

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛОГОДСКИЙ ИНСТИТУТ ПРАВА И ЭКОНОМИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»

На правах рукописи



Викторова Татьяна Владимировна

**ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ
У СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛОВ ОХРАНЫ
ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФСИН РОССИИ**

5.8.7 – Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель –
доктор педагогических наук, профессор
Зауторова Эльвира Викторовна

Вологда - 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОРАЛЬНО-ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ У СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛОВ ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФСИН РОССИИ.....	16
1.1. Содержание, сущность и особенности формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений	16
1.2. Модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России	37
Выводы по I главе.....	60
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОРАЛЬНО-ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ У СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛОВ ОХРАНЫ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФСИН РОССИИ.....	62
2.1. Реализация Программы по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.....	62
2.2. Результаты экспериментального исследования по реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.....	81
Выводы по II главе.....	126
Заключение.....	129
Список литературы.....	133
Приложения.....	154

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Деятельность сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации (далее - ФСИН России) призвана обеспечить выполнение основной цели, направленной на реализацию функций по принудительной изоляции осужденных от общества.

Согласно «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» повышение эффективности уголовно-исполнительной системы предусматривает совершенствование организации её деятельности. В этой связи следует отметить, что уголовно-исполнительная система (далее - УИС), как и любая правоохранительная структура, имеет высокую потребность в высококвалифицированных специалистах, а также в их своевременном обеспечении.

Современная модернизация УИС, направленная на соответствие «Минимальным стандартным правилам в отношении обращения с заключенными» [130], актуализирует вопросы подготовки высококвалифицированных специалистов, способных не только уметь ориентироваться в той профессиональной сфере, в которой осуществляется их деятельность (знание законов, регламентирующих деятельность и соответствующих ей полномочий), но и принимать ответственные морально-правовые решения, с последующей их самооценкой, проявлять самообладание в различных жизненных ситуациях и видах деятельности.

Одним из важнейших показателей профессиональной подготовленности к качественному выполнению обязанностей является сформированность морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России. Предъявление УИС высоких требований к моральным и волевым качествам сотрудников отделов охраны исправительных учреждений обусловлено характером выполняемых ими обязанностей, потребностями и особенностями оперативно-служебной деятельности и имеет важное значение в успешности профессиональной деятельности. Морально-волевое поведение, особенно востребованное в

экстремальных условиях, сопровождающих деятельность сотрудников, позволяют им продемонстрировать свое профессиональное мастерство.

Нормативными основаниями, определяющими требования к проведению занятий по профессиональной подготовке в учреждениях и органах УИС в Российской Федерации, являются приказ Министерства юстиции РФ от 27 августа 2012 г. №169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы», приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», обязывающий сотрудника к «поддержанию уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей».

Учёные-педагоги пенитенциарного ведомства Л. М. Колодкин, М. П. Стурова, Н. А. Тюгаева, А. И. Ушатиков и др. отмечают, что «профессиональная деятельность сотрудников УИС относится к одной из наиболее напряженных видов служебной деятельности» что, в свою очередь, предъявляет особые требования к сформированности морально-волевых качеств. Таким образом, требуется определение педагогических возможностей профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны в исправительных учреждениях, которые будут способствовать формированию нравственно воспитанного, волевого и морально устойчивого сотрудника.

Состояние научной разработанности проблемы. Вопросы формирования и развития моральных, нравственных качеств личности рассматривались на протяжении всей истории развития педагогической мысли. Вопросы морали и формирования силы духа отмечали древнегреческие философы (Аристотель, Пифагор, Платон. Сущность категорий «духовность», «нравственность», «ценности» раскрыта в трудах философов Н. А. Бердяева, И. А. Ильина, А. Ф. Лосева, Н. О. Лосского, В. С. Соловьева, В. П. Тугаринова и др.

Большой вклад в создание теории нравственного воспитания внесли труды И. С. Марьенко, Л. И. Новиковой, Г.Н. Филонова, И. Ф. Харламова и др.

Известные пенитенциарные педагоги и психологи предлагают пути и средства формирования моральных (нравственных) качеств сотрудников, обуславливающих нравственно-устойчивое поведение (Э.В. Зауторова, Л.В. Ковтуненко, И.С. Ганишина, Т.В. Кирилова и др.).

Анализ волевого поведения личности представлен в теоретических и экспериментальных работах учёных М. Я. Басова, К. М. Гуревич, В. А. Иванникова, В. К. Калина, А. М. Огородникова, В. И. Селиванова и др. Формированию морально-волевых качеств личности в научной педагогической и психологической литературе уделено внимание авторов: Н.Д. Виноградовой, С.М. Иванова, В. Ю. Колесникова, Н.Г. Озолина, П. А. Рудик, Г. М. Соловьева и др.

Следует отметить разработанность в науке теоретических и практических предпосылок формирования морально-волевых качеств у обучающихся (курсантов) в военных учебных заведениях, сотрудников правоохранительных органов, в то же время существует необходимость разработки концептуально новых позиций по проблеме формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России с учетом специфики их служебной деятельности.

Проведенный анализ существующих достижений в теории и практике формирования морально-волевых качеств у сотрудников исправительных учреждений ФСИН России, позволяет констатировать наличие объективно существующего *противоречия* между: современными требованиями к личным и профессиональным качествам сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России и сложившейся системой профессиональной подготовки, не в полной мере, обеспечивающей их эффективное формирование.

На основе выявленного противоречия была сформулирована **проблема** исследования, состоящая в необходимости разработки и реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Сформулированная проблема обусловила определение темы, объекта, предмета, цели и задач исследования.

Объект исследования: морально-волевые качества сотрудников ФСИН России.

Предмет исследования: формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Гипотеза исследования: формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России будет эффективным, если:

- выявлены содержание и сущность морально-волевых качеств сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России;

- выявлены и охарактеризованы специфические особенности процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России;

- разработана модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России;

- разработана и внедрена программа формирования морально-волевых качеств сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России;

- выявлены и обоснованы критерии, показатели и уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России;

Цель исследования: разработать, научно обосновать и экспериментально проверить эффективность модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

В соответствие с целью исследования были определены **задачи** исследования:

1. Сформулировать понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

2. Выявить и охарактеризовать специфические особенности процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

3. Разработать модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

4. На основе предложенной модели обосновать и экспериментальным путем апробировать программу формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

5. Определить критерии, показатели и уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Методологическую базу исследования составили положения: аксиологического (Н.А. Асташова, И.Ф. Исаев, С.И. Маслов, З.И. Равкин, Н.С. Розов, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.), компетентностного (В. И. Байденко, А. А. Вербицкий, Д. С. Ермаков, Э. В. Зауторова, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. К. Маркова, А. И. Субетто, А. В. Хуторской, С. Е. Шишов и др.); деятельностного (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, Л. В. Занков, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.) и технологического (В.П. Беспалько, М.Я. Виленский, П.Я. Гальперин, М.В. Кларин, П.И. Образцов, В.И. Писаренко Н.Ф. Талызина, А.И. Уман, В.А. Ядов и др.) подходов.

Теоретической основой исследования являются современные педагогические концепции о сущности и природе человека, его становлении как личности и взаимодействии с обществом (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Божович, И. С. Кон, В. Н. Кудрявцев и др.), философские идеи о сущности человека как высшей духовной ценности (А.Ф. Лосев, В. С. Соловьев, П. А. Флоренский и др.), идея единства развития и саморазвития личности (Б. З. Вульф, П.Ф. Каптерев, А. С. Макаренко и др.), теории духовно-нравственного воспитания личности, исследования проблем рефлексии (Л.В. Байбородова, Б.З. Вульф, А. В. Карпов, Л. Кольберг, М. И. Рожков, В.А. Сухомлинский, И.Ф. Харламов и др.); теории о структуре и

формировании морально-волевых качеств личности (Н. Д. Виноградова, Е. П. Ильин, Л. В. Ковтуненко, В.Ю. Колесников, П. А. Рудик, Г. М. Соловьев и др.), концепции профессионального образования (М. И. Алдошина, А. А. Вербицкий, А.М. Митяева, В.М. Розин, В.А. Сластенин, В. В. Сериков и др.), теории экстремальных ситуаций, сопровождающих деятельность сотрудников, исполняющих уголовные наказания (В.О. Белоносов, В.И. Белослудцев, Л. И. Беляева, А. М. Киселев, А. И. Папкин, В. М. Поздняков, Д.В. Сочивко и др.).

Методы исследования включают анализ философской, психолого-педагогической, специальной научной литературы по проблеме исследования; нормативно-законодательных документов Российской Федерации, фиксирующих порядок организации и прохождения службы в УИС, распоряжения Правительства РФ: «Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2017–2025 годы)»; «Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года»; метод опроса (беседа); метод экспертных оценок, наблюдение (в ходе служебной деятельности, в процессе практического обследования и др.); теоретическое моделирование структуры морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России; диагностическое обследование; методы математической статистики для обработки результатов педагогического эксперимента (U-критерий Манна-Уитни, G - критерий знаков).

Опытно-экспериментальная база исследования: «Исправительная колония №19», «Исправительная колония №29», «Следственный изолятор №2» Управления Федеральной системы исполнения наказаний по Республике Коми (г. Ухта, Республика Коми).

