной группы, отдельной личности осужденного. Главная идея данного подхода заключается в учете общих и персональных особенностей личности на фоне единой программы внешних воспитательных воздействий. Еще в свое время А.С. Макаренко доказательно утверждал, что необходимо разработать общую программу воспитания, но дополнить рекомендациями, учитывающими индивидуальные особенности воспитанников. Дифференциация осужденных по индивидуальным характеристикам и параметрам, т.е. их группирование по всевозможным характеристикам (виду профессиональной деятельности, полу, возрасту, виду и степени совершенного правонарушения, социальному статусу и т.д.), – это не самоцель, а лишь механизм формирования готовности к неукоснительному выполнению законных требований уголовно-исполнительной системы, благодаря которому личностный подход к осужденному в процессе ее перевоспитания становится более осмысленным и аргументированным [111].

Системный подход в организации процесса перевоспитания осужденных [70; 200]. Необходимость реализации системного подхода вытекает из понимания личности осужденного как органичной целостности,

ее духовно-нравственной, эмоционально-волевой, творческой, интеллектуальной, физической и психической сторон. В целом, при организации процесса перевоспитания осужденных, системный подход выступает основополагающим принципом, который обуславливает соответствие средств и методов целям перевоспитания; обосновывает определение целей и задач перевоспитания; регулирует планирование воспитательного процесса, организацию формального и неформального общения личности; способствует успешному применению диагностического инструментария для всестороннего изучения личности на всех этапах отбывания наказания; обеспечивает комплексное применение основных направлений воспитательного процесса; управляет процессом привлечения всех сотрудников подразделений к непосредственной воспитательной работе; осуществляет реализацию в деятельности исправительных учреждений всех вышеназванных принципов исправления осужденных.

Организация воспитательных мероприятий [94; 163] направлена на выявление и развитие положительных, социально-полезных качеств и навыков личности осужденного и преодоления негативных. К воспитательным мероприятиям относятся мероприятия гражданско-патриотической, культурно-нравственной, духовно-религиозной, спортивно-оздоровительной направленности. В процессе участия в воспитательных мероприятиях осуществляется формирование интеллектуальной, духовной и физической сферы осужденных, формируются навыки правопослушного поведения.

Значимую роль в воспитании осужденных играет *использование потенциала фильмов духовно-нравственной направленности* [14; 68; 133]. По мнению ученых (А.Н. Баламут, Э.В. Зауторова, О.Б. Панова, Н.В. Редега, О.Н. Стародубцева и др.) искусство позволяет компенсировать невосприимчивость осужденных к прямым педагогическим методам воздействия. Оказывая влияние на сознание и эмоции, искусство становится важным фактором профилактики и коррекции отклоняющегося негативного

поведения, регуляции эмоциональной сферы осужденных, компенсации негативных психических состояний [68]. После просмотра фильма необходимо совместное обсуждение просмотренного фильма. Выяснение мыслей, чувств, эмоций, поведения героев фильма, нравственных проблем, затронутых в фильме (например, добро и зло, любовь и ненависть, месть, преступление и раскаяние, жизнь и смерть, жестокость и милосердие, ответственность и равнодушие и т. д.). Помимо переоценки ценностей, применение данного метода позволяет установить эмоциональный контакт сотрудника УИС с осужденными, способствует установлению более доверительных отношений; снижает уровень стресса, негативных эмоциональных состояний.

Организация трудовой деятельности [103; 126]. Труд для осужденных является обязательным условием их пребывания в исправительном учреждении. Согласно Уголовно-исполнительному кодексу РФ «Каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений» [210]. Вид работ, к которым привлекаются осужденные в исправительных учреждениях, определяется с учетом их «пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест» [210]. Труд играет огромную роль в процессе воспитания осужденных. Известно, что в процессе трудовой деятельности формируются нравственные, психические и физиологические качества личности, развиваются навыки межличностного взаимодействия, эффективного сотрудничества для достижения общественно-значимой цели. К.Д. Ушинский считал, что труд является основным фактором формирования личности. По его мнению отсутствие труда привело бы человека и все общество к деградации. Он писал, что «самое развитие человечества остановилось бы: разврат и дикость завладели бы обществом, ... с уничтожением необходимости личного труда сама история должна прекратиться» [183].

А.С. Макаренко назвал труд основным средством воспитания. С помощью организации производственного труда в колонии А.С. Макаренко добился огромных успехов в исправлении несовершеннолетних преступников, преобразовав недисциплинированность в организованность, лень в трудолюбие, антисоциальную направленность в социальную ответственность воспитанников колонии. При этом А.С.Макаренко обращал внимание на сопутствующие педагогические результаты трудовой деятельности колонистов, то есть на те знания, умения, качества, которые формируются в процессе деятельности. По его мнению «Участие в коллективном труде позволяет человеку вырабатывать правильное нравственное отношение к другим людям – родственную любовь и дружбу по отношению ко всякому трудящемуся, возмущение и осуждение по отношению к лентяю, к человеку, уклоняющемуся от труда» [110].

Организация процесса обучения [70; 129]. В условиях исправительных учреждений обучение является одним из основных средств воспитания. По мнению К.Д. Ушинского, учение является «могущественным органом воспитания», «главнейшим средством влияния на воспитанников». Это связано с тем, что повышающийся в процессе обучения уровень интеллектуального развития позволяет сформировать культурно-нравственный иммунитет осужденного, обеспечивающий в большинстве случаев профилактику рецидива преступления. Кроме того, в процессе обучения формируется целеустремленность и дисциплинированность, мотивы деятельности, воля.

Для осужденных, не имеющих соответствующего образования, учебная деятельность в пенитенциарных учреждениях является обязательной. Осужденные могут получить основное (общее), среднее (полное) и начальное [70]. Необходимость и обязательность получения образования в исправительных учреждениях закреплена в Уголовно-исполнительной кодексе РФ, в котором отношение осужденного к учебной деятельности представлено как показатель степени исправления осужденных.

На основе вышесказанного можно представить следующую систему организационно-педагогических условий, обеспечивающих повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении:

1. Высокий уровень педагогической культуры сотрудников исправительного учреждения. Реализация данного условия предполагает: совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС; стимулирование каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом; повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников; духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников; развитие коммуникативной культуры.

Соблюдение данного условия делает возможным выполнение следующего условия:

2. Опора сотрудников исправительного учреждения при организации воспитательной деятельности на комплекс общепедагогических (принцип гуманизма, принцип доверия и уважения; принцип целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС; принцип соответствия воспитательно-исправительных форм, средств, приемов и методов, характера воспитательных мероприятий индивидуальным особенностям каждого отдельного осужденного; принцип воспитания в коллективе и через коллектив; принцип требовательности к осужденным с сохранением гуманного и объективного отношения к нему; принцип дифференцированного подхода к различным категориям осужденных) и специфических (принцип законности; принцип обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления; принцип воспитания режимом; принцип включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность; принцип связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения) принципов.

Реализация названных принципов осуществляется в деятельности и поведении сотрудников исправительного учреждения посредством выполнения следующего условия:

3. Реализация комплекса педагогических мер, обеспечивающих достижение необходимых воспитательных эффектов, посредством:

- создания действенной эмоционально-коммуникативной воспитательной среды на основе реализации системного подхода в организации процесса перевоспитания осужденных; совмещения группового и индивидуального подходов; опоры в процессе воспитательной деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы на индивидуальные положительные качества осужденного; интеграции дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним.

– включения осужденных в такие виды деятельности, как трудовая, общественная, учебная (получение обязательного общего и среднего профессионального образования), художественно-эстетическая деятельность (чтение книг, просмотр фильмов духовно-нравственной направленности), участие в воспитательных мероприятиях.

1.3. Сущность и содержание педагогической культуры сотрудников как основного ресурса повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении

Потребности современного общества в инновационных образовательно-воспитательных процессах и, прежде всего, максимальной педагогизации социальной сферы, связанные с необходимостью противодействовать возрастающему негативному воздействию среды на личность, требуют серьезного научного исследования проблемы формирования педагогической культуры. Для этого, в контексте данного

исследования, необходимо определить структуру, общее и специфическое содержание педагогической культуры сотрудников УИС; разработать систему критериев оценки ее сформированности. Представляется целесообразным детально раскрыть феномен «педагогическая культура».

Современные исследователи рассматривают педагогическую культуру человека как интеграцию, взаимодействие, врожденных и приобретенных личностных качеств, обеспечивающих оптимизацию педагогической деятельности (Д.Г. Левитес, С.С. Туркенова, Б.Б. Шомуродов и др.) [100; 177; 197]. Педагогическую культуру Д.Г. Левитес рассматривает как педагогическую позицию, отражающую передовой нравственно-ценностный опыт духовной жизни общества, его культурное наследие и предписания, обеспечивающую совершенствование педагогической деятельности по приобщению молодежи к прогрессивным общечеловеческим ценностям и традициям, ее успешную социализацию и профессиональное самоопределение [100].

В качестве основных компонентов педагогической культуры, пишет далее Д.Г. Левитес, выступают воспитательная деятельность и процесс успешного управления этой деятельностью. Аккумулируя нравственно-ценностные приоритеты общества, педагогическая культура генерирует педагогический потенциал социальных процессов и явлений, определяемых воспитательной практикой и проявляемых в педагогическом мастерстве специалиста, в качественном воздействии на личностное самоопределение и становление воспитуемого.

Педагогическая культура в концепции Е.В. Бондаревской – это одно из направлений общечеловеческой культуры, в котором гармонично сочетаются педагогическое мышление; творческие способности; духовные, нравственные и гуманистические ориентиры, способствующие эффективной организации педагогической деятельности [29]. В дополнение к данной концепции следует отметить, что педагогическая культура, как сложное интегральное проявление, характеризует личность специалиста, степень

овладения им педагогическим мастерством и опытом, накопленным в обществе, его реализации в повседневной профессиональной деятельности.

Исследуя особенности педагогической культуры офицера, А.К. Быков рассматривает ее на двух уровнях. На уровне социума педагогическая культура представляет собой «все то лучшее, что накоплено, сохранено и применено на практике в области военно-профессионального образования, обучения и воспитания военнослужащих, что достигнуто в военно-педагогической теории и практике» [34, 129]. На личностно-деятельностном уровне А.К. Быков определяет ее, как «сложное образование в структуре личности и деятельности офицера, проявляющееся в уровне развития его личностных и профессиональных качеств как военного педагога, степени его мастерства в военно-педагогической деятельности» [34, 132].

Таким образом, мы пришли к выводу, что педагогическая культура выступает одним из стержневых компонентов в структуре общей культуры человека. Это позволяет утверждать, что в воспитательной деятельности нередко педагогическую культуру представляют как специфическое проявление общей культуры специалиста. Однако, если исходить из структурно-содержательного аспекта, то очевидно, что педагогическая культура вбирает в себя такие значимые педагогические категории, как: нравственно-этические нормы и педагогические качества; педагогическое мастерство, техника и активность воспитателя; стиль педагогической деятельности; форма межличностного взаимодействия между воспитателем и воспитанником. Это говорит о том, что педагогическая культура способствует расширению и совершенствованию целостной системы практической педагогической деятельности, формируя и развивая каждый из личностных профессионально важных качеств до уровня высшего разряда [45, с. 94-98].

Важную роль в становлении педагогической культуры играет *профессиональное самовоспитание*. Знаменитое выражение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в условиях современной

действительности приобретает особый смысл не только для работников образования, но и для специалистов всех, без исключения, направлений [182]. Сама жизнь выдвинула на повестку дня проблему непрерывного образования в сфере любой профессиональной деятельности. Сложность профессиональных задач, стоящих перед сотрудниками УИС диктует необходимость их профессионального самовоспитания, которое предполагает целенаправленную деятельность по развитию и совершенствованию своих личностных качеств, непрерывное повышение педагогического мастерства и стабильное развитие социальных, духовно-нравственных и других личностно важных свойств.

Большинство ученых (А.В. Барабанщиков, Д.В. Волошин, В.А. Ильин, С.С. Муцынов, Ю.А. Никифорова и др.) [15; 41; 73] одним из значимых компонентов структуры педагогической культуры считают *коммуникативную культуру*, которая определяется как совокупность знаний, умений и способов деятельности, обеспечивающих позитивное субъект-субъектное взаимодействие людей, конструктивное решение всевозможных задач в процессе межличностного общения. Коммуникативная культура, по мнению перечисленных ученых, это основа общей культуры человечества (Е.П. Ильин, Ю.А. Никифорова) [75; 128], необходимое условие достижения гармонии человека с собой и окружающей действительностью (Е.В. Дежурова, Н.А. Полянин, Д.В. Пестриков) [61, 314-317]. Коммуникативная культура представляет собой целостную систему следующих культуурообразующих компонентов: *эмоциональная культура*, то есть культура чувств, выраженная в форме адекватного реагирования на окружающую реальность; *культура мышления*, представляющая собой специфическую форму познавательной деятельности, направленной на порождение, оформление, воспроизведение или восприятие текстов, соответствующих замыслу и объективно отражающих действительность; *культура речи* – установка на межсубъектное коммуникативное общение как следствие принципа сотрудничества и кооперации.

Формирование коммуникативной культуры человека, по мнению ряда ученых (Б.Г. Бовин, А.А. Бодалев, М.Т. Громкова и др.) [25; 26; 55], предполагает формирование ряда психологических и мыслительных качеств личности, отчетливо проявляющихся в процессе коммуникации; развитие способности к овладению информационно-коммуникационными технологиями; формирование нравственных, социальных, педагогических и психологических установок, необходимых для успешной коммуникации; формирование позитивного образа специалиста любой сферы, правильно понимающего суть преобразований в обществе, его ценностей и твердо стоящего на защите интересов личности и государства.

Об актуальности коммуникативной культуры пишут в своем исследовании Е.В. Дежурова, Д.В. Пестриков и Н.А. Полянин, справедливо указывая на то, что в современных условиях в любой профессии требуются сотрудники, открытые для переговоров; умеющие достигать договоренности и успешно решать различные проблемные вопросы; находить нестандартные, но результативные решения профессиональных задач [61, 314-317].

Педагогическая культура, по мнению В.Л. Бенина, обширнее культуры профессионального вида деятельности, так как включает всю совокупность способов и условий передачи нравственно-ценностных приоритетов молодежи. Она качественно характеризует не только профессиональную педагогическую деятельность в условиях образовательной организации, но охватывает и педагогические воздействия социальных институтов воспитания, таких, к примеру, как семья, учреждения дополнительного образования, спортивные секции, конфессиональные организации, молодежная субкультура и т.д. С одной стороны, педагогическая культура выступает частью общей культуры, как каждого отдельного человека, так и общества в целом. В то же время, это культура конкретного профессионального круга людей, занимающихся образовательно-воспитательной деятельностью [23, 86].

Вышеперечисленные характеристики и концепции посвящены в большей степени проблемам педагогической культуры работников сферы образования. Вместе с тем, педагогическая культура, как важный структурный компонент деятельности специалистов различных направлений, осуществляющих воспитательный процесс вне образовательной организации, имеет свои специфические особенности.

В структуру профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы педагогическая культура включена давно (С.С. Туркенова), однако в данном контексте она не была предметом специального исследования. Еще до революции отдельные представители отечественной пенитенциарной системы признавали значимость педагогической работы с заключенными. По их мнению, человек, покинувший тюрьму, возвращается в гражданское общество или окончательно болезненным и неспособным к какому-нибудь труду, или же еще более развращенным и опасным для общества, чем был до своего заключения. Тюрьма опасна для него или физической бактериальной инфекцией, или высшей школой для знакомства с разнообразной преступностью [177, 175-179].

Введение в научный оборот категории «педагогическая культура сотрудника уголовно-исполнительной системы», на наш взгляд, предполагает разработку такой модели, которая основывалась бы на целостном, системном, деятельностном, индивидуальном, дифференцируемом и средовом подходах. В рамках такой модели педагогическую деятельность необходимо рассматривать как процесс решения сотрудниками пенитенциарных учреждений многообразных исправительно-воспитательных задач, являющихся, по своему содержанию, проблемами уголовно-исполнительной системы.

Стержнем педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы являются *морально-этические качества* личности. По мнению И.Н. Куркиной, в условиях постоянного взаимодействия с

осужденными, вынужденной изоляции и негативного воздействия тюремной субкультуры только высокий уровень нравственности может обеспечить защиту личности сотрудников уголовно-исполнительной системы от деформирующего влияния пенитенциарной среды [97]. Мы согласны с К.А. Путренковой и Е.А. Лапутиной в том, что именно высокий уровень нравственно-культурных убеждений «обеспечивает соблюдение законности в профессиональной деятельности сотрудника УИС РФ» [140, 101].

Анализ исследований в области пенитенциарной педагогики позволяет утверждать, что одним из основных компонентов педагогической культуры сотрудников пенитенциарных учреждений выступает *культура педагогического мышления*, которая включает в себя способность к психолого-педагогическому анализу и синтезу, самостоятельность, широту, критичность, гибкость, активность, быстроту, наблюдательность. Культура педагогического мышления подразумевает развитость мышления сотрудника на трех уровнях: на уровне методологического мышления, позволяющего сотруднику придерживаться четких ориентиров в своей профессиональной деятельности, разрабатывать гуманистическую стратегию; на уровне тактического мышления, позволяющего сотруднику материализовывать профессиональные идеи в эффективные технологии воспитательного процесса; на уровне оперативного мышления, проявляющегося в самостоятельном творческом применении общих педагогических методов, средств и приемов к частным проблемным ситуациям.

Значимой составляющей профессиональной деятельности сотрудников УИС является *правовая культура*, которая не только обуславливает качество профессиональной деятельности, но и обеспечивает повышение нормативно-правовой грамотности осужденных, способствует формированию уважения к законодательству. Исследуя феномен правовой культуры с позиций аксиологического подхода, А.А. Белозерова определяет ее, как совокупность духовных и материальных ценностей, достижений в правовой жизни общества [21, 447]. С точки зрения деятельностного подхода правовая

культура представляет собой организацию деятельности личности в соответствии с правовыми нормами, регламентирующими и регулирующими ее поведение и систему отношений и обеспечивающими ее прогрессивное развитие в дальнейшем [17, 72].

Важной составляющей педагогической культуры и условием успешности в профессиональной деятельности является *коммуникативные умения* сотрудников уголовно-исполнительной системы. Необходимо отметить, что специфика деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлена изолированностью пенитенциарных учреждений, стрессогенностью непрерывного взаимодействия с криминальной средой, неукоснительностью соблюдения режима и трудовой дисциплины, постоянными угрозами возникновения критических ситуаций [123].

В связи с этим, основными коммуникативными умениями сотрудников уголовно-исполнительной системы являются:

- умение устанавливать контакт с коллегами и осужденными с учетом индивидуальных (социокультурных, статусных и др.) характеристик;
- умение плодотворно взаимодействовать с различными субъектами служебно-педагогической деятельности;
- умение находить и реализовывать эффективную коммуникативную стратегию, соответствующую целям и задачам служебной деятельности;
- способность к эмпатии, умение понимать чувства и переживания других;
- способность к самоконтролю в различных коммуникативных ситуациях;
- уверенность в себе, владение умениями бесконфликтного общения;
- навыки управления конфликтными ситуациями;
- умение слышать и понимать другого, умение взаимодействовать, находить общий язык;
- навыки межкультурной коммуникации.

Составной частью педагогической культуры и фактором, обеспечивающим ее развитие, является *культура самоорганизации* сотрудников уголовно-исполнительной системы. А.А. Вотинков определяет культуру самоорганизации сотрудников ФСИН, как «социальный, культурный и профессиональный феномен, который является уникальной характеристикой индивидуальности личности, ее поведения и влияния на ближайшее окружение и основой для социализации личности» [42, 293].

К качествам сотрудников уголовно-исполнительной системы, обеспечивающим развитие культуры самоорганизации, по мнению А.А. Вотинкова, относятся:

– коммуникативные качества (способность слушать, понимать, уметь аргументировать, принимать решения, конструктивно разрешать конфликтные ситуации),

– проектировочные способности (планировать работу, определять цель и задачи воспитательной деятельности, прогнозировать результаты своих решений, определять траекторию саморазвития и самосовершенствования),

– волевые способности (принимать своевременные и твердые решения, преодолевать трудности, сознательно сдерживать чувства, мысли, привычки, препятствующие достижению целей),

– контрольно-оценочные способности (навыки адекватной самооценки и оценки деятельности других) [42, 293].

Для разработки критериев, показателей и уровней педагогической культуры, как системного образования, и установления специфики ее формирования у сотрудников УИС особую значимость принимает выявление параметров оценки изучаемого феномена, направленных на творческую реализацию педагогической деятельности в разнообразных видах воспитательно-исправительных мероприятий. Соглашаясь с мнением М.В. Шайковой, отметим, что более правильной оценкой уровня культуры человека в любой форме ее проявления выступает квалиметрическая (качественно-количественная) ее оценка, как характеристика общего

культурного развития личности в единстве взаимодействующих структурных и функциональных компонентов, обеспечивающих целостность представлений о педагогической культуре, о способах и приемах ее формирования [191]. Но и в этом случае установление единых критериев оценки уровня сформированности педагогической культуры сотрудников УИС остается недостаточно решенной.

Как показал анализ различных источников по проблеме исследования (Г.А. Засобина, О.И. Копытина, Н.В. Кухарев и др.), в педагогической науке не существует установленных критериев для оценки уровня сформированности педагогической культуры, так как выполняемые функции в условиях пенитенциарной среды предъявляет высокие требования к уровню профессионализма, индивидуально-психологическим, духовно-нравственным качествам сотрудников. Поэтому и функционируют различные уровневые критерии и показатели.

В качестве критериев уровня сформированности педагогической культуры, например, О.И. Копытина рассматривает социально ориентированные индикаторы, характеризующие круг интересов, мировоззрение и его направленность, степень творческой активности личности, владение разнообразными педагогическими приемами и методами воспитания, степень эмоциональной чувствительности и педагогической восприимчивости [88].

При определении показателей и критериев педагогической культуры сотрудников УИС, принимая за исходную позицию теоретическую концепцию И.Ф. Исаева, педагогическую культуру мы анализировали как системную категорию, содержащую профессионально ориентированные структурные и функциональные компоненты, среди которых: педагогические нормы, профессиональные эталоны и установленные нормативно-правовые позиции, которым должна соответствовать культурная составляющая личностных качеств сотрудника уголовно-исполнительной системы. Перечисленные структурные компоненты должны позволять максимально

объективно измерять уровень сформированности педагогической культуры сотрудников УИС.

Для более ясного осмысления структуры и содержания педагогической культуры сотрудника УИС необходимо учитывать специфические методологические предпосылки, выявляющие связь общей и профессиональной культуры специалиста, ее характерные особенности (И.Ф. Исаев, П.И. Пидкасистый, В.А. Сластенин, Б.Б. Шомуродов, Е.Н. Шиянов):

- педагогическую культуру необходимо рассматривать как специфическую проекцию общей культуры человека в структуре педагогической деятельности [121];

- педагогическая культура представляет собой динамическую систему структурно-функциональных компонентов, имеющую собственную конструктивную организацию, избирательно взаимодействующую с окружающей средой и обладающую интегративными свойствами возрождения и самореализации творчества воспитателя и воспитанников [154];

- специфика формирования и реализации профессионально-педагогической культуры сотрудников пенитенциарных учреждений обуславливается индивидуально-творческими, психологическими, физиологическими и возрастными характеристиками, накопившимся в результате социально-педагогической деятельности [105].

Таким образом, анализ педагогической культуры в перечисленных исследованиях позволяет нам охарактеризовать педагогическую культуру сотрудников УИС, как сложную интегративную систему, отражающую общую культуру человека, включающую *внутреннюю и внешнюю составляющие*, обуславливающие индивидуальный (субъективный) стиль воспитательной деятельности и собственный педагогический опыт.

Внутренняя составляющая педагогической культуры сотрудников УИС отличается высоким уровнем устойчивости и теоретической

обоснованности собственной педагогической позиции, развитой способностью и вариативностью решений различных педагогических ситуаций. Как известно, внутреннюю культуру человека необходимо рассматривать, прежде всего, как стержень, как индивидуальную направленность, сквозь призму которой проявляется характер и стиль его поведения в различных злободневных ситуациях, его отношения к выбранной профессии. Следовательно, мы имеем дело не только с уровнем сформированности педагогических знаний, умений и навыков специалиста, но и с состоянием его личностных свойств и качеств, установок, ценностей, идеалов, потребностей, интересов и мотивов, характеризующих внутреннюю культуру человека, как составную часть его общей культуры. Анализ *внутренней составляющей педагогической культуры* сотрудника УИС позволил нам выделить ее основные **структурные компоненты**, характеризующие ее субъективный характер:

1) *Аксиологический компонент* указывает на характер индивидуальности специалиста, оригинальности, внутреннего своеобразия личности с учетом ее мировоззрения, ценностных ориентаций, культурно-творческих и индивидуально-психологических достоинств и несовершенств. В процессе образовательно-воспитательной деятельности сотрудники УИС овладевают идеями и концепциями, составляющими основу педагогической деятельности, и, в зависимости от уровня и мастерства, определяют целесообразность их применения в реальной обстановке, оценивают их как более существенные. Идеи, концепции, знания, умения и навыки, имеющие в настоящий момент большую значимость для процветания общества и, в частности, для педагогической системы, выступают в качестве педагогических ценностей.

Особое место занимает профессиональная этика сотрудников УИС, которая носит деонтологический характер. Это значит, что моральные требования, предъявляемые к сотрудникам УИС, носят строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями. Сотрудники

УИС должны обладать совокупностью моральных принципов, устойчивостью мировоззрения, этических ценностей; уважать права и интересы осужденных; соблюдать этику служебной деятельности и речи, педагогический такт, обладать патриотическими убеждениями, чувством служебного долга.

2) *Эмоционально-чувственный* компонент педагогической культуры отражает отношение личности к профессиональной деятельности и включает совокупность эмоций, чувств и переживаний сотрудника УИС. Они связаны с эмоционально-психологическими особенностями личности, ее мировоззрением, ценностными установками, нравственным потенциалом. Вместе с этим огромное влияние на эмоционально-чувственную сферу оказывают условия профессиональной деятельности сотрудников УИС, которые приводят к переутомлению, появлению различных нежелательных эмоциональных состояний, к снижению качества служебной деятельности. В процессе профессиональной деятельности сотрудники пенитенциарных учреждений очень часто попадают в такие ситуации, когда необходимо контролировать свое эмоциональное состояние. В случае, когда физические, умственные и психические нагрузки бывают слишком значительны, а сотрудник плохо регулирует свое состояние, усиливается психическое напряжение, которое уменьшает результативность деятельности и может привести к ее дезорганизации, к nepoзвoлитeльным ситуациям в работе. Регулярные повторы негативных ситуаций зачастую приводят к потере уверенности в себе, срывам, нервной депрессии и т.д. Так, например, проведенный анализ экспериментальных исследований некоторых ученых (Г.Н. Ертысбаева, Н.А. Минжанов [121], Е.М. Федорова [186] и др.) показал, что среди опрошенных сотрудников уголовно-исполнительной системы 34% жалуются на нарушение сна, около 75% респондентов замечают у себя наличие симптомов невротических состояний, которые более выражены проявляются к концу трудового дня: чрезмерное изнеможение (63%),

ослабление внимания (37%), раздражительность (46%), головная боль и головокружения (31%), слабость и сонливость (18%) и т.д.

Специфические особенности профессиональной деятельности, жесткий режим, напряженный ритм работы, постоянно возникающие в процессе воспитательно-исправительного взаимодействия с осужденными конфликтные ситуации, приводят к эмоциональному выгоранию сотрудников УИС. Исследуя факторы развития синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников пенитенциарной системы А.Н. Плотникова приходит к выводу о том, что постоянное негативное общение с осужденными обуславливает возникновение защитного механизма от психотравмирующей среды, что проявляется в сознательном отчуждении от спецконтингента, снижении уровня эмпатии, ожесточенности [136]. С другой стороны, для повышения эффективности воспитательного воздействия, выбора оптимальных методов и форм воспитания необходимо знать психологические особенности осужденных, уметь устанавливать психологический контакт, доверительные отношения с ними. В связи с этим важными профессиональными качествами сотрудников уголовно-исполнительной системы становятся способность контролировать свои эмоции в ситуациях негативного общения, умение преодолевать стресс, проявлять выдержку и такт, сила воли.

3) *Мотивационно-волевой компонент* включает положительное отношение к профессии, устойчивую мотивацию сотрудников УИС к осуществлению продуктивной воспитательной деятельности, самомотивацию профессиональной деятельности. Высоких достижений в профессиональной деятельности добиваются те сотрудники пенитенциарных учреждений, у которых хорошо развита волевая саморегуляция, кто умеет более рационально распоряжаться не только своим умственным и физическим потенциалом, но и проявлять в проблемных ситуациях служебной деятельности волевою активность. Главной целью волевой саморегуляции является формирование устойчивых психических состояний, способствующих наиболее успешной реализации сотрудником своих

внутренних возможностей, проявлению творческого потенциала, более обширной и результативной демонстрации своих профессионально важных качеств и способностей. Данный компонент проявляется в наличии волевых качеств; умении ставить цели и достигать их; преодолевать трудности, возникающие в профессиональной деятельности; принимать своевременные и твердые решения; умении мотивировать себя и окружающих людей; стремлении овладеть профессиональными знаниями и навыками.

4) *Личностно-творческий компонент.* Педагогическое творчество является необходимым структурным компонентом педагогической культуры и основано на закономерностях психологии, педагогики и культурологии. Педагогическое творчество сотрудника пенитенциарного учреждения, как важнейшая характеристика его профессиональной деятельности (Т.В. Бураков) [32], подразумевает разработку и внедрение своеобразных педагогических технологий воспитательного воздействия на личностно-мотивационную сферу осужденного. Такая деятельность должна быть направлена на минимизацию или полное исключение неписанных правил поведения, установленных «авторитетными» осужденными в пенитенциарных учреждениях, модернизацию программно-методических рекомендаций для работников уголовно-исполнительной системы.

В процессе исправительно-воспитательной деятельности следует выявлять в заключенных не только недостатки, но и их положительные общечеловеческие качества личности. Такая позиция отражена в части 1 статьи 9 уголовно-исполнительного кодекса России, в которой исправление осужденных представлено как процесс формирования у них правопослушного поведения, обходительного отношения к человеку, общественным явлениям, трудовой деятельности, нормам и правилам социального поведения, лучшим традициям человеческого общежития. Успешное разрешение сотрудниками уголовно-исправительной системы проблемных ситуаций, спровоцированных противоправной деятельностью

лидеров и «авторитетов» уголовной среды, невозможно без педагогического творчества сотрудников УИС.

Внешняя составляющая педагогической культуры сотрудника УИС определяется умениями и навыками эффективного применения стандартных правил обращения с осужденными, включая комплекс наиболее оптимального педагогического инструментария, наличие социально-адаптивных стратегий профессиональной деятельности сотрудников УИС, направленных на изменение сложившихся стереотипов сознания и поведения осужденных. Основными компонентами внешней педагогической культуры специалиста выступают:

1) *Нормативно-правовой компонент* педагогической культуры предполагает знание сотрудниками УИС принципов и норм права, уважительное к ним отношение [21; 120; 162]. Наличие данного компонента в структуре педагогической культуры сотрудника УИС позволяет повысить нормативно-правовую грамотность у осужденных, актуализировать у них потребность в осознанном усвоении основных норм и принципов права, сформировать уважение к законодательству, установку на строгое следование закону, что позволяет эффективно противодействовать деформациям правосознания осужденных [85; 112].

2) *Практико-технологический компонент* педагогической культуры сотрудников УИС охватывает методы, способы и приемы педагогической деятельности. Он выражается в степени владения инновационными педагогическими технологиями, средствами и приемами проявления педагогического мастерства, методами и методиками успешной организации педагогического взаимодействия и общения. Данный компонент педагогической культуры характеризуется степенью владения специалистом реальным педагогическим мастерством, искусством педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность, как отмечают многие ученые (А.Н. Жуковский, Н.И. Косарева и др.), по своей природе технологична, она

функционирует в системе сложных взаимодействий с другими общественными явлениями [66; 89]. Именно технологический характер помогает педагогической деятельности более полно раскрывать содержание педагогической культуры, проследить исторически трансформирующиеся методы, приемы и средства обучения и воспитания, объяснить направленность педагогической культуры в зависимости от формирующихся общественных явлений. Именно в таком случае педагогическая культура выполняет функции регулирования, сохранения и воспроизведения, развития педагогической реальности в рамках закона, так как профессиональная деятельность сотрудников УИС детально урегулирована законом.

3) *Коммуникативный компонент* педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы – включает совокупность знаний и умений, необходимых для установления эмоциональных, социально-перцептивных взаимоотношений, как с коллегами, так и осужденными. Особую роль в работе сотрудников органов внутренних дел играет служебное общение, которое выступает как условие непрерывного развития самосознания и рефлексии в этом процессе, как необходимое средство для достижения служебных целей, выполнения разнообразных профессиональных обязанностей.

Из анализа и обобщения различных подходов к проблеме развития коммуникативных способностей (Н.М. Борытко, И.А. Соловцова, М.П. Стурова, Н.А. Тюгаева, Г.Г. Ханцева, Е.А. Шишко, И.М. Юсупов) видно, что в понимании сотрудника заключенный встает на более высокую ступень: является не только субъектом взаимодействия, но и субъектом самовоспитания, самообразования, саморазвития. От сотрудника уголовно-исполнительной системы требуются не только фундаментальные знания, но и наличие профессионально значимых личностных качеств. Взаимопонимания в общении можно добиться, если у сотрудника есть такие умения, как: видеть и слышать преступника, то есть быть внимательным к поведению, словам, жестам, интонациям, замечать перемены во всем облике; понимать

подозреваемых, обвиняемых и осужденных; обладать способностью оценивать по поведению его мысли и чувства, предугадывать его намерения, быть проницательным; грамотно проявлять свои чувства, уметь быть понятым окружающим; наблюдать, выделять главное в их действиях, обнаруживать мотивы их поведения; видеть свои личные слабые и сильные стороны. Умение выслушивать осужденного позволяет сотруднику расположить его к себе, снять психологическое напряжение, которое, как правило, неизбежно в начальном периоде общения.

Рассматривая педагогическую культуру в контексте профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы (Б.Г. Бовин, В.А. Ильин) [25; 74], правомерно выделить в ее структуре функциональные компоненты, проявляющиеся в целенаправленном отборе и систематизации научных знаний и представлений о целостности педагогической деятельности. Исходя из целей и задач, стоящих перед сотрудниками УИС, нами были определены следующие **функциональные компоненты педагогической культуры** сотрудников УИС: аналитический; диагностический; проективный; исправительный; рефлексивный.

Аналитический компонент включает деятельность по изучению и анализу опыта воспитательной работы в пенитенциарных учреждениях, обеспечивает объективную постановку целей и задач воспитания осужденных, определение возможных путей их решения. По определению И.Н. Кузнецова аналитическая деятельность предполагает «процесс семантической обработки данных, в результате которого разрозненные данные превращаются в законченную информационную продукцию - аналитический документ» [91].

Диагностический компонент предполагает целенаправленное изучение личности осужденного, распознавание его личностных особенностей и качеств, мотивов деятельности, причин возникновения противоправного поведения. Познание личности осужденного как объекта воспитания, фиксация степени его исправления, особенностей

эмоциональной сферы, наличия чувства вины, сожаления, раскаяния, отношения осуждённых к совершенному преступлению, закону, назначенной мере наказания, к социуму, коллективу осуждённых, сотрудникам УИС является необходимой составляющей педагогической культуры сотрудников УИС. О важности изучения личности воспитанника писали классики педагогической науки: Я.А. Коменский, И.Г. Песталоцци, К.Д. Ушинский и др. Систематическое изучение личности осужденного является необходимым условием осуществления индивидуального и дифференцированного подходов в процессе воспитания. Вместе с этим, диагностика степени исправления играет стимулирующую роль, побуждая осужденных на дальнейшее исправление, заставляя критически взглянуть на свое преступное прошлое, на совершенное правонарушение, формируя навыки адекватной самооценки и самоконтроля.

Проективный компонент связан с деятельностью сотрудников УИС по планированию воспитательной работы, учитывающей потребности и интересы осужденных, личностные особенности, характер совершенного преступления, материально-технические возможности исправительного учреждения, собственный опыт и профессионально-деловые качества. Проектирование воспитательной деятельности предполагает определение текущих и стратегических задач воспитания; прогнозирование ее результатов; определение оптимальных методов, форм и технологий, соответствующих поставленным задачам воспитания; стратегий на случай отклонения реального процесса от запланированного; планирование индивидуальной работы с осужденными с целью преодоления отрицательных установок, имеющих недостатки и сдерживания негативных проявлений в поведении.

Исправительный компонент включает организацию деятельности сотрудников УИС, направленную на нейтрализацию антиобщественных взглядов, негативных установок осужденного, стимулирование правопослушного поведения, формирование культурно-нравственных ценностей человеческого общежития, уважительного отношения к закону.

Проведение комплексных мероприятий направленных на воспитание, перевоспитание, социальную адаптацию и ресоциализацию, осужденных, формирование у них социальной и гражданской ответственности, уважительного отношения к трудовой, общественно-полезной, учебной деятельности.

Рефлексивный компонент проявляется в способности сотрудника УИС занимать аналитическую позицию по отношению к собственной деятельности, ее результатам, методам и технологиям ее осуществления. Рефлексивная функция сопровождает практически все этапы педагогического процесса: при проектировании воспитательной деятельности, определении ее целей и задач, разработки конструктивных путей их достижения; при осуществлении практического воспитательного взаимодействия с осужденными; в процессе самоанализа и самооценки сотрудником УИС своей профессиональной деятельности.

Рассмотренные составляющие, виды, структурные и функциональные компоненты в совокупности составляют структурно-функциональную модель педагогической культуры сотрудников УИС (см. Рисунок 2).

В заключение отметим, что деятельность сотрудника пенитенциарного учреждения относится к списку творческих, созидательных, но в то же время психологически-травмирующих, стрессогенных. В связи с чем лишь высокий уровень педагогической культуры сотрудников УИС позволяет решить воспитательные задачи, стоящие перед исправительным учреждением.

Таким образом, педагогическая культура сотрудников УИС представляет собой сложную, многоуровневую, динамическую систему структурно-функциональных компонентов, отражающих культурно-нравственные, нормативно-правовые, индивидуально-творческие, социально-психологические особенности, сформировавшиеся в результате воспитательной деятельности в исправительном учреждении.



Рисунок 2. Структурно-функциональная модель педагогической культуры сотрудника уголовно-исполнительной системы

Системное, целостное представление о педагогической культуре сотрудников уголовно-исполнительной системы, выделение ее специфических особенностей и функций выступает теоретической предпосылкой для исследования тенденций и педагогических условий ее совершенствования, а в целом – для повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях.

Выводы по первой главе

Рассмотрены особенности воспитания и исправления осужденных в условиях пенитенциарного учреждения, связанные со сложностью и многоплановостью воспитательных задач, решаемых сотрудниками УИС. Трудность процесса воспитания обусловлена прошлым криминальным опытом жизни осужденных, а так же негативным влиянием социальной среды исправительного учреждения, состоящей в основном из таких же правонарушителей.

Обобщен педагогический инструментарий воспитания осужденных, включающий совокупность методов и форм воспитания. Методы воспитания: коррекции сознания (убеждение, беседа, дискуссия, инструктаж, пример, внушение); коррекции поведения (требование, упражнение, воспитывающая ситуация); стимулирования (поощрение, перспектива, доверие, изменение условия отбывания наказания на более мягкое; соревнование); торможения (принуждение, наказание, дисциплинарное взыскание, изменение условия отбывания наказания на более строгое, помещение в штрафной изолятор, одиночную камеру и т.д.). Формы воспитания: индивидуальные (беседа, разъяснение, аттестование, индивидуальные консультации), групповые (воспитательные мероприятия различной направленности, конференции, лекции, тренинги) и массовые (трудовое или спортивное соревнование, просветительская работа).

Раскрыты этапы исправления осужденных, включающие: этап адаптации к изменившимся условиям жизни, на котором происходит привыкание осужденных к новым, жестко регламентированным условиям жизни; этап интеграции, на котором осуществляется вхождение осужденных в новую социальную среду, принятие ее ценностей и норм, усвоение прав и обязанностей; этап самореализации в профессиональной и учебной деятельности, обеспечивающий удовлетворение потребности личности в признании и уважении со стороны социума, и способствующий развитию мотивации личности к изменению своей жизни, самосовершенствованию; этап самопроектирования предполагает конструирование осужденными своего желаемого будущего, проекта своего развития.

Раскрыты специфические психолого-педагогические особенности организации воспитательной деятельности в исправительном учреждении, включающие: правовую регламентацию деятельности сотрудников; наличие у них властных полномочий; наличие широкого тактического пространства. Обобщены личностные свойства и способности сотрудников, обеспечивающие повышение качества воспитательного процесса: коммуникативная компетентность, педагогическое творчество, высокий уровень развития духовно-нравственных качеств, педагогическая техника и культура речи.

Установлено, что основным фактором повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении является педагогическая культура сотрудника УИС.

Конкретизировано содержание педагогической культуры сотрудника УИС, как целостного системного образования, выраженного в нравственно-ценностном отношении к воспитательно-исправительной деятельности и определяющего его отношение к целям и задачам профилактической воспитательной деятельности; качество организации взаимоотношений между сотрудниками и осужденными; наличие потребности в педагогической деятельности; стремление качественно решать

конструктивно-прогностические, аналитико-рефлексивные, организационно-управленческие, оценочно-регулятивные, информационно-коммуникационные и коррекционно-развивающие педагогические задачи в воспитательной деятельности.

Определены слагаемые педагогической культуры в целом: педагогическая эрудиция, такт, интеллигентность, морально-этические качества, педагогические способности и мастерство, совокупность профессионально-педагогических свойств личности, коммуникативные способности, готовность к установлению и развитию педагогически целесообразных взаимоотношений на основе завоевания авторитета и доверия, объективная требовательность, потребность в саморазвитии, саморегуляции и самосовершенствовании.

Дано определение педагогической культуре сотрудников УИС, как сложной, многоуровневой, динамической системе структурно-функциональных компонентов, отражающих культурно-нравственные, нормативно-правовые, индивидуально-творческие, социально-психологические особенности, сформировавшиеся в результате воспитательной деятельности и обеспечивающие качественную реализацию выполняемых воспитательных задач и функций, что в целом гарантирует повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Разработана структурно-функциональная модель педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, которая включает: составляющие педагогической культуры (правовая культура, культура мышления, духовно-нравственная культура, коммуникативная культура, культура самоорганизации, эмоциональная культура, педагогическое творчество); виды и структурные компоненты: внешняя культура (нормативно-правовой, практико-технологический, коммуникативный компонент); внутренняя культура (аксиологический, эмоционально-чувственный, мотивационно-волевой, личностно-творческий

компонент); функциональные компоненты (аналитический, диагностический, проективный, исправительный, рефлексивный), которые в совокупности обеспечивают исправление и ресоциализацию осужденных.

Выявлена совокупность групп организационно-педагогических условий, обеспечивающих повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, включающая:

1. Качество воспитательной деятельности сотрудников исправительного учреждения (совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС; стимулирование каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом; повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников; духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников; развитие коммуникативной культуры).

2. Опора сотрудников исправительного учреждения при организации воспитательной деятельности на комплекс *общепедагогических* (принцип гуманизма, принцип доверия и уважения; принцип целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС; принцип воспитания в коллективе и через коллектив; принцип дифференцированного подхода к различным категориям осужденных) и *специфических* (принцип законности; принцип обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления; принцип воспитания режимом; принцип включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность; принцип связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения) *принципов*.

3. Реализация комплекса педагогических мер, обеспечивающих достижение необходимых воспитательных эффектов, посредством: а) создания действенной эмоционально-коммуникативной воспитательной среды на основе реализации системного подхода в организации процесса перевоспитания осужденных; совмещения группового и индивидуального подходов; опоры в процессе воспитательной деятельности на

индивидуальные положительные качества осужденного; интеграции дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним; б) включения осужденных в такие виды деятельности, как трудовая, общественная, учебная, художественно-эстетическая деятельность, участие в воспитательных мероприятиях.

В ходе исследования было установлено, что от уровня педагогической культуры сотрудников УИС зависит качество воспитательного процесса, а именно:

– эффективность организации основных направлений воспитательно-исправительной деятельности, среди которых особое значение играет нравственное, правовое, трудовое и физическое воспитание осужденных.

– результативность реализации организационно-педагогических условий повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении;

– действенность реализации общепедагогических и специфических принципов организации воспитательного процесса;

– успешность реализации этапов исправления осужденных: адаптации, интеграции, самореализации, самопроектирования;

– уровень социально-психологического климата в коллективе осужденных и сотрудников УИС.

ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ИСПРАВИТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

2.1. Модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, критерии ее эффективности

Рассмотренные в первой главе условия, этапы, направления воспитательной деятельности, ресурсность педагогической культуры сотрудников для повышения ее эффективности стали основой при проектировании модели организации воспитательного процесса в пенитенциарном учреждении. Модель ориентирована на исправление осужденных и представляет собой сложную систему взаимосвязанных блоков: целевого, теоретико-методологического, организационно-процессуального, инструментально-технологического, оценочно-результативного.

Целевой блок включает цели и задачи воспитательной работы в исправительном учреждении и определяет основные направления деятельности сотрудников по повышению качества воспитательного процесса. Цель – повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Основные задачи:

- повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС;
- организация благоприятного социально-психологического климата в исправительном учреждении;
- создание условий для успешной общественной, трудовой, учебной деятельности, направленных на самоутверждение, самореализацию осужденных;

- организация воспитательной работы с осужденными, направленная на формирование правовых, нравственных ценностей осужденных;

- организация индивидуальной психолого-педагогической помощи осужденным, обеспечивающая решение личностных психологических проблем.

Теоретико-методологический блок включает *подходы* (системный, индивидуальный, дифференцированный) и *педагогические условия* (1) качество воспитательной деятельности сотрудников исправительного учреждения (совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС; стимулирование каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом; повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников; духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников; развитие коммуникативной культуры); 2) опора сотрудников на комплекс общепедагогических и специфических принципов организации воспитательной деятельности (*общепедагогические* (принцип гуманизма, принцип доверия и уважения; принцип целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС; принцип соответствия воспитательно-исправительных форм, средств, приемов и методов, характера воспитательных мероприятий индивидуальным особенностям каждого отдельного осужденного; принцип воспитания в коллективе и через коллектив; принцип требовательности к осужденным с сохранением гуманного и объективного отношения к нему; принцип дифференцированного подхода к различным категориям осужденных) и *специфические* (принцип законности; принцип обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления; принцип воспитания режимом; принцип включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность; принцип связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения)); 3) реализация комплекса педагогических мер, обеспечивающих достижение необходимых

воспитательных эффектов, посредством: создания действенной эмоционально-коммуникативной воспитательной среды (совмещение группового и индивидуального подходов; опора в процессе воспитательной деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы на индивидуальные положительные качества осужденного; интеграция дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним); включения осужденных в такие виды деятельности, как трудовая, общественная, учебная, художественно-эстетическая деятельность, участие в воспитательных мероприятиях. Условия повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, подробно рассмотренные в §1.2.

Организационно-процессуальный блок включает деятельность сотрудников УИС по реализации основных этапов повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении и направления воспитательной деятельности (I. Повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС. II. Создание условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения. III. Создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду, включающих формирование благоприятного социально-психологического климата. IV. Создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности. V. Индивидуальная работа с осужденными, направленная на решение социальных и психолого-педагогических проблем и обеспечивающая самопроектирование осужденными своего желаемого будущего, проекта своего развития) по реализации этапов исправления осужденных (адаптация, интеграция, самореализация, самопроектирование) (рассмотренных в §1.1.).

Рассмотрим основные *этапы повышения качества воспитательного процесса* в исправительном учреждении:

1 этап – подготовительный, направлен на подготовку сотрудников к реализации качественного воспитательного процесса. Основной целью данного этапа является повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС. Задачи: повышение уровня рефлексивных способностей сотрудников; содействие формированию и реализации творческого потенциала сотрудников; развитие коммуникативных навыков, развитие логического мышления; формирование у сотрудников навыков уверенного поведения, готовности к педагогическим действиям в новых социокультурных условиях; обучение способам оптимального взаимодействия с окружающими и умениям противостоять стрессу.

Решение данных задач осуществляется в нескольких направлениях: проведение лекционных и семинарских занятий, организация психолого-педагогических тренингов, проведение практических занятий, решение учебных задач, проведении инструктажа, деловые игры, беседы и консультации т.д.

На данном этапе реализуется ведущее условие для повышения качества воспитательного процесса в исправительных учреждениях – совершенствуется педагогическая культура сотрудников.

2 этап –исправительно-воспитательный. Целью данного этапа является деятельность сотрудников по реализации выделенных направлений воспитательной работы. Задачи: создание условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения; формирование благоприятного социально-психологического климата для успешной интеграции осужденных в новую социальную среду; создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности; индивидуальная работа с осужденными, направленная на решение социальных и психолого-педагогических проблем и обеспечивающая самопроектирование осужденными своего желаемого будущего, проекта своего развития). Высокий уровень педагогической культуры, сформированный на

предыдущем этапе позволяет эффективно реализовывать условия для организации успешного исправления осужденных; подходы, общепедагогические и специфические принципы исправления осужденных, средства (трудовая, учебная, общественная, спортивная, художественно-эстетическая деятельность). Организация воспитательной деятельности осуществляется с помощью методов: *методы коррекции сознания*: убеждение; беседа; дискуссия; инструктаж; пример; взрыва; внушение; *методы коррекция поведения*: требование; упражнение; воспитывающая ситуация; *методы стимулирования*: поощрение; соревнование; *методы торможения*: принуждение; наказание. Организационных форм: индивидуальные (беседа, разъяснение, аттестование, индивидуальные консультации), групповые (воспитательные мероприятия различной направленности, конференции, лекции, тренинги) и массовые (трудовое или спортивное соревнование, просветительская работа).

3 этап – рефлексивно-коррекционный. На данном этапе осуществляется диагностика качества воспитательного процесса через оценку критериев его эффективности.

Инструментально-технологический блок включает педагогический инструментарий, обеспечивающий практическую реализацию основных направлений и этапов повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении. К ним относятся:

– Методы: *методы коррекции сознания*: убеждение; беседа; дискуссия; инструктаж; пример; взрыва; внушение; *методы коррекция поведения*: требование; упражнение; воспитывающая ситуация; *методы стимулирования*: поощрение; соревнование; *методы торможения*: принуждение; наказание.

– Формы: индивидуальные (беседа, разъяснение, аттестование, индивидуальные консультации), групповые (воспитательные мероприятия различной направленности, конференции, лекции, тренинги) и массовые (трудовое или спортивное соревнование, просветительская работа).

– Средства: общественно-полезный труд, обязательное общее образование, среднее профессиональное образование, общественная работа, режим, культурно-досуговая деятельность.

Оценочно-результативный блок включает критерии повышения качества воспитательного процесса (уровень педагогической культуры сотрудников УИС; качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников, степень исправления осужденных) и показатели их оценки. Организационно-педагогическая модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении представлена на рисунке 3.

Раскроем оценочно-диагностический блок модели, т.к. остальные подробно рассмотрены в главе 1.

Оценка качества воспитательного процесса в исправительном учреждении охватывает определение следующих критериев и групп обобщающих показателей:

I. Степень исправления осужденных;

II. Качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения.

III. Уровень педагогической культуры сотрудников.

I. Степень исправления осужденных наглядно свидетельствует о качестве воспитательного процесса в исправительных учреждениях. Проблема оценки степени исправления осужденных была рассмотрена в исследованиях Ю. М. Антонян, А.В. Бриллиантова, Н.И. Вишневской, А.Л. Ременсона, Т. Ф. Минязевой, В.Н. Орлова, А.А. Синичкина, А.Ф. Сизого, А.И. Чучаева и др.

Так, например, ориентируясь на отношение осужденных к основным средствам исправления, В.Н. Орлов приводит классификацию следующих показателей исправления: «1) отношение осужденного к совершенному

Организационно-педагогическая модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении

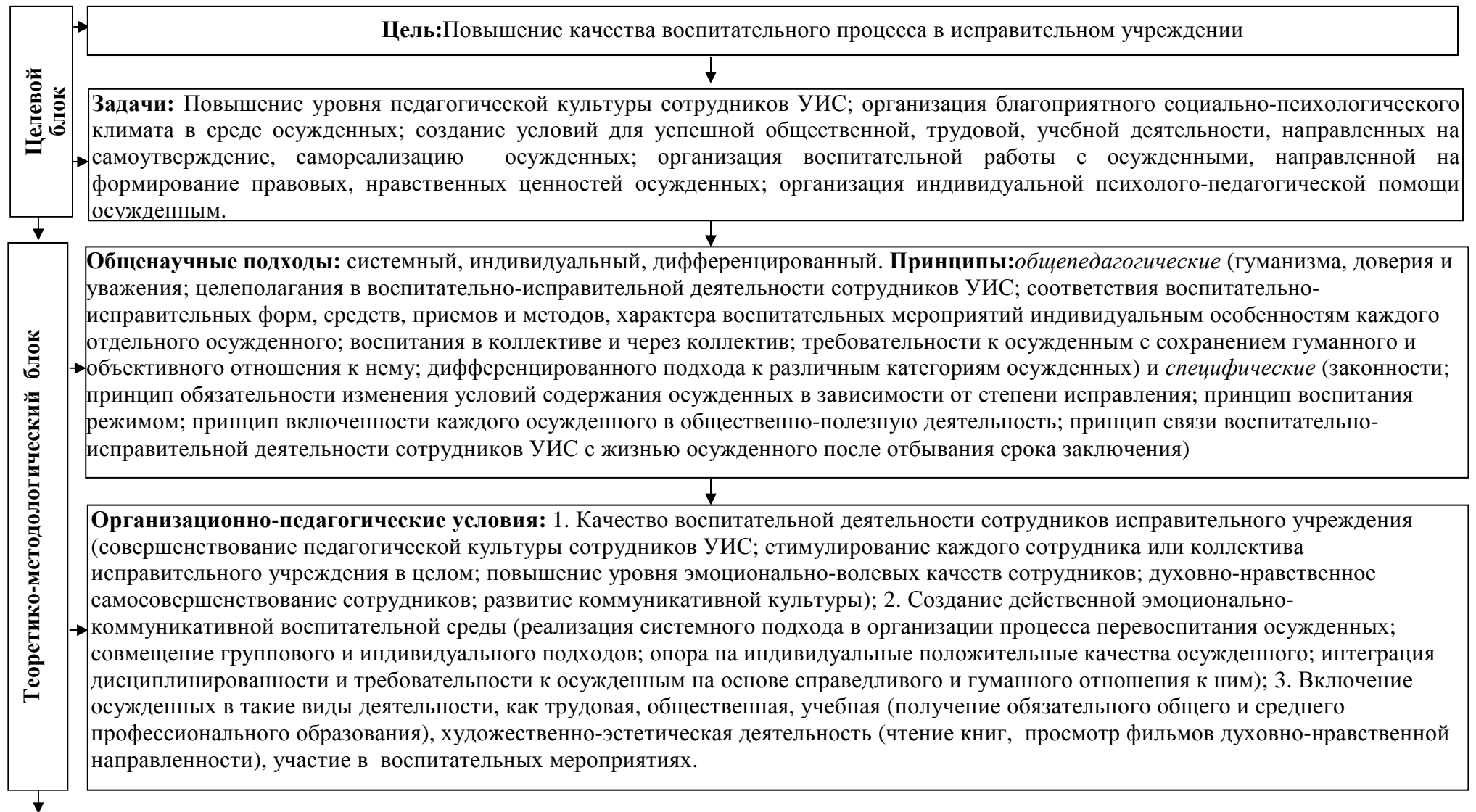




Рисунок 3. Организационно-педагогическая модель повышения качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении в процессе совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС

преступлению и к назначенному наказанию: осуждение своего преступного прошлого; стремление к возмещению причиненного ущерба; признание справедливым назначенного судом наказания; 2) отношение осужденного к порядку и условиям отбывания уголовного наказания: неукоснительное соблюдение осужденным порядка и условий отбывания наказаний, в том числе Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений; 3) отношение к исправительному воздействию: добросовестное отношение к труду, учебе, а также активное участие в иных образовательных и воспитательных мероприятиях; участие в работе общественных объединений; 4) социальная характеристика осужденного: поддержание и установление осужденным социально полезных связей, а также заинтересованность осужденного в трудовом и бытовом устройстве после освобождения от отбывания наказания» [130].

Следуя данному подходу, а так же положениям Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации [210], в которых указываются аналогичные критерии исправления осужденных, нами были взяты за основу оценки степени исправления осужденных такие критерии, как: поведение, отношение к труду, обучению, общественной работе, совершенному преступлению; участие в проводимых воспитательных мероприятиях.

Оценка **поведения осужденных** осуществляется на основе внешних проявлений его личности и выражалась в отношении к требованиям режима, нормам морали, другим людям, труду, учебе и т.д. Важно учитывать так же отношение осужденного к жаргону, нецензурным выражениям, алкоголю, наркотикам, азартным играм. Среди осужденных бывают и лица, которые не признают никакие нормы и правила поведения в зонах отбывания наказания. Они, как правило, часто сомневаются в пользе и необходимости воспитательно-исправительных мероприятий, проводимых сотрудниками УИС, периодически проявляют разного рода недовольства, не доверяют не только сотрудникам, но и заключенным. Такое их протестное расположение

к уголовно-исполнительной системе часто принимает преступную направленность. В юридической психологии такой тип личности ученые называют «опозиционно-анархической».

В связи с тем, что поведение осужденного реализуется в различных сферах его жизнедеятельности, необходимо привлечение к процессу оценки данного критерия всех сотрудников УИС, которые в силу своих должностных обязанностей задействованы в воспитательном процессе. При этом наблюдение за осужденным должно осуществляться систематически и непрерывно, что позволит получить достоверную информацию о степени исправления осужденного.

С другой стороны, важным источником информации об осужденном является его ближайшее окружение, межличностные связи и отношения, сформировавшиеся в исправительном учреждении, та микросреда, которая влияет на его ценностные установки, определяет мотивы, интересы, потребности. Именно в ситуациях общения и взаимодействия с окружающей социальной средой проявляются подлинные качества осужденных. Так, например, демонстрирующий себя внешне положительно осужденный в конфликтной ситуации может показать свою жестокость, агрессивность, злобность, низкий самоконтроль, готовность наносить физический ущерб другим людям [194].

В целом, по мнению А.А. Синичкина, оценка поведения осужденного складывается на основе информации о том, «как и в какой степени осужденный выполняет требования режима, правила внутреннего распорядка, правила личной гигиены; каков характер допущенных нарушений; как относится к отрицательным проступкам других осужденных; предотвращает ли преступления, нарушения дисциплины или относится к ним равнодушно, безучастно; с кем поддерживает связи, с кем дружит, какое влияние оказывает на других осужденных; как относится к азартным играм, жаргону и владеет ли им, не проявляет ли склонности к употреблению наркотических веществ (алкоголя)» [153].

Отношение к труду является одним из существенных критериев оценки исправления осужденных [151]. По мнению Т.Ф. Минязовой «желание осужденного работать, проявлять инициативу в организации производственной деятельности, стремление овладеть соответствующей профессией, повысить производительности труда» является «самым наглядным критерием желания осужденного встать на путь исправления» [122].

Основным показателем критерия отношения осужденных к труду является выполнение или перевыполнение установленных для всех норм выработки, которое красноречиво свидетельствует о добросовестности выполнения осужденным своего плана работ. В этом контексте добросовестность становится показателем оценки критерия отношения осужденных к труду. О добросовестности отношения осужденного к труду свидетельствует: качество произведенной продукции, стремление к усовершенствованию производства, стремление к повышению своей квалификации, соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту, соблюдение дисциплины, бережное отношение к оборудованию, привычка трудиться.

Участие в проводимых воспитательных мероприятиях. О степени исправления, по нашему мнению, может свидетельствовать характер участия осужденных в мероприятиях воспитательной направленности. О высокой степени исправления может свидетельствовать добровольность, осознанность, творческая активность, инициативность осужденных при участии в воспитательных мероприятиях необязательного характера [151].

Отношение к обучению. Об отношении осужденных к обучению свидетельствует наличие мотивации познавательной деятельности, учебная успеваемость, дисциплинированность, регулярность посещения занятий, самостоятельность, стремление к самообразованию.

Отношение к совершенному преступлению заключается в субъективной оценке, осуществляемой осужденным в процессе рефлексии и

интроспекции. Субъективной стороной противоправного поступка является вина. Вина представляет собой, с одной стороны, внутреннее «психическое отношение лица к совершаемому им противоправному общественно-вредному деянию и его последствиям» [199, 25], с другой – отражает социально-правовую оценку отношения осужденного к ценностям и нормам, защищаемым законом [37]. Наличие чувства вины оказывает важное влияние на дальнейшее поведение осужденных, формируя стремление к позитивному самоизменению.

Вместе с этим, показателем исправления является наличие чувства раскаяния за совершенное противоправное деяние. Раскаяние сопровождается субъективными переживаниями, которые становятся значимым фактором переоценки осужденным своего поведения, в результате чего происходит трансформация асоциальных взглядов и установок в социально положительные или нейтральные [67].

Таким образом, активное деятельное участие осужденного важно в любом виде воспитательной деятельности, а добровольный характер и положительное отношение осужденных к перечисленным видам деятельности считается показателем их изменения в лучшую сторону.

Для определения эффективности педагогических воздействий, а так же для проектирования успешной воспитательной деятельности, необходимо было определить критерии, показатели и степени исправления осужденных. В связи с этим нами была выделена совокупность когнитивного, эмоционального, мотивационно-волевого, деятельностного и рефлексивного критериев исследуемого феномена (см. Таблицу 1).