Этапы исследования. Работа проводилась с 2014 г. по 2024 г. и включала в себя три этапа. Первый этап - *теоретико-поисковый* (2014-2015 гг.). На этом этапе осуществлялось изучение педагогической литературы; обработка и осмысление полученной информации; проведение анализа

существующих взглядов и выявление недостаточно исследованных аспектов решения поставленной научной проблемы, установление критериев, показателей и уровней сформированности морально-волевых качеств, подбор методов диагностики морально-волевых качеств, определение сотрудников участвующих в педагогическом эксперименте.

Второй этап – *формирующий* (2016-2019 гг.) – посвящен подготовке и проведению педагогического эксперимента. В ходе формирующего этапа эксперимента была апробирована программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Третий этап – *заключительно-обобщающий* (2020-2024 гг.) – связан с обработкой, обобщением, систематизацией и апробацией полученных результатов, оформлением диссертации.

Научная новизна исследования заключается в том, что имевшиеся ранее результаты формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России дополнены новыми идеями по формированию качеств исследуемой направленности в условиях профессиональной подготовки исправительных учреждений на основе использования авторской программы:

1. Уточнены сущностные характеристики и содержание понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»; морально-волевые качества определены как базовые составляющие эффективности профессиональной деятельности сотрудников, представляют собой фундаментальную детерминанту, обуславливающую эффективность формирования многих профессиональных качеств и навыков. Структура морально-волевых качеств представлена её компонентами: ценностно-мотивационным (мотивы и ценности); операционально-когнитивный (совокупность знаний, операций мыслительной деятельности: анализ, сравнение, обобщение; полнота и осознанность усвоенных знаний); деятельностно-рефлексивный (представлен

совокупностью умений и навыков в рамках служебных компетенций, рефлексией своих профессиональных качеств).

2. Выявлены и охарактеризованы специфические особенности процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, обусловленные правовой регламентированностью деятельности; повышенным риском и стрессогенностью профессиональной деятельности; высокой степенью ответственности за свои действия, предполагающей наличие профессионально-моральных ценностных ориентаций и волевых проявлений.

3. Разработанная модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России построена с учетом требований социального заказа общества и государства к профессиональной подготовке специалистов пенитенциарного ведомства, требований к профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для замещения должностей в УИС.

4. Разработана и внедрена программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», призванная восполнить пробелы в профессиональной подготовке, раскрывая специфику процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников, проходящих службу в отделе охраны, определяет содержание понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

5. Определены и научно обоснованы критерии, показатели и уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что его результаты синтезируют и дополняют теоретико-методологические основы процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны. Расширены теоретические основы понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН

России». Осуществлена разработка модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. Разработана программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при определении и конкретизации понятия «морально-волевые качества сотрудников ФСИН России» в системе высшего профессионального образования, в рамках психолого-педагогической подготовки на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников ФСИН России.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что:

- содержащийся в диссертационном исследовании теоретический материал послужил основой для разработки модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов исправительных учреждений ФСИН России;

- на основе разработанной модели в рамках профессиональной подготовки исправительных учреждений УФСИН России по Республике Коми апробирована программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»;

- результаты исследования также внедрены в образовательную деятельность Федерального казённого образовательного учреждения высшего образования «Вологодский институт права и экономики ФСИН России» (курс «Пенитенциарная педагогика», психолого-педагогическая подготовка на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников ФСИН России).

Результаты исследования расширяют знания в области теории и методики обучения в рамках профессиональной подготовки, проводимой в исправительных учреждениях ФСИН России.

Личное участие автора состоит в теоретической разработке основных идей программы исследования, разработке модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников, создании программы для сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, в организации опытно-экспериментальной работы, проверке результатов исследования, анализе экспериментальных данных, подготовке публикаций по исследованию.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России представляют собой структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности ценностных ориентаций, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей.

2. Специфическими особенностями процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России являются: правовая регламентированность служебной деятельности, предусматривающая работу с огнестрельным оружием; повышенный риск и стрессогенность профессиональной деятельности, связанной с длительным пребыванием в криминально зараженной среде; высокая степень ответственности за свои действия, предполагающая наличие профессионально-моральных ценностных ориентаций и волевых проявлений.

3. Модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих результативность этого процесса (ценностно-мотивационного, операционально-когнитивного, деятельностно-рефлексивного); состоит из четырех блоков: целевого, содержательного, процессуального, критериально-

оценочного. Целевой блок нацелен на определение содержания понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», раскрытие специфики процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников, проходящих службу в отделе охраны. Целевой блок разработанной модели тесно связан с содержательным, в структуру которого входят ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный компоненты. Процессуальный блок описывает технологический инструментарий и педагогические условия формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. Целью критериально-оценочного блока является определение уровней сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

4. Реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России способствует специально разработанная программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Предложенная методика в совокупности использованных методов (активных и интерактивных), средств (аудиовизуальных, наглядно-демонстрационных, технических) и форм (структурированных по количеству, частоте использования, характеру включения сотрудников), является профессионально-ориентированной, позволяет наполнить профессиональную подготовку сотрудников актуальным профессиональным содержанием.

5. Критериями оценки морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России являются: ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный. Ценностно-мотивационный (представлен мотивами и ценностями); операционально-когнитивный (представлен совокупностью знаний и операций мыслительной деятельности: анализ, сравнение, обобщение; полнотой и осознанностью полученных знаний); деятельностно-рефлексивный

(представлен совокупностью умений и навыков в рамках служебных компетенций, рефлексией своих профессиональных качеств). С учётом комплекса выявленных критериев с целью дифференциации сотрудников по степени сформированности у них морально-волевых качеств выделены три уровня: низкий (пороговый), средний (допустимый), высокий (оптимальный).

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись с 2014 по 2024 годы. Основные идеи и результаты работы представлены в 18 публикациях автора, в том числе в 7 статьях периодических изданий, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий. Материалы исследования и результаты апробации программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» были оформлены как передовой опыт, докладывались на учебно-методических семинарах, совещаниях сотрудников исправительных учреждений Управления ФСИН России по Республике Коми, итогами которых стало решение о целесообразности ее использования в работе с сотрудниками отделов охраны учреждений УФСИН России по Республике Коми. Результаты исследования обсуждались на заседаниях учёного совета и кафедре юридической психологии и педагогики Вологодского института права и экономики ФСИН России; на российских: «Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики» (г. Новокузнецк, 2020); и международных: «Уголовная ответственность: содержание и проблемы реализации» (Вологда, 2014); «Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества: от парадигмы наказания к исправлению и ресоциализации» (Вологда, 2020); «Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества: от парадигмы наказания к исправлению и ресоциализации» (г. Вологда, 2021); «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях реформирования» (г. Вологда, 2021), «Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества: от парадигмы наказания к исправлению и ресоциализации»

(г. Вологда, 2022), «Научное обозрение: Актуальные вопросы теории и практики» (г. Пенза, 2022) научно-практических конференциях.

Достоверность и обоснованность выводов и результатов исследования обеспечивается: использованием разносторонних источников, комплексом теоретических и практических методов, методологических подходов, соответствующих цели, задачам и логике проводимого исследования, результатов математической статистики, воспроизводимостью и использованием полученных результатов в процессе профессиональной подготовки сотрудников исправительных учреждений.

Структура диссертационной работы. Диссертация включает в себя введение, две главы, теоретические выводы по каждой главе, заключение, список литературы (215 наименований) и приложений. В приложении приведены диагностические материалы, программа формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, результаты опытно-экспериментальной работы.

ГЛАВА 1. Теоретические основы исследования проблемы формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

1.1. Содержание, сущность и особенности формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений

«Гражданин Российской Федерации, выбравший путь прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, возлагает на себя обязанность следовать требованиям служебного долга, дорожить честью представителя государственной власти, соблюдать высоконравственные нормы поведения» [34]. Сложность, многопрофильность и непредсказуемость задач, решаемых коллективом сотрудников УИС, требует от каждого из них определенного уровня профессионального мастерства, хорошей физической, специальной и психологической подготовки, высоких моральных качеств.

Для уточнения сущностных характеристик морально-волевых качеств сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России необходимо обратиться к таким понятиям как «мораль», «воля», «моральные и волевые качества». Остановимся на различных источниках понимания этих понятий, которые широко используется в различных отраслях научного знания.

Понятие «мораль» имеет многовековую историю. Так древние мифы несут себе нравственные законы, соблюдаемые человечеством на протяжении всего существования. Мораль интересовала умы древних философов потому, что в морали древней философии делается акцент на достоинстве, чести, трудолюбии, милосердии и др. Относительно нравственной добродетели, Аристотель утверждает, что она есть «способность поступать наилучшим образом во всём, что касается удовольствий и страданий, а порочность - это её противоположность» [54].

По мнению О. Г. Дробницкого, моральные идеи установленные «с самого начала» в «глубокой древности», составляли «первоструктуру» цивилизации. Моральный человек раннеклассового общества - это некий набор добродетелей: мудрости, мужества, справедливости, умеренности, правдивости, дружелюбия» [63].

Античная мораль возникла в границах науки этики. Этика рассматривалась как область «практического знания», которая занималась воспитанием деятельностно-волевых, душевных качеств, необходимых, в первую очередь, в общественной, а затем и в личной жизни. Явления, которые изучает этика (нравы, обычаи) в I веке до н.э. получило название – мораль, введенное Г.Ю. Цезарем. Античные ученые Сократ и Платон считали, что человек, обладающий такими моральными добродетелями как справедливость, благочестие, соблюдение нравственных норм способен продуктивнее строить общение.