Таблица 1 – Критерии и показатели степени исправления осужденных

Критерий	Показатель
Когнитивный	Правовая грамотность, знание законов, этических категорий, понимание их смысла; знание норм межличностного общения и взаимодействия; познавательная самостоятельность; умение находить законные способы решения проблем; уровень логичности в рассуждениях, умение анализировать, находить

	причины, устанавливать причинно-следственные связи и зависимости, делать выводы;
Эмоционально-ценностный	ценностные установки, отношение к требованиям режима, нормам морали, другим людям, труду, учебе и т.д.; отношение осужденного к жаргону, нецензурным выражениям, алкоголю, наркотикам, азартным играм; отношение к совершенному преступлению, к отрицательным проступкам других осужденных; наличие чувства вины, раскаяния;
Мотивационно-волевой	Стремление исправить сложившуюся неблагоприятную ситуацию, изменить негативное поведение; Уровень проявлений волевых качеств: настойчивости, инициативности, решительности, нравственной активности; умение преодолевать индивидуалистические устремления, Наличие мотивов социального долга и личной ответственности; Уровень мотивации к труду, наличие стремления стать высоко квалифицированным специалистом; Уровень мотивации к познавательной деятельности, готовность к самообразованию;
Деятельностный	Внешние проявления личности осужденного, его жесты, мимика, поступки; Характер участия в воспитательных мероприятиях (добровольность, осознанность, творческая активность, инициативность); характер участия в трудовой деятельности (добросовестность выполнения работ, выполнение или невыполнение норм выработки, качество произведенной продукции); уровень проявления жестокости, агрессивности, злобности; уровень самоконтроля; степень выполнения требований режима, правил внутреннего распорядка, правил личной гигиены; характер допущенных нарушений; употребление в речи нецензурных выражений, алкоголя, наркотиков; участие в азартных играх
Рефлексивный	Способность к самоанализу своего поведения; умение анализировать свои проступки, осознавать причины их совершения; понимать и предвидеть последствия своих действий; уровень самооценки своих возможностей, способностей, личностного потенциала, ценностных предпочтений.

Анализ научной литературы, а так же опыта практической воспитательной деятельности позволили нам выделить три степени исправления осужденных (см. Таблицу 2.).

Таблица 2 – Характеристика степеней исправления осужденных

Критерий	Степени исправления осужденных		
	Низкая	Средняя	Высокая
Когнитивный	Низкий уровень правовой грамотности, незнание законов, слабое представление о нормах межличностного общения, об этических категориях, непонимание целесообразности следования им; Низкий уровень познавательной самостоятельности; отсутствие логики в рассуждениях, неумение анализировать, находить причины, устанавливать причинно-следственные связи и зависимости.	Средний уровень правовой грамотности, частичное знание законов, норм межличностного общения, этических категорий, понимание их смысла; умеренный уровень познавательной самостоятельности; умеренный уровень логичности в рассуждениях, умения анализировать, находить причины, устанавливать причинно-следственные связи, делать выводы;	Высокий уровень правовой грамотности, знание законов, норм межличностного общения, этических категорий, понимание их смысла; высокий уровень познавательной самостоятельности; высокий уровень логичности в рассуждениях, навыков анализа информации, поиска причинно-следственных связей и зависимостей, оперировать выводами;
Эмоционально-ценностный	Негативное отношение к социальным ценностям, к требованиям режима, нормам морали, другим людям; недобросовестное отношение к труду, учебе и т.д.; частые проявления жестокости, агрессии по отношению к окружающим; отсутствие чувства вины или раскаяния от совершенного преступления; влечение к	Безразличное отношение к социальным ценностям, к требованиям режима, нормам морали, другим людям, труду, учебе и т.д.; редкие случаи проявления жестокости, агрессии по отношению к окружающим; наличие чувства вины или раскаяния от совершенного преступления; отсутствие влечения к	Интерес к социальным ценностям, к требованиям режима, нормам морали, другим людям; добросовестное отношение к труду, учебе и т.д.; отсутствие проявлений жестокости, агрессии по отношению к окружающим; высокий уровень чувства вины или раскаяния от совершенного преступления; неприятие

Продолжение таблицы 2

	аддиктивным формам поведения; безразличное или поощряющее отношение к отрицательным проступкам других осужденных или своим собственным;	аддиктивным формам поведения; отстраненность от отрицательных проступков других осужденных, не критичность к своим собственным проступкам;	аддиктивных форм поведения; осуждающее отношение к отрицательным проступкам других осужденных или своим собственным;
Мотивационно-волевой	Отсутствие желания исправить сложившуюся неблагоприятную ситуацию, изменить негативное поведение; волевые качества либо слабо выражены, либо направлены на достижение преступной цели в ущерб интересам общества; отсутствие мотивов социального долга и личностной ответственности; отсутствие мотивации к обучению, к труду, стремления стать высоко квалифицированным специалистом; низкий уровень самоконтроля;	Периодические порывы изменить свое негативное поведение и сложившуюся ситуацию; волевые качества слабо развиты, в результате чего положительные цели исправления либо не достигаются, либо достигаются частично; низкий уровень мотивов социального долга и личностной ответственности; низкий уровень мотивации к учебе, труду, наличие стремления стать квалифицированным специалистом; средний уровень самоконтроля;	Стремление исправить сложившуюся неблагоприятную ситуацию, изменить негативное поведение; высокий уровень проявлений волевых качеств, позволяющий преодолеть трудности на пути исправления; Высокий уровень мотивов социального долга и личностной ответственности; высокий уровень мотивации к обучению, к труду, ярко выраженное стремление стать высоко квалифицированным специалистом; высокий уровень самоконтроля;
Деятельностный	Принудительный характер участия в воспитательных мероприятиях; недобросовестность при	Осознанный и добровольный характер участия в воспитательных мероприятиях; Добровольный характер участия	Проявление творческой активности и инициативности при участии в воспитательных мероприятиях; добросовестность

Продолжение таблицы 2

	<p>выполнении работ, невыполнение или частичное выполнение норм выработки, низкое качество произведенной продукции; случаи порчи оборудования; нарушение законов и прав других людей; частое несоблюдение требований режима, нарушение правил внутреннего распорядка</p>	<p>в трудовой деятельности, выполнение норм выработки, среднее качество произведенной продукции; индифферентное отношение к сохранению рабочего оборудования; ситуативное соблюдение требований режима, правил внутреннего распорядка</p>	<p>и тщательность выполнения работ, выполнение и перевыполнение норм выработки, высокое качество произведенной продукции; бережное отношение к оборудованию; отсутствие случаев невыполнения требований режима, правил внутреннего распорядка</p>
Рефлексивный	<p>Низкий уровень способности к самоанализу своего поведения; отсутствие умения анализировать негативные последствия своих проступков, осознавать причины их совершения; неадекватная самооценка своих возможностей, способностей, личностного потенциала, ценностных предпочтений.</p>	<p>Средний уровень способности к самоанализу своего поведения; низкий уровень умения анализировать негативные последствия своих проступков, осознавать причины их совершения; ситуативно меняющаяся самооценка своих возможностей, способностей, личностного потенциала.</p>	<p>Высокий уровень способности к самоанализу своего поведения; высокий уровень умения анализировать свои проступки, осознавать причины их совершения и негативные последствия; адекватная самооценка своих возможностей, способностей, личностного потенциала, ценностных предпочтений.</p>

Критерии, показатели и степени исправления осужденных задают ориентиры организации воспитательной деятельности сотрудников УИС, а так же вектор совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС. Это связано с тем, что позитивное развитие критериев и показателей степени исправления осужденных во многом обусловлено уровнем педагогической культуры сотрудников УИС, все структурные компоненты которой взаимосвязаны и обеспечивают качественную воспитательную систему.

II. Качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения оценивается по таким критериям, как: наличие планов воспитательной, психолого-педагогической работы с осужденными и осуществление контроля за их выполнением; уровень дисциплины, соблюдения требований режима осужденными; применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; организация психологической помощи осужденным; организация трудовой деятельности и наличие контроля за ее выполнением; организация получения осужденными обязательного общего образования; помощь осужденным в приобретении среднего профессионального образования; качество социально-психологического климата в исправительном учреждении; привлечение представителей религиозных конфессий и общественных объединений к участию в воспитательной работе с осужденными [135].

Уровни, критерии и показатели качества воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения представлены в таблице 3.

Рассмотренные критерии, показатели и уровни качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении обусловлены уровнем педагогической культуры сотрудников УИС. Так, например, креативный уровень педагогической культуры сотрудников УИС, характеризующийся высоким уровнем коммуникативных навыков;

Таблица 3 – Критерии, показатели и уровни качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении

№ п/п	Критерий	Уровень		
		Низкий (нулевой)	Средний	Высокий
1.	Организация и планирование воспитательной работы	Воспитательная работа производится несистемно, эпизодически, качество ее организации низкое. Отсутствуют планы воспитательной работы и/или контроль за их выполнением	Воспитательная работа осуществляется регулярно, однако ее характер и методика проведения не соответствует индивидуальным особенностям осужденных, их проблемам. Запланированные мероприятия не всегда проводятся	Воспитательная работа планируется с учетом реально складывающейся обстановки. Запланированные мероприятия выполняются.
2.	Применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; организация психологической помощи осужденным	Выбор методов, формы, технологий воспитательной работы осуществляется по стандартному алгоритму, без учета индивидуальных особенностей осужденных; психологическая помощь осужденным оказывается не всем осужденным и/или регулярно.	При выборе методов, форм, технологий воспитательной работы отсутствует творческий подход; психологическая помощь осужденным оказывается не всем осужденным и/или регулярно;	Применяется творческий подход к выбору методов, форм, технологий воспитательной работы с осужденными с учетом индивидуальных особенностей, степени исправления, тяжести совершенного преступления; оказывается регулярная индивидуальная и групповая психологическая помощь осужденным.
3.	Организация трудовой деятельности осужденных	Трудовая деятельность несистематична; Трудятся не все осужденные из числа тех, которые могут/должны трудиться	Не все осужденные, подлежащие обязательному общему образованию, его получают	Все осужденные, подлежащие обязательному общему образованию, обучаются

Продолжение таблицы 3

4.	Организация получения осужденным и обязательного общего образования	Обучается незначительной количество осужденных, подлежащих обязательному общему образованию	Не все осужденные, подлежащие обязательному общему образованию, его получают	Все осужденные, подлежащие обязательному общему образованию, обучаются
5.	Помощь осужденным в приобретении и среднего профессионального образования	Отсутствуют осужденные, получающие среднее профессиональное образование или их количество незначительно / сокращается.	Не все осужденные, подлежащие среднему профессиональному образованию, его получают.	Организовано обучение всех осужденных, подлежащих среднему профессиональному образованию в образовательных.
6.	Качество социально-психологического климата в исправительном учреждении	Низкий уровень сплоченности коллектива сотрудников УИС, отсутствие дружеских отношений между ними; частые конфликты между субъектами воспитательного процесса; наличие случаев деструктивных явлений среди личного состава; низкая удовлетворенность условиями работы, низкая мотивация к профессиональной деятельности, преимущественно внешне обусловленная.	Слабосплоченный коллектив, состоящий из ряда недоброжелательно относящихся друг к другу групп сотрудников УИС; средний уровень удовлетворенности условиями работы; наличие случаев конфликтов между субъектами воспитательного процесса; редкие случаи деструктивных явлений среди личного состава; высокий уровень внешней мотивации к профессиональной деятельности; удовлетворительный уровень физического и эмоционального самочувствия;	Высокий уровень сплоченности коллектива сотрудников УИС, преобладают дружеские отношения; отсутствие деструктивных явлений среди личного состава; отсутствие конфликтов между субъектами воспитательного процесса; высокий уровень удовлетворенности условиями работы; высокий уровень внутренней мотивации к профессиональной деятельности; благоприятные взаимоотношения между осужденными; хорошее физическое и эмоциональное самочувствия;

Продолжение таблицы 3

7.	Организация участия религиозных конфессий и общественных объединений и в воспитательной работе с осужденным и	Взаимодействие с представителями общественных объединений и религиозных конфессий по вопросу участия в воспитательной работе с осужденными осуществляется эпизодически или не осуществляется	Взаимодействие с представителями общественных объединений и религиозных конфессий по вопросу участия в воспитательной работе с осужденными осуществляется нерегулярно	Организовано регулярное взаимодействие с представителями общественных объединений и религиозных конфессий по вопросу участия в социальной и воспитательной работе с осужденными
8.	Уровень дисциплины	Рост числа злостных нарушений установленного порядка отбывания наказания	Отсутствие динамики уровня злостных нарушений установленного порядка отбывания наказания	Снижение числа злостных нарушений установленного порядка отбывания наказания

устойчивостью нравственных убеждений и ценностей, способностью к поиску новых решений в воспитательных задачах, к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач, сформированностью на высоком уровне проектировочных, организационных, операционно-технологических, рефлексивных умений; владением навыками организации процесса воспитания осужденных на основе индивидуального и дифференцированного подходов обеспечивает высокое качество организации и планирования воспитательной работы, качественное применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; оказывает индивидуальную помощь осужденным в решении их проблем; способствует установлению благоприятного социально-психологического климата в исправительном учреждении; повышает уровень дисциплины среди осужденных.

С другой стороны, рассмотренные критерии, показатели и уровни качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении являются ориентирами в процессе совершенствования педагогической культуры сотрудников УИС. Целостный характер связей и отношений между

критериями и показателями качества воспитательного процесса в пенитенциарных учреждениях и компонентами педагогической культуры сотрудников УИС, обосновывает необходимость в постоянном обогащении и совершенствовании педагогической культуры, постепенном переводе ее от адаптивного уровня к креативному.

III. Таким образом, в условиях исправительного учреждения педагогическая культура сотрудников УИС, которая представляет стройную систему педагогического мастерства и убеждений, педагогической морали, личностно-педагогических свойств, демократического стиля воспитания, ценностного отношения сотрудников пенитенциарных учреждений к своим обязанностям, является главным фактором повышения качества воспитательного процесса. Для оценки уровня педагогической культуры нами были выделены познавательный, эмоционально-волевой, деятельностно-творческий, рефлексивный критерии педагогической культуры сотрудников УИС (см. Таблицу 4.).

Таблица 4 – Критерии и показатели педагогической культуры сотрудников УИС

Критерий	Показатели
Познавательный	Самостоятельность, широта, критичность мышления; способности к нормативно-правовому и психолого-педагогическому анализу и синтезу, сравнению, обобщению, моделированию, прогнозированию; знание нормативных правовых актов; знание психолого-педагогических особенностей воспитания осужденных; потребность в овладении новыми знаниями в области профессиональной деятельности.
Эмоционально-чувственный	Способность управлять своими эмоциями; уровень стрессоустойчивости; ценностные ориентации; нравственные убеждения и ценности, ценности педагогической деятельности.
Мотивационно-волевой	Уровень волевых качеств: настойчивости, инициативности, решительности, нравственной активности; уровень мотивационной готовности к овладению современными технологиями воспитательно-исправительной деятельности; потребность в

	профессионально-педагогическом саморазвитии и самосовершенствовании; мотивы социального долга и личностно-ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных.
Деятельностно-творческий	Владение методами, формами, технологиями обучения и воспитания осужденных; способность к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач; сформированность проектировочных, организационных, операционно-технологических умений в практике воспитания осужденных.
Рефлексивный	способности к объективной оценке и адекватной самооценке; умение проводить рефлексивный анализ своей деятельности.

Для оценки педагогической культуры Н.В. Кузьмина и А.А. Реан предлагают воспользоваться критериями эффективности педагогической деятельности, и в соответствии с этими показателями выделить такие уровни сформированности педагогической культуры, как низкий (репродуктивный), ниже среднего (адаптационный), средний (локальный), выше среднего (моделирующий), высокий (продуктивно-творческий) [93].

Учитывая специфический характер профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений, думаем, что наиболее подходящей является четырехуровневая шкала И.Ф. Исаева, в рамках которой ученый выделил *адаптивный, креативный, репродуктивный и эвристический уровни* [76].

Адаптивный уровень профессионально-педагогической культуры выражается в неустойчивом отношении сотрудника УИС к педагогической действительности. Цели и задачи воспитательно-исправительной работы определяются таким сотрудником абстрактно. К психолого-педагогическим механизмам воздействия на личность осужденного с целью ее социализации он равнодушен, отсутствуют способности к усвоению теоретических знаний и готовности к их применению в практических педагогических ситуациях. Педагогическую деятельность реализует по стандартному алгоритму без

проявления какого-либо творчества, или вообще игнорирует. У сотрудников с адаптивным уровнем педагогической культуры проявляется слабо выраженная творческая деятельность; отсутствие способности к профессионально-педагогическому самосовершенствованию; равнодушное отношение к повышению своей профессиональной квалификации с целью приобретения педагогической компетентности; отсутствие инициативы при организации и проведении воспитательно-исправительных мероприятий. Данный уровень педагогической культуры характеризуется жесткой субординацией между сотрудниками УИС и осужденными; неустойчивым отношением сотрудника к педагогической реальности, он не всегда и не по всем направлениям умеет организовать воспитательную работу на основе полученных предписаний, не обеспечивает единство целей, способов и результатов педагогической деятельности, что негативно сказывается на реализации конечной цели воспитательной работы [169]; ситуации общения с осужденными часто воспринимаются как постоянные провокации, психологическое насилие и т.д.

Репродуктивный уровень выражается в положительном отношении к педагогической деятельности как к важной профессиональной характеристике личности специалиста в сфере УИС: сотрудник дает объективную оценку психолого-педагогическим знаниям и их роли в социализации осужденных; проявляет достаточно высокую степень удовлетворенности воспитательно-исправительной деятельностью; выражает неодобрение подходов и методов, направленных на подавление личности осужденного; характеризуется психологической устойчивостью и направленностью на субъект-субъектные отношения между всеми участниками воспитательно-исправительного процесса; активно использует систему организационных мероприятий, законные и эффективные формы работы, направленные как на социализацию каждого отдельного осужденного, так и на повышение педагогического потенциала уголовно-исполнительной систем в целом; поддерживает высокий статус сотрудника уголовно-исполнительной системы. При наличии репродуктивного уровня

сформированности профессионально-педагогической культуры успешнее решаются конструктивно-прогностические вопросы, осуществляется дальнейшее определение перспективных профессиональных действий; появляются способности к поиску новых решений в стандартных педагогических задачах; потребности, интересы и склонности приобретают выраженную педагогическую направленность; сотрудником осознается значимость повышения квалификации в сфере педагогической деятельности. Ориентиром в исправительно-воспитательной деятельности сотрудников на репродуктивном уровне выступают общепризнанные человеческие ценности, обуславливающие уважительное отношение к правам и свободам осужденных, их достоинству.

Наибольшей устойчивостью, целенаправленностью, рациональностью эффективных методов и приемов педагогической деятельности отличается *эвристический уровень* педагогической культуры в профессиональной деятельности сотрудников УИС. На эвристическом уровне педагогической культуры происходят интенсивные трансформации в структуре технологического компонента; значительно повышаются способности к решению коррекционно-регулирующих и оценочно-информационных задач. Профессиональная деятельность сотрудника характеризуется систематическим педагогическим поиском; стремится овладеть новыми технологиями воспитательно-исправительной деятельности; готов к распространению своего педагогического опыта среди молодых сотрудников.

Креативный уровень отличается способностью к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач, осуществлению межличностных отношений на основе субъект-субъектного взаимодействия не только с другими сотрудниками, но и в определенных ситуациях с заключенными. На данном уровне происходит расширение педагогических компетенций сотрудников, а также тех аналитико-рефлексивных умений и навыков, которые необходимы для выполнения профессиональных функций, имеющих первостепенное значение. В

ценностно-мотивационной сфере личности сотрудника взаимодействуют и взаимодополняют профессиональные и педагогические потребности, способности, интересы и возможности. У них наблюдается достаточно высокий уровень готовности к повышению своей педагогической культуры, основанной как на внешних стимулах, так и на внутренних характеристиках. Данный уровень предполагает высокую степень результативности педагогической культуры; профессиональную мобильность; достаточно высокий уровень психолого-педагогических знаний и умений; наличие навыков установления психологического контакта с осужденными на основе сотрудничества и сотворчества. На достаточно высоком уровне находится и технологическая готовность к конструктивной деятельности на основе строго установленных норм закона и правовой регламентации.

Развёрнутая характеристика рассмотренных выше уровней сформированности педагогической культуры сотрудников УИС представлена в таблице 5.

В перечисленных структурных компонентах педагогической культуры отражаются такие важные качества сотрудников УИС, как креативность мышления; духовно-нравственные качества, способность к эмпатии; организационные способности; педагогическая направленность интересов и потребностей сотрудников уголовно-исполнительной системы; педагогическое общение, педагогический такт; педагогическое мастерство; культура поведения; педагогическая эрудиция, хорошая вербальная память, педагогическое творчество; способность выбирать правильный, адекватный подход к заключенным; стрессоустойчивость; волевая саморегуляция; культура самоорганизации. От степени сформированности перечисленных профессионально важных качеств личности, составляющих педагогическую культуру личности, зависит эффективность и результативность профессиональной деятельности сотрудников, оказывающих воспитательное воздействия на осужденных.

Таблица 5 – Структурные компоненты и уровни педагогической культуры сотрудников УИС

Структурные компоненты	Уровни			
	Адаптивный (нулевой)	Репродуктивный (низкий)	Эвристический (средний)	Креативный (высокий)
Нормативно-правовой	Низкий уровень представлений об основных правовых актах в сфере обеспечения законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства; низкий уровень умения анализировать и использовать нормативно-правовые акты в процессе исправления осужденных; низкий уровень готовности к конструктивной деятельности на основе строго установленных норм закона и правовой регламентации.	На достаточном уровне знает нормативные правовые акты в сфере обеспечения законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства; умеет анализировать использовать нормативно-правовые акты в процессе исправления осужденных; средний уровень готовности к конструктивной деятельности на основе строго установленных норм закона и правовой регламентации.	Знает нормативные правовые акты в профессиональной сфере; умеет определять способы обеспечения законности, правопорядка, безопасности личности, общества и государства в зависимости от конкретной юридической ситуации; владеет навыками использования нормативно-правовых актов в практике исправления осужденных; достаточный уровень готовности к конструктивной деятельности на основе строго установленных норм закона и правовой регламентации.	В совершенстве знает нормативные правовые акты; умеет давать квалифицированные заключения по вопросам правотворческой, правоприменительной и правоохранительной деятельности; владеет навыками анализа юридико-фактической ситуации и определения акта, подлежащего применению; высокий уровень готовности к конструктивной деятельности на основе строго установленных норм закона и правовой регламентации.
Практико-технологический	Низкий уровень представлений о методах, формах, технологиях воспитания осужденных; Отсутствие умений эффективного использования образовательных технологий в процессе воспитания	Знание сущности и содержания методов, форм, технологий воспитания осужденных; Умение применять методы, формы, технологи в практике воспитания осужденных.	Знание и умение применять традиционные и современные методы, формы, технологии воспитания осужденных; Целенаправленность и рациональность при выборе эффективных форм, методов и технологий воспитания	Способность к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач, владение высоким уровнем сформированности проективных, организационных, операционно-технологических, рефлексивных

Продолжение таблицы 5

	осужденных.		осужденных. Знание особенностей организации процесса воспитания осужденных на основе индивидуального и дифференцированного подхода	умений в практике воспитания осужденных; Владение навыками организации процесса воспитания осужденных на основе индивидуального и дифференцированного подхода.
Коммуникативный	Низкий уровень коммуникативных навыков; жесткая субординация между сотрудниками УИС и осужденными; ситуации общения с осужденными часто воспринимаются как постоянные провокации, психологическое насилие; низкий уровень психолого-педагогических знаний и умений, необходимых в воспитательной деятельности; отсутствие педагогического такта.	Средний уровень коммуникативных навыков; Направленность на субъект-субъектные отношения между сотрудниками УИС; выражает неодобрение подходов и методов, направленных на подавление личности осужденного; средний уровень готовности к повышению своей педагогической культуры; средний уровень педагогического такта	Достаточный уровень коммуникативных навыков; Направленность на субъект-субъектные отношения между всеми участниками воспитательно-исправительного процесса; достаточный уровень психолого-педагогических знаний и умений; достаточный уровень педагогического такта.	Высокий уровень коммуникативных навыков; уважительное отношение ко всем субъектам воспитательно-исправительного процесса; высокий уровень психолого-педагогических знаний и умений; высокий уровень педагогического такта; наличие навыков установления психологического контакта с осужденными на основе сотрудничества и сотворчества.
Аксиологический	Неустойчивость нравственных убеждений и ценностей; отсутствие понимания значимости собственной профессиональной деятельности для исправления осужденных;	Наличие нравственных убеждений и ценностей, ценностей педагогической деятельности; низкий уровень понимания значимости своей профессиональной деятельности для исправления осужденных; низкий уровень	Проявления нравственных убеждений и ценностей, ценностей педагогической деятельности; потребности, интересы и склонности приобретают выраженную педагогическую направленность; достаточный	Устойчивость нравственных убеждений и ценностей, ценностей педагогической деятельности; высокий уровень понимания значимости собственной профессиональной деятельности для исправления осужденных;

Продолжение таблицы 5

	равнодушное отношение к повышению своей педагогической культуры;	готовности к повышению своей педагогической культуры;	уровень готовности к повышению своей педагогической культуры;	высокий уровень готовности к повышению своей педагогической культуры;
Эмоционально-чувственный	Способность к адекватному распознаванию эмоций; идентификации; способность к выражению или имитации собственных эмоций; низкий уровень стрессоустойчивости; не уважительное отношение к правам и свободам осужденных, их достоинству;	Способность понимать эмоции, включающая комплексную оценку эмоционального состояния осужденных; способность понимать причины возникновения эмоций у осужденных; уважительное отношение к правам и свободам осужденных, их достоинству.	Способность использовать эмоции для направления внимания осужденных на решение воспитательных задач; достаточный уровень стрессоустойчивости; способность вызывать эмоции у субъектов воспитательного процесса;	Способность управления эмоциями, включающая умения и навыки контроля над эмоциями; способность подавлять/сдерживать отрицательные эмоции (в том числе и свои) с целью решения воспитательных задач; высокий уровень стрессоустойчивости.
Мотивационно-волевой	Отсутствие мотивации к овладению современными методами, формами, технологиями воспитательно-исправительной деятельности; Отсутствует стремление к саморазвитию, самосовершенствованию в педагогической деятельности; отсутствует потребность в профессионально-педагогическом саморазвитии и самосовершенствовании;	Низкий уровень мотивации к овладению воспитательными методами, формами, технологиями; Низкий уровень стремления к саморазвитию, самосовершенствованию в педагогической деятельности; средний уровень волевых качеств, направленных на решение профессиональных задач; слабо проявляются потребности в профессионально-педагогическом саморазвитии и самосовершенствовании; низкий уровень мотивов	Достаточный уровень мотивации к овладению современными методами, формами, технологиями воспитательно-исправительной деятельности; стремление к саморазвитию, самосовершенствованию в педагогической деятельности; достаточный уровень волевых качеств: настойчивости, решительности; наличие потребности в профессионально-педагогическом саморазвитии и самосовершенствовании; средний уровень мотивов	высокий уровень потребности в овладении новыми знаниями, в области педагогической деятельности; высокий уровень волевых качеств: настойчивости, инициативности, решительности, нравственной активности; высокий уровень мотивационной готовности к овладению современными технологиями воспитательно-исправительной деятельности; высокий уровень потребности в профессионально-педагогическом саморазвитии и самосовершенствовании. высокий уровень мотивов социального долга и личностно-

Продолжение таблицы 5

	отсутствуют мотивы социального долга и личностно-ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных.	социального долга и личностно-ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных.	социального долга и личностно-ответственной позиции в профессиональной деятельности.	ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных.
Личностно-творческий	Педагогическую деятельность реализует по стандартному алгоритму без проявления какого-либо творчества, или вообще игнорирует; отсутствует инициатива при проведении воспитательных мероприятий; низкий уровень развития способности к объективной оценке и самооценке; низкий уровень развития аналитико-рефлексивных умений и навыков, которые необходимы для выполнения профессиональных функций.	Появляются способности к поиску новых решений в стандартных педагогических задачах; проявляется инициатива при проведении воспитательных мероприятий; низкий уровень развития креативности, гибкости и критичности мышления; средний уровень развития способности к объективной оценке и самооценке; низкий уровень устойчивости к возникающим чрезвычайным ситуациям; средний уровень развития способности к критической рефлексии своей деятельности в процессе воспитания осужденных.	Достаточный уровень способности к поиску новых решений в воспитательных задачах; средний уровень развития креативности, критичности мышления; достаточный уровень развития способности к объективной оценке и адекватной самооценке; появляется устойчивость к возникающим чрезвычайным ситуациям; открытость новым знаниям; достаточный уровень развития способности к критической рефлексии своей деятельности в воспитательном процессе исправительного учреждения.	Высокий уровень способности к поиску новых решений в воспитательных задачах; способности к обобщению и переносу опыта; креативность, гибкость и критичность мышления; способности к объективной оценке и адекватной самооценке; способность прогнозирования; устойчивость к возникающим чрезвычайным ситуациям, способность понимать и учитывать мнения других, направленная на взаимное обогащение и развитие; высокий уровень развития аналитико-рефлексивных умений и навыков, необходимых в воспитательном процессе.

2.2. Содержание процесса повышения качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении

Основные экспериментальные задачи решались автором совместно с коллективами сотрудников УИС в рамках комплексной научно-исследовательской программы, реализуемой в таких исправительных учреждениях УФСИН РФ по РСО-Алания, как: исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1); следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1); колония – поселение №3 (ФКУ КП-3).

В перечисленных пенитенциарных учреждениях УФСИН РФ по РСО – Алания основаны и работают «Школы подготовки осужденных к освобождению», основной задачей которых является максимальное обеспечение правовой информацией осужденных за шесть месяцев до их освобождения от отбывания наказания. Немаловажные задачи решает и общественный совет «Правовой диалог», который функционирует на базе самого УФСИН РФ по РСО-Алания, образованный в 2007 году. Деятельность Совета направлена на привлечение общественности к участию в решении пенитенциарных задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой в целом. Совет регулирует взаимодействие пенитенциарных учреждений УФСИН России по РСО-А с образовательными организациями, общественными объединениями, религиозными конфессиями по вопросам совершенствования уголовно-исполнительной системы.

Исследование проводилось с 2014 по 2022 год. За этот период в эксперименте приняли участие: 284 сотрудника УФСИН РФ по РСО – Алания и 314 осужденных.

Кроме этого, в экспериментальной работе принимали участие сотрудники УИС, в числе которых были психологи, воспитатели, специалисты по социальной работе, администрация исправительных учреждений, начальники отделов, отрядов.

Целью формирующего этапа эксперимента было повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Задачи:

- повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС;
- организация условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения;
- формирование благоприятного социально-психологического климата в среде осужденных;
- создание условий для успешной общественной, трудовой, учебной деятельности осужденных, направленных на самоутверждение и самореализацию в общественной деятельности, формирование осознанной потребности трудиться, развитие стремления осужденных к самообразованию;
- организация воспитательной и работы с осужденными, направленной на: формирование правового сознания, нравственное воспитание осужденных, развитие необходимых коммуникативных навыков, умений разрешать конфликтные ситуации, развитие навыков самоконтроля формирование мотивации к здоровому образу жизни.

Соответственно цели, задачам и рассмотренным в §1.3 этапам исправления осужденных были обозначены основные направления экспериментальной работы по повышению качества воспитательного процесса в исправительном учреждении. К ним относятся:

I. Повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС, участвующих в эксперименте.

II. Создание условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения, профилактики негативных эмоциональных состояний, аддиктивного поведения, членовредительства, суицидов.

III. Создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду, включающих формирование благоприятного социально-психологического климата в среде осужденных, организацию

воспитательных мероприятий, условий режима труда и отдыха, направленных на нравственное, правовое, трудовое воспитание, профилактику негативных зависимостей.

IV. Создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности.

V. Индивидуальная работа с осужденными, направленная на решение социальных и психолого-педагогических проблем и обеспечивающая самопроектирование осужденными своего желаемого будущего, проекта своего развития.

I направление. Как было установлено в ходе теоретического этапа исследования основным фактором, определяющим успешность воспитательной деятельности в исправительном учреждении, является педагогическая культура сотрудников УИС. В связи с этим мы разработали ряд мероприятий по ее повышению.

Реализация экспериментальной работы среди сотрудников УФСИН РФ по РСО – Алания осуществлялась в нескольких направлениях: в организации психолого-педагогических тренингов, проведении лекционных и семинарских занятий, проведении практических занятий, решении учебных задач, проведении инструктажа и т.д.

На лекционных занятиях сотрудники экспериментальной группы прослушали такие темы как:

1. Предмет, задачи и методы пенитенциарной педагогики.
2. Сущность, содержание и структурные компоненты педагогической культуры.
3. Направленность сотрудника пенитенциарного учреждения на реализацию профессионально-педагогических задач.
4. Педагогическая культура в структуре профессиональной компетентности сотрудника уголовно-исполнительной системы.
5. Роль педагогической культуры в исправлении осужденных.
6. Основные направления совершенствования педагогической

культуры сотрудников.

7. Методы, формы и средства повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении и др.

Темы лекций были известны сотрудникам заранее, поэтому занятия превращались в семинары, дискуссии, диспуты. Сотрудники готовили вопросы, дополнения из практического опыта. Занятия проходили оживленно, интересно и обсуждались в кулуарах отдела до следующего занятия.

По завершении лекционного курса с сотрудниками ЭГ разбирали такие вопросы, как:

1. В чем сущность, цель и задачи пенитенциарной педагогики?
2. Какие недостатки личности педагогического характера могут послужить причиной отклоняющегося поведения человека?
3. Какие способы и средства часто используют криминальные структуры, чтобы привлечь подрастающее поколение к преступной деятельности и «привязать» его к себе?
4. Какие недостатки социально-экономического и психолого-педагогического характера, могут являться причиной криминализации человека?
5. Какие средства массовой информации (телевизионные передачи, пресса, Интернет ресурсы и т.д.) на ваш взгляд, способствуют формированию у молодежи криминальных настроений?
6. В чем заключается антикриминальное влияние на осужденных воспитательных, обучающих, развивающих, социализирующих программ, реализуемых в пенитенциарных учреждениях?
7. Какие факторы можно отнести к виктимогенным (факторы, обуславливающие криминогенную атмосферу) для современных молодых людей?
8. Какие педагогические приемы и средства оказывают наиболее существенное влияние на профилактику преступлений и рецидива?

9. Что бы вы поменяли в содержании и способах подачи программного материала, чтобы повысить профилактическое влияние телепередач на молодое поколение?

10. Что, по Вашему мнению, следует изменить в жизни современного молодого поколения, ее субкультуре и молодежных объединениях, чтобы искоренить имеющиеся в них криминально-противоправные факторы?

11. Дайте характеристику детям и семьям группы риска и расскажите о специфике работы с ними.

12. Каковы педагогические воздействия правоохранительных органов в предупреждении девиантного поведения и противоправных поступков несовершеннолетних правонарушителей?

Целью проводимых нами семинарских занятий и тренингов было повышение уровня педагогической культуры сотрудников УФСИН РФ по РСО – Алания, что, по нашему мнению, является необходимым и наиболее эффективным условием повышения качества воспитательно-исправительного процесса. Достижение основных целей семинарских занятий и тренинга обеспечивалось решением следующих задач:

- повышение уровня рефлексивных способностей сотрудников экспериментальной группы с целью формирования у них способности к осознанию и успешному разрешению нестандартных профессиональных задач с использованием педагогических методов, технологий и приемов;

- содействие формированию и реализации творческого потенциала сотрудников, активизации процесса их личностного развития, достижению оптимальных характеристик межличностного общения.

К проведению лекций, тренингов и семинарских занятий привлекались преподаватели вуза, психологи, опытные сотрудники исправительных учреждений.

На семинарских занятиях решались ситуационные задачи, которые хорошо мобилизуют умственную деятельность, способствуют активизации мыслительных процессов, развивают логическое мышление, выявляют

способность сотрудников устанавливать причинно-следственные связи, а также формируют навыки социально-перцептивного межличностного общения. Сотрудники с большим интересом и удовольствием решали ситуационные задачи следующего типа:

Задача 1. На первой ознакомительной беседе прибывший осужденный заявил, что распорядок учреждений уголовно-исполнительной системы подвергает унижениям человеческое достоинство осужденных, а жесткий контроль и частые проверки убивают их волю и самолюбие. С его точки зрения, из-за такого отношения к заключенным, они после выхода на свободу плохо приспосабливаются к самостоятельной жизни, болезненно реагируют на любые нарекания в свой адрес, слабо адаптируются к условиям жизнедеятельности. Это касается особенно тех, кто отбывал относительно длительный срок наказания.

Вопросы:

1. В чем заключается педагогическая ошибка организации режима в учреждении УИС, какие воспитательно-исправительные средства необходимо применить для совершенствования условий в местах отбывания наказания?

2. С чего надо начинать исправительно-воспитательную работу с вновь поступившими заключенными в пенитенциарных учреждениях?

3. Охарактеризуйте специфические особенности и закономерности педагогической деятельности сотрудников УИС?

Задача 2. Специально для заключенных, проводящих свои отпуска в местах лишения свободы, открыли оборудованный необходимым инвентарем профилакторий. Один из заключенных, который отбывал здесь относительно длительный срок, с нескрываемым восхищением сообщил: «Мне предоставили отдых в этом «райском местечке. Удобства и аккуратность, уважительное, внимательное и добросердечное отношение со стороны обслуживающего персонала дали почувствовать себя в атмосфере гуманности, доброты, благосклонности. Это не только меня

коснулось, но всех отдыхающих профилактории. Мы все напаслись силой, значительно улучшилось здоровье, приобрели внутреннее спокойствие и душевное удовлетворение. Мы очень благодарны администрации и обслуживающему персоналу за обходительность, человечность и уважительность. Не зря говорят, что злость порождает злость, а доброта порождает доброту.

Вопросы:

1. О каких педагогических способах и методах исправительно-воспитательной деятельности сотрудников учреждения идет речь в данном рассказе? Как, на ваш взгляд, такая педагогическая работа администрации учреждения скажется на характере исправительно-воспитательного процесса в целом?

2. Разъясните взаимосвязь и взаимообусловленность тактики исправительно-воспитательной деятельности сотрудников УИС и поведений осужденных.

Задача 3. После посещения учреждения уголовно-исполнительной системы по результатам беседы с осужденными журналист Андрей Вавилов опубликовал статью, в которой предоставил данные о многочисленных фактах жестокого безжалостного обращения с осужденными со стороны администрации. Однако проверка показала, что эти факты не соответствуют реальности, что подтвердили и сами осужденные.

Вопросы:

1. Как должна и вправе поступить администрация колонии?

2. Как на данный факт должен ответить журналист Андрей Вавилов?

3. Какую работу должна провести администрация с осужденными после проверки колонии?

Задача 4. Осужденный Максим Антонов, находящийся в штрафном изоляторе учреждения уголовно-исполнительной системы, попросил

инспектора по воспитательной работе пригласить к нему священника католической церкви, расположенной в районе дислокации учреждения. Инспектор отказался приглашать священника, объяснив это нарушением порядка в колонии.

Вопросы:

I. Правомерны ли действия инспектора по воспитательной работе в данной ситуации?

II. Как обеспечивается свобода совести и вероисповедания осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы?

III. Как решаются в учреждениях уголовно-исполнительной системы организационные и методические вопросы воспитательной работы с лицами, отбывающими наказание в виде лишения свободы?

В своем исследовании мы особое внимание обращали на то, что преобразование личности сотрудника УФСИН РФ по РСО – Алания, основанная на педагогических принципах, закономерностях, формах и методах деятельности, овладении профессионально значимыми ценностями и индивидуальными качествами, выступает для сотрудника необходимым условием признания себя носителем социокультурных профессиональных ценностей и приоритетов. В основу формирования профессиональных ценностей сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания мы ставили: переоценку ценностей и изменение их иерархической структуры; ратификацию в общественном сознании приоритета общечеловеческих ценностей; формирование нового профессионального мышления у сотрудника уголовно-исполнительной системы. В связи с этим деятельность по переоценке ценностей профессиональной деятельности у сотрудников УФСИН РФ по РСО – Алания осуществлялась с выделением фаз присвоения, преобразования, проектирования ценностей различных видов деятельности, что обеспечивало формирование у сотрудников ЭГ педагогической культуры.

Известно, что профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы предъявляет особые требования к их личностным качествам, коммуникативным умениям, организаторским способностям, практическим навыкам, связанным с непредсказуемым поведением многих осужденных. Важно сформировать у сотрудников УИС умения управлять своим поведением и своими эмоциями в проблемных ситуациях социального взаимодействия (администрацией пенитенциарного учреждения, коллегами, осужденными и т.д.).

Необходимый объем упражнений и педагогических ситуационных заданий, формирующих профессионально-важные качества специалиста, представленные нами в модели формирования педагогической культуры личности сотрудника УФСИНРФ по РСО – Алания (уверенность в себе, готовность к межличностному социально-перцептивному взаимодействию в конфликтных и критических ситуациях и т.д.), содержала программа тренинговой экспериментальной работы.

Тренинг 1. Самооценка. Самоанализ. Самоконтроль.

Цель тренинга: развитие у сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания навыков самоанализа, формирование адекватной самооценки, повышение способности к саморегуляции и самоконтролю поведения, осознание самоценности, проявление уважения к личности заключенного.

При составлении программы тренинга перед нами стояли следующие задачи:

- формирование способности к самооценке собственной деятельности в структуре профессиональной Я-концепции сотрудника УИС как фактора профессионального саморазвития;

- воспитание позитивного восприятия своего собственного «Я», своих особенностей и черт характера в операционально-деятельностном и личностном аспектах;

- развитие навыков рефлексии поведения, постановки и формулирования лично значимых целей и способов их достижения;

- формирование нового образа сотрудника уголовно-исполнительной системы, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции через педагогическую культуру;
- формирование у сотрудников навыков уверенного поведения, готовности к педагогическим действиям в новых социокультурных условиях;
- обучение способам оптимального взаимодействия с окружающими и умениям противостоять стрессу.

Тренинг 2. Оптимизация коммуникативных установок.

Цель тренинга: формирование профессионально-необходимых коммуникативных компетенций сотрудников уголовно-исполнительной системы, формирование способности к адекватному разрешению проблемных ситуаций и навыков субъект-субъектного взаимодействия с окружающими, особенно с осужденными.

При разработке программы тренинга, мы поставили перед собой ряд задач:

- выработка способности к адекватному, нестереотипному, объективному восприятию характерных особенностей и личностных качеств коллег и осужденных;
- развитие умений и навыков к конструктивному самовыражению в межличностных взаимоотношениях как с коллегами, так и с осужденными;
- обеспечение максимально комфортных условий для стимулирования эффективной коммуникативной активности окружающих;
- закрепление установленных норм и правил поведения в случае взаимодействия с администрацией, сотрудниками, осужденными;
- проявление, в соответствии с профессиональным этикетом, педагогической культуры в проблемных ситуациях.

Тренинг 3. Повышение профессионального мастерства сотрудников уголовно-исполнительной системы

Цель тренинга: формирование у сотрудников профессионально важных качеств, необходимых для повышения профессионального мастерства.

При проведении тренинга оптимизации деятельности по формированию профессионального мастерства сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания перед нами решались следующие *основные задачи:*

- выявление проблем и основных затруднений в профессиональном становлении развитии сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания;
- оказание помощи сотрудникам УФСИНРФ по РСО – Алания с целью преодоления профессиональных затруднений в процессе индивидуальных консультаций;
- развитие у сотрудников способности к адекватной самооценке своих профессиональных компетенций;
- формирование педагогических умений и навыков анализировать причины конфликтов, а также способов преодоления коммуникативных, смысловых, психологических барьеров в межличностном взаимодействии;
- профилактическая работа по выявлению и конструктивному разрешению служебных и семейных конфликтных ситуаций, препятствующих эффективной организации профессиональной деятельности сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания;
- формирование общекультурных компетенций, в том числе устойчивых приоритетов и ценностей, отвечающих требованиям современного общества;
- разработка для сотрудников УИС, занимающихся воспитательной работой педагогических рекомендаций по совершенствованию индивидуально-воспитательной исправительной деятельности с осужденными.

Из анализа и обобщения результатов тренинга нам стало ясно, что сотрудник стал воспринимать осужденного не только как объекта перевоспитания, исправления или, в лучшем случае, субъекта

взаимодействия, но и как субъекта самосовершенствования, самовоспитания, самообразования, саморазвития.

Тренинг 4. «Общение».

Основная цель тренинга: способствовать развитию коммуникативных качеств и умений сотрудников УИС, значимых при общении с осужденными.

В ходе тренинга использовались упражнения и игры, направленные на совершенствование знаний, умений и навыков, необходимых для организации эффективного общения, позитивного взаимодействия с осужденными, а именно :

- иметь четкие представления о целях и мотивах общения, уметь аргументировано излагать свою позицию;
- осознавать свою «Я-концепцию» (установки по отношению к осужденным, стереотипы поведения, стиль общения, уверенность в себе) и при необходимости вносить в нее коррективы;
- понимать предмет общения (быть компетентным в обсуждаемых вопросах);
- владеть речевыми (вербальными) и неречевыми (невербальными) средствами общения, уметь с их помощью передавать и получать информацию;
- учитывать условия, в которых осуществляется общение, и уметь общаться в различных ситуациях (обычных, конфликтных, экстремальных);
- уметь слушать и познавать собеседника (его «Я-концепцию»), скрытые мотивы и цели общения, психологическое состояние;
- уметь общаться с различными категориями осужденных (устанавливать психологический контакт, оказывать коммуникативное воздействие);
- устанавливать обратную связь с собеседником (т. е. понимать, как тебя воспринимает партнер по общению).

Эти коммуникативные умения (в зависимости от уровня подготовленности сотрудников) в одних случаях необходимо развивать или

профилировать применительно к деятельности исправительного учреждения, в других – корректировать применительно к поведению персонала, в-третьих – формировать с «нуля».

Деловая игра «Общение без слов». В игре принимали участие как сотрудники экспериментальной, так и сотрудники контрольной группы. Игроки разделились на три команды. В первую команду вошли те, кто получил теоретические знания о значении жестов и телодвижений собеседника. Это – сотрудники из экспериментальной группы и они определяли, правдивы или ложны утверждения партнеров. Вторую команду составила группа сотрудников из контрольной группы. Каждый из них должен был придумать несколько утверждений, среди которых есть правдивые и ложные. Они заранее известны членам жюри, но не первой команде. В совокупности утверждений было 60. Оставшиеся игроки и организаторы тренинга составили третью команду, которая представляла жюри и оценивала деятельность первой и второй команд.

Далее представитель первой команды выходил и выбирал любого из представителей второй команды, вызывая его на разговор. В разговоре игрок сообщал свои ложные и истинные утверждения, затем разворачивался и уходил на свою исходную позицию. Такую же процедуру повторяли остальные игроки, каждый высказывая свои ложные и правдивые утверждения. Игроки второй команды обсуждали все высказывания и объявляли, какие из них ложные, а какие – правдивые. По окончании диалога жюри сообщало результаты деятельности испытуемых и экспертов с полным анализом жестов.

На втором этапе игры команды поменялись ролями, жюри продолжало работать в том же составе и таком же порядке. По завершении игры также были проанализированы результаты деятельности испытуемых и экспертов по объяснению жестов.

Результаты **игры** превзошли все наши ожидания. Из 60 утверждений сотрудниками экспериментальной группы правильно были

интерпретированы 48. В контрольной группе результаты оказались намного ниже: из 60 утверждений ими было распознано всего 21 утверждение.

В ходе формирующего этапа эксперимента нами был реализован тренинг-семинар **«Сохранение и развитие профессионального потенциала сотрудников УФСИНРФ по РСО – Алания»**, в рамках которой решались следующие задачи: ознакомить с приемами и способами снятия психоэмоционального напряжения; обучить способам бесконфликтного общения, позволяющим выполнять служебные обязанности на высоком профессиональном уровне; сформировать готовность к адекватному осмыслению как своих личностных качеств и эмоционального состояния, так и партнеров по общению для принятия правоприменительных решений; обучить конструктивному решению нестандартных служебных ситуаций; обучить выполнять свои обязанности и функции компетентно в соответствии с правовыми нормами.

В настоящее время большое внимание уделяется профилактическим мерам, которые способствуют повышению стрессоустойчивости сотрудников УИС. Такими мерами являются: ознакомление с основами теории стресса, наиболее частыми нарушениями, проведение анализа пребывания человека в состоянии стресса, и разработка индивидуальной стратегии преодоления стресса. С этой целью были проведены занятия с элементами практических действий, оформлена наглядная документация на данную тематику. Проведены лекции на темы: «Оказание помощи в разрешении сложных жизненных ситуаций», «Профессиональная деформация сотрудников», «Раздражительность и агрессия», «Конфликты в семье. Пути их решения».

Отдельно проводились беседы с руководителями подразделений в основном по следующие темам: создание условий, при которых работники получают возможность активно мыслить, проявлять инициативу, нести полную ответственности за порученное дело; умение четко определять должностную компетенцию (задачи, обязанности, права) каждого, давать указания конкретно и создавать условия, необходимые для их выполнения;

поощрение сотрудников это тоже мера воздействия. Консультации проводились как в устной, так и в письменной форме (в виде рекомендаций).

Помимо указанных мероприятий нами были проведены беседы и консультации с сотрудниками УИС, направленные на развитие внутренней мотивации к совершенствованию педагогической культуры, формирование психологической устойчивости, эмоциональных и волевых качеств, необходимых для выявления задач, позволяющих повысить переносимость физических и психических нагрузок, приобрести умение действовать активно, инициативно и умело. В групповой работе использовались упражнения, направленные на внутригрупповое взаимодействие, на развитие профессионально значимых качеств, развитие коммуникативных способностей.

Вместе с этим не реже одного раза в неделю проводился инструктаж дежурных смен на темы: «Культура общения с осужденными», «Суицид и его профилактика», «Вербальные и невербальные признаки суицидального поведения», «Правила обращения с осужденными». Разработаны и розданы под роспись памятки для сотрудников о признаках суицидального поведения осужденных.

II направление. Одним из факторов исправления осужденных и повышения качества воспитательного процесса является позитивная адаптация к условиям исправительного учреждения. В связи с этим, на этапе адаптации, с первых дней прибытия осужденных в исправительное учреждение (в карантинном отделении) начинается работа по их правовому, трудовому, нравственному воспитанию, профилактике негативных эмоциональных состояний, аддиктивного поведения. Программа занятий с осужденными в карантинном отделении включает индивидуальные и групповые занятия, тренинги, лекции, беседы (см. Приложение 2).

Так, например, формирование правовой грамотности осуществлялось на следующих занятиях:

1. Права и обязанности осужденных. Что запрещено осужденным согласно правилам внутреннего распорядка дня.

2. Порядок освобождения осужденных по отбытию срока, УДО, помилованию и другим основаниям.

3. Порядок оформления, подачи надзорных жалоб. Сроки рассмотрения надзорных жалоб судами.

4. Порядок перевода осужденных в другое исправительной учреждение, предоставление к УДО (ст.175 УИК РФ). Доведение формальных сроков замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания (в том числе перевода на КП), условно-досрочного освобождения.

5. Разъяснение Постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признанием лица инвалидом».

6. Разъяснение гл. 3 п. 16, п. 17 ПВР в ИУ «Основные права и обязанности осужденных».

7. Разъяснение главы 9 ПВР в ИУ «Проверка наличия осужденных».

8. Ответственность за изготовление и хранение запрещенных предметов.

9. Разъяснение гл. 24 ПВР «Особенности условий содержания осужденных в ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ, одиночных камерах».

10. Разъяснение гл. 22 ПВР «Особенности содержания в запираемых помещениях осужденных, отбывающих наказания в строгих условиях».

11. Порядок перевода осужденных в колонию-поселение, предоставление к УДО (ст.175 УИК РФ). Доведение формальных сроков замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания (в том числе перевода на КП), условно-досрочного освобождения.

12. Лекции на тему: «Уголовная ответственность за терроризм»; «Действия уголовного закона во времени и в пространстве»; «Условия отбывания наказания в ИУ»; «Правила внутреннего распорядка ИУ»; «Положение о порядке рассмотрения ходатайств о помиловании в Российской Федерации»; «ст. 317 УК РФ «Посягательство на жизнь

сотрудника правоохранительных органов»; «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы»; «Явка с повинной – путь к искуплению вины»; «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы: ст. 313 УК РФ «Побег из мест лишения свободы».

Формирование мотивации к здоровому образу жизни осуществлялось на следующих занятиях:

13. Лекция на тему: «Наркомания и табакокурение. Клиника и профилактика заболевания»; «Алкоголизм. Клиника и профилактика заболевания»; «Ответственность за организацию азартных игр. Ответственность за употребление алкогольных напитков и их суррогатов»; «Профилактика суицида»; «Устранение плохих привычек»; «Психологическая адаптация к условиям изоляции».

14. . Психологический тренинг по адаптации осужденных к условиям отбывания наказания в ИК.

Трудовое воспитание

15. Лекция «Общеобразовательное и профессиональное обучение осужденных. Организация учебного и трудового процесса».

16. Беседа «Труд и трудовое право. Трудоустройство на рабочие объекты».

17. Беседа «Система стимулирования труда осужденных».

Нравственное воспитание

1. Лекция «Искусство управлять собой. Саморегуляция поведения».

2. Беседа «Свобода совести и вероисповедания».

3. Чтение допущенной к использованию осужденных художественной литературы и коллективное обсуждение духовно-нравственных смыслов, заложенных в них.

4. Просмотр и обсуждение научно-познавательных, документальных и художественных фильмов, несущих нравственную проблематику.

5. Индивидуальные беседы по выявлению социальных проблем осужденных, их решение.

III направление – создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду через формирование благоприятного социально-психологического климата в среде осужденных, организацию воспитательных мероприятий, условий режима труда и отдыха, направленных на нравственное, правовое, трудовое воспитание, профилактику негативных зависимостей.

На данном этапе осужденные начинают принимать участие в общественно-полезной, трудовой, образовательной деятельности, в проводимых сотрудниками УИС культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях.

Для поддержания стабильной и благоприятной социально-психологической обстановки в среде осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях осуществляются следующие мероприятия:

- проводятся психокоррекционные мероприятия с осужденными, направленные на профилактику и предупреждение аутоагрессивного поведения (тренинги на темы: «Управление поведением», «Дом моей души»);

- проводятся лекционные занятия на темы: «Психологические трудности в 1-е месяцы жизни на свободе», «Стресс»;

- активизируется работа по выявлению и исправлению лиц, негативно влияющих на основную массу осужденных и способствующих дестабилизации обстановки в учреждении;

- с осужденными проводятся разъяснительные беседы воспитательного, режимного, оперативного и психологического характера, направленные на предупреждение противоправного поведения (организация и участие в массовых беспорядках, неподчинение законным требованиям представителей администрации) в местах лишения свободы;

- проводятся воспитательно-профилактические мероприятия представителей Русской Православной церкви, Духовного управления мусульман с целью духовного и нравственного воспитания спецконтингента;

– обеспечивается взаимодействие всех отделов и служб учреждения по своевременному обмену упреждающей информацией о негативных процессах среди осужденных;

– своевременно поощряются осужденные за заслуги и достижения в труде, общественной жизни отряда;

– ведется разъяснительная работа с осужденными по вопросам условно-досрочного освобождения (УДО);

Важную роль в процессе формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе играет уровень профессионализма и педагогической культуры сотрудников УИС. В связи с этим, на данном направлении нами осуществлялась коррекция неадекватных форм поведения субъектов воспитательного процесса, оказание помощи в преодолении кризисных ситуаций, как осужденным, так и сотрудникам УИС, формирование адекватной самооценки осужденных.

С целью профилактики деструктивных явлений среди личного состава нами проводились лекционные занятия, беседы по следующим темам: «Профилактика конфликтов», «Демонстративно-шантажное поведение, проблемы предупреждения членовредительства в местах лишения свободы»; «Приемы саморегуляции психологического состояния, способы преодоления стрессовых ситуаций»; «Профилактика неслужебных связей и приемы сопротивления манипулятивному воздействию»; «Психологическая подготовка сотрудников УИС к действиям в экстремальных ситуациях».

Кроме того, с сотрудниками УИС проводились мероприятия по стабилизации социально-психологического климата, а именно: коррекционные мероприятия, направленные на профилактику конфликтных ситуаций, повышение сплоченности коллектива, снижение психологической напряженности в учреждении (тренинг на сплоченность коллектива), кроме этого был проведен тренинг межличностного и делового общения. Тренинг «Профилактика внеслужебных связей».

В кабинете психолога были проведены индивидуальные занятия по снятию нервно-эмоционального напряжения, обеспечению восстановления работоспособности и снятию утомляемости; повышению функциональных возможностей организма, устойчивости к влиянию стрессовых факторов и снижению их отрицательных воздействий.

Были проведены консультации по личным вопросам; по вопросам межличностных взаимоотношений в служебном коллективе, в семье; по вопросам профессионально - служебной деятельности, перед заступлением на службу; по результатам психодиагностического обследования. В работе использовались приемы эмоциональной и вербальной поддержки сотрудников.

IV направление. Создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности. Исходя из того, что успешность процесса позитивной самореализации осужденных зависит в основном от внешней среды, которая обеспечивает удовлетворение потребности личности в признании и уважении со стороны социума, способствует самоутверждению, развитию мотивации личности к самосовершенствованию, нами были созданы условия, обеспечивающие такую организацию учебной деятельности и производственного труда, в которой бы был полностью реализован интеллектуальный, творческий потенциал, получили развитие способности и умения осужденных.

Для решения поставленных задач в условиях исправительных учреждений налажено производство сельскохозяйственной и промышленной продукции, осужденные занимаются дерево- и металлообработкой, производством швейных изделий, строительных материалов, изготовлением мебели, хлебопекарным производством.

Большое внимание уделяется организации образовательного процесса. Осужденные получают обязательное общее образование, среднее профессиональное образование, приобретают наиболее востребованные в настоящее время рабочие профессии: оператор ЭВМ, портной, слесарь по

ремонту автомобилей, токарь, электро-газосварщик, станочник деревообрабатывающих станков, разнорабочий котельной, плиточник, сантехник и т.д.

Для того, чтобы в указанных видах деятельности осуществлялась самореализация осужденных были обозначены этапы работ:

1) примитивно-исполнительский или подготовительный – осужденные приобретают первичные умения в своей профессиональной деятельности;

2) индивидуально-исполнительский – формируются навыки, стимулируется творческий подход к решению поставленных производственных задач, формируется мотивация к позитивным изменениям;

3) активно-исполнительский – самореализация осуществляется в успешной деятельности осужденных, в производстве качественной продукции, осужденные действуют согласно нормам, установленным в среде исправительного учреждения.

V направление осуществлялось в рамках индивидуальной работы и было направлено на решение социальных и психолого-педагогических проблем осужденных, помощь в процессе самопроектирования осужденными желаемого будущего. Алгоритм проведения индивидуальной работы включал реализацию следующих этапов: диагностический, целевой, планирования, реализации, рефлексивный, контрольно-оценочный.

На первом этапе осуществлялась диагностика психологических особенностей осужденных, выявление проблемных зон. На данном этапе осуществляется дифференциация осужденных по степени тяжести совершенного преступления, степени испытываемого чувства вины, раскаяния, индивидуально-психологических особенностях, склонности к суициду, членовредительству, зависимому поведению и др.

второй этап – определение целей и задач исправительной деятельности в соответствии с выявленными проблемами;

третий этап – планирование и организация деятельности, направленной на решение поставленных задач; выбор оптимальных методов, форм, средств организации воспитательного процесса;

четвертый этап – последовательная реализация составленного индивидуального плана воспитательной работы;

пятый этап мониторинг эффективности проводимых коррекционных, воспитательно-исправительных мероприятий, анализ полученных данных, разработка альтернативных методов и средств воспитания;

шестой этап – итоговая диагностика результатов воспитательной работы, анализ и интерпретация полученных данных.

Большую роль в данном направлении играет психолог исправительного учреждения, который проводит большинство индивидуальных консультаций. Целью первой встречи (в формате первичной консультационной беседы) психолога с вновь прибывшими осужденными является снижение негативного, стрессового эмоционального фона, создание условий для адаптации к условиям изоляции. В адаптационный период пребывания осужденным характерно состояние тоски, фрустрации, неустойчивость характера, повышенная раздражительность. Именно с этой беседы начинается выработка психологического стереотипа поведения заключенного; проводится работа по прогнозированию его поведения в новых условиях, по выявлению лиц, которые могут испытывать в период адаптации трудности.

Структура индивидуальной работы с заключенными включает в себя: адаптацию к условиям исправительного учреждения, психологическую поддержку заключенным с трудностями адаптации, со специфическими личностными особенностями.

Особое внимание нами уделялось осужденным с признаками суицидальных намерений. В работе с ними необходимо обращать внимание на позитивные аспекты их жизни, это помогает изыскать ресурсы для преодоления трудного этапа в жизни. Необходимо позволить выговориться. От психолога в данной ситуации требуется неподдельная искренность, отдача духовных сил. Само консультирование этих осужденных направлено на уменьшение тревоги и безнадежности. В процессе психологического консультирования нами использовались такие техники, как: «Квадрат

Декарта. Техника принятия решений», «Фантазия о будущем», «Шкалирование», «Техника перепросмотра личной истории» (по В. Синельникову), «Техника чуда».

Содержание работы на данном этапе осуществлялось всем доступным нам комплексом мероприятий при проведении психодиагностической, психокоррекционной, профилактической деятельности. Для каждого осужденного ежегодно составлялся план индивидуально-воспитательной работы, в котором определялись воспитательные мероприятия, цели их проведения, ответственные за выполнение сотрудники УИС, а так же сроки выполнения. Пример плана индивидуально - воспитательной работы на 6 месяцев (см. Приложение 1).

2.3. Эмпирическое подтверждение эффективности модели повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении

Целью экспериментального этапа исследования было выявление зависимости между уровнем педагогической культуры сотрудников УИС и качеством воспитательного процесса в исправительном учреждении.