Для средневековой культуры определяющим фактором морали являлось христианское учение: нравственные отношения Бога и человека, когда человек осмысливает себя, корректирует свое поведение в соответствии с нормами не только социума, но, прежде всего, в соответствии с христианскими этическими нормами или, напротив, отходит, сознательно или бессознательно, от принятых норм. А. Я. Гуревич передал содержание «Проповедей» Б. Регенбургского - средневекового представителя церкви - и привел в своих работах отрывки из проповеди «О пяти талантах», смысл которых заключается в том, что «творец наделил человека личностью, а личность характеризуется моральной ответственностью».

Мораль и нравственность являются предметом изучения в религии и философии (С.Н. Бердяев, В.В. Зеньковский, И.А. Ильин, В. С. Соловьев, Е.Н. Трубецкой, П.А. Флоренский, С.Л. Франк, и др.) и педагогике (Ш.А. Амонашвили, В.И. Андреев, В.А. Василенко и др. [171, 76, 83, 184, 194, 195] и [7, 8, 26]).

Педагогика развивала свои положения о воспитании морально-нравственной личности в рамках философии. Существенный вклад в развитие педагогических проблем внес древнеримский философ и мыслитель Л. А. Сенека (4-65 г. н. э.) – провозглашавший главной задачей воспитания моральное совершенствование. Основным понятием, характеризующим процесс воспитания, выступает «норма». Воспитатель-философ в своей педагогической деятельности не должен допускать отклонений от нормы, а своим поведением в жизни должен утверждать, руководствуясь нравственными категориями, в числе которых добро, справедливость, долг, честь, достоинство и др.

Педагогические взгляды великого русского педагога и просветителя К. Д. Ушинского также основаны на воспитании нравственных чувств [190]. Писатели, педагоги Л. Н. Толстой, В. А. Сухомлинский [180, 183] и др. уделяли в своих трудах огромное внимание нравственной стороне развития личности. Для нравственной характеристики личности имеет существенное значение, какими идеалами, нравственными нормами, принципами и убеждениями руководствуется в своем поведении человек, насколько этот человек устойчив в своих моральных установках.

Современные исследования отечественной педагогической науки воспитанию нравственных качеств личности отводят значительное место (О.С. Богданова, Г. Ф. Гаврилычева, Г. Б. Михина [20, 44, 132]). В педагогических трудах Т. В. Голиковой, Э. В. Зауторовой, Л. В. Рахматуллиной [51, 69, 161], отмечается, что нравственность является условием нормальной жизнедеятельности личности, так же описывается процесс усвоения норм нравственности, способности личности к моральной оценке поступков, преодоления отклонений от норм нравственного поведения [37].

Концептуальные основы приказа ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы», предусматривают «формирование у сотрудников

необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики и культуры в работе, доброжелательного и уважительного отношения к сослуживцам и других профессионально важных качеств» [151]. «Воспитание облагораживает человека, прививает необходимые качества», ...так как именно воспитание вырабатывает определенные качества личности человека и создает положительное или отрицательное отношение к обучению [203]. В узком смысле воспитание связывается со специфическим процессом формирования у воспитуемого личностных (нравственных, эстетических, волевых) свойств и качеств. Учёный А.А. Гусейнов отмечает, что одной из главных задач воспитания является направленность на формирование морально-волевых качеств личности [55].

Обращаясь к понятию «воля» отметим, что это понятие в античной философии использовалось для объяснения порождения особых действий человека (Платон, Аристотель). В настоящее время «под волей понимается сложный психический процесс, который вызывает активность человека и пробуждает его действовать направленно». В научных исследованиях воля рассматривается в качестве одной из сторон самоуправления личности, способной сознательно управлять деятельностью и поведением (Л. И. Божович, Ю. Б. Гиппенрейтер, Е. П. Ильин, В. К. Калинин [21, 48, 82, 87]. Понятие воли пересекается почти со всеми основными психологическими понятиями, такими как мотивация, познавательные и эмоциональные процессы, темперамент, характер, способности и др.: через волю «Я» – центр личности выражает себя, управляет и дает человеку радость выбора любых возможностей» [91].

П. Я. Гальперин предлагает трактовать волю как такую форму ориентировочной деятельности человека, когда «ни интеллектуальной, ни аффективной оценки уже недостаточно». Эти положения требуют от субъекта способности принять на себя ответственность, выработать

оптимальное решение в сложившейся ситуации морального выбора, причем, «усилие, связанное с волевым решением, предполагает известные энергетические затраты» [45].

Изучению и классификации морально-волевых качеств посвящены труды В.А. Иванникова и Е.В. Эйдмана, Е.П. Ильина, В.К. Калина, В.И. Селиванова и др. [78, 82, 87, 168].

Е.П. Ильин морально-волевые качества выделял в составе сложных волевых качеств. Морально-волевые качества представлены наличием способности к соблюдению порядка, организованности, выдержке (дисциплинированность); стремлением выполнять работу добросовестно (старательность); быть примером для других (героизм); неуклонным соблюдением человеком своих принципов (принципиальность) [82].

В. А. Иванников и Е. В. Эйдман на основе факторного анализа данных самооценки, выделяя морально-волевые качества (ответственность, самостоятельность), показывают их тесную взаимосвязь с социально-нормативной регуляцией поведения человека [78].

Изучению волевой сферы личности посвящены труды Л.С. Выготского, А. И. Высоцкого, П.Я. Гальперина, С. Л. Рубинштейна и др. [42, 43, 45, 163]. Ученые отмечают, что развитие воли у человека тесным образом соотносится с его мотивационной и нравственной сферами. Н.А. Добролюбов, анализируя в своих работах причины неспособности противостоять аморальным явлениям, выделяет отсутствие самостоятельности, непонимание долга, недостаточное развитие воли. Именно «наличие воли обеспечивает успех активной нравственной позиции личности, обладающей способностью ставить общественно значимые цели, принимать осознанные этические решения и претворять их в жизнь, несмотря на встречающиеся трудности» [202].

В педагогической науке проблема формирования нравственных (моральных) и волевых качеств личности имеет свою историю и нашла отражение в работах выдающихся педагогов XIX и XX в.в. (К. Н. Корнилов,

П. А. Рудик, В. Я. Стоюнин, и др. [106, 164, 65]). Ученые-педагоги придавали большое значение формированию морально-волевых качеств юных граждан, их умению быть стойкими в любых обстоятельствах, сохранять верность своим нравственным принципам и умение отстаивать их (П.Ф. Каптерев, П. Ф. Лесгафт, Н.И. Пирогов [88, 118, 145]).

Формированию морально-волевых качеств личности в научной педагогической и психологической литературе уделено внимание авторов: В.Ю. Колесникова, П. А. Рудик, Г. М. Соловьева и др. [101, 164, 176]. Авторы едины во мнении о том, что воспитание моральных и волевых качеств должно осуществляться не раздельно, а в единстве [32]. П.А. Рудик пишет: «Воспитание требуемых человеку волевых качеств органически и неразрывно связывается с его нравственным воспитанием. Оно представляет собой единый педагогический процесс, в котором воспитание волевых и моральных сторон личности взаимосвязаны и не могут протекать раздельно: воспитание волевых качеств не может быть осуществлено без одновременного воспитания нравственных черт личности; в то же время моральное воспитание не может быть осуществлено вне волевой деятельности» [164].

Морально-волевые качества выполняют детерминационные функции, когда к принятию решений, в том числе ответственных, необходимо задействовать волю и критическое мышление [197]. Т.к. критическое мышление наряду с определенными познавательными операциями и интеллектуальными действиями, предполагает реализацию волевых проявлений: упорство и устойчивость в преодолении трудностей. То есть, сущность морально-волевых качеств заключается в желании и способности осуществлять какую-то деятельность самостоятельно, без чьей либо помощи. Так сотрудники отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, осуществляющие надзорные функции должны уметь не только упредить преступный замысел правонарушителя, но и предпринять морально-волевые усилия, отвечающие требованиям деятельности, а именно

самостоятельности, ответственного подхода к ситуациям, требующим решительности, смелости, нравственной оценки происходящего и принятие верных морально-правовых решений.

О сотруднике УИС как о профессионале своего дела можно судить о сформированности важных профессиональных качеств, в числе которых особое место принадлежит морально-волевым. Поэтому выделенная проблема формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России – одна из первостепенных [35].

Однако в пенитенциарной педагогической науке проблема формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России рассматривается редко. В тех немногих работах авторов (Л.В. Ковтуненко, С.Н. Безрядин, С. Л. Яковлева [98, 99, 207, 208]) подчеркивается важность сформированности у сотрудников морально-волевых качеств для их успешной профессиональной деятельности. Наличие высокоразвитой воли мобилизует физические, интеллектуальные и моральные возможности сотрудника. Воля необходима для принятия ответственных решений, преодоления возникающих трудностей и препятствий, особенно в непредсказуемых условиях деятельности. «Безволие при прочих положительных качествах не позволяет сотруднику быть последовательным, целеустремленным и полностью решать поставленные задачи. Никакой растерянности и беспомощности у сотрудников осужденные не должны видеть и даже чувствовать. Незрелость этих качеств провоцирует агрессивность со стороны осужденных, групповое неповиновение. Сотруднику исправительного учреждения следует всегда контролировать свои действия и поведение, высокий самоконтроль - необходимое профессиональное качество сотрудника УИС».