В связи с поставленной целью в ходе эксперимента были проведены мероприятия, направленные как на воспитание осужденных, так и мероприятия, ориентированные на повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС.

Экспериментальная работа осуществлялась на нескольких этапах.

I. Диагностический этап включал: 1) определение уровня педагогической культуры сотрудников УИС; 2) выявление степени исправления осужденных.

II. Формирующий этап включал проведение мероприятий, направленных на воспитание осужденных а так же мероприятия,

способствующие повышению уровня педагогической культуры сотрудников УИС (см. § 2.2.).

III. Завершающий этап включал проведение итоговой диагностики уровня педагогической культуры сотрудников УИС и степени исправления осужденных.

В процессе исследования использовались следующие методы: наблюдение, опрос, анкетирование, беседа, анализ результатов деятельности и поведения, анкетирование, тестирование. Исследование проводилось с 2014 по 2022 год. За этот период в эксперименте приняли участие: 284 сотрудника УФСИН РФ по РСО – Алания, среди которых 146 сотрудников составили экспериментальную группу (ЭГ), а остальные 138, соответственно – контрольную группу (КГ); 314 осужденных, среди которых 159 составили экспериментальную группу (ЭГ), а остальные 155 контрольную группу (КГ).

Достоверность различий результатов входной и итоговой диагностики уровня педагогической культуры, а так же степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группах проверялась с использованием χ^2 -критерия Фишера (угловое преобразование Фишера) [127].

В ходе экспериментального исследования нами были выделены четыре уровня педагогической культуры у сотрудников УФСИН РФ по РСО – Алания: адаптивный, репродуктивный, эвристический, креативный (см. §1.2.).

Для определения уровня сформированности исследуемого феномена был составлен диагностический инструментарий, включающий методики диагностики критериев педагогической культуры: познавательного, эмоционально-ценностного, деятельностно-творческого, рефлексивного, мотивационно-волевого. Для определения индивидуально-психологических качеств сотрудников УИС, необходимых в профессиональной деятельности был использован тест Кэттела [28], который дает комплексную оценку таким качествам, как: общительность/замкнутость, отношение к людям (фактор А); интеллект, мышление, обучаемость (фактор В); эмоциональная

устойчивость/неустойчивость, саморегуляция (фактор С); подчиненность/доминантность (фактор Е), сдержанность/экспрессивность (фактор F); эмоциональная устойчивость/неустойчивость, подверженность чувствам (фактор G); робость/смелость (фактор H); жесткость/чувствительность (фактор I); доверчивость подозрительность (фактор L); практичность/развитое воображение, креативность (фактор M); уверенность в себе/тревожность (фактор O); конформизм/нонконформизм (фактор Q2); уровень самоконтроля, воли (фактор Q3); расслабленность/напряженность, мотивация (фактор Q4); адекватная самооценка (фактор MD).

Для получения более полного представления об уровне педагогической культуры личности сотрудника были предложены методики «Ценностные ориентации» Ш.Шварца [79], «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию» (В.И. Андреев) [1]; «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) [117], «Диагностика рефлексии» (А.В. Карпов) [80], методика изучения способности к самоуправлению в общении [117]; Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях (М.В. Секач, В.Ф. Перевалов, Л.Г. Лаптев) [117].

В результате изучения уровня сформированности профессионально важных качеств сотрудников УФСИН России по РСО – Алания, в совокупности характеризующих содержательную сущность педагогической культуры, мы получили общее представление о таких личностных качествах сотрудников, как: педагогическое мастерство; общительность; социально-перцептивные коммуникативные способности; эмпатийные тенденции; направленность на коллективную деятельность, на взаимоотношения; организованность; собранность и т.д.

Результаты констатирующего эксперимента по определению уровня педагогической культуры в контрольной и экспериментальной группе приведены в таблице 6 и на рисунке 4.

Таблица 6 – Распределение сотрудников УИС по уровню педагогической культуры в контрольной и экспериментальной группе (март-апрель 2017 г.)

№	Исправительное учреждение	Уровни педагогической культуры							
		Адаптивный		Репродуктивный		Эвристический		Креативный	
		КГ, %	ЭГ, %	КГ, %	ЭГ, %	КГ, %	ЭГ, %	КГ, %	ЭГ, %
1.	Следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1)	36,5	37,2	45,6	47,1	12,4	11,1	5,5	4,6
	Достоверность результатов (φ*-критерий Фишера)	>0,05		>0,05		>0,05		>0,05	
2.	Исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1)	37,1	39,3	42,8	43,4	14,8	12,5	5,3	4,8
		>0,05		>0,05		>0,05		>0,05	
3.	Колония – поселение №3 (ФКУ КП-3)	36,4	37,4	43,1	44,5	13,7	12,6	6,8	5,5
		>0,05		>0,05		>0,05		>0,05	

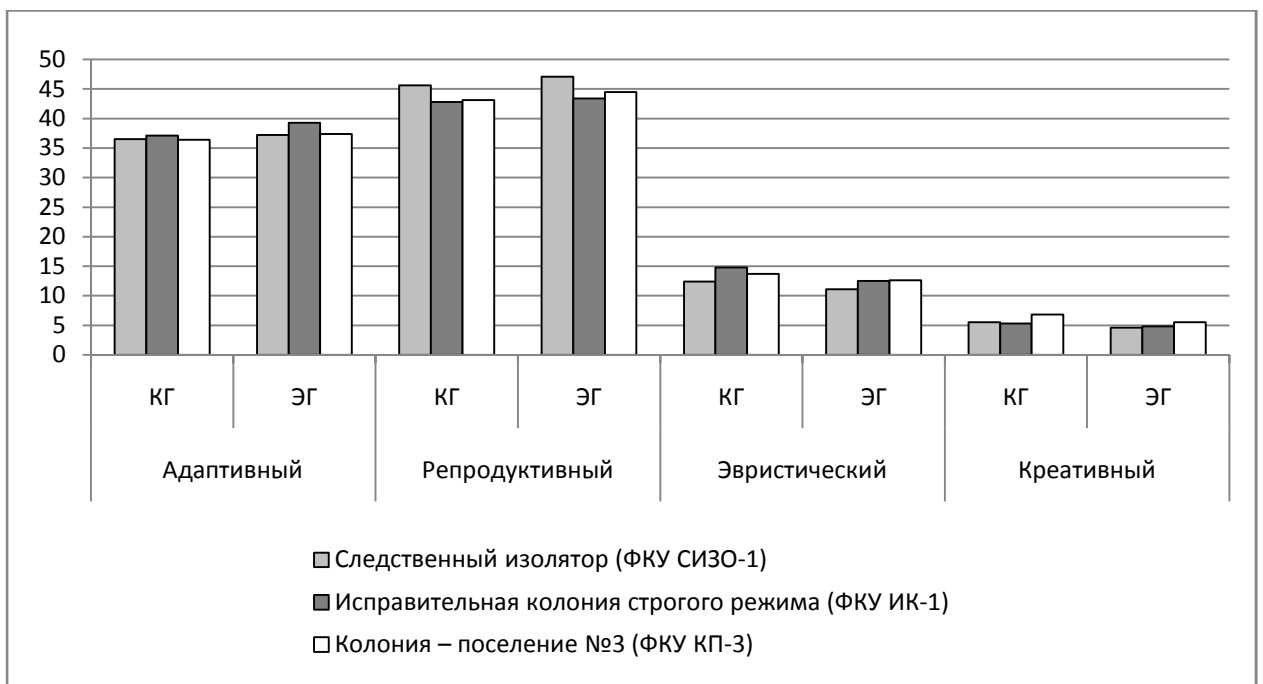


Рисунок 4. Распределение сотрудников УИС по уровню педагогической культуры в контрольной и экспериментальной группе (март-апрель 2017 г.)

Полученные результаты констатирующего этапа экспериментального исследования позволяют нам сделать следующие выводы:

– уровень педагогической культуры сотрудников УИС разных пенитенциарных учреждений сопоставим (находится примерно на одном уровне) ($P > 0,05$);

– самую многочисленную группу составляют сотрудники с репродуктивным (низким) уровнем педагогической культуры (ФКУ СИЗО-1 КГ – 45,6%, ЭГ – 47,1%; ФКУ ИК-1 КГ – 42,8%, ЭГ – 43,4%; ФКУ КП-3 КГ – 43,1%, ЭГ – 44,5%; при $p > 0,05$);

– вторую по численности группу во всех пенитенциарных учреждениях составляют сотрудники с адаптивным (нулевым) уровнем педагогической культуры (ФКУ СИЗО-1 КГ – 36,5%, ЭГ – 37,2%; ФКУ ИК-1 КГ – 37,1%, ЭГ – 39,3%; ФКУ КП-3 КГ – 36,4%, ЭГ – 37,4%; при $p > 0,05$);

– во всех пенитенциарных учреждениях самую малочисленную группу составляют сотрудники с креативным (высоким) уровнем педагогической культуры (ФКУ СИЗО-1 КГ – 5,5%, ЭГ – 4,6%; ФКУ ИК-1 КГ – 5,3%, ЭГ – 4,8%; ФКУ КП-3 КГ – 6,8%, ЭГ – 5,5%; при $p > 0,05$).

Для определения зависимости между уровнем педагогической культуры сотрудников УИС и эффективностью проводимой ими воспитательной деятельности нами была разработана система критериев оценки степени исправления осужденных (см. §1.2.).

Для оценки критериев степени исправления осужденных был составлен диагностический инструментарий, включающий методики направленные на определение степени когнитивного, эмоционально-ценностного, мотивационно-волевого, деятельностного, рефлексивного критериев. В процессе диагностики степени исправления применялись такие методы, как наблюдение, беседа, интервью, а так же: тест Кэттела [28], методика «Ценностные ориентации» Ш.Шварца [79], тест мотивации достижений А. Мехрабиана [117]; методики для оценки логики мышления [28]; тест предрасположенности к конфликтному поведению (К. Томас) [35]; тест смысложизненные ориентации Д.А. Леонтьева [35]; тест Н.Н. Обозова

«Самооценка силы воли» [117]; методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) [117].

Результаты входной диагностики степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе представлены в таблице 7 и рисунке 5.

Таблица 7 – Результаты входной диагностики степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе

№	Исправительное учреждение	Степени исправления осужденных					
		Низкая		Средняя		Высокая	
		КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%
1.	Следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1)	64,1	63,3	31,8	31,2	4,1	5,5
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	
2.	Исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1)	69,3	71,4	27,6	25,1	3,1	4,5
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	
3.	Колония – поселение №3 (ФКУ КП-3)	36,2	37,3	42,1	44,1	21,7	18,6
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	

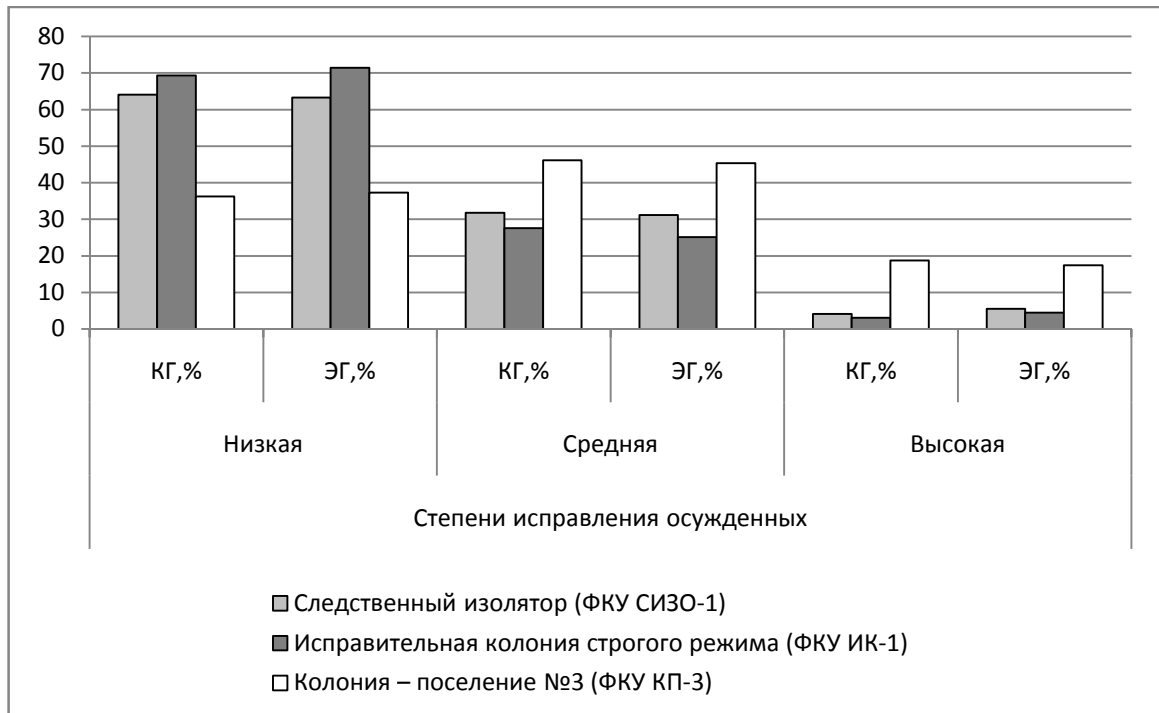


Рисунок 5. Результаты входной диагностики степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе

Полученные данные констатирующего этапа эксперимента позволяют нам сделать следующие выводы:

– степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе на констатирующем этапе эксперимента сопоставимы ($p > 0,05$);

– самая многочисленная группа с низкой степенью исправления выявлена у осужденных исправительной колонии строгого режима (ФКУ ИК-1). КГ – 69,3%; ЭГ – 71,4%. Это объясняется тем, что в колонии отбывают наказание в основном лица за особо тяжкие преступления, совершенные в первый раз, а так же лица, осужденные за повторные преступления, которые были признаны судом опасными;

– вторая по многочисленности группа с низкой степенью исправления выявлена у осужденных следственного изолятора (ФКУ СИЗО-1). КГ – 64,1%; ЭГ – 63,3%. Это объясняется тем, что спецконтингент в СИЗО составляют подозреваемые лица, совершившие разной степени тяжести преступления и ожидающие решения суда; или лица, которых уже осудили и должны перевезти к месту отбывания наказания;

– самая многочисленная группа с высокой степенью исправления выявлена у осужденных, находящихся в колонии-поселения №3. КГ – 21,7%; ЭГ – 18,6%. Это связано с тем, что в колонии содержатся в основном осужденные за неумышленные правонарушения и преступления средней и небольшой тяжести, которые были ими совершены впервые.

– во всех пенитенциарных учреждениях самую малочисленную группу составляют осужденные с высокой степенью исправления (ФКУ СИЗО-1 КГ – 4,1%, ЭГ – 5,5%; ФКУ ИК-1 КГ – 3,1%, ЭГ – 4,5%; ФКУ КП-3 КГ – 21,7%, ЭГ – 18,6%; при $p > 0,05$).

В соответствии с целями и задачами были определены основные направления формирующего эксперимента по воспитанию осужденных.

Целью *первого направления эксперимента* было повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС, участвующих в эксперименте.

В ходе проведения мероприятий, направленных на повышение уровня педагогической культуры, сотрудники научились быть более уверенными в своей личностной позиции. Во время деловых игр проиграны примерные ситуации наиболее часто встречающихся манипулятивных обращений подозреваемых, обвиняемых и осужденных к сотрудникам во время нахождения на службе. Сотрудники участвующие в тренингах научились сохранять эмоциональное равновесие в ситуациях эмоционального шантажа и развили умение сказать «нет».

В основном у сотрудников повысился уровень стрессоустойчивости, укрепилась позитивная оценка себя, своих профессиональных достижений и успехов, служебных достоинств и возможностей.

Значительная часть сотрудников показала мотивацию на продолжение службы в данном учреждении, что косвенно может свидетельствовать либо об эмоциональной удовлетворенности коллективом, в котором они работают, либо о наличии факторов, сдерживающих желание сменить рабочее место. Мотивация на службу сотрудников является в основном внешней, т.е. определяется побуждением к получению материального вознаграждения извне. Внутренняя мотивация на работу, которая, прежде всего, определяется интересом к деятельности – не прослеживается, хотя именно внутренняя мотивация является определяющей в повышении эффективности служебной деятельности. Результаты данного направления представлены в таблице 8 и на рисунке 6.

На заключительном этапе данного направления формирующего эксперимента (в таблице 7 и на рисунке 8) обнаружены статистически значимые достоверные различия ($p < 0,05$):

– в экспериментальных группах всех исправительных учреждений, участвовавших в эксперименте статистически значимо сократилось число сотрудников УИС на адаптивном уровне педагогической культуры, по сравнению с сотрудниками УИС в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 33,7%, ЭГ – 9,5%; ФКУ ИК-1: КГ – 34,1%, ЭГ – 17,4%; ФКУ КП-3: КГ – 33,3%, ЭГ – 15,6%; при $p < 0,05$);

Таблица 8 – Результаты итоговой диагностики уровня педагогической культуры сотрудников УИС в контрольной и экспериментальной группе (февраль 2022 г.)

№	Исправительное учреждение	Уровни педагогической культуры							
		Адаптивный		Репродуктивный		Эвристический		Креативный	
		КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%
1.	Следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1)	33,7	9,5	43,6	30,4	16,2	35,9	6,5	24,2
		P<0,05		P<0,05		P<0,05		P<0,05	
2.	Исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1)	34,1	17,4	43,8	31,9	15,3	32,4	6,8	18,3
		P<0,05		P<0,05		P<0,05		P<0,05	
3.	Колония – поселение №3 (ФКУ КП-3)	33,3	15,6	44,3	35,4	14,8	27,2	7,6	21,8
		P<0,05		P<0,05		P<0,05		P<0,05	

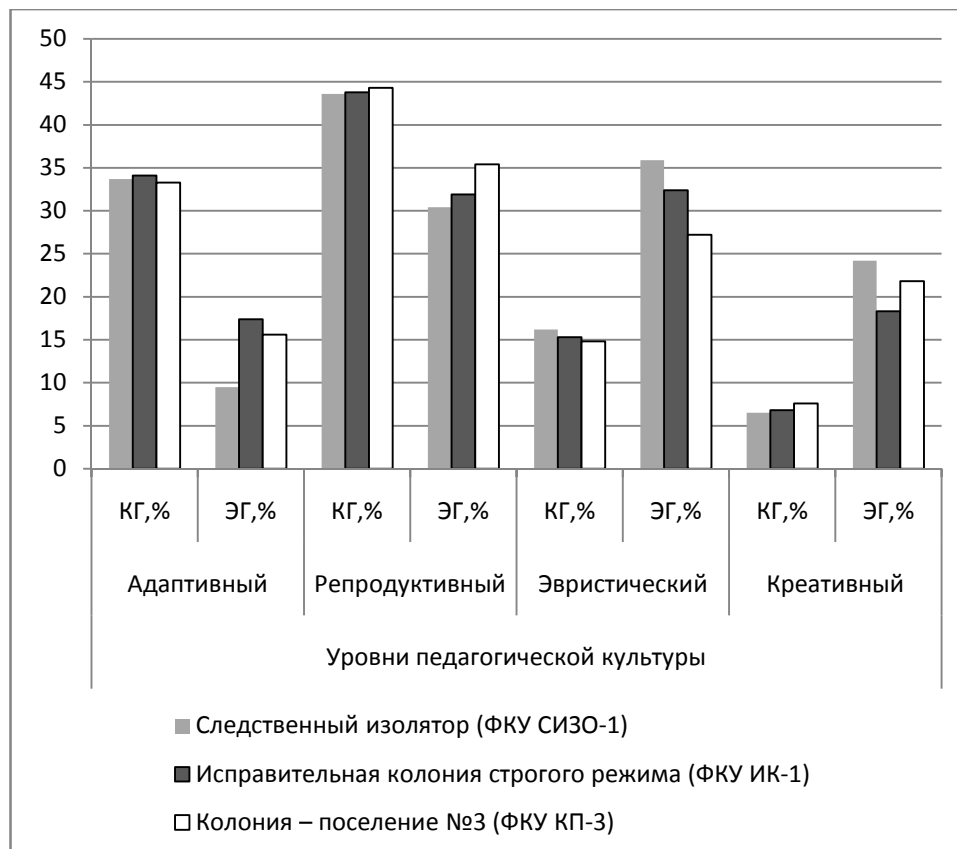


Рисунок 6. Результаты итоговой диагностики уровня педагогической культуры сотрудников УИС в контрольной и экспериментальной группе (февраль 2022 г.)

– в ЭГ статистически значимо возросло число сотрудников УИС, продемонстрировавших эвристический уровень педагогической культуры по сравнению с сотрудниками УИС в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 16,2%, ЭГ – 35,9%; ФКУ ИК-1: КГ – 15,3%, ЭГ – 32,4%; ФКУ КП-3: КГ – 14,8%, ЭГ – 27,2%; при $p < 0,05$);

– в ЭГ статистически значимо сократилось число сотрудников УИС, продемонстрировавших репродуктивный уровень педагогической культуры по сравнению с сотрудниками УИС в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 43,6%, ЭГ – 30,4%; ФКУ ИК-1: КГ – 43,8%, ЭГ – 31,8%; ФКУ КП-3: КГ – 44,3%, ЭГ – 35,4%; при $p < 0,05$);

– в ЭГ статистически значимо возросло число сотрудников УИС на креативном уровне педагогической культуры по сравнению с сотрудниками УИС в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 6,5%, ЭГ – 24,2%; ФКУ ИК-1: КГ – 6,8%, ЭГ – 18,3%; ФКУ КП-3: КГ – 7,6%, ЭГ – 21,8%; при $p < 0,05$).

Сравнительная характеристика результатов исследования в контрольной и экспериментальной группах позволяет нам утверждать, что процесс формирования у сотрудников уголовно-исполнительной системы педагогической культуры будет наиболее успешным, если у них развиты такие умения как: видеть, слышать и чувствовать осужденного, то есть быть более внимательным к поведению, словам, взаимоотношениям с окружающими, жестам, интонациям осужденного; понимать и оценивать по поведению заключенного его мысли и чувства, предвидеть его намерения, быть проницательным к его действиям; адекватно проявлять свои чувства и эмоции, уметь быть понятым окружающим; наблюдать, выделять основное в ежедневных действиях осужденного, объяснять мотивы их поведения; осознавать свои личные сильные и слабые стороны и т.д.

Целью *второго направления* экспериментальной работы была организация условий, обеспечивающих успешную адаптацию вновь прибывших заключенных к условиям исправительного учреждения,

профилактику негативных эмоциональных состояний, аддиктивного поведения, членовредительства, суицидов в среде осужденных.

Результаты промежуточной диагностики степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе, полученные по завершении программы адаптации осужденных в карантинном отделении исправительного учреждения представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Результаты промежуточной диагностики степени исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе

№	Исправительное учреждение	Степени исправления осужденных					
		Низкая		Средняя		Высокая	
		КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%
1.	Следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1)	63,2	61,3	32,1	33,1	4,7	5,6
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	
2.	Исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1)	68,4	69,1	28,2	26,1	3,4	4,8
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	
3.	Колония – поселение №3 (ФКУ КП-3)	35,2	36,3	42,7	45,1	22,1	18,6
		P>0,05		P>0,05		P>0,05	

Полученные данные промежуточной диагностики позволяют нам сделать следующие выводы:

– самая многочисленная группа с низкой степенью исправления по-прежнему остается в исправительной колонии строгого режима (ФКУ ИК-1). Однако в ходе реализованной программы адаптации произошли позитивные изменения в КГ – 69,3% до 67,4%, в ЭГ – с 71,4% до 69,1%. Это обусловлено снижением уровня тревожности, эмоциональной напряженности, ростом адаптированности, правовой грамотности, которым уделялась значительная часть времени в ходе реализации программы. С другой стороны, отсутствие статистически значимых изменений объясняется кратковременностью реализации программы и длительностью формирования духовно-нравственных качеств, а так же преобладанием в программе теоретических

занятий, отсутствием практической, трудовой, учебной, общественно полезной деятельности в расписании осужденных. Вместе с этим играет роль и прошлый субъективный опыт преступной деятельности осужденных, совершивших тяжкие преступления, или осужденных за повторные преступления, которые были признаны судом опасными.

– аналогичные изменения произошли и во второй по многочисленности группе с низкой степенью исправления осужденных, находящихся в следственном изоляторе (ФКУ СИЗО-1). Незначительно сократилось число осужденных с низкой степенью исправления. В КГ с 64,1% до 63,2%; в ЭГ – с 63,3% до 61,3%.

– незначительно возросло число осужденных с высокой степенью исправления во всех пенитенциарных учреждениях, хотя они по-прежнему они составляют самую малочисленную группу (ФКУ СИЗО-1: В КГ с 4,1% до 5,6 %; в ЭГ – с 21,7% до 61,3%; в ЭГ с 19,6 до 18,9%.

Третье направление экспериментальной работы было ориентировано на создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду. Мероприятия, проводимые сотрудниками УИС по данному направлению, описаны в §2.2.

Исходя из того, что детерминирующим фактором интеграции осужденных в новую социальную среду является уровень педагогической культуры сотрудников УИС, обеспечивающих профилактику конфликтов, организацию успешной деятельности осужденных, благоприятный режим труда и отдыха, в задачи диагностического исследования на данном этапе входило:

- выявление факторов, негативно отражающихся как на эмоциональном состоянии сотрудников учреждения, так и на эффективности их деятельности;

- оценка удовлетворённости сотрудников актуальным состоянием социально-психологического климата в коллективе учреждения в целом;

- выявление наличия и причин возникновения конфликтных ситуаций в

коллективе сотрудников учреждения;

- оценка текущего состояния служебной дисциплины в деятельности сотрудников учреждения.

Методы исследования: специализированная методика по изучению социально-психологического климата; анонимное анкетирование; индивидуальные беседы с сотрудниками; статистический анализ полученных данных.

Общий вывод: в целом, по результатам проведённого исследования, состояние социально-психологического климата в служебном коллективе сотрудников УИС можно оценить как удовлетворительное. Анализ результатов, полученных на констатирующем этапе эксперимента, позволил выявить наиболее типичные проблемные вопросы. По мнению сотрудников учреждения, это: неудовлетворенные условия труда; отсутствие перспектив продвижения; неравномерная нагрузка при распределении служебных задач; организация досуга сотрудников учреждения.

В результате проведенных с сотрудниками УИС мероприятий, направленных на формирование стрессоустойчивости, профилактики деструктивных явлений среди личного состава, профилактику конфликтных ситуаций, повышение сплоченности коллектива, снижение психологической напряженности в учреждении, в которых были задействованы в основном сотрудники экспериментальной группы, качество социально-психологического климата в служебном коллективе заметно улучшилось.

Кроме того, известно, что позитивная интеграция осужденных в новую социальную среду так же зависит и от благоприятности социально-психологического климата в среде осужденных, характеризующейся отсутствием межличностных конфликтов, позитивным характером взаимодействия с другими осужденными, администрацией и сотрудниками исправительного учреждения, удовлетворительными условиями содержания в учреждении.

В связи с этим, в разделы анонимного анкетирования были включены вопросы отражающие удовлетворенность/неудовлетворенность бытовыми условиями, работой медицинской части учреждения, работой столовой и комнатой свиданий, возможностью поддерживать связь с родственниками, а также - параметры, отражающие характер взаимоотношений с администрацией учреждения и с другими осужденными.

В ходе исследования было выявлено следующее:

Блок-1 «Оценка удовлетворенности осужденных условиями содержания в учреждении»:

Большинство осужденных 84,1%, участвовавших в эксперименте, оценили социально-психологическую обстановку в учреждении как «стабильную», 13% ответили, что обстановка "нестабильная" и 3% опрошенных ответили, что обстановка - "напряженная".

На вопрос об изменениях, произошедших в учреждении за последние 6 месяцев, 56,4% осужденных ответили, что наблюдаются явные улучшения, 30,5% опрошенных особых изменений не заметили, ухудшение ситуации отметило 7,1%, уклонилось от ответа 5,8%.

Изучая вопрос: режимные требования в учреждении за последние 6 месяцев, по мнению 59% опрошенных респондентов не изменились, согласно оценкам 5,8%-ослабились, 31,2% отметили, что требования ужесточились, 3,9% осужденных не ответило на данный вопрос.

Согласно мнениям большинства опрошенных - 66,2%, основное влияние на социально - психологическую обстановку в учреждении оказывает начальник учреждения; 57,1% считают, что основное влияние на неё оказывают заместители начальника учреждения; 47,4% осужденных при ответе на этот вопрос называют сотрудников отделов и служб учреждения; 13% опрошенных считают, что лицами, влияющими на социально-психологическую обстановку в учреждении являются осужденные, ориентированные на исправление и выполнение требований администрации; 8,4% опрошенных считает, что лицами, влияющими на ситуацию в

учреждении являются осужденные, придерживающиеся криминальных норм поведения; 1,2% указывают, что на обстановку влияет вмешательство извне.

На вопрос о наиболее проблемных вопросах в деятельности учреждения были даны следующие ответы, перечисленные здесь в порядке убывания значимости факторов:

- работа столовой (качество приготовления пищи) - 11%;
- работа медицинской части - 10,3%;
- работа комнаты свиданий - 9%;
- работа банно-прачечного комплекса - 7,8%;
- заработная плата на производстве –7,8%;
- жилищно-бытовые условия в отряде – 7,2%;
- режим и порядок в учреждении – 7,1%;
- организация культурно-массовых мероприятий – 4,5%;
- работа магазина – 3,2%;
- условия труда на производстве –3,2%;
- возможность устроиться на работу – 3,2%.

Из приведённых данных видно, что большая часть осужденных удовлетворены предложенным для оценки факторам.

Блок - 2 «Оценка социально-психологической обстановки в среде осужденных».

Между осужденными преобладают спокойные и доброжелательные взаимоотношения, так пояснило 44% опрошенных; 23,3% опрошенных, считают, что в учреждении каждый «сам за себя»; на нейтральные и безразличные отношения указывает 19% осужденных; конфликтные и напряженные взаимоотношения отмечают лишь 6% респондентов; уклонились от ответа 11% осужденных.

Таким образом, на момент проведения исследования количество осужденных, готовых поддержать акции массового неповиновения (в случае их возникновения) и не определивших свою позицию в этом вопросе, в сумме составляет 26,5%.

Блок – 3. «Оценка взаимодействия между осужденными представителями администрации учреждения».

Отношения, сложившиеся в учреждении между сотрудниками и осужденными, 66,2% опрошенных охарактеризовали как «удовлетворительные, справедливые»; на негативные, неприязненные и напряженные указали - 11,6% респондентов; 18% указали на «равнодушные»; 3,9% опрошенных указали на «коммерческие» отношения; 81% опрошенных говорят о том, что сотрудники намеренно не провоцируют напряжённые, конфликтные ситуации; 14,9% считают, что провоцируют; 3,2% затруднились с ответом.

При разрешении конфликтов между осужденными, согласно мнению 51,2% опрошенных, администрация учреждения объективно их разрешает и применяет к виновным адекватные меры воздействия; по мнению 21,4% опрошенных, степень объективности их разрешения, зависит от личности конкретных осужденных; 14,2% респондентов считает, что администрация поддерживает определенных осужденных, даже если они не правы; уклонилось от ответа 13% опрошенных.

Подводя итоги проведенного исследования социально-психологического климата в среде осужденных, можно сказать, что социально-психологическая обстановка в среде осужденных улучшилась. Снизился уровень конфликтности, вероятность выхода ситуации из-под контроля стала незначительна. Психологическое состояние осужденных, в целом, удовлетворительное. Ухудшение обстановки не прогнозируется. Этот вывод можно сделать исходя из того, что большинство опрошенных, указывает на реализацию законных прав в полной мере. В оценках взаимоотношений, как в среде осужденных, так и между осужденными и сотрудниками учреждения фигурируют положительные и нейтральные характеристики. Осужденные отрицают наличие конфликтности в своей среде, говоря о том, что даже если конфликты периодически возникают, то администрация учреждения объективно подходит к их разрешению и применяет к зачинщикам адекватные меры воздействия.

IV направление. Создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности. Постепенный переход от примитивно-исполнительского, через индивидуально-исполнительский к активно-исполнительскому этапу в процессе выполнения осужденными экспериментальной группы своих обязанностей обеспечил их успешную самореализацию, приведя к позитивным изменениям в поведении, отношении к труду, обучению, участию в общественной деятельности и воспитательных мероприятиях.

Результаты проведенных анкетирований, наблюдений, бесед с сотрудниками УИС и осужденными на констатирующем этапе эксперимента приведен в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты исследования особенностей поведения осужденных на констатирующем этапе эксперимента

Критерии оценки	Показатели	ФКУ ИК-1		ФКУ СИЗО-1		ФКУ КП-3	
		КГ, %	ЭГ, %	КГ, %	ЭГ, %	КГ, %	ЭГ, %
Поведение	Устойчиво хорошее	11,4	10,7	13,1	12,8	21,2	20,7
	Хорошее	17,7	17,2	22,3	21,7	42,6	41,9
	Неудовлетворительное	70,9	72,1	64,6	65,5	36,2	37,4
Отношение к труду	Добросовестное	29,4	30,1	36,6	35,9	42,9	43,4
	Недобросовестное	47,7	46,5	42,8	41,2	38,3	37,2
	Не работал по уважительной причине	24,9	23,4	20,6	22,9	18,8	19,4
Отношение к обучению	Добросовестное	28,1	27,8	30,9	31,5	39,5	37,8
	Недобросовестное	46,3	47,9	39,5	38,4	33,3	34,1
	Не обучается по уважительной причине	25,6	24,3	29,6	30,1	27,2	28,1
Участие в воспитательных мероприятиях	Активно участвует	6,5	7,7	12,1	11,7	31,5	32,6
	Участвует	32,3	29,7	34,3	33,6	42,2	41,6
	Не участвует	61,2	62,6	53,6	54,7	26,3	25,8
Отношение к общественной работе	Активно участвует	6,8	5,9	14,3	13,1	17,4	18,5
	Участвует	26,8	28,3	38,6	39,3	46,9	47,2
	Не участвует	66,4	65,8	47,1	47,6	35,7	34,3

Полученные данные констатирующего этапа эксперимента позволяют нам сделать следующие выводы:

– степени проявления внешних признаков исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группе на констатирующем этапе эксперимента сопоставимы ($p > 0,05$);

– самая многочисленная группа, демонстрирующая *неудовлетворительное поведение* выявлена у осужденных исправительной колонии строгого режима ФКУ ИК-1. КГ – 70,9%; ЭГ – 72,1%. Представители данной группы осужденных характеризуются, как «злостные нарушители установленного порядка отбывания наказания» (ч. 4 ст. 78, ч. 1 ст. 115, ч. 3, 4 ст. 120 УИК РФ и др.), они отличаются нарушениями криминального характера, включающими уклонение от наказания; организацию массовых беспорядков, насильственное преступное поведение; членовредительство, воспрепятствование деятельности сотрудников УИС; корыстное преступное поведение; половые извращения; обращение с запрещенными веществами (наркотические, психотропные и др.).

– самая многочисленная группа, демонстрирующая *хорошее поведение* выявлена у осужденных колонии-поселения ФКУ КП-3. КГ – 42,6%; ЭГ – 41,9%. Данная группа осужденных характеризуется добросовестным выполнением обязанностей, требований режима, правил поведения, распорядка дня. Однако подобное поведение осужденных обусловлено не внутренней потребностью, а скорее внешним влиянием исправительно-карательных средств воздействия. В связи с этим ему характерна кратковременность, осужденные часто допускают отдельные незначительные нарушения правил поведения, требований режима, которые носят скорее фрагментарный, а не умышленно-злостный характер.

– самая многочисленная группа, демонстрирующая *устойчиво хорошее поведение* выявлена так же у осужденных колонии-поселения ФКУ КП-3. КГ – 21,2%; ЭГ – 20,7%. Данная группа осужденных характеризуется хорошим поведением, добросовестным соблюдением режима в течение

продолжительного времени, что свидетельствует о стабильном и осознанном стремлении к исправлению осужденного.

– самая многочисленная группа, демонстрирующая *недобросовестное отношение к труду* выявлена у осужденных исправительной колонии строгого режима ФКУ ФКУ ИК-1. КГ – 47,7%; ЭГ – 46,5%, $p > 0,05$. Данная группа осужденных характеризуется невыполнением или частичным выполнением норм выработки, низким качеством произведенной продукции, случаями порчи оборудования.

– добросовестное *отношение к труду* продемонстрировали в основном осужденные ФКУ КП-3, хотя и в других исправительных учреждениях осужденные проявляли данное качество (ФКУ СИЗО-1: КГ – 36,6%, ЭГ – 35,9%; ФКУ ИК-1: КГ – 29,4%, ЭГ – 30,1%; ФКУ КП-3: КГ – 42,3%, ЭГ – 43,4%; при $p > 0,05$). В процессе трудовой деятельности они выполняли и перевыполняли нормы выработки, производили качественную продукцию, бережно относились к оборудованию, проявляли аккуратность, трудолюбие, соблюдали трудовую дисциплину, правила безопасности, успешно овладевали новой профессией, работали над повышением своей квалификации.

– добросовестное *отношение к обучению* продемонстрировали осужденные исправительных учреждений: ФКУ СИЗО-1: КГ – 30,9%, ЭГ – 31,5%; ФКУ ИК-1: КГ – 28,1%, ЭГ – 27,8%; ФКУ КП-3: КГ – 39,5%, ЭГ – 37,8%; при $p > 0,05$. В процессе учебной деятельности они проявляли интерес, учебную мотивацию, регулярно посещали занятия, успешно овладевали знаниями и практическими навыками, соблюдали учебную дисциплину, проявляли стремление к самообразованию.

– добровольное и активное *участие в воспитательных мероприятиях* продемонстрировали осужденные исправительных учреждений: ФКУ СИЗО-1: КГ – 12,1%, ЭГ – 11,7%; ФКУ ИК-1: КГ – 6,5%, ЭГ – 7,7%; ФКУ КП-3: КГ – 31,5%, ЭГ – 32,6%; при $p > 0,05$. Осужденные данной группы проявляли

активность, интерес, творческую инициативу, принимали активное участие в воспитательных и спортивных мероприятиях, регулярно работали в библиотеке, систематически посещали лекции, семинары, тренинги.

– добросовестное *отношение к общественной работе* продемонстрировали осужденные исправительных учреждений: ФКУ СИЗО-1: КГ – 14,3%, ЭГ – 13,1%; ФКУ ИК-1: КГ – 6,8%, ЭГ – 5,9%; ФКУ КП-3: КГ – 17,4%, ЭГ – 18,5%; при $p > 0,05$. Они принимали добровольное участие в общественной работе, проявляли творческую активность, интерес к ней, привлекали и других осужденных к ее выполнению.

Пятое направление эксперимента – организация индивидуальной работы с осужденными, обеспечивающая решение социальных и психолого-педагогических проблем (см. §2.2.). Индивидуальная работа проводится в основном с осужденными, демонстрирующими элементы деструктивного поведения. В ходе индивидуальной работы с осужденными выявляются проблемные вопросы. Так, например, было выявлено, что среди осужденных большой процент лиц с не выраженными формами психических отклонений, которые никогда ранее не наблюдались у врачей-психиатров. Однако при изменении их жизненного стереотипа (привлечение их к уголовной ответственности и дальнейшее осуждение) эти скрыто протекающие заболевания обостряются, что определяет необходимость обучения сотрудников УИС умению своевременно увидеть расстройство психической деятельности по характеру поведения, высказываний, реакцией на конфликты. Помимо данной проблемы, актуальными являются проблемы членовредительства и суицидов среди осужденных. Например, за 2018 год в исправительных учреждениях совершено 12 актов членовредительства. Анализ причин, по произошедшим фактам членовредительств показывает, что это повышение напряженности за счет укрепления дисциплины и режима содержания подозреваемых, обвиняемых и осужденных, несогласие с решением суда по вынесенному им приговору и т.д. Ведущим мотивом

самоповреждений являлась манипуляция, желание достичь собственных целей (выгоды в целях давления на администрацию, иные правоохранительные органы и суд).

Обобщая психологический портрет данной категории осужденных можно сказать, что лиц, совершивших вышеуказанные преступления, объединяют такие личностные качества как: высокий уровень невротизации, что свидетельствует о наличии у них повышенной эмоциональной возбудимости, тревожности, агрессивности. Уровень психопатизации – высокий, что может свидетельствовать о тенденции к выходу за рамки общепринятых норм морали и непредсказуемости их поступков. Проявляется склонность винить в проблемах окружающих, к которым формируется негативное отношение. Прослеживаются трудности в социальной адаптации, переживание насущной ситуации как невыносимой, стремление уйти от реальности. Склонность всё отрицать, не взирая на факты. Данные заключенные все состоят на учете, как склонные к суициду.

В рамках индивидуальной работы так же следует указать проводимую ежегодно аттестацию, направленную на качественную оценку уровня исправления осужденных. В ходе аттестации выявляются и фиксируются следующие сведения об осужденном: социально-демографические данные; уголовно-правовые данные; общая психологическая характеристика; поведение осужденного; отношение к общественно-полезному труду; отношение к совершенному противоправному деянию; отношение к обучению; участие в общественной работе; участие в проводимых воспитательных мероприятиях. Полученные в ходе аттестации результаты дополняли общую информацию о степени исправления осужденных, полученную нами в процессе диагностического этапа исследования.

На заключительном этапе эксперимента нами была проведена итоговая диагностика степени исправления осужденных (см. Таблицу 11).

Таблица 11 – Данные итоговой диагностики степени исправления осужденных

Исправительное учреждение	Степени исправления осужденных					
	Низкая		Средняя		Высокая	
	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%	КГ,%	ЭГ,%
Следственный изолятор (ФКУ СИЗО-1)	59,1	23,3	34,2	60,3	6,7	16,4
Достоверность результатов (φ*критерий Фишера)	P<0,05		P<0,05		P<0,05	
Исправительная колония строгого режима (ФКУ ИК-1)	64,2	45,7	30,7	41,8	5,1	12,5
	P<0,05		P<0,05		P<0,05	
Колония – поселение №3 (ФКУ КП-3)	33,4	16,4	43,1	55,5	23,5	28,1
	P<0,05		P<0,05		P<0,05	

На заключительном этапе формирующего эксперимента обнаружены статистически значимые достоверные различия ($p<0,05$):

– в экспериментальных группах всех исправительных учреждений, участвовавших в эксперименте статистически значимо сократилось число осужденных с низкой степенью исправления, по сравнению с осужденными в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 59,1%, ЭГ – 23,3 %; ФКУ ИК-1: КГ – 64,2%, ЭГ – 45,7%; ФКУ КП-3: КГ – 33,4%, ЭГ – 16,4%; ; при $p<0,05$);

– в ЭГ значительно статистически значимо возросло число осужденных, продемонстрировавших высокую степень исправления по сравнению с осужденными в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 6,7%, ЭГ – 16,4%; ФКУ ИК-1: КГ – 5,1%, ЭГ – 12,5%; ФКУ КП-3: КГ – 23,5%, ЭГ – 28,1%; при $p<0,05$);

– в ЭГ статистически значимо возросло число осужденных, продемонстрировавших среднюю степень исправления по сравнению с осужденными в контрольных группах (ФКУ СИЗО-1: КГ – 34,2%, ЭГ – 60,3%; ФКУ ИК-1: КГ – 30,7%, ЭГ – 41,8%; ФКУ КП-3: КГ – 43,1%, ЭГ – 55,4%; при $p<0,05$).

Таким образом, к окончанию экспериментальной работы между осужденными экспериментальной и контрольной группы были зафиксированы статистически значимые различия по степени исправления ($P < 0,05$).

Обобщая результаты экспериментальной работы можно сделать вывод о том, что повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС способствовало повышению качества воспитательного процесса, выраженного в повышении степени исправления осужденных, улучшении социально-психологического климата в исправительном учреждении, совершенствовании применяемых методов, форм и средств воспитания, что доказывает ее эффективность. Проведенное экспериментальное исследование позволяет констатировать:

1. Эффективность воспитательной деятельности в исправительном учреждении зависит от уровня педагогической культуры сотрудников УИС. Об этом свидетельствуют сильные корреляционные связи между структурными компонентами педагогической культуры сотрудников УИС и критериями степени исправления осужденных, а именно: 1) между коммуникативным компонентом педагогической культуры сотрудников УИС и рефлексивным критерием степени исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,83; -0,71;]$, $P < 0,05$); 2) между аксиологическим компонентом педагогической культуры сотрудников УИС и эмоционально-ценностным критерием степени исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,8; -0,72;]$, $P < 0,05$); 3) между нормативно-правовым компонентом педагогической культуры сотрудников УИС и правовой грамотностью осужденных ($r_{xy} \in [-0,81; -0,7;]$, $P < 0,05$); 4) между мотивационно-волевым компонентом педагогической культуры сотрудников УИС и мотивационно-волевым критерием степени исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,84; -0,73;]$, $P < 0,05$); 5) между практико-технологическим компонентом педагогической культуры сотрудников УИС и деятельностным компонентом степени исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,82; -0,72;]$, $P < 0,05$); б) между личностно-творческим компонентом педагогической культуры

сотрудников УИС и эмоционально-ценностным критерием степени исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,85; -0,71;]$, $P < 0,05$).

2. Степень исправления осужденных зависит от уровня педагогической культуры сотрудников УИС. Об этом свидетельствуют сильные корреляционные связи между уровнями педагогической культуры сотрудников УИС и степенями исправления осужденных, а именно: 1) между адаптивным уровнем педагогической культуры сотрудников УИС и низкой степенью исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,83; -0,72;]$, $P < 0,05$); 2) между репродуктивным уровнем педагогической культуры сотрудников УИС и средней степенью исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,82; -0,71;]$, $P < 0,05$); 3) между креативным уровнем педагогической культуры сотрудников УИС и высокой степенью исправления осужденных ($r_{xy} \in [-0,84; -0,71;]$, $P < 0,05$).

3. Уровень педагогической культуры сотрудников УИС влияет на качество социально-психологического климата в исправительном учреждении. Об этом свидетельствуют сильные корреляционные связи между баллами, полученными при оценивании познавательного, эмоционально-ценностного, мотивационно-волевого, деятельностно-творческого, рефлексивного критериев педагогической культуры сотрудников УИС и баллами, полученными при оценивании качества социально-психологического климата в коллективе исправительного учреждения ($r_{xy} \in [-0,86; -0,71;]$, $P < 0,05$);

4. Повышение степени исправления осужденных зависит от качества социально-психологического климата в коллективе исправительного учреждения. Об этом свидетельствует сильные корреляционные связи между баллами, полученными при оценивании качества социально-психологического климата в коллективе исправительного учреждения и баллами, полученными при оценивании степени деятельностного, мотивационно-волевого, эмоционально-ценностного критериев исправления осужденных $r_{xy} \in [-0,86; -0,73]$, что свидетельствует о сильной взаимосвязи ($P < 0,05$).

5. Процесс исправления осужденных осуществляется посредством следующих взаимосвязанных этапов: адаптации, интеграции, самореализации, самопроектирования. Более высокие результаты на этапах адаптации и интеграции (2 и 3 направления эксперимента) обуславливают успешность воспитательной деятельности по исправлению осужденных в целом. При этом проблемы, возникающие на этапе адаптации и интеграции, могут быть преодолены на этапах самореализации и самопроектирования (4 и 5 направления эксперимента).

6. Более качественных результатов в процессе исправления достигают лица, осужденные за преступления небольшой тяжести, умышленные и неосторожные деяния, максимальное наказание за которые не превышает трех лет лишения свободы. Так, величина корреляции между средними баллами, полученными при оценивании степени исправления и баллами, полученными при оценивании степени тяжести совершенного преступления варьировалась в пределах $[-0,84; -0,72]$, что свидетельствует о сильной взаимосвязи ($P < 0,05$);

7. Повышение уровня педагогической культуры позитивно влияет на качество организации трудовой деятельности, реализации индивидуальных программ воспитательной работы, организации коллективных воспитательных мероприятий и обуславливает эффективность исправления осужденных. Об этом свидетельствуют полученные в ходе эксперимента статистически значимые различия между степенями исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группах ($P < 0,05$).

Выводы по второй главе

Разработана модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, включающая

целевой (цели и задачи деятельности), теоретико-методологический (организационно-педагогические условия, подходы, общепедагогические и специфические принципы деятельности), организационно-процессуальный (этапы повышения качества воспитательного процесса (подготовительный, исправительно-воспитательный, рефлексивно-коррекционный), направления деятельности, этапы исправления осужденных (адаптация, интеграция, самореализация, самопроектирование)), инструментально-технологический (методы, формы, средства реализации педагогических задач), оценочно-результативный (критерии и показатели качества воспитательного процесса) блоки.

Определены критерии и группы обобщающих показателей, обеспечивающие объективную оценку качества воспитательного процесса в исправительном учреждении и включающие: а) степень исправления осужденных; б) качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения; в) уровень педагогической культуры сотрудников УИС.

В связи с этим нами были выделены:

а) критерии и показатели исправления осужденных: когнитивный; эмоционально-ценностный; мотивационно-волевой; деятельностный; рефлексивный.

Для оценки степени исправления нами были выделены три степени исправления осужденных: низкая, средняя, высокая.

б) критерии, показатели и уровни качества воспитательной деятельности в исправительном учреждении: организация и планирование воспитательной работы; применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; организация психологической помощи осужденным; организация трудовой, учебной, общественной деятельности осужденных; качество социально-психологического климата в исправительном учреждении; организация

участия религиозных конфессий и общественных объединений и в воспитательной работе с осужденными; уровень дисциплины.

в) критерии и показатели педагогической культуры сотрудников УИС: познавательный (самостоятельность, широта, критичность мышления и др.); эмоционально-чувственный (способность управлять эмоциями; ценностные ориентации и др.); мотивационно-волевой (волевые качества; мотивы социального долга и личностно-ответственной позиции в отношении процесса воспитания осужденных); деятельностно-творческий (способность к генерации новых форм и методов решения исправительно-воспитательных задач); рефлексивный (способности к объективной оценке и адекватной самооценке; умение проводить рефлексивный анализ своей деятельности).

Для оценки педагогической культуры были выделены следующие уровни: низкий (репродуктивный), ниже среднего (адаптационный), средний (локальный), выше среднего (моделирующий), высокий (продуктивно-творческий).

Установлено, что основным критерием оценки эффективности воспитательной деятельности в пенитенциарном учреждении является уровень педагогической культуры сотрудников УИС, который в свою очередь определяет качество воспитательной деятельности сотрудников и администрации, и обуславливает таким образом степень исправления осужденных.

Формирующий эксперимент по воспитанию осужденных осуществлялся в нескольких направлениях, на каждом из которых осуществлялась реализация этапов процесса исправления: повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС; создание условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения; создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду; создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности (этап

самореализации); индивидуальная работа с осужденными, направленная на решение социальных и психолого-педагогических проблем.

В ходе исследования было установлено, что повышение уровня педагогической культуры позитивно влияет на качество организации трудовой деятельности, реализации индивидуальных программ воспитательной работы, качество социально-психологического климата в исправительном учреждении, качество организации коллективных воспитательных мероприятий и обуславливает эффективность исправления осужденных. Об этом свидетельствуют полученные в ходе эксперимента статистически значимые различия между степенями исправления осужденных в контрольной и экспериментальной группах ($P < 0,05$).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшим условием и предпосылкой повышения качества исправительно-воспитательного процесса в уголовно-исполнительной системе выступает уровень педагогической культуры сотрудников УИС, определяющий эффективность применяемых воспитательных методов, средств, форм воспитательной работы с осужденными, качество социально-психологического климата в коллективе, способствующий успешной ресоциализации и исправлению осужденных. Педагогическая культура, как один из основных структурных компонентов общечеловеческой культуры, является достаточно широкой и многогранной характеристикой личности специалиста, занимающегося воспитательной деятельностью. Совершенствование педагогической культуры сотрудников пенитенциарных учреждений обуславливается индивидуально-творческими, психологическими, физиологическими и возрастными характеристиками, накопившимся в результате социально-педагогической деятельности.

В ходе исследования было установлено, что педагогическая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой сложную, многоуровневую, динамическую систему структурно-функциональных компонентов, отражающих культурно-нравственные, нормативно-правовые, индивидуально-творческие, социально-психологические, организационно-управленческие качества и способности, сформировавшиеся в результате самовоспитания, самосовершенствования и воспитательной деятельности в исправительном учреждении, отражающиеся в личном педагогическом опыте (профессионально-педагогические знания, умения, навыки, педагогическое мастерство, творчество и т.п.) и обуславливающие повышение качества воспитательного процесса в исправительном учреждении.

Раскрыты основные составляющие педагогической культуры сотрудников УИС включающие: морально-этические качества личности

(позволяющие в условиях постоянного взаимодействия с осужденными обеспечить защиту личности сотрудников от деформирующего влияния пенитенциарной среды); правовая культура сотрудников УИС; культура педагогического мышления (позволяющая разрабатывать эффективные воспитательные стратегии; выбирать оптимальные методы, средства и приемы воспитания); коммуникативная компетентность (позволяющая решать сложные воспитательные задачи в условиях непрерывного взаимодействия с криминальной средой); эмоциональная культура (позволяющая контролировать свои эмоции в ситуациях негативного общения; сознательно сдерживать чувства, затрудняющие достижение воспитательных целей); педагогическое творчество (обуславливающее нестандартное решение воспитательных задач); культура самоорганизации (обеспечивающая развитие всех структурных компонентов педагогической культуры, оказывающая позитивное влияние не только на саму личность воспитателя, но и на ее ближайшее окружение).

Установлено, что педагогическая культура сотрудников УИС представляет собой сложную интегративную систему, отражающую общую культуру человека, включающую внутреннюю и внешнюю составляющие, обуславливающие индивидуальный (субъективный) стиль воспитательной деятельности и собственный педагогический опыт.

Внутренняя составляющая педагогической культуры определяет индивидуальную направленность, сформированную личностными свойствами и качествами, установками, ценностями, идеалами, интересами и мотивами сотрудников УИС и включает следующие структурные компоненты: аксиологический (мировоззрение, ценностные ориентации, культурно-творческие и индивидуально-психологические достоинства и несовершенства); эмоционально-чувственный (включает совокупность эмоций, чувств и переживаний сотрудника УИС, отражает отношение личности к профессиональной деятельности); мотивационно-волевой (включает волевые качества, умение ставить цели и достигать их;

преодолевать трудности, возникающие в профессиональной деятельности; принимать своевременные и твердые решения; умение мотивировать себя и окружающих людей; стремление овладеть профессиональными знаниями и навыками); личностно-творческий (способность к разработке и внедрению оригинальных педагогических технологий воспитательного воздействия на личностно мотивационную сферу осужденного).

Внешняя составляющая педагогической культуры сотрудника УИС включает следующие структурные компоненты: нормативно-правовой (знание и соблюдение сотрудниками УИС принципов и норм права, уважительное к ним отношение, что позволяет повысить нормативно-правовую грамотность у осужденных, актуализировать у них уважение к законодательству, установку на строгое следование закону); практико-технологический компонент (включает методы, способы и приемы педагогической деятельности, выражается в степени владения инновационными педагогическими технологиями, методами и методиками успешной организации педагогического взаимодействия и общения); коммуникативный (включает совокупность знаний и умений, необходимых для установления эмоциональных, социально-перцептивных взаимоотношений, как с коллегами, так и осужденными).

В структуре педагогической культуры нами выделены следующие функциональные компоненты: аналитический (включает деятельность по изучению и анализу опыта воспитательной работы в пенитенциарных учреждениях, обеспечивает объективную постановку целей и задач воспитания осужденных, определение возможных путей их решения); диагностический (целенаправленное изучение психологических, индивидуально-личностных особенностей осужденных, мотивы деятельности, причины возникновения противоправного поведения); проективный (целеполагание, прогнозирование, выбор оптимальных методов, форм и технологий для решения поставленных воспитательных задач; планирование индивидуальной работы с осужденными);

исправительный (организация деятельности направленной на воспитание, перевоспитание, ресоциализацию осужденных, стимулирование правопослушного поведения, формирование культурно-нравственных ценностей); рефлексивный (осмысление собственной деятельности, ее результатов, методов и технологий ее осуществления).

Раскрыты и обоснованы следующие группы организационно-педагогических условий, обеспечивающих качество воспитательного процесса в исправительном учреждении: 1. Качество воспитательной деятельности сотрудников исправительного учреждения (совершенствование педагогической культуры сотрудников УИС; стимулирование каждого сотрудника или коллектива исправительного учреждения в целом; повышение уровня эмоционально-волевых качеств сотрудников; духовно-нравственное самосовершенствование сотрудников; развитие творческого потенциала, организационных умений, коммуникативной культуры). 2. Опора на комплекс *общепедагогических* (принцип гуманизма, принцип доверия и уважения; принцип целеполагания в воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС; принцип воспитания в коллективе и через коллектив; принцип дифференцированного подхода к различным категориям осужденных) и *специфических* (принцип законности; принцип обязательности изменения условий содержания осужденных в зависимости от степени исправления; принцип воспитания режимом; принцип включенности каждого осужденного в общественно-полезную деятельность; принцип связи воспитательно-исправительной деятельности сотрудников УИС с жизнью осужденного после отбывания срока заключения) *принципов*. 3. Реализация комплекса педагогических мер, обеспечивающих достижение необходимых воспитательных эффектов, посредством: а) создание действенной эмоционально-коммуникативной воспитательной среды на основе реализации системного подхода в организации процесса перевоспитания осужденных; совмещения группового и индивидуального подходов; опоры в процессе воспитательной деятельности на индивидуальные положительные качества

осужденного; интеграции дисциплинированности и требовательности к осужденным на основе справедливого и гуманного отношения к ним; б) включения осужденных в такие виды деятельности, как трудовая, общественная, учебная, художественно-эстетическая деятельность, участие в воспитательных мероприятиях.

Разработаны критерии оценки качества воспитательного процесса, включающие такие компоненты, как:

а) степень исправления осужденных (критерии (когнитивный, эмоционально-ценностный, мотивационно-волевой, деятельностный, рефлексивный) и степени (низкая, средняя, высокая));

б) качество воспитательной деятельности администрации и сотрудников исправительного учреждения (критерии: проектирование и реализация планов воспитательной, психолого-педагогической работы с осужденными и осуществление контроля за их выполнением; уровень дисциплины осужденных и сотрудников УИС; применение традиционных и инновационных методов, форм, технологий организации воспитательного процесса; организация психологической помощи осужденным; организация трудовой деятельности и наличие контроля за ее выполнением; организация получения осужденными обязательного общего образования; помощь осужденным в приобретении среднего профессионального образования; качество социально-психологического климата в исправительном учреждении; привлечение представителей религиозных конфессий и общественных объединений к участию в воспитательной работе с осужденными);

в) уровень педагогической культуры сотрудников (критерии: познавательный, эмоционально-чувственный, мотивационно-волевой, деятельностно-творческий, рефлексивный) и уровни (низкий (репродуктивный), ниже среднего (адаптационный), средний (локальный), выше среднего (моделирующий), высокий (продуктивно-творческий)).

Разработана модель повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении на основе совершенствования педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы, включающая целевой (цели и задачи деятельности), теоретико-методологический (организационно-педагогические условия, подходы, общепедагогические и специфические принципы деятельности), организационно-процессуальный (этапы повышения качества воспитательного процесса (подготовительный, исправительно-воспитательный, рефлексивно-коррекционный), направления деятельности, этапы исправления осужденных (адаптация, интеграция, самореализация, самопроектирование)), инструментально-технологический (методы, формы, средства реализации педагогических задач), оценочно-результативный (критерии и показатели качества воспитательного процесса) блоки и экспериментально доказана эффективность.

С учетом основных этапов исправления осужденных спроектированы основные направления повышения качества воспитательного процесса в исправительном учреждении, включающие:

1. Повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС, участвующих в эксперименте. Реализация данного направления необходима для повышения качества педагогической деятельности на всех этапах исправления.

2. Создание условий для успешной адаптации осужденных к условиям исправительного учреждения, профилактики негативных эмоциональных состояний, аддиктивного поведения, членовредительства, суицидов (этап адаптации).

3. Создание условий для позитивной интеграции осужденных в новую социальную среду, включающих формирование благоприятного социально-психологического климата в среде осужденных, организацию воспитательных мероприятий, условий режима труда и отдыха, направленных на нравственное, правовое, трудовое воспитание, профилактику негативных зависимостей (этап интеграции).

4. Создание условий для позитивной самореализации осужденных в процессе их участия в трудовой, учебной, общественной деятельности (этап самореализации).

5. Индивидуальная работа с осужденными, направленная на решение социальных и психолого-педагогических проблем и обеспечивающая самопроектирование осужденными своего желаемого будущего, проекта своего развития (этап самопроектирования).

Полученные в ходе итоговой диагностики данные зафиксировали: а) позитивные изменения в содержании нормативно-правового, практико-технологического, коммуникативного, аксиологического, эмоционально-чувственного, мотивационно-волевого, личностно-творческого компонентов педагогической культуры сотрудников УИС; б) позитивные изменения в содержании когнитивного, деятельностного, мотивационно-волевого, эмоционально-ценностного, рефлексивного критериев степени исправления осужденных.

В целом, повышение уровня педагогической культуры сотрудников УИС способствовало повышению качества воспитательного процесса, выраженного в повышении степени исправления осужденных, улучшении социально-психологического климата в исправительном учреждении, совершенствовании применяемых методов, форм и средств воспитания, что доказывает ее эффективность.