Необходимо отметить, что повышение морально-нравственной культуры и волевых качеств сотрудников УИС в настоящее время выходят на первый план. «Нравственные и волевые качества являются неотъемлемой

составляющей профессионального облика сотрудника, той внутренней силой, которые энергетически «питают» процессы целедостижения, в тот момент, когда сама деятельность кажется скучной, тяжелой и из-за этого не интересной» – подчеркивает в своей работе С. Л. Яковлева [207].

Осуществление процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России диктует необходимость учета их моральной составляющей. В деятельности сотрудников УИС моральными составляющими будут являться: гуманность, честность, справедливость, чувство долга, выдержка, высокая моральная ответственность.

«Высокую моральную ответственность можно определить как неотъемлемую составляющую профессионализма сотрудников ФСИН России, которая становится ведущим ориентиром и регулятором профессиональной деятельности, обеспечивающим стабильность обстановки в учреждениях УИС, а также гарантии соблюдения прав и сохранения здоровья и жизни осужденных, сотрудников и других граждан» - пишет в своей работе А. В. Грунин [32].

Научные исследования последних десяти лет указывают на разработанность проблемы формирования морально-волевых качеств у курсантов военных вузов, в которых описаны условия и этапы формирования морально-волевых качеств [109, 135], модель и технология формирования морально-волевых качеств [27, 29], возможности учебных дисциплин в формировании морально-волевых качеств [29].

Деятельность сотрудников УИС характеризуется сложностью, ответственностью, наличием физических и психических нагрузок, высокими требованиями к профессиональной подготовленности, способностям, мотивации, стрессоустойчивости, что, безусловно, оказывает влияние на сохранение профессионального здоровья сотрудников [105]. Обзор литературных источников, характеризующих профессиональную деятельность работников отечественной и зарубежной пенитенциарной

системы, показывают насколько она сложна и многогранна [16, 23, 75, 81, 86, 100, 155, 198, 212, 213, 214].

В любом профессиональном сообществе есть специфические особенности, значительно отличающие его от других профессиональных сообществ. В УИС это, прежде всего: жесткая дисциплина, субординация, отличная боевая и физическая подготовка.

Профессиональная деятельность сотрудников ФСИН России имеет ряд отличий от других профессий в системе «человек – человек», где наряду с правовой регламентированностью деятельности в приоритете и высокая значимость решаемых задач, повышенная ответственность за свои действия. При этом следует учитывать сопутствующие факторы, такие как «стрессогенность профессиональной деятельности, связанной с постоянной угрозой эмоциональной и физической агрессии со стороны осужденных» [198].

Специфический характер деятельности сотрудников УИС обусловлен высокой вероятностью влияния на них таких неблагоприятных факторов как высокая интенсивность, психическое напряжение в состоянии готовности; необходимость поддерживать интенсивность и концентрацию внимания, чтобы следить за изменениями обстановки; неблагоприятное воздействие режимов труда и отдыха; постоянный «неизбежный» контакт с осужденными; опасность для жизни и здоровья, в связи с чем, стоит уделить внимание особенностям прохождения службы сотрудниками в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников органов УИС предполагает постоянное решение ими нештатных ситуаций, в связи с этим, сотрудник должен профессионально и оперативно действовать, быть готовым к самостоятельному принятию решений в экстремальных ситуациях; знать основы уголовного и уголовно-исполнительного законодательства.

Отделы охраны исправительных учреждений ФСИН России являются теми подразделениями, в которых сотрудники постоянно несут службу с

огнестрельным оружием. Отличие прохождения службы в отделе охраны УИС заключается не только в постоянной готовности к действиям в ситуациях с захватом заложников, массовыми беспорядками, групповыми неповиновениями, но и повышенной степенью опасности для жизни и здоровья человека, когда: «возникнет необходимость применить оружие на поражение, что означает, что выстрел будет производиться в человека (пусть даже и в преступника), который может получить серьезное ранение или быть лишен жизни» [5, 74]. Поэтому при принятии решения о допуске сотрудника к несению службы и закреплению за ним оружия приоритетному изучению и оценке подлежат: уровень волевого самоконтроля, самообладания, эмоциональная стабильность, склонность к непредсказуемым спонтанным действиям, уровень тревожности, склонность к агрессивным действиям. Противопоказаниями к допуску к несению службы с огнестрельным оружием, прежде всего, являются: искаженная мотивация; низкая стрессоустойчивость; дезадаптивные защитные механизмы; склонность к отклоняющемуся поведению; агрессивность, слабый самоконтроль и др.

В связи с направленностью УИС на гуманизацию исполнения наказаний, при предоставлении «допуска к несению службы с оружием» «необходимо уделить особое внимание сформированным морально-волевым качествам сотрудника таким как: ответственный подход к принятию морально-правовых решений, способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, сформированность ценностных ориентаций» [34].

Таким образом, специфика профессиональной деятельности обуславливает специфический характер процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений. Следовательно, сначала обращаясь к нормативно-правовой базе, выделяем ее первую специфическую особенность – правовую регламентацию деятельности, предусматривающую работу с огнестрельным оружием (широкий перечень нормативных правовых актов, строго определяющих

вопросы организации и порядка осуществления возложенных на сотрудников полномочий, а также регламентирующих процедуру прохождения службы в органах УИС, правовые основания профессиональной деятельности). Правовая регламентация деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России – одна из наиболее специфичных особенностей профессиональной деятельности, имеющей строго регламентированный в правовом отношении (законодательными актами, нормативными правовыми документами ФСИН России и т. д.) характер деятельности.

В. В. Лапаева особо выделяет «сознательное подчинение своего поведения требованиям закона. Достигнуть этого можно не только при помощи четкого уяснения правовых норм, но и личным опытом, который опирается, с одной стороны, на общественное мнение о целесообразности и правильности применения законов, с другой – на собственные наблюдения, на ту информацию, которую человек получает в повседневной жизни» [112].

Для обеспечения нормального функционирования учреждений УИС государство наделило сотрудников должностной обязанностью применять физическую силу, специальные средства и оружие. Общие требования и случаи их применения закреплены в Федеральном законе от 28.12.2016 г. № 503-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» [191].

По информации Генеральной прокуратуры РФ достаточно часто выявляются нарушения, связанные с несоблюдением требований закона, как об основаниях, так и о порядке применения физической силы и специальных средств сотрудниками УИС. Подчеркивается, что применение физической силы, спецсредств и оружия на территории режимных учреждений является исключительными средствами обеспечения порядка.

Второй специфической особенностью мы выделяем повышенный риск и стрессогенность профессиональной деятельности. Неопределенность в деятельности, имеющая признаки экстремальности, неполноты информации, дефицита времени способствует повышению риска в принятии ответственных решений. Для принятия решения необходим определенный объем достоверной информации, в то время как на практике такая информация зачастую бывает разрозненной, необъективной и несвоевременной. А ситуации риска, которыми наполнена деятельность сотрудников, как правило, требуют мгновенного принятия решения и не всегда предоставляют возможность для тщательного анализа информации. Стрессогенность, как правило, связана с длительным пребыванием в криминально зараженной среде, постоянной угрозой эмоциональной и физической агрессии со стороны осужденных, высокий уровень эмоционального напряжения в общении с ними, возможность возникновения экстремальных ситуаций, опасность для жизни и т.д.

Как сообщил ТАСС заместитель директора ФСИН России В. Бояринев: «Количество противоправных деяний в отношении сотрудников ФСИН со стороны осужденных в колониях и СИЗО только в 2020 году выросло на 15% - до 590 случаев. В их числе 244 факта насилия, в результате которых 61 сотруднику причинен вред здоровью, включая 10 групповых нападений, 346 случаев угроз жизни и здоровью [23].

Из-за неполноты информации, особенно в экстремальных ситуациях, недостаточности практического опыта у сотрудников отделов охраны появляется боязнь применения оружия, и это объяснимо: ведь на практике ситуации побега осужденных, массовые волнения, захват заложников и т.д. случаются крайне редко, и предположить, как поведёт себя осужденный (группа осужденных) довольно сложно. Можно с полной ответственностью утверждать, что некоторые сотрудники не готовы (прежде всего, с точки зрения общечеловеческих ценностей) к исполнению своих

профессиональных обязанностей, в том числе связанных с применением огнестрельного оружия, в предусмотренных законом случаях.

Любой совершаемый сотрудником УИС поступок в рамках исполнения обязанностей, не только накладывает повышенную ответственность, но и постоянно оценивается окружающими (обществом), ведь его работа протекает в постоянном социальном контакте с осужденными.

Третьей особенностью выделяем высокую степень ответственности *за свои действия*, предполагающая наличие профессионально-моральных ценностных ориентаций и волевых проявлений. «Ответственный подход к принятию морально-правовых решений, предполагает сформированность профессионально-моральных ценностных ориентаций, определяет наличие ответственности, соблюдение прав человека, гуманистический смысл деятельности» [31]. Гуманизация исполнения наказаний заключается в отказе от «неоправданного грубого обращения с лицами, лишенными свободы, недопустимости причинения им неоправданных лишений и страданий».