Перспективы дальнейшего исследования связываются с разработкой следующих аспектов данной проблемы: исследование особенностей формирования педагогической культуры студентов и курсантов в условиях образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы России; исследование условий и методов совершенствования педагогической культуры специалистов, работающих с несовершеннолетними правонарушителями в условиях учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа; совершенствование механизма психолого-педагогического сопровождения осужденных разных возрастов на пенитенциарном и постпенитенциарном этапах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адоевцева И.В., Тайгин О.В. Программа воспитания и социализации обучающихся: примерный диагностический инструментарий. Методические рекомендации / И.В. Адоевцева, О.В. Тайгин. Выпуск 2. Кострома: КОИРО, 2018. 30 с.
2. Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса / Ш.А. Амонашвили. М.: Издательский дом Шалвы Амонашвили. 2012. 559 с.
3. Андреева Ю.В. Направления и принципы патриотического воспитания осужденных в исправительных учреждениях / Ю.В. Андреева // Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. 2022. № 47 (47).
4. Аниськин С.И. Актуальные вопросы применения мер дисциплинарного воздействия к осужденным, отбывающим наказание в виде лишения свободы / С.И. Аниськин // Вестник уголовно-исполнительной системы. 2018. №8 (195). С. 2-8.
5. Антипов А.Н., Лесников Г.Ю. Проблемы воспитания и исправления преступников в историческом контексте / А.Н. Антипов, Г.Ю. Лесников // International Law Journal. 2021. Т. 4. № 3. С. 76-79.
6. Анохин С.А. Совершенствование профессиональной компетентности инспекторов отделов охраны УИС ФСИН России / С.А. Анохин. Дис. ... канд. пед. наук. Самара. 2015. 286 с.
7. Асмолов А.Г. Психология личности / А.Г. Асмолов. М.: Академия, 2014. 528 с.
8. Афанасьева С.И. Педагогические условия совершенствования нравственного воспитания слушателей учебных центров ФСИН России / С.И. Афанасьева // Вестник уголовно-исполнительной системы. 2014. №2. С.39-46.
9. Афанасьева С.И. Тюгаева Н.А., Котляр В.Н. Профессионально-нравственное воспитание курсантов и слушателей образовательных

организаций ФСИН России / С.И. Афанасьева, Н.А. Тюгаева, В.Н. Котляр. Монография. Москва: Проспект, 2017. 200 с.

10. Ашрапова Р.Р. Роль воспитания в формировании волевого субъективного контроля и самоконтроля осужденных / Р.Р. Ашрапова // Прикладная юридическая психология. 2016. № 2 (35). С. 48-52.

11. Байлук В.В. Саморазвитие личности / В.В. Байлук // Педагогическое образование и наука. 2018. № 6. С. 29-35.

12. Байлук В.В. Человечествознание. Основы самопознания и самореализации личности: в 2 кн. Кн.1. Основы самопознания личности / В.В. Байлук. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2010. 579 с.

13. Баламут А.Н. Организация и проведение специальных тренингов с сотрудниками учреждений, непосредственно вступающими в прямой контакт с осужденными к длительным и пожизненным срокам лишения свободы: методические рекомендации / А.Н. Баламут; Федеральная служба исполнения наказаний, Вологодский ин-т права и экономики. - Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2010. - 95 с.

14. Баламут А.Н., Редёга Н.В., Стародубцева О.Н. Об опыте использования потенциала фильмов духовно-нравственной направленности в процессе ресоциализации осужденных в условиях пенитенциарной системы / А.Н. Баламут, Н.В. Редёга, О.Н. Стародубцева // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2017. № 2 (38). С. 83-87.

15. Барабанщиков А.В. Педагогическая культура офицера / А.В. Барабанщиков, С.С. Муцынов. М.: Воениздат. 1985. 159 с.

16. Баранов Д.А. Особенности воспитательной работы с осужденными, склонными к наркотической зависимости / Д.А. Баранов // Актуальные проблемы пенитенциарной науки и практики. 2022. № 1 (17). С. 12-13.

17. Баранов П.П., Окусов А.П. Аксиология юридической деятельности / П.П. Баранов, А.П. Окусов. Ростов-на-Дону: РЮИ МВД России, 2003.- 364 с.

18. Баркалова Н.В., Воропаев М.В. Духовное и нравственное в формировании личности сотрудника ОВД / Н.В. Баркалова, М.В. Воропаев //Вестник Московского университета МВД России. 2017. №10. С. 103-104.

19. Баркалова Н.В. Пенитенциарная психология и педагогика в Поволжье / Н.В. Баркалова //Сб. передового опыта и метод. разработок. Вып. 2. Саратов. 2015. 264 с.

20. Берестов В.Е. Принципы инновационной воспитательной работы с осужденными / В.Е. Берестов //Заметки ученого. 2022. № 1-2. С. 16-20.

21. Белозерова А.А. Сущность и содержание понятия "Правовая культура", компоненты правовой культуры при изучении обществознания / А.А. Белозерова / В сборнике: Дружба народов без границ: экономика, общество, культура. сборник материалов XII Международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, студентов, школьников. 2018. С. 117.

22. Беляева В.А. Проблема методологии цели воспитания в отечественной педагогической культуре / В.А. Беляева //Вестник Мордовского университета. 2009. №2. С. 202-205.

23. Бенин В.Л. Педагогическая культура: философско-социологический анализ / В.Л. Бенин. Уфа: Изд-во БГПИ, 2007. 426 с.

24. Берестов В.Е. От традиционных к инновационным формам и методам воспитания осужденных / В.Е. Берестов // Современное педагогическое образование. 2022. № 10. С. 64-69.

25. Бовин Б.Г. Профессионально важные личностные качества руководителей исправительных учреждений / Б.Г. Бовин //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2018. № 6 (193). С. 6-14.

26. Бодалев А.А. Нравственность и гражданственность человека бесценный капитал общества / А.А. Бодалев //Человеческий капитал. 2014. №12 (72). С. 4-6.

27. Борданов А.С. Роль физического воспитания в исправлении осужденных / А.С. Борданов // E-Scio. 2022. № 4 (67). С. 599-607.

28. Большая энциклопедия психологических тестов / Автор-составитель А. Карелин.- М.: Эксмо, 2007.416 с.

29. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е.В. Бондаревская // Педагогика. 2015. № 3. С. 37.

30. Булынина М.М., Дарьин О.Н. Культура речи как фактор профессиональной состоятельности сотрудников УИС / М.М. Булынина, О.Н. Дарьин / В сборнике: Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 564-565.

31. Булаткин А.Н. О соотношении понятий «культура» и «педагогическая культура» / А.Н. Булаткин. В сборнике: Наука и образование в XXI веке. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 17 частях. 2014. С. 28-29.

32. Бураков Т.В. Новое в законодательстве о службе в УИС / Т.В. Бураков //Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2013. - № 7. - С. 46-49.

33. Буркова О.А. Чтение как средство воспитания осужденных / О.А. Буркова / В сборнике: Диалоги о культуре и искусстве. Материалы X Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). В 3-х частях. Отв. редактор М.М. Чудинова. Пермь, 2020. С. 69-73.

34. Быков А.К. Педагогическая культура офицера: личностно-деятельностный подход / А.К. Быков // Мир образования - образование в мире. 2015. № 4 (60). С. 127-137.

35. Васильева И.В. Практикум по психодиагностике: учебное пособие / И.В. Васильева. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. 376 с.

36. Васильева К.К., Кротова Д.Н. Опыт психолого-воспитательной работы в отряде «усиленного контроля» и строгих условиях отбывания

наказания / К.К. Васильева, Д.Н. Кротова / В сборнике: Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России. Научно-практическое ежеквартальное издание. Москва, 2020. С. 127-131.

37. Векленко С.В. Вина как психическое отношение / С.В. Векленко // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. №2. С. 94-98.

38. Вилкова А.В., Кашкина Е.В. Рассуждения о современном значении в процессе ресоциализации педагогических принципов Антона Семеновича Макаренко / А.В. Вилкова, Е.В. Кашкина // Антропология. 2022. № 3 (7). С. 26-30.

39. Вилкова А.В., Литвишков В.М. Сотрудник УИС: владение педагогической техникой / А.В. Вилкова, В.М. Литвишков // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 8 (43). С. 39-42.

40. Воробьев С.М. Духовно-нравственное воспитание осужденных России как одно из средств повышения правосознания / С.М. Воробьев / В сборнике: Уголовно-исполнительная система и Русская Православная Церковь, другие традиционные для России религиозные объединения - взаимодействие в духовно-нравственном воспитании осужденных. Сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. 2018. С. 48-55.

41. Волошин Д.В. К вопросу о профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы / Д.В. Волошин // Вестник ТГПУ. 2006. 10 (61). Серия: Педагогика. С. 37-40.

42. Вотинов А.А. Формирование культуры самоорганизации сотрудников ФСИН как фактор их профессионального совершенствования / А.А. Вотинов // Теория и практика общественного развития. - 2015, № 20. - С. 292-294.

43. Встреча В.В. Путина с Министром юстиции К.А.Чуйченко 31 января 2022 года. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/67666>

44. Гагиева Л.А. Методологические основы исследования проблемы совершенствования педагогической культуры / Л.А. Гагиева // Вектор науки

Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. №3. С. 57-59.

45. Гагиева Л.А. Педагогическая культура в деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений / Л.А. Гагиева // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2015. №4. С. 94-98.

46. Гагиева Л.А. Специфические характеристики педагогической культуры сотрудников пенитенциарных учреждений / Л.А. Гагиева // Nauka-Rastudent.ru. 2015. №4 (16). С. 33.

47. Гагиева Л.А., Тахохов Б.А. Моделирование процесса формирования педагогической культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы / Л.А. Гагиева // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2017. № 4. С. 88-92.

48. Гайкович С.Л. Механизм изменения условий содержания осужденных к лишению свободы в пределах одного исправительного учреждения / С.Л. Гайкович // Вестник Кузбасского института. 2017. С.45-49.

49. Гарник С.В. Управление процессами социальной адаптации и реадaptации осужденных в период пандемий / С.В. Гарник / В сборнике: Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития. Сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции. Рязань, 2020. С. 114-118.

50. Гершунский Б.С. Менталитет и образование / Б.С. Гершунский. М.: Педагогика. 1996. 328 с.

51. Говердовская Е.В., Димидова М.А. Педагогические условия формирования личности средствами гуманитарной культуры / Е.В. Говердовская, М.А. Димидова // В сборнике: Высшая школа – региону. Сборник научных статей. Пятигорск, 2013. С. 27-34.

52. Горбунов В.А. Педагогические основы исправления и нравственного воспитания осужденных / В.А. Горбунов // Вестник Владимирского юридического института. 2006. № 1 (1). С. 31-34.

53. Горина Е.Е. Проблемы и перспективы развития патриотического воспитания в уголовно-исполнительной системе на современном этапе / Е.Е. Горина // Социальные отношения. 2022. № 3 (42). С. 69-76.

54. Гребенюк О.С., Рожков М.И. Общие основы педагогики: Учеб для студентов вузов / О.С. Гребенюк, М.И. Рожков. М: Владос-Пресс, 2014. 342 с.

55. Гришко А.Я. Принципы гуманизма и демократизма в уголовно-исполнительном праве / А.Я. Гришко // Уголовно-исполнительное право. 2014. № 2 (18). С. 23-27.

56. Грязнов С.А. Физическое воспитание осужденных к лишению свободы / С.А. Грязнов // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 2 (33). С. 54-58.

57. Гуриц С.Д. Актуальные проблемы привлечения осужденных к труду как реализации формы воспитательной работы: история и современность / С.Д. Гуриц // Вопросы современной науки и практики. 2022. № 1 (6). С. 27-30.

58. Давлетов С.М. Особенности эмоционального состояния осужденных перед освобождением / С.М. Давлетов // Культура и образование: от теории к практике. 2015. Т. 1. № 1. С. 137-141.

59. Девонина В.А., Гуриц С.Д. Духовно-нравственное воспитание как ключевое направление воспитательной работы с осужденными / В.А. Девонина, С.Д. Гуриц / В сборнике: Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия. сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 294-297.

60. Дежурова Е.В. К вопросу об особенностях формирования профессиональной идентичности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е.В. Дежурова // Человек: преступление и наказание. 2017. Т. 25. №1. С. 151-155.

61. Дежурова Е.В., Полянин Н.А., Пестриков Д.В. Особенности развития коммуникативной компетентности курсантов вузов ФСИН России / Е.В. Дежурова, Н.А. Полянин, Д.В. Пестриков // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2017. № 10 (152). С. 314-317.

62. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод, пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. - Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. - 144 с.

63. Ефименко А.А., Сидакова М.А. Духовно-нравственные качества сотрудника уголовно-исполнительной системы как основа эффективной профессиональной деятельности / А.А. Ефименко, М.А. Сидакова / В сборнике: Теоретические и практические аспекты организации профессионального сопровождения сотрудников УИС. сборник материалов круглого стола. ФКУ НИИ ФСИН России, 2021. С. 95-99.

64. Ефимова З.Ю., Синотагина С.С. Нравственное воспитание осужденных к лишению свободы / З.Ю. Ефимова, С.С. Синотагина / В сборнике: Конституционно-правовое развитие Российской Федерации: проблемы и перспективы. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2020. С. 42-45.

65. Жалмурзин Р.Б. Модель формирования этической ответственности курсантов юридического вуза ФСИН России / Р.Б. Жалмурзин / В сборнике: Воспитание в современном культурно-образовательном пространстве. сборник статей. Самара; Москва, 2021. С. 17-21.

66. Жуковский А.Н. Педагогическая диагностика профессионализма сотрудников Органов Внутренних Дел при аттестации на вышестоящую должность / А.Н. Жуковский. Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 СПб., 2006. - 185 с.

67. Забарчук Е.Л. Принятие решения о деятельном раскаянии лицом, привлекаемым к уголовной ответственности / Е.Л. Забарчук // Журнал российского права. 2008. № 8. С. 43

68. Зауторова Э.В. Нравственно-эстетическое воспитание как условие ресоциализации несовершеннолетних осужденных / Э.В. Зауторова // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2017. № 1 (37). С. 88.

69. Зауторова Э.В., Кевля Ф.И. Организационно-управленческие факторы, определяющие специфику нравственно-эстетического воспитания осужденных / Э.В. Зауторова, Ф.И. Кевля // Вопросы педагогики. 2020. № 4-1. С. 95-97.

70. Зауторова Э.В. Пенитенциарная педагогика: учебное пособие / Э.В. Зауторова; Федеральная служба исполнения наказаний, Вологодский институт права и экономики. – 3-е изд., испр. и доп. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2020. 343 с.

71. Зими́на К.Ю. Некоторые особенности религиозного воспитания осужденных, содержащихся в учреждениях уголовно-исполнительной системы (на примере Владимирской области) / К.Ю. Зими́на /В сборнике: Уголовное наказание в России и за рубежом: проблемы назначения и исполнения. сборник материалов международной научно-практической конференции (к 60-летию принятия ООН Минимальных стандартных правил обращения с заключенными). ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний». 2016. С. 188-191.

72. Ижбулатова А.А. Влияние религиозного воспитания на личность осужденного / А.А. Ижбулатова / В сборнике: Проблемы и перспективы развития уголовно-исполнительной системы России на современном этапе: Материалы Международной научной конференции адъюнктов, аспирантов, курсантов и студентов. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России. 2017. С. 72-74.

73. Ильин В.А. Деловая игра как способ формирования педагогической культуры юриста / В.А. Ильин //Современные педагогические технологии и их использование в подготовке специалистов для уголовно-исполнительной

системы и органов внутренних дел /ВЮИ Минюста России. Владимир, 2000. С. 97-101.

74. Ильин В.А. Педагогическая культура будущего юриста и ее становление в процессе профессионального образования / В.А. Ильин. Дис. ... канд. пед. наук. Владимир. 2000. 176 с.

75. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. СПб.: Питер. 2009. С. 329-332.

76. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект / И.Ф. Исаев. М.: Академия. 2002. 208 с.

77. Камнева Е.В. Проявления профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел / Е.В. Камнева //Акмеология. 2011. № S3. С. 124-127.

78. Кан-Калик В.А., Никандров И.Д. Педагогическое творчество / В.А. Кан-Калик, И.Д. Никандров. М.: Просвещение, 1990. С. 28-29.

79. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. СПб.: Речь, 2004 - 70 с.

80. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. 2003 Т. 24 № 5 С. 45-57.

81. Кикотя В.Я., Столяренко А.М. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел: Учебник / В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАН. 2008. 336 с.

82. Кириллова Т.В. Система принципов исправления в пенитенциарной педагогике / Т.В. Кириллова //Глобальный научный потенциал. 2020. № 9 (114). С. 10-13.

83. Козловский С.Н. Ресоциализация осужденных в исправительных учреждениях / С.Н. Козловский // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2019. №1. С. 122-128

84. Колесникова И.А., Титов Е.В. Педагогическая психология: Профессионализм педагога / И.А. Колесникова, Е.В. Титов. М.: Академия, 2005. 438 с.

85. Кольев А.А., Кудрявцев А.М. Организация правового воспитания осужденных к лишению свободы / А.А. Кольев, А.М. Кудрявцев / В сборнике: Актуальные вопросы права, психологии, педагогики и экономики. Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава ВИПЭ ФСИН России. В 2-х частях. Вологда, 2021. С. 89-95.

86. Кольев А.А., Шлыков С.А. Моделирование системы мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / А.А. Кольев, С.А. Шлыков / В сборнике: Информационные технологии в управлении, обучении, правоохранительной деятельности. Сборник материалов V Международной электронной научной конференции. 2019. С. 57-63.

87. Копусова А.В. Духовно-нравственное воспитание как фактор ресоциализации осужденных / А.В. Копусова / В сборнике: Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия. Сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции. ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2021. С. 171-172.

88. Копытина О.И. Инновационные компоненты непрерывной практики как условия совершенствования профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... канд. пед. наук / О.И. Копытина. Воронеж, 2003. 196 с.

89. Косарева Н.И. На пути формирования педагогической культуры XXI века / Н.И. Косарева // Аккредитация в образовании. 2017. №13. С. 64-65.

90. Коньшев Ф.В. Применение метода принуждения в воспитании дисциплинированности осужденных к лишению свободы / Ф.В. Коньшев / В сборнике: Социально-психологические проблемы современного общества и человека: пути решения. Материалы международной научно-практической конференции. Научный редактор А.П. Орлова. 2015. С. 83-85.

91. Кузнецов И.Н. Информация: сбор, защита, анализ / И.Н. Кузнецов. М.: ООО "Издательство Яуза", 2011. - 318 с.

92. Кузнецова А.О. Религиозное воспитание как средство формирования нравственной устойчивости осужденных / А.О. Кузнецова / В сборнике: Сборник научных трудов по итогам конкурсов научных работ, проведенных в 2020 году. Сборник статей. Отв. редактор Н.Н. Ивашко. Новокузнецк, 2020. С. 25-26.

93. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм личности преподавателя / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. М.: Просвещение, 1990. 325 с.

94. Кулакова, А.А. Теоретические аспекты пенитенциарной педагогики: учеб. пособие /А.А. Кулакова, И.Н. Куркина, А.Н. Ломакина, Ю.А. Соколова; Федер. служба исполн. наказаний, Владим. юрид. ин-т Федер. службы исполн. наказаний. 2-е изд., доп. Владимир : ВЮИ ФСИН России, 2018. 176 с.

95. Кундозерова Л.И., Чириков А.Г. Семейное воспитание как важное направление воспитательной работы с осужденными / Л.И. Кундозерова, А.Г. Чириков / В сборнике: Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики. Материалы научно-практической конференции. Ответственный редактор: А. Г. Антонов. 2016. С. 184-186.

96. Купцов И.И., Пивоварова Т.В. Духовность, народность, патриотизм как нравственные основы воспитания несовершеннолетних осужденных / И.И. Купцов, Т.В. Пивоварова / В сборнике: Актуальные вопросы современной науки и образования. Сборник научных статей по материалам XVIII международной научно-практической конференции. Киров, 2020. С. 734-744.

97. Куркина И.Н. Особенности формирования ценностных ориентаций в коллективе сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Костромской области) / И.Н. Куркина / В сборнике: Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества: от парадигмы наказания к исправлению и восстановлению.

сборник материалов международной научно-практической конференции : в 3 ч.. Федеральная служба исполнения наказаний, Вологодский институт права и экономики. Вологда, 2021. С. 103-106.

98. Кусакина Е.А. Методологические принципы нравственного воспитания осужденных / Е.А. Кусакина / В сборнике: Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики. Материалы юбилейной XX Всероссийской научно-практической конференции. Отв. редактор А.Г. Чириков. 2020. С. 129-130.

99. Лебедева К.Л. Психология юриста / К.Л. Лебедева. М.: Новый Юрист. 2011. 448 с.

100. Левитес Д.Г. Школа для профессионалов, или Семь уроков для тех, кто учит / Д.Г. Левитес. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. 256 с.

101. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека / Д.А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: Гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. - М.: Смысл, 1997.

102. Литвишков В.М., Митькина А.В. Пенитенциарная педагогика: Курс лекций / В.М. Литвишков, А.В. Митькина. Рязань: Академия права и управления Минюста РФ, 2003. 320 с.

103. Ломакина А.Н. Некоторые особенности организации трудового воспитания осужденных и факторы, влияющие на их трудовую занятость / А.Н. Ломакина // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2020. № 2 (24). С. 24-28.

104. Ломакина А.Н. Особенности реализации основных средств исправления осужденных в исправительных учреждениях / А.Н. Ломакина // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. 2022. № 2 (32). С. 46-49.

105. Ломакина А.Н. Педагогическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы как необходимое условие их

профессиональной деятельности / А.Н. Ломакина // Молодой ученый. 2014. №14. С. 300-302.

106. Лосева С.Н. К вопросу о соотношении понятий "исправление", "воспитание" и "перевоспитание" осужденных / С.Н. Лосева // Вопросы педагогики. 2019. № 4-1. С. 85-88.

107. Лузгин С.А. Личностно-профессиональное самосовершенствование сотрудников уголовно-исполнительной системы / С.А. Лузгин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2017. № 10 (185). С. 24-28.

108. Майстренко Г.А. Состояние условно-досрочного освобождения от отбывания наказания как одного из основных направлений воспитания осужденных / Г.А. Майстренко / В сборнике: Научные труды Открытого гуманитарно-экономического университета. Сборник статей. Москва, 2019. С. 384-388.

109. Макаренко А.С. Методика организации воспитательного процесса. Дисциплина и режим / А.С. Макаренко. М., 1983

110. Макаренко А.С. Моя система воспитания. Педагогическая поэма / А.С. Макаренко. М.: АСТ, 2016. 672 с.

111. Макаренко А.С. Сочинения: В 7 т. / А.С. Макаренко. М.: Просвещение, 1988. Т. 5. 384 с.

112. Макаркина О.Е. Правовое воспитание осужденных: опыт и поиск новых путей повышения эффективности / О.Е. Макаркина / В сборнике: Правовая культура в современном обществе. сборник научных статей IV Международной научно-практической конференции. Могилев, 2021. С. 349-353.

113. Малиева З.К. Риски духовно-нравственного отчуждения молодежи / З.К. Малиева / В сборнике: Современные векторы в образовании: теория и практика. Статьи и материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией С.А. Ермолаевой.

Редакционная коллегия: Г.С. Вяликова, А.В. Камышов. Коломна, 2022. С. 110-113.

114. Малиева З.К., Джиеова А.Р. Педагогика межличностных отношений. Учебно-методическое пособие для студентов / З.К. Малиева, А.Р. Джиеова. Ульяновск: Зебра, 2020. 60 с.

115. Малиева З.К. Нравственно-психологический иммунитет как основа профилактики морального отчуждения в современном информационном мире / З.К. Малиева / В сборнике: Воспитание в контексте социализации: современные вызовы и практики. Материалы открытой региональной конференции Всероссийского научно-практического форума. Под редакцией М.В. Шакуровой. 2019. С. 251-254.

116. Малкова Л.Л. Проблемы и пути совершенствования системы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях: практическое руководство / Л.Л. Малкова; Федеральная служба исполнения наказаний, Вологодский институт права и экономики. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2019. 38 с.

117. Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П., Козлов В.В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин, В.В. Козлов. - М. Изд-во Института Психотерапии. 2002. 568 с.

118. Мартишина Н.В. Ценностный компонент творческого потенциала личности педагога / Н.В. Мартишина // Педагогика. № 3. 2016. С. 48-56.

119. Марченко С.В. Нравственные основы воспитательной работы с несовершеннолетними осужденными / С.В. Марченко // Евразийский юридический журнал. 2022. № 3 (166). С. 357-358.

120. Матвеева Н.С. Правовая культура как нормативный компонент педагогической культуры преподавателей вуза / Н.С. Матвеева / В сборнике: Современные тенденции в образовании и науке сборник научных трудов по

материалам Международной научно-практической конференции. 2013. С. 84-86.

121. Минжанов Н.А., Ертисбаева Г.Н. О педагогической культуре личности сотрудника ОВД / Н.А. Минжанов, Г.Н. Ертисбаева // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. №2 (53). С. 71-72.

122. Минязева Т.Ф. Правовой статус личности осужденных в Российской Федерации / Т.Ф. Минязева. - М.: Издательство НОРМА, 2001.- С. 108.

123. Молчанова Т.Ю. Особенности профессиональной коммуникации сотрудников уголовно-исполнительной системы / Т.Ю. Молчанова // Молодой ученый. 2020. № 45 (335). С. 213-215. URL: <https://moluch.ru/archive/335/74728/> (дата обращения: 13.01.2022).

124. Назаров О.Ю. О некоторых аспектах воспитательной работы с осужденными / О.Ю. Назаров / В сборнике: Антропоцентрические науки в образовании. Материалы XVI международной научно-практической конференции. Воронеж, 2022. С. 237-241.

125. Назаров О.Ю. Теоретические аспекты педагогического сопровождения осужденных в исправительных учреждениях/ О.Ю. Назаров // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 2. С. 132-135.

126. Назаров О.Ю. Труд как средство перевоспитания осужденных в уголовно-исполнительной системе / О.Ю. Назаров / В сборнике: Студенческая наука: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей V Международной научно-практической конференции. Пенза, 2021. С. 253-255.

127. Немов Р.С. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. Кн. 3 / Р.С. Немов. 3-е изд. М.: ВЛАДОС, 1998. 631 с.

128. Никифорова Ю.А. Формирование педагогической культуры курсантов высших учебных заведений уголовно-исполнительной системы / Ю.А. Никифорова: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. М. 2016. 213 с.

129. Николаева Т.Г. Организация учебно-воспитательного процесса в воспитательных колониях Российской Федерации / Т.Г. Николаева / В сборнике: Профессионально-ориентированные технологии в современном образовании: проблемы и поиски. сборник научных статей аспирантов, адъюнктов и преподавателей. ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова». Ульяновск, 2021. С. 66-72.

130. Орлов В.Н. Уголовное наказание: понятие, система, объект назначения, состав исполнения: монография / В.Н. Орлов. М., 2014. 288 с.

131. Павлова Е.В., Аксенова А.В. К вопросу о профессиональной этике сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы / Е.В. Павлова, А.В. Аксенова // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2015. № 3 (35). С. 60-62.

132. Панова О.Б. Идеи правового воспитания несовершеннолетних правонарушителей в педагогическом наследии А.С. Макаренко / О.Б. Панова / В сборнике: Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Томск, 2021. С. 263-267.

133. Панова О.Б. Кинопедагогика как средство активизации рефлексии у несовершеннолетних осужденных в воспитательных колониях / О.Б. Панова // Пенитенциарная наука. 2021. Т. 15. № 4 (56). С. 813-825.

134. Пиюкова С.С., Иванова С.В. Пенитенциарная педагогика. Курс лекций / С.С. Пиюкова, С.В. Иванова. Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2020. 110 с.

135. Пиюкова С.С. Оценка эффективности воспитательной работы с осужденными / С.С. Пиюкова // Вестник Самарского юридического института. 2017. № 3 (25). С. 97-104.

136. Плотникова А.Н. Факторы, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников пенитенциарной системы /

А.Н. Плотникова // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск: Издательство ОМА МВД России, 2007. № 2. С. 44-46.

137. Поднебесная Э.И. Работа с книгой как средство формирования социального здоровья несовершеннолетних осужденных / Э.И. Поднебесная // В сборнике: Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития. Сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции. Рязань, 2020. С. 362-365.

138. Попандо В.В., Морозов Р.М. Актуальные вопросы морально-нравственного воспитания осужденных в исправительных учреждениях / В.В. Попандо, Р.М. Морозов / В сборнике: Актуальные проблемы права: научный подход молодых исследователей. Сборник научных статей обучающихся Вологодского института права и экономики ФСИН России. Под общей редакцией В.Н. Некрасова. Вологда, 2020. С. 200-205.

139. Прокопович А.О. Правовое воспитание и исправление осужденных / А.О. Прокопович / В сборнике: Психологическая студия. сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых исследователей кафедры прикладной психологии ВГУ имени П.М. Машерова. Витебск, 2020. С. 204-206.

140. Путренкова К.А., Лапутина Е.А. Нравственно-духовная культура как один из основных элементов профессиональной культуры сотрудника ФСИН России / К.А. Путренкова, Е.А. Лапутина / В сборнике: II научно-педагогические чтения молодых ученых имени профессора С. В. Познышева. сборник материалов межведомственной научно-практической конференции курсантов и студентов. Воронеж, 2022. С. 101-103.

141. Рапацевич Е.С. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Е.С. Рапацевич. Мн.: «Современное слово», 2005. 720 с.

142. Роботова А.С. Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студентов вузов / А.С. Роботова. М.: Изд. центр «Академия». 2004. 286 с.

143. Рожков О.А. Взаимосвязь профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы / О.А. Рожков // Психология. 2012. №6. С. 61-72.

144. Ромаева Н.Б. Развитие гуманистической педагогики России / Н.Б. Ромаева: дисс. ... док. пед. наук. Пятигорск. 2003. 390 с.

145. Рубцов В.В. Социальное взаимодействие и обучение: культурно-исторический контекст / В.В. Рубцов // Культурно-историческая психология. 2015. №1 С. 14-15.

146. Сангаджиев Б.В. Технологии юридической педагогики в России / Б.В. Сангаджиев // Право и управление. 2021. № 1. С. 86-91.

147. Семенова Ю.А. Характеристика принципов, определяющих содержание и направленность процесса исправления осужденных / Ю.А. Семенова // В сборнике: Человек: преступление и наказание. Сборник материалов Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов. В 3-х частях. Рязань, 2021. С. 113-118.

148. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. СПб.: Соц.-психл центр, 1996. 349 с.

149. Сидоренкова Ю.С. Трудности и пути их преодоления в вопросах нравственного воспитания осужденных / Ю.С. Сидоренкова / В сборнике: Научный поиск курсантов. Сборник материалов Международной научной конференции. Могилев, 2021. С. 437-438.

150. Сизый А.Ф. Оценка степени исправления и перевоспитания осужденных / А.Ф. Сизый, А.И. Васильев. - Рязань: РВШ МВД СССР, 1986. - 80 с.

151. Сизый А.Ф., Васильев А.И. Оценка степени исправления и перевоспитания осужденных / А.Ф. Сизый, А.И. Васильев. - Рязань: РВШ МВД СССР, 1986. - 80 с.

152. Симонович Н.Е. Составление психологического портрета осужденного: основные аспекты / Н.Е. Симонович // Цифровой Казахстан. 2020. № 4. С. 29-34.

153. Синичкин А.А. Оценка степени исправления осужденных к лишению свободы / А.А. Синичкин: Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 .-И.: РГБ, 2003. -263 с.
154. Сластенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. М.: Академия, 2012. 576 с.
155. Сластенин В.А., Каширин В.П. Педагогика и психология: учеб. пособие для студ. вузов / В.А. Сластенин, В.П. Каширин. М.: Изд. центр «Академия», 2009. 480 с.
156. Сломчинский А.Г. Гуманизация образовательного процесса в пенитенциарной системе. Монография / А.Г. Сломчинский. Екатеринбург: Север, 2009. 186 с.
157. Смирнов Д.Д. Педагогическое содействие в становлении субъектной позиции как условие формирования профессионально-этической культуры сотрудников ОВД / Д.Д. Смирнов / В книге: Итоги и перспективы научных исследований. Краснодар: Априори. 2014. С. 78-83.
158. Смирнов Л.Б. Уголовно-исполнительное право / Л.Б. Смирнов. СПб, 2012. 327 с.
159. Смирнов С.А., Котова И.Б., Шиянов Е.Н. и др. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии / С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов. М.: Академия. 2010. 512с.
160. Соколов А.П., Пожималин В.Н. Формирование педагогической и практической культуры коллектива вуза ФСИН России / А.П. Соколов, В.Н. Пожималин //Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2015. № 4. С. 37-41.
161. Соколова Е.Н. Педагогическая система морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел: сущность и перспективы: монография / Е.Н. Соколова. Красноярск. 2016. 364 с.

162. Софронов С.А. Правовая культура и критерии оценки ее уровня / С.А. Софронов //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2012. №2 (117). С. 33-41.

163. Стурова М.П. Пенитенциарная педагогика. Курс лекций для курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России / М.П. Стурова. Рязань: Наука. 2016. 248 с.

164. Строева Г.В. Образовательно-развивающий потенциал нравственного воспитания осужденных / Г.В. Строева // Человек и образование. 2006. № 8-9. С. 80-84.

165. Суслов Ю.Е., Федоров А.Ф. Педагогические аспекты функционирования и развития уголовно-исполнительной системы / Ю.Е. Суслов, А.Ф. Федоров // Антропология. 2021. № 3 (3). С. 12-17.

166. Суханова К.А., Самиулина Я.В. Роль и потенциальные возможности спортивно-массовой работы в исправлении осужденных / К.А. Суханова, Я.В. Самиулина / В сборнике: Проблемы и перспективы развития уголовно-исполнительной системы России на современном этапе. Материалы Всероссийской научной конференции адъюнктов, аспирантов, курсантов и студентов с международным участием: в 3 ч. Самара, 2021. С. 224-227.

167. Сухомлинский В.А. Методика воспитания коллектива / В.А. Сухомлинский. М.: Просвещение, 1981. 586 с.

168. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. М.: Концептуал, 2016. 320 с.

169. Тарасов А.Ф. Теоретические основы совершенствования педагогической культуры сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... д-ра пед. наук: СПб., 2000. 371 с.

170. Тарасова В.С. Религиозное воспитание осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы / В.С. Тарасова / В сборнике: Религия, конфессии, общество и государство: история и современность взаимоотношений / Сборник материалов межрегиональной

научной конференции, посвященной Международному дню толерантности. Ответственный редактор Н. М. Маркова. 2018. С. 167-171.

171. Тахохов Б.А., Бекоева М.И., Малиева З.К. Компетентностный подход в современной высшей школе / Б.А. Тахохов, М.И. Бекоева, З.К. Малиева. Владикавказ: СОГУ, 2015. 206 с.

172. Тахохов Б.А., Гагиева Л.А. Особенности профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: педагогический аспект / Б.А. Тахохов, Л.А. Гагиева //Иновации в образовании. 2019. № 7. С. 74-81.

173. Тахохов Б.А., Магомедов А.А., Цаллагова З.Б. Воспитательная работа в современном вузе: Монография / Б.А. Тахохов, А.А. Магомедов, З.Б. Цаллагова /Ответственный редактор З.Б. Цаллагова. Владикавказ, 2008. 245 с.

174. Текучев В.В. Профессионально-психологический тренинг сотрудников ОВД / В.В. Текучев. СПб.: Питер-Пресс. 2012. 244 с.

175. Тищенко Е.Я. Самореализация личности в уголовно-исполнительной системе / Е.Я. Тищенко // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 168-170.

176. Трубочкин В.П., Битянова Н.Р. Культура педагогического общения и совершенствования преподавателя / В.П. Трубочкин, Н.Р. Битянова. М.: Академия. 2009. С. 31-35.

177. Туркенова С.С. Педагогическая культура преподавателя в высших учебных заведениях МВД РК / С.С. Туркенова //Актуальные проблемы современности. Караганда: КИАО «Болашак», 2016. Вып. №3. С. 175-179.

178. Тюгаева Н.А. Профессиональное образование осужденных как фактор их ресоциализации / Н.А. Тюгаева. Рязань: Академия ФСИН России, 2017. 131 с.

179. Тюгаева Н.А., Стурова М.П. Педагогическое наследие А.С.Макаренко и проблемы пенитенциарной педагогики / Н.А. Тюгаева, М.П. Стурова //Человек: преступление и наказание. 2018. № 1. С. 228-232.

180. Уголовно-исполнительное право: курс лекций /Под ред. докт. наук, профессор А.А. Толкаченко. СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2017. 377 с.

181. Устинова Е.В. Педагогика и юриспруденция в российской федерации: поиск оптимального сочетания / Е.В. Устинова // Образование. Наука. Научные кадры. 2019. № 3. С. 187-189.

182. Ушинский К.Д. Педагогические соч. в 6-ти т. Т. 2 / К.Д. Ушинский. М.: Просвещение. 1988. 348 с.

183. Ушинский, К. Д. Труд в его психическом и воспитательном значении. Избранные сочинения / К. Д. Ушинский. Москва : Издательство Юрайт, 2022. 354 с.

184. Федоров А.Ф. К вопросу о путях и средствах оптимизации воспитательного процесса осужденных в уголовно-исполнительной системе / А.Ф. Федоров // Colloquium-Journal. 2019. № 5-4 (29). С. 53-54.

185. Федоров А.Ф., Суслов Ю.Е. Воспитание в системе "личность осужденного - коллектив" / А.Ф. Федоров, Ю.Е. Суслов // Colloquium-Journal. 2019. № 7-5 (31). С. 49-50.

186. Федорова Е.М. Духовно-нравственное воспитание сотрудников УИС в процессе профессиональной подготовки / Е.М. Федорова. М.: НИИ ФСИН России. 2017. 262 с.

187. Харабадзе Ю.З. Нравственное и духовное воспитание осужденных, отбывающих наказание в пенитенциарных учреждениях России / Ю.З. Харабадзе/ В сборнике: Нравственные императивы в праве, образовании, науке и культуре. Материалы VI Международного молодежного форума, проводимого по благословению митрополита Белгородского и Старооскольского Иоанна. 2018. С. 585-589.

188. Харченко Л.Н. Научно-методическое обеспечение качества образовательных услуг / Л.Н. Харченко. Москва: Директ-Медиа, 2014. 211 с.

189. Хорольский В.В., Хорольская Т.Е. Проблемы воспитания в образовательных учреждениях вузов МВД России / В.В. Хорольский, Т.Е. Хорольская //Юридическое образование и наука. 2016. №1. С. 216-218.

190. Чорный В.Н. Реабилитационная работа с заключенными в пенитенциарной системе Германии / В.Н. Чорный //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2017. №7 (182). С. 27-31.

191. Шайкова М.В. Психолого-профессиональные технологии формирования личности руководителя правоохранительных органов / М.В. Шайкова //Ученые записки. 2017. № 3 (15). Ч. 2.

192. Шалаев В.А. Актуальные проблемы системы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки кадров в уголовно-исполнительной системе современной России / В.А. Шалаев // Изв. рос.гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена: науч. журн. СПб. 2015. № 106. С. 202-207.

193. Ширшов С.Р. Об организации работы с сотрудниками, зачисленными в резерв на выдвижение / С.Р. Ширшов //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2007. № 10. С. 2-5.

194. Шишко Е.А. Экспериментальные исследования социально-психологической обстановки среди осужденных / Е.А. Шишко //Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2015. №8. С. 46-52.

195. Шляпникова О.В. Актуальные проблемы уголовно-исполнительного законодательства РФ на современном этапе / О.В. Шляпникова // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. - 2014, №2

196. Шмаров И.В. Уголовно-исполнительное право / И.В. Шмаров. М.: БЕК, 2008. 482 с.

197. Шомуродов Б.Б. Педагогическая культура как социальный феномен / Б.Б. Шомуродов //Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2017. № 1. С. 116-121.

198. Шуманский И.И. Особенности реализации основных принципов воспитания в процессе перевоспитания осужденных / И.И. Шуманский / В сборнике: Совершенствование психологической, социальной и воспитательной работы в уголовно-исполнительной системе. Сборник материалов круглого стола международной научно-практической конференции. Под общей редакцией В.Н. Некрасова, М.А. Черкасовой. 2018. С. 63-67.

199. Шумская Л.И. Качество и эффективность воспитательного процесса в вузе / Л. И. Шумская. Минск: Изд. центр БГУ, 2007. 263 с.

200. Щепкина Н.К. Основы пенитенциарной психологии и педагогики: Учебное пособие /Н.К. Щепкина. — Благовещенск: Амурский гос.ун-т, 2016. — 188 с.

201. Яровая Т.В., Воробьева М.В. Педагогические принципы воспитательной системы А.С. Макаренко / Т.В. Яровая, М.В. Воробьева// Педагогическое образование и наука. 2018. № 2. С. 59-63.

202. Ярошенко Е.И. Эмоциональная устойчивость сотрудников пенитенциарной системы / Е.И. Ярошенко / В книге: Коченовские чтения-2020. Психология и право в современной России. Сборник тезисов участников Всероссийской конференции по юридической психологии с международным участием. Москва, 2020. С. 153-155.

203. Gagieva L.A. Methodological bases and structural components of pedagogical culture / L.A.Gagieva //Naukaistudia. 2015. Т. 10. Р. 134-137.

204. Gagieva L.A. Essence and structural components of pedagogical culture / L.A.Gagieva //Naukaistudia. 2015. Т. 10. Р. 130-133.

Нормативно-правовые акты, приказы и положения

205. Конституция Российской Федерации (от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). URL: <http://constrf.ru/> (дата обращения: 24.03.2022).

206. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года / Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138р. URL:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/> (дата обращения: 19.08.2022).

207. Концепция совершенствования воспитательной работы с личным составом УИС Минюста РФ (на период 2015 г.): сборник нормативных правовых актов и информационно-методических материалов по вопросам организации воспитательной работы с личным составом и социальной работы сотрудников УИС и членов их семей. М., 2011.

208. Приказ ФСИН России от 11.01.2012 № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы». Гл. I, п. 1, п. 2, абз. 11.

209. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.10.2010. № 1772-р «Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» // СЗ РФ. 25.10.2010. № 43. Ст. 5544.

210. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 N 1-ФЗ (ред. от 11.06.2022)

211. Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы».

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**План индивидуально - воспитательной работы с осужденным
 *****, 2001 г.р.
 на период с декабря 2020 г. по май 2021 г.**

Ответственный работник	Цели по изменению образа жизни, поведения; по развитию социальных навыков	Дата реализации цели	Проводимые мероприятия	Результат работы (краткая информация о выполнении, причинах невыполнения поставленной цели)
Сотрудник производственного отдела, начальник отряда	Трудоустройство (при наличии специальности либо необходимых навыков)	Декабрь 2022 г.	Трудоустроить осужденного на производственные объекты ИУ.	
			Проанализировать отношение осужденного к труду.	
			Проверить выполнение нормы выработки.	
Работники бухгалтерии ИУ, начальник отряда	Возмещение вреда причиненного в результате преступления	апрель 2022 г.	Запросить в ФССП исполнительный лист.	
			Провести разъяснительную работу о необходимости возмещения вреда.	
Сотрудники ГСЗО, Учитель, Начальник отряда	Получить полное среднее образование	Январь 2022 г.	Провести беседу разъяснительного характера о необходимости получения общего образования.	
			Запросить документы, подтверждающие уровень образования.	
			Подготовить приказ о зачислении в ГКОУ «Средняя общеобразовательная школа при ИУ УИС».	
			Ежемесячно проверять успеваемость.	
Работники общеобразовательного учреждения, Начальник отряда	Получить профессию	апрель 2022 г.	Провести беседу разъяснительного характера о необходимости получения профессии.	
			Подготовить приказ о зачислении в ФКП общеобразовательное учреждение №262.	
			Ежемесячно проверять успеваемость.	
Начальник отряда	Развитие полезных ориентиров	май 2022 г.	Провести разъяснительную беседу о порядке формирования и участия в кружковой работе, ознакомить с	

	и положительны х наклонностей		деятельностью кружков, действующих в учреждении	
			Привлечь к участию в праздничных мероприятиях и конкурсах	
Начальник отряда	Формирование межличностных отношений	апрель 2022 г.	Провести беседу о сложившихся взаимоотношениях с осужденными отряда	
			Привлечь к участию в кружковой работе	
Начальник отряда	Профилактика нарушений установленного порядка отбывания наказания	май 2022 г.	Провести профилактическую беседу на тему: «осужденные обязаны», «осужденным запрещается», довести перечень запрещенных предметов	
			Провести профилактическую беседу, разъяснить требования ст.116 УИК РФ	
			Выяснить отношение осужденного к выполнению установленного порядка отбывания наказания и законных требований сотрудников администрации	
Начальник отряда, Сотрудники ГСЗО	Восстановление социально-полезных связей	май 2022 г.	Провести беседу с целью выяснения круга общения осужденного до осуждения, а также выяснить адреса проживания родственников или знакомых	
			Провести беседу, в ходе которой довести информацию, поступившую в ответах на запросы по поиску родственников или знакомых. При необходимости провести повторный опрос	
			Провести беседу о поддержании социально-полезных связей	
Сотрудник ответственный за профилактическую работу с осужденным	Недопущение правонарушений со стороны осужденного, состоящего на профилактическом учете	Декабрь - май 2022 г.	Ежемесячно проводить профилактические беседы.	
			Принять меры по привлечению осужденного к общественно полезному труду.	
Сотрудники ГСЗО	Подготовка к освобождению	за 6 мес. до освобождения	Зачислить в школу подготовки к освобождению.	
			Проведение работы по трудовому и бытовому устройству после освобождения.	

**ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА
ЗАНЯТИЙ С ОСУЖДЕННЫМИ В КАРАНТИННОМ ОТДЕЛЕНИИ
НА ЭТАПЕ АДАПТАЦИИ**

№ п/п	Наименование темы	Кол-во часов	Ответственный
1.	2.	3.	4.
1 день (день прибытия этапа)			
1.	Ознакомительная беседа. Доведение распорядка дня в карантинном отделении.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Медико-санитарное обеспечение.	В течение дня	Начальник отряда
3.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник оперативного отдела
4.	Права и обязанности осужденных. Что запрещено осужденным согласно правилам внутреннего распорядка дня.	В течение дня	Начальник отдела безопасности
5.	Порядок освобождения осужденных по отбытию срока, УДО, помилованию и другим основаниям.	В течение дня	Начальник отдела специального учета
6.	Порядок оформления, подачи надзорных жалоб. Сроки рассмотрения надзорных жалоб судами.	В течение дня	Начальник отдела специального учета
7.	Порядок перевода осужденных в колонию-поселение, предоставление к УДО (ст.175 УИК РФ). Доведение формальных сроков замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания (в том числе перевода на КП), условно-досрочного освобождения.	В течение дня	Начальник отдела специального учета
8.	Индивидуальные беседы по выявлению социальных проблем осужденных, их решение.	В течение дня	Старший специалист по социальной работе группы социальной защиты и учета трудового стажа
9.	Порядок предоставления трудовых отпусков осужденным в местах лишения свободы.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
10.	Поддержание социально-полезных связей осужденных и их родственников.	В течение дня	Старший специалист по социальной работе группы социальной защиты и учета трудового стажа
11.	Труд и трудовое право. Трудоустройство на рабочие объекты.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
12.	Система стимулирования труда осужденных.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
13.	Помывка осужденных в бане. Получение вещевого имущества осужденными.	В течение дня	Начальник отдела КБИ и ХО
14.	Ознакомление под роспись с порядком и условиями отбывания наказания.	В течении дня	Начальник отряда
15.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
16.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
2 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	10.00-11.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
3.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	11.00-12.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
4.	Первичная индивидуальная психологическая консультация.	13.15-13.30	Начальник психологической

1.	2.	3.	4.
			лаборатории
5.	Комплексное психодиагностическое обследование личности осужденных.	13.40-14.00	Начальник психологической лаборатории
7.	Лекционное занятие с вновь прибывшими осужденными	14.10-14.50	Начальник психологической лаборатории
8.	Психологический тренинг по адаптации осужденных к условиям отбывания наказания в ИК.	15.00-15.45	Начальник психологической лаборатории
8.	Основания для перевода в безопасное место. Порядок перевода в безопасное место.	17.00-17.30	Начальник отдела безопасности
9.	Порядок водворения и содержание осужденных в ШИЗО.	17.30-18.00	Начальник отдела безопасности
10.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
11.	Просмотр художественного фильма.	19.30-20.30	Дежурная смена

3 день
Выходной день, вне зависимости от даты прибытия карантина

1.	Прием по личным вопросам.	10.00-10.20	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
2.	Лекция на тему: «История создания колонии».	10.20-10.40	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
3.	Доведение: «Обзор судебной практики по взысканию материального вреда, причиненного осужденными».	10.50-11.10	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
4.	Лекция на тему: «Перечень предметов, запрещенных к использованию и хранению в ИУ».	11.20-11.40	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
5.	Лекция на тему: «Материальная ответственность осужденных к лишению свободы».	11.50-12.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
6.	Разъяснение Постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признанием лица инвалидом»	13.00-14.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
7.	Лекция на тему: «Условия отбывания наказания в ИУ».	14.00-14.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
8.	Разъяснение гл. 3 п. 16, п. 17 ПВР в ИУ «Основные права и обязанности осужденных»	14.30-15.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
9.	Разъяснение главы 9 ПВР в ИУ «Проверка наличия осужденных»	15.00-15.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
10.	Ответственность за изготовление и хранение запрещенных предметов. Лекция на тему: «Уголовная ответственность за терроризм».	15.30-16.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
11.	Лекция на тему: «Действия уголовного закона во времени и в пространстве»	17.10-17.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
12.	Лекция на тему: «Явка с повинной – путь к искуплению вины». Лекция на тему: «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы: ст. 313 УК РФ «Побег из мест лишения свободы»».	17.40-18.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
13.	Трансляция аудиолекции ПВР ИУ	В течение дня	Дежурная смена

4 день
Выходной день, вне зависимости от даты прибытия карантина

1.	Прием по личным вопросам	10.00-10.20	Ответственное лицо
----	--------------------------	-------------	--------------------

1.	2.	3.	4.
			назначенное планом выходного дня
2.	Лекция на тему: «Положение о порядке рассмотрения ходатайств о помиловании в Российской Федерации».	10.30-10.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
3.	Лекция на тему: «Наркомания и табакокурение. Клиника и профилактика заболевания».	11.00-11.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
4.	Взаимоотношения осужденных и сотрудников.	11.40-12.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
5.	Разъяснение гл.10 ПВР в ИУ «Порядок передвижения осужденных в пределах колонии».	13.00-13.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
6.	Лекция на тему: «Переписка осужденных».	14.00-14.20	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
7.	Лекция на тему: «ст. 317 УК РФ «Посягательство на жизнь сотрудника правоохранительных органов».	14.30-14.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
8.	Разъяснение гл. 24 ПВР «Особенности условий содержания осужденных в ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ, одиночных камерах»	15.00-15.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
9.	Разъяснение гл. 22 ПВР «Особенности содержания в запираемых помещениях осужденных, отбывающих наказания в строгих условиях».	15.40-16.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
10.	Лекция на тему: «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы».	17.10-17.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
11.	Лекция на тему: «Алкоголизм. Клиника и профилактика заболевания»	17.40-18.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
12.	Час письма	18.00-19.30	Дежурная смена
13.	Просмотр художественного фильма	19.30-20.30	Дежурная смена

5 день

1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Ответственность за организацию азартных игр. Ответственность за употребление алкогольных напитков и их суррогатов.	10.30-11.00	Начальник оперативного отдела
3.	Меры поощрения и взыскания, применяемые к осужденным ИК.	11.10-11.20	Начальник отряда
4.	Общеобразовательное и профессиональное обучение осужденных. Организация учебного и трудового процесса.	11.20-11.30	Начальник отряда
5.	Привлечение осужденных к работе без оплаты труда.	11.30-11.50	Начальник отряда
6.	Возмещение материального ущерба, нанесенного учреждению. Порядок учета личных денег.	13.00-13.30	Главный бухгалтер
7.	Требования пожарной безопасности. Действия осужденных при чрезвычайных ситуациях.	13.30-14.00	Начальник пожарной части
8.	Режимные требования в ИК.	14.00-14.30	Начальник отдела безопасности
9.	Порядок постановки (снятия) на профилактический учет.	14.30-15.00	Начальник отдела безопасности
10.	Злостные нарушения УПОН (ст.116 УИК РФ). Строгие условия отбывания наказания.	15.00-15.30	Начальник отдела безопасности
11.	Предоставление осужденным свиданий, получение посылок, передач.	15.30-16.00	Начальник отдела безопасности
12.	Помывка осужденных в бане.	17.00-17.50	Начальник отряда
13.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена

1.	2.	3.	4.
14.	Просмотр художественного фильма.	19.30-20.30	Дежурная смена
15.	Трансляция аудиолекции ПВР ИУ	В течение дня	Начальник отряда
6 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Юридическая консультация по заявлениям осужденных.	В течение дня	Старший юрист-консульт юридической группы
3.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	10.00-11.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
4.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	11.00-12.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
5.	Проведение вводного инструктажа по технике безопасности и охране труда.	13.20-13.50	Начальник производственного отдела ЦТАО
6.	Материально-бытовое обеспечение осужденных.	14.00-14.50	Начальник отдела КБИ и ХО
7.	Бережное отношение к имуществу ИУ.	15.00-15.20	Начальник отдела КБИ и ХО
8.	Просмотр научно познавательных фильмов.	16.40-18.00	Дежурная смена
9.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
10.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
7 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Допущенная к использованию осужденных художественная литература.	11.10-11.30	Начальник отряда
3.	Свобода совести и вероисповедания.	11.30-11.50	Начальник отряда
4.	Профилактика суицида.	13.15-13.40	Начальник психологической лаборатории
5.	Устранение плохих привычек.	14.00-14.40	Начальник психологической лаборатории
6.	Искусство управлять собой. Саморегуляция поведения.	15.00-15.30	Начальник психологической лаборатории
9.	Просмотр телепередач.	16.40-17.40	Дежурная смена
	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
10.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
11.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник ОВРСО
12.	Трансляция аудиолекции ПВР в ИУ.	В течение дня	Начальник отряда
8 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник оперативного отдела
2.	Меры поощрения и взыскания, применяемые к осужденным ИК.	В течение дня	Начальник отряда
3.	Привлечение осужденных к работе без оплаты труда.	В течение дня	Начальник отряда
4.	Порядок оформления, подачи надзорных жалоб. Сроки рассмотрения надзорных жалоб судами.	В течение дня	Начальник отдела специального учета
5.	Порядок перевода осужденных в колонию-поселение, предоставление к УДО (ст.175 УИК РФ). Доведение формальных сроков замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания (в том числе перевода на КП), условно-досрочного освобождения.	В течение дня	Начальник отдела специального учета

1.	2.	3.	4.
6.	Индивидуальные беседы по выявлению социальных проблем осужденных, их решение.	В течение дня	Старший специалист по социальной работе группы социальной защиты и учета трудового стажа
7.	Порядок предоставления трудовых отпусков осужденным в местах лишения свободы.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
8.	Поддержание социально-полезных связей осужденных и их родственников.	В течение дня	Старший специалист по социальной работе группы социальной защиты и учета трудового стажа
9.	Труд и трудовое право. Трудоустройство на рабочие объекты.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
10.	Система стимулирования труда осужденных.	В течение дня	Начальник производственного отдела ЦТАО
11.	Помывка осужденных в бане.	В течение дня	Начальник отряда
12.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
13.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
9 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	10.00-11.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
3.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	11.00-12.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
4.	Первичная индивидуальная психологическая консультация.	13.15-13.30	Начальник психологической лаборатории
5.	Комплексное психодиагностическое обследование личности осужденных.	13.40-14.00	Начальник психологической лаборатории
6.	Лекционное занятие с вновь прибывшими осужденными	14.10-14.50	Начальник психологической лаборатории
7.	Психологический тренинг по адаптации осужденных к условиям отбывания наказания в ИК.	15.00-15.45	Начальник психологической лаборатории
8.	Основания для перевода в безопасное место. Порядок перевода в безопасное место.	17.00-17.30	Начальник отдела безопасности
9.	Порядок водворения и содержание осужденных в ШИЗО.	17.30-18.00	Начальник отдела безопасности
10.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
11.	Просмотр художественного фильма.	19.30-20.30	Дежурная смена
10 день			
Выходной день, вне зависимости от даты прибытия карантина			
1.	Прием по личным вопросам.	10.00-10.20	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
2.	Лекция на тему: «История создания колонии».	10.20-10.40	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
3.	Доведение: «Обзор судебной практики по взысканию материального вреда, причиненного осужденными».	10.50-11.10	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
4.	Лекция на тему: «Перечень предметов, запрещенных к использованию и хранению в ИУ».	11.20-11.40	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
5.	Лекция на тему: «Материальная ответственность осужденных к лишению свободы».	11.50-12.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
6.	Разъяснение Постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95	13.00-14.00	Ответственное лицо

1.	2.	3.	4.
	«О порядке и условиях признании лица инвалидом»		назначенное планом выходного дня
7.	Лекция на тему: «Условия отбывания наказания в ИУ».	14.00-14.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
8.	Разъяснение гл. 3 п. 16, п. 17 ПВР в ИУ «Основные права и обязанности осужденных»	14.30-15.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
9.	Разъяснение главы 9 ПВР в ИУ «Проверка наличия осужденных»	15.00-15.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
10.	Ответственность за изготовление и хранение запрещенных предметов. Лекция на тему: «Уголовная ответственность за терроризм».	15.30-16.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
11.	Лекция на тему: «Действия уголовного закона во времени и в пространстве»	17.10-17.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
12.	Лекция на тему: «Явка с повинной – путь к искуплению вины». Лекция на тему: «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы: ст. 313 УК РФ «Побег из мест лишения свободы»».	17.40-18.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
13.	Трансляция аудиолекции ПВР ИУ	В течение дня	Дежурная смена
11 день			
Выходной день, вне зависимости от даты прибытия карантина			
1.	Прием по личным вопросам	10.00-10.20	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
2.	Лекция на тему: «Положение о порядке рассмотрения ходатайств о помиловании в Российской Федерации».	10.30-10.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
3.	Лекция на тему: «Наркомания и табакокурение. Клиника и профилактика заболевания».	11.00-11.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
4.	Взаимоотношения осужденных и сотрудников.	11.40-12.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
5.	Разъяснение гл.10 ПВР в ИУ «Порядок передвижения осужденных в пределах колонии».	13.00-13.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
6.	Лекция на тему: «Переписка осужденных».	14.00-14.20	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
7.	Лекция на тему: «ст. 317 УК РФ «Посягательство на жизнь сотрудника правоохранительных органов».	14.30-14.50	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
8.	Разъяснение гл. 24 ПВР «Особенности условий содержания осужденных в ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ, одиночных камерах»	15.00-15.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
9.	Разъяснение гл. 22 ПВР «Особенности содержания в запираемых помещениях осужденных, отбывающих наказания в строгих условиях».	15.40-16.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
10.	Лекция на тему: «Ответственность осужденных за преступления, совершенные в местах лишения свободы».	17.10-17.30	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня
11.	Лекция на тему: «Алкоголизм. Клиника и профилактика заболевания»	17.40-18.00	Ответственное лицо назначенное планом выходного дня

1.	2.	3.	4.
12.	Просмотр художественного фильма	18.00-20.00	Дежурная смена
12 день			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Ответственность за организацию азартных игр. Ответственность за употребление алкогольных напитков и их суррогатов.	10.30-11.00	Начальник оперативного отдела
3.	Меры поощрения и взыскания, применяемые к осужденным ИК.	11.00-11.15	Начальник отряда
4.	Общеобразовательное и профессиональное обучение осужденных. Организация учебного и трудового процесса.	11.15-11.30	Начальник отряда
5.	Привлечение осужденных к работе без оплаты труда.	11.30-12.00	Начальник отряда
6.	Возмещение материального ущерба, нанесенного учреждению. Порядок учета личных денег.	13.00-13.30	Главный бухгалтер
7.	Требования пожарной безопасности. Действия осужденных при чрезвычайных ситуациях.	13.30-14.00	Начальник пожарной части
8.	Режимные требования в ИК.	14.00-14.30	Начальник отдела безопасности
9.	Порядок постановки (снятия) на профилактический учет.	14.30-15.00	Начальник отдела безопасности
10.	Злостные нарушения УПОН (ст.116 УИК РФ). Строгие условия отбывания наказания.	15.00-15.30	Начальник отдела безопасности
11.	Предоставление осужденным свиданий, получение посылок, передач.	15.30-16.00	Начальник отдела безопасности
12.	Помывка осужденных в бане.	17.00-17.40	Начальник отряда
13.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
14.	Просмотр художественного фильма.	19.30-20.30	Дежурная смена
15.	Трансляция аудиолекции ПВР ИУ	В течение дня	Начальник отряда
13 день вторник			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Юридическая консультация по заявлениям осужденных.	В течение дня	Старший юристконсульт юридической группы
3.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	10.00-11.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
4.	Прохождение медицинского осмотра (прослушивание аудиолекций в карантинном отделении).	11.00-12.00	Сотрудники медицинской части МЧ-3
5.	Проведение вводного инструктажа по технике безопасности и охране труда.	13.15-13.40	Начальник производственного отдела ЦТАО
6.	Материально-бытовое обеспечение осужденных.	14.00-14.40	Начальник отдела КБИ и ХО
7.	Бережное отношение к имуществу ИУ.	15.00-15.20	Начальник отдела КБИ и ХО
8.	Просмотр научно познавательных фильмов.	16.40-18.00	Дежурная смена
9.	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
10.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
14 день среда			
1.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник отряда
2.	Допущенная к использованию осужденных художественная литература.	11.10-11.30	Начальник отряда
3.	Свобода совести и вероисповедания.	11.30-11.50	Начальник отряда
4.	Профилактика суицида.	13.15-13.40	Начальник психологической лаборатории
5.	Устранение плохих привычек.	14.00-14.40	Начальник психологической

1.	2.	3.	4.
			лаборатории
6.	Искусство управлять собой – саморегуляция поведения.	15.00-15.30	Начальник психологической лаборатории
7.	Просмотр телепередач.	16.40-17.40	Дежурная смена
	Час письма.	18.30-19.30	Дежурная смена
8.	Просмотр телепередач.	19.30-20.30	Дежурная смена
9.	Прием по личным вопросам.	В течение дня	Начальник ОВРСО
10.	Трансляция аудиолекции ПВР в ИУ.	В течение дня	Начальник отряда

Примечание:

- В выходные и праздничные дни культурно-массовые мероприятия в карантинном отделении проводятся по отдельному плану, который утверждается начальником ИУ.