«Наделяя сотрудников властными полномочиями, государство определяет, в каких случаях и до каких пределов может быть применено силовое воздействие на правонарушителей» [67]. Одним из видов силового воздействия является применение оружия. И если его применение являлось вынужденной необходимостью, то при применении оружия сотрудник обязан: обеспечить наименьшее причинение вреда осужденным, лицам, заключенным под стражу, и иным лицам, безотлагательное предоставление пострадавшим медицинской помощи и проведение необходимых мероприятий по фиксированию медицинскими работниками полученных указанными лицами телесных повреждений.

Служба в отделе охраны исправительного учреждения ФСИН России протекает в условиях, когда применение сотрудником физической силы, спецсредств и огнестрельного оружия (например, в случае совершения побега осужденными, нападение с холодным оружием и др.) является неотъемлемой частью его деятельности. «Опрос сотрудников отделов охраны

исправительных учреждений показал, «на практике принятия профессионального решения о применении огнестрельного оружия в отношении осужденного совершающего побег из-под стражи существует некоторая дилемма, где наряду с выполнением обязанности по предотвращению побегов присутствует боязнь (страх) наступления смерти, причинения вреда осужденному, его здоровью и последующая трактовка законом последствий выполнения своих обязанностей» [31].

В условиях повышенной ответственности за принятие решений сотруднику УИС «приходится прикладывать огромные моральные и волевые усилия, ведь постоянный контакт с различными категориями осужденных, особенно не желающих выполнять законные требования администрации исправительных учреждений - это проверка на прочность их моральной закалки и волевых качеств. Несоответствие профессиональных качеств весьма специфическим, порой жестким требованиям труда в исправительных учреждениях способствует возникновению состояния высокого психического напряжения, что в конечном итоге это приводит к неудовлетворенности служебным положением, в результате чего сотрудники прекращают службу и меняют профессию. Некоторые авторы, описывая деятельность сотрудников УИС, в качестве «фактора, приводящего к стрессовым нагрузкам и иным негативным последствиям выделяет постоянное психологическое давление со стороны осужденных» [149, 198].

Провокационные действия со стороны осужденных, психологическое давление со стороны спецконтингента оказывают непосредственное негативное влияние на все сферы жизнедеятельности сотрудника. В этих условиях в разы возрастает необходимость быть интеллектуально подкованным, обладать достаточным уровнем самообладания, умением принимать верные морально-правовые решения, готовности действовать на благо общества при выполнении служебных задач» [32].

Итак, сотрудник отдела охраны исправительных учреждений, являясь представителем уголовно-исполнительного права, должен действовать в

соответствие со всеми требованиями и нормами, прописанными в нормативно-правовых документах, владеть основами процессуального, уголовно-исполнительного права и т.д. Строго установленная нормами закона правовая регламентация, подчиняет деятельность сотрудника четкому порядку. Как справедливо отмечает А.Д. Лебедева: «Служба в исправительном учреждении представляет собой работу на потенциально опасном объекте, при которой недостаток знаний и опыта может повлечь гибель людей и ущерб здоровью» [114]. Правильно выстроенная профессиональная подготовка по овладению сотрудником знаний нормативных документов, регламентирующих его деятельность, будет способствовать более успешной адаптации к службе с особой спецификой деятельности, существенно замедлит эмоциональное выгорание и развитие профессиональной деформации.

Проанализировав научно-педагогическую литературу, охарактеризовав понятия «мораль», «воля», «морально-волевые качества», а также специфические особенности прохождения службы сотрудниками отделов охраны исправительных учреждений, необходимо сформулировать понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Под морально-волевыми качествами сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России мы понимаем «структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности ценностных ориентаций, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей.

Опираясь на сформулированное понятие «морально-волевых качеств сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России», особые условия прохождения службы, следует выделить сущностные

характеристики процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России и рассмотреть их как единство цели, мотива, действий и операций.

Цель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны выражают ее направленность на профессиональную подготовку и обуславливает её конечные результаты. Применительно к процессу профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России *целью* является формирование важных профессиональных качеств у сотрудников, способных успешно решать поставленные ведомством задачи при строгом обеспечении гарантий защиты прав человека и гражданина, соблюдении законности и норм профессиональной этики. Служба в УИС предписывает сотруднику необходимость следовать правилам (нормам), которые определяют профессиональное поведение его сотрудников. В приказе ФСИН России от 11.01.2012. №5 «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» (далее – Кодекс) излагается ряд морально-нравственных требований к поведению сотрудника [152]. Наставления Кодекса апеллируют к воспитанию высоконравственной личности сотрудника, содержат требования гражданского и служебного долга. В этой связи А. В. Веригин очень точно описывает понятие долга: «Долг есть моральная необходимость действия. Действовать морально - значить действовать по долгу. Совершить что-либо по долгу - значить совершить это потому, что так предписывает мораль».

На занятиях по профессиональной подготовке согласно приказу Минюста РФ от 27 августа 2012 г. №169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» формируются: «профессионально важные качества (эмоциональная устойчивость, наблюдательность, гибкое мышление); необходимые психологические знания для адекватной оценки и учета психологических аспектов служебной деятельности; готовность к

выполнению оперативно-служебных задач, в том числе применению огнестрельного оружия» [150].

Нарушение осужденными режима содержания (захват заложников, массовые беспорядки) приводят к возникновению нестандартных ситуаций в деятельности сотрудников УИС, решение которых предполагает сформированную готовность к противодействию [139]. Поэтому на сотрудников, непосредственно осуществляющих профессиональную подготовку в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России (старший начальствующий состав отдела охраны, наставники и др.) возложена обязанность по проведению обучающих занятий с целью выработки определенной системы профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для преодоления жизнеопасных ситуаций, устранения препятствий, которые встречаются на пути сотрудника, требующие волевого напряжения и активной умственной деятельности.

Таким образом, профессиональная подготовка, осуществляемая в исправительных учреждениях и органах УИС, призвана сформировать важные профессиональные качества у сотрудников своего ведомства, в том числе морально-волевые, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, преодоления различного рода трудностей профессиональной деятельности.

С целью тесно связаны *мотивы*. Мотивация как процесс регуляции конкретной деятельности, и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретной деятельности описана в работах И. А. Джидарьяна, М. Ш. Магомед-Эминова [61, 123]. Мотивы играют активную роль в процессе осуществления профессиональной деятельности и оказывают значительное влияние на качество и эффективность выполнения сотрудником своих обязанностей. Мотивы сотрудников отдела охраны исправительных учреждений связаны, как правило, с потребностью служить в УИС, и как следствие, осознанность и настроенность преодолевать трудности, учиться умению брать

ответственность за свои действия, в соответствие с моральными и правовыми нормами, преодолевать условия повышенного риска и стрессогенность профессиональной деятельности.

Среди разнообразия мотивов, определяющих деятельность и поведение сотрудников отдела охраны, нужно выделить мотивы долга и ответственности перед обществом. Они выработаны у сотрудников, которых имеется положительная настроенность на службу в УИС, понимание всех рисков и особой ответственности за принимаемые решения в профессиональной деятельности, а также моральная подготовленность к действиям, в которых присутствует необходимость применения огнестрельного оружия. И. В. Сучкова в своей работе пишет: «Проведя детальный анализ результатов исследований в отношении сотрудников, несущих службу с оружием в контексте специфики уголовно-исполнительной системы, особый интерес представляет изучение мотивационно-побудительных механизмов данной деятельности в таких формах, как ценностные ориентации и значимые смыслы. Готовность к деятельности – это целостное интегральное состояние психики, которое включает следующие компоненты: мотивационный, интеллектуальный, эмоциональный, волевой, психофизиологический. Стержневым же компонентом является мотивационный – человек готов мобилизовать эмоционально-волевые усилия, сформировать необходимую когнитивную и психофизиологическую базу для выполнения конкретной деятельности в том случае, если им движет определенная побудительная сила, опредмеченная потребность, образ цели. В социально-правовом аспекте применение оружия носит чаще всего действительный и значимый смысл защиты общества, себя, своей семьи от преступников. Возникает феномен борьбы мотивов, столкновения разнонаправленных мотивационных тенденций... с одной стороны – тенденции безопасности и выполнения долга, с другой – тенденции разрушения и насилия, в виде угрозы для жизни и здоровья осужденного. Также, существенным препятствием для выполнения

служебных обязанностей может стать наличие у сотрудника религиозных убеждений, соблюдение которых запрещает выполнение действий, связанных с угрозой для жизни другого человека. Поэтому сущностью готовности к деятельности (в том числе психологической) в отделе охраны является активизация мотивов служебной деятельности и формирование адекватного смысла каждого конкретного служебного задания» [181].

Достижение поставленной цели невозможно без определенных действий и операций, направленных на процесс усвоения знаний и приобретение умений и навыков, определяющих готовность сотрудников к деятельности непосредственно в отделах охраны исправительных учреждений.

Формированию морально-волевых качеств предшествует знакомство с трехкомпонентной структурой готовности сотрудника к внезапным, неожиданным ситуациям, экстремальным условиям сопровождающим деятельность сотрудника (рис.1).



Рисунок 1 - Структура профессиональной готовности к действиям в экстремальных ситуациях

Первый компонент - это образ действия, которое необходимо совершить в ответ на действующий экстремальный фактор. Образ действия формируется в процессе тренировок, моделирования различных ситуаций, анализа экстремальных ситуаций, происходивших ранее. Второй компонент - это состояние, основанное на саморегуляции, которое обеспечивает быстроту принятия решения и соответствующего управляющего действия, что повышает стрессоустойчивость и работоспособность. Третий компонент -

ценности личности, определяющие эффективность деятельности в особых, непредсказуемых ситуациях, отсутствие боязни, боевой дух [104]. Компоненты боевого духа: физиологический (поведенческий); психологический (волевой); социальный (нравственный). Формирование «боевого духа» невозможно без использования методов волевой саморегуляции поведения, на которую влияют мотивы долга, чести, ответственности и др.

Особое место в деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России принадлежит формированию определенных деятельностных установок, например, «установки на эффективность», которая есть ни что иное, как готовность и предрасположенность к целенаправленной и характеризующейся достаточным уровнем надежности деятельности. Такая установка включает в себя три элемента:

- познавательный (например: «Я осознаю реальность вовлечения меня в ситуацию, связанную с применением оружия»);
- эмоционально-оценочный (например, проговаривание установки: «У меня есть оружие, я подготовлен, я защищен»);
- поведенческий (например, «Я постоянно придерживаюсь внутреннего убеждения, что правомерно, законно использую оружие в данной ситуации) [37].

Подводя итог, отметим, что высокий уровень сформированности морально-волевых качеств, является определяющим фактором эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. Обладая развитыми морально-волевыми качествами сотрудник способен совершать морально-волевые поступки, а значит, имеет возможность удовлетворить, наивысшие из своих жизненных потребностей: верность своим принципам, долгу, потребность в общественном признании и др. Следовательно, морально-волевые качества представляет собой фундаментальную детерминанту,

обуславливающую эффективность формирования многих профессиональных качеств и навыков, которыми должны обладать сотрудники отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, в особые функциональные обязанности которых входит не только недопущение побега из-под стражи, но и выполнение своих трудовых функций в соответствие с собственными морально-нравственными ценностями и личной направленностью на соблюдение законности в своей деятельности.

1.2. Модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

В переводе с французского «модель» означает «аналог, схема, структура» и т.п. Модель в латинском языке – это образ, уменьшенный вариант, т.е. упрощенное описание сложного явления или процесса. И.П. Подласый отмечает, что «научная модель – это мысленно представленная или материально реализованная система, которая адекватно отображает предмет исследования» [148]. «Моделирование определяется как метод исследования объектов познания на их моделях, аналогах определённого фрагмента социальной реальности» [19].

Моделирование в педагогике «содержит представление о том, что необходимо сделать для достижения наилучших результатов» [59]. В.В. Краевский определяет модель как «абстрактный прообраз педагогической деятельности, которую необходимо осуществить в будущем». Методы моделирования описаны в трудах ученых В. П. Давыдова, А. Н. Дахина, Е.А. Лодатко и др. [57, 59 120]. Педагогическое моделирование, как отражение специальных характеристик на педагогической системе и созданном для этой цели объекте должно соответствовать определенным требованиям: быть системой; находиться в некотором отношении сходства с оригиналом; обеспечивать возможность получения нового знания об оригинале в результате исследования.

Проведенный теоретический анализ научных трудов ученых в области теории и методики профессионального образования [4, 30, 131, 162, 174] позволил разработать модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. Характерной особенностью представленной модели является интеграция теоретических аспектов формирования морально-волевых качеств у сотрудников, педагогической практики их сопровождения, квалификационных требований предъявляемых к деятельности сотрудников ведомства, требований

к проведению занятий по служебно-боевой подготовке специалистов ФСИН России. Разработанная модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России рассматривается как целостная система, состоящая из целевого, содержательного, процессуального и критериально-оценочного блоков, функционально связанных между собой (рис. 2).

Целевой блок модели определяет постановку цели, определение задач формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. С учетом требований социального заказа общества и государства на формирование морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России, блок определяет целевые установки к профессиональной подготовке специалистов пенитенциарного ведомства, отраженных в квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для замещения должностей в УИС, профессионально-этических требованиях.

Целевой блок нацелен на определение содержания понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», раскрытие специфики процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников, проходящих службу в отделе охраны. Базой для построения блока явились: философские идеи о сущности человека как высшей духовной ценности (А.Ф. Лосев, В. С. Соловьев, П. А. Флоренский и др. [121, 175, 194]); современные педагогические концепции о сущности и природе человека, его становлении как личности и взаимодействии с обществом (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Божович, И. С. Кон и др. [1, 21, 103]); идея единства развития и саморазвития личности (П. Ф. Каптерев, А. С. Макаренко и др. [88, 125]); теории духовно-нравственного воспитания личности, исследования проблем рефлексии (Л.В. Байбородова, Б.З. Вульф, А. В. Карпов, В.А. Сухомлинский, И.Ф. Харламов и др. [12, 41, 90, 180, 197]);

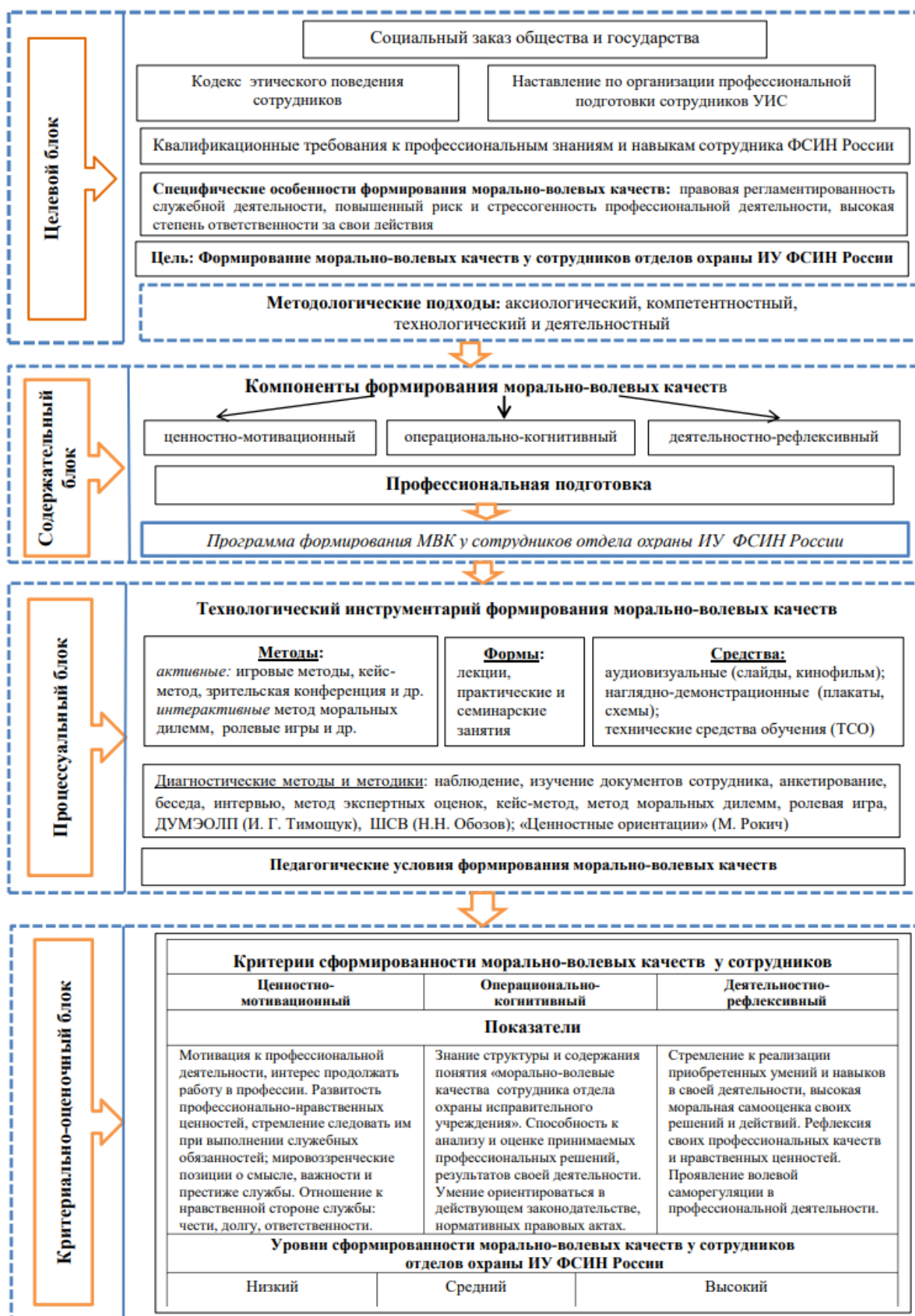


Рисунок 2 - Модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

теории о структуре и формировании морально-волевых качеств личности (Н.Д. Виноградова, Е. П. Ильин, Л. В. Ковтуненко, В.Ю. Колесников, П. А. Рудик, Г. М. Соловьев и др. [40, 82, 98, 101, 164, 176]; концепции профессионального образования (М.И. Алдошина, А.А. Вербицкий, А.М. Митяева, В.М. Розин, В.А. Сластенин, В.В. Сериков и др.) [4, 30, 131, 162, 174]; теория экстремальных ситуаций, сопровождающих деятельность сотрудников, исполняющих уголовные наказания (В.О. Белоносков, В.И. Белослудцев, Л. И. Беляева, А. М. Киселев, В. М. Поздняков, Д.В. Сочивко и др. [15, 16, 17, 149, 177]).

Модель реализуется посредством **компетентностного, аксиологического, технологического и деятельностного** подходов, проявляющихся в органическом единстве и последовательном применении в программе «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Первым методологическим подходом, представленным в модели является *компетентностный подход*. Понятие, сущность компетентностного подхода раскрываются в работах И.А. Алехина, А.А.Вербицкого, В. А. Далингера, Д.С.Ермакова, Э.В.Зауторовой, И. А. Зимней, Д. А. Иванова, О. Е. Лебедева, А.Д.Пашуковой, Г.К. Селевко, А.И. Субетто и др. [6, 30, 58, 64, 68, 77, 79, 113, 143, 167, 169,]. Компетентностный подход акцентирует внимание на овладении такими формами поведения и индивидуальными характеристиками личности, которые будут способствовать успешной и эффективной деятельности человека в выбранной сфере деятельности (А.Г.Караяни, А. К. Маркова, А. В. Хуторской, С. Е. Шишов и др. [89, 127, 199, 204].

Нельзя не согласиться с мнением И. А. Алехина и А.Г. Караяни, что «формирование компетенций, должно выступать важным персональным ресурсом, обеспечивающим профессиональную субъектность, развитие

общекультурных, познавательных и других способностей, а также основанную на чувстве долга профессиональную принадлежность» [7].

В русле реформирования УИС компетентный подход представляется особо значимым, если принять во внимание, что применение компетенций востребовано, в первую очередь, в экстремальных ситуациях деятельности. Обладать компетенцией (общей способностью, основанной на знаниях, умениях, навыках, опыте, ценностях и личностных качествах) означает умение проявлять самоорганизационную диспозицию, рефлексию и др. Компетенции, которые должны освоить сотрудники, рассматриваются как «способность к актуальному выполнению деятельности», особенно в неопределенных, проблемных ситуациях деятельности. В ситуациях неопределенности, недостатка информации и времени на её обдумывание, именно компетенции позволяют сотруднику достигать нужных результатов [81].

Понятием «компетентность» в 70-х годах прошлого века широко стали пользоваться в США, т.к. назрела проблема определения качеств успешного профессионала и определялась она, прежде всего, как способность выполнять особые трудовые функции. По мнению Дж. Равена, «компетентность – специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия» [156]. Г.К.Селевко обращает внимание на то, что компетентность «включает направленность личности, ее способность чувствовать проблемы, проявлять гибкость мышления; самостоятельность, волевые качества» [167]. Понятие компетентности включает не только когнитивную (знания) и операционально-технологическую (умения, навыки) составляющие, но и мотивационную, этическую (ценностные ориентации), поведенческую. Овладение компетентностью требует значительного интеллектуального

развития: абстрактного мышления, саморефлексии, определения своей собственной позиции, самооценки, критического мышления и др.

Относительно сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, ключевыми компетентностями будут являться профессиональные компетенции, необходимые для уверенного выполнения профессиональных обязанностей, представленные совокупностью общих и специфических знаний, умений и навыков, а также развитыми волевыми качествами; способность анализировать свое состояние, волевым усилием регулировать его; адекватностью самооценки; устойчивостью к негативному влиянию со стороны осужденных. А «качественная профессиональная подготовка сотрудников, организованная в исправительных учреждениях сформирует у сотрудников совокупность необходимых компетенций и будет способствовать качественному выполнению обязанностей» [110].

Понятие, сущность и основные положения *аксиологического (ценностного) подхода* раскрываются в работах Е.И. Артамоновой, С.И. Маслова, З.И. Равкина, В.А. Слостенина, В.А. Ядова и др. [9, 29, 157, 174, 207].

Э.В. Зауторова в своей работе отмечает, что «наиболее общее определение ценностей дали С.Ф. Анисимов и В.П. Тугаринов: «Ценность - есть значение предмета для человека, для его познавательной или практически преобразующей деятельности»; «ценности суть предметы, явления и их свойства, которые нужны (необходимы, полезны, приятны и пр.) людям определенного общества или класса и отдельной личности в качестве средств удовлетворения их потребностей и интересов, а также идеи и побуждения в качестве нормы и идеала» [71].

Аксиологический подход, который вытекает из учения о ценностях, представляет собой философско-педагогическую стратегию, показывающую пути использования педагогических ресурсов для формирования выделенных качеств. По мнению В.А. Слостенина: «Ценности – это специфические образования в структуре индивидуального сознания, являющиеся

идеальными образцами и ориентирами в деятельности личности. В центре внимания не просто знания, умения, навыки или формирование определенных привычек, а целый комплекс жизненно важных ценностей, формирование потребности присваивать их, жить ими». Ценности играют роль базовых норм и принципов, которыми определяется сознание и поведение людей [174].

В.А. Ядов подчёркивает, что ценностные ориентации так или иначе согласуются с идеалом, формируя ценностную иерархию жизненных целей, более отдалённых, относительно близких и ближайших, а также ценностей - средств или представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона. В.А. Ядов рассматривает ценностные ориентации как центральное звено личности, определяющее её отношение к обществу, социальной группе, самой себе. По мнению исследователя, система ценностей позволяет прогнозировать общую направленность поведения [207].

Аксиологический подход выступает своеобразным «мостом» между теорией и практикой, утверждающий, что человек постоянно находится в ситуации мировоззренческой оценки происходящих событий, постановки задач, поиска и принятия решений и их реализации [174]. Без ценностного подхода не возможна ни деятельность, ни сама жизнь человека как существа, имеющего различные потребности, интересы, цели. Человек, лишенный стремления к определенным ценностям теряет смысл к жизни, учебе или деятельности.

В предлагаемой модели в качестве «ценностей» мы рассматриваем формирование ценностей представляющих общественную ценность профессионала УИС. К ним относятся: - ответственность, честность, чувство долга, честь, высокий самоконтроль, способность действовать самостоятельно, решительно.

Следующим выделенным методологическим подходом в реализации модели выделяем *деятельностный подход*. Сущность и положения

деятельностного подхода в психологии и педагогике активно развивали Л. С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина, Г. А. Цукерман, Д. Б. Эльконин и др. [42, 116, 163,182, 201, 205].

Деятельностный подход предполагает организацию обучения, при котором обучаемый действует с позиции активного субъекта познания, труда и общения, у которого целенаправленно формируются учебные умения по осознанию цели, планированию хода предстоящей деятельности, ее исполнению и регулированию, выполнению самоконтроля, анализа и оценки результатов своей деятельности (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, Л. В. Занков, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др. [42, 45, 57, 66, 116, 163]). Одним из важнейших условий реализации деятельностного подхода в образовательном процессе выступает мотивация обучения (пробуждение положительного эмоционального отношения к обучению), где «главное, сделать обучаемых не пассивными «преемниками» информации, а активно участвующих в учебном процессе» [200].

Деятельностный подход к обучению взрослых – это подход, основанный на признании обучения как совместно-разделенной учебной деятельности, в которой ведущую роль играет активная деятельность обучающихся по развитию собственной компетентности. Именно в деятельностном подходе направленность активности личности изменяется с внешнего мира на собственное мышление и деятельность. Таким образом, деятельностный подход означает, что в центре обучения находится личность, её мотивы, цели, потребности, а условием самореализации личности является деятельность.

Важное место среди этих подходов занимает *технологический подход* к обучению, предусматривающий точное инструментальное управление учебным процессом и гарантированное достижение поставленных учебных целей. Технологический подход предполагает проектирование учебного процесса с целью гарантированного достижения дидактических целей исходя из заданных исходных установок (социальный заказ, образовательные

ориентиры, цели и содержание профессиональной подготовки). Понятие, сущность, основные положения технологического подхода раскрываются в работах В.П. Беспалько, М.Я. Виленского, М.В. Кларина, П.И. Образцова. В.И. Писаренко, А.И. Уман, В.А. Ядова и др. [18, 39, 94, 146, 189],

Технологический подход сочетает несколько направлений, которые интенсивно развиваются и применяются в настоящее время в образовательной сфере: диалоговый; обучение путем решения проблемных задач; имитационно-игровой и др.

М.Я. Виленский и соавторы считают, что «технология как процесс характеризуется тремя признаками: разделением процесса на взаимосвязанные этапы; координированным и поэтапным выполнением действий, направленных на достижение поставленной цели; однозначностью выполнения включенных в технологию процедур и операций» [146]. Технологический процесс включает цели, содержания, методы и формы взаимодействия участников, достигаемые при этом результаты.

Целевой блок разработанной модели тесно связан с **содержательным**, в структуру которого входят ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный компоненты.

Ценностно-мотивационный компонент, представляется как необходимый компонент, который определяет духовно-нравственные, профессиональные ценности, мировоззренческие позиции о смысле службы, ее важности в деле обеспечения безопасности в обществе, стране и т.д. Значимость ценностно-мотивационного компонента объясняется тем, что мотивация к деятельности в профессии, связана с наличием интереса к деятельности, ценность её в том, что она определяет не только смысл деятельности, но желание продолжать работу в профессии.

Среди факторов, снижающих вероятность продолжения работы сотрудником отдела охраны исправительного учреждения недостаточная осведомленность о лицах, содержащихся в местах лишения свободы, низкая заработная плата особенно вначале службы (отсутствие надбавок за стаж

работы, звание и т.д.). Данный компонент является одним из определяющих в структуре модели формирования морально-волевых качеств, так как именно система ценностных отношений определяет содержательность, направленность всей профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарного ведомства.

Операционально-когнитивный компонент интерпретируется совокупностью знаний о сущности и структуре понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны». Этот компонент имеет и важное стимулирующее значение, т.к. важно понимать, какую роль играет для сотрудников сформированность знаний о морально-волевых качествах, и как применять эти знания в практической деятельности.

Операционально-когнитивный компонент включает важные характеристики мыслительной деятельности, такие как, умение анализировать и критически мыслить. Необходимо также учитывать, что при решении мыслительных задач человеком такие реальные функциональные образования, как смысл (операциональный и личностный) стоят на одной чаше весов с его ценностями, с его опытом, в связи с чем, они непосредственно участвуют в процессах управления деятельностью по решению задачи и осуществлению той или иной операции. Операциональные средства существуют в виде некоего образца, стандарта профессиональных действий, операций, процедур. **Полнота** указывает на достаточность полученных знаний для определенного уровня сформированности морально-волевых качеств; **осознанность знаний** – означает понимание значимости знаний, внутренних связей, умений анализировать и сравнивать, доказывать и обобщать, оценивать и объяснять.

В структуре модели операционально-когнитивный компонент также определяет способность к применению полученных знаний на практике. А.В. Растянников подчеркивает, что «недостаточно только наличие знаний, нужно еще и умение распорядиться ими при исполнении своих функций» [160].

Деятельностно-рефлексивный компонент. В качестве его показателей выступает способность к представлению результата деятельности, к анализу и оценке результатов своей деятельности, к анализу своего поведения и поведения окружающих. Рефлексия - это механизм отражения личностных смыслов и принципов действий посредством установления связей между конкретной ситуацией и мировоззрением личности, лежащий в основе самоконтроля и саморегуляции личности в деятельности. Посредством рефлексии происходит поиск соответствия между строением внешней практической деятельности и внутренней умственной деятельностью. Это отношение к своему бытию, опосредованное совместной деятельностью, способствующее формированию определенного представления о себе самом как о способном на общественно-значимые поступки и действия.

Деятельностно-рефлексивный компонент предполагает практическую готовность к профессиональной деятельности с умением её оценить. Он объединяет в себе практическую и психологическую подготовленность к деятельности, даёт возможность реализовать на практике систему полученных теоретических знаний, сформированность способностей к рефлексивному анализу, к осмыслению целей и результатов обучения, удовлетворённость личности своей деятельностью.

Важным ориентиром деятельностно-рефлексивного компонента в формировании морально-волевых качеств является профессиональная подготовка сотрудников ФСИН России, в рамках проведения которой особое значение имеет приобретение умений и навыков, которые имеют высокую значимость для профессиональной деятельности [36].

Сложно не согласиться с мнением Е.В. Макарова, определяющего последствия некачественной профессиональной подготовки, проводимой в учреждениях УИС: «почти треть специалистов в первые месяцы работы сталкивается с проблемами качественной реализации должностных обязанностей, обусловленными недостаточным уровнем их профессиональной подготовки к службе, дисбалансом теоретической

подготовленности и запросов практики, отсутствием необходимых навыков в работе со спецконтингентом, что приводит в дальнейшем к профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы, которая выражается в утрате истинного представления о смысле своей профессии и разочаровании в ее выборе, повышении восприимчивости к отрицательным мотивам, притуплении чувства профессионального долга, нежелании самореализовываться и работать в УИС»[36].

Профессиональная подготовка сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации (далее – ФСИН России) неотъемлемая часть прохождения службы, которая начинается со дня назначения сотрудника на должность и продолжается весь срок службы. Хорошо отлаженная система служебной подготовки сотрудников является одной из приоритетных задач ФСИН России, потому что призвана обеспечить учреждения и органы уголовно-исполнительной системы высококвалифицированными кадрами [36].

Определение профессиональной (служебной) подготовки, представленное в диссертационной работе А.Д. Пашуковой, отражает ее важные аспекты: «Служебная подготовка сотрудников ФСИН России – это комплекс мероприятий, направленных на поддержание высокой готовности к выполнению служебных задач; совершенствование подготовки сотрудников к действиям при чрезвычайных обстоятельствах; формирование у личного состава профессионально значимых и морально-волевых качеств» [143].

Механизмом практической реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России в процесс профессиональной подготовки выступает разработанная программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Программа разработана в целях восполнения пробела в профессиональной подготовке, цель которой повышение уровня

сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

При отборе содержания программы мы руководствовались *принципами*:

- законности (заключается в неуклонном и строгом соблюдении, исполнении и применении законов и подзаконных актов, действующих на территории государства),

- объективности (выражается в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии служебных решений), гуманизма (принципа, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями),

- лояльности (подразумевает добровольное соблюдение установленного служебного распорядка, поддержание имиджа УИС, содействие укреплению её авторитета),

- коллективизма и товарищества (проявляющиеся в отношениях, основанных на уважении, взаимной помощи и поддержке), сохранение и приумножения служебных традиций (мужества и готовности к самопожертвованию, уважения и оказания помощи ветеранам УИС [43]).

- рефлексивности (в соответствии с этим принципом процессы, изменения, происходящие в нравственной и волевой сфере сотрудника, служат обходимым условием успешности обучения, показателем его эффективности и главными ориентирами в его профессиональной деятельности).

В программе формирования морально-волевых качеств были смоделированы явления и трудности, преодолеваемые сотрудниками отдела охраны во время служебной деятельности через:

- реальную отработку способов восприятия наиболее трудных ситуаций служебной деятельности и целенаправленной тренировке умений анализировать и предлагать своё разрешение таких ситуаций.

- созданием условий, которые активизируют процессы осмысленной, обоснованной подготовки выводов, оценок решений и действий;

- тренировкой волевых качеств через отработку ситуаций требующих проявления волевого поведения, осознание уровня сформированности своих волевых качеств для рационального поведения в сложных для жизни и деятельности ситуациях.

- побуждением к активному поиску наилучшего способа решения задачи через моделирование ситуаций повышенной ответственности и т.д.

Процессуальный блок включает технологический инструментарий и педагогические условия формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Современное образование в Российской Федерации подчеркивает необходимость «перехода от репродуктивных образовательных технологий, нацеленных на трансляцию «готового» знания, к компетентностному подходу, который предполагает сочетание знаний и умений, развитие аналитических и практических способностей». Контекстное обучение опирается на теорию деятельности, в соответствии с которой усвоение социального опыта осуществляется в результате активной деятельности субъекта. Реализуется посредством принципов: активность личности; проблемность; единство обучения и воспитания; последовательное моделирование в формах учебной деятельности содержания и условий профессиональной деятельности специалистов. В контекстном образовании «теоретическое знание превращается в живое знание, в ориентировочную основу профессиональной деятельности, которая формируется «здесь и теперь» в моделируемых ситуациях компетентного предметного действия и поступка».

В этой связи востребованность методов активизации познавательной деятельности обучающихся обуславливает использование активных методов обучения. Одной из популярных в настоящее время теорий, развивающих принципы активного обучения, является концепция контекстного обучения (А. А. Вербицкий), в которой в качестве средств реализации предлагается использовать методы активного (контекстного) обучения [30].

Одним из активных методов, применяемых в программе является метод конкретных ситуаций (кейс-метод), требующий глубокого осмысления нахождения верного решения. Основная задача кейса-метода научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.

Еще один метод, оказывающий значительное влияние на мировоззрение сотрудника был заимствован из кинопедагогики. «Кинофильм как художественное произведение вступает в диалогическое взаимодействие со зрителем, в коммуникацию с обратной связью» - пишет О.В. Ситникова [173]. Просмотр и анализ художественного фильма «Зелёная миля» дал представление об определенных типах служебного поведения сотрудника (охранника) в тюрьме и явился центральной проблемой обсуждения о профессиональных ценностях, человеческом и профессиональном долге и т.д.

Не менее важным методом, играющим роль в формировании морально-волевых качеств сотрудника, является метод ситуативного морального выбора (моральных дилемм). Суть его в том, что обучающимся предлагается для решения ситуация, характерная наличием выраженного морального аспекта, например: моральные дилеммы Л. Кольберга [215]. Включение в процесс занятий по профессиональной подготовке моральных дилемм заключается в том, чтобы помочь сотрудникам осмыслить уже накопленный опыт нравственных отношений, откорректировать сложившиеся в практике нравственные оценки и привычки, развить умение стойко переносить все трудности службы и т.д.

Качественная профессиональная подготовка, организованная в исправительных учреждениях формирует у сотрудников совокупность необходимых компетенций и способствует качественному выполнению обязанностей. Для того, чтобы процесс формирования морально-волевых качеств у сотрудников был продуктивным, он должен быть ориентирован на специфические особенности службы и осуществляться в соответствии с

принципами: связь с жизнью, правовой практикой, ориентирование на укрепление законности, знание действующих норм и умение ими пользоваться [35]. Важно, чтобы занятия обладали систематичностью и были ориентированы на повышение мотивации сотрудников к деятельности сопряженной с особыми условиями прохождения службы, повышение престижа службы».

Программа по формированию морально-волевых качеств реализовывалась в педагогических условиях, определяющих эффективность данного процесса и способствующих достижению избранных цели и задач.

Педагогические условия, необходимые для создания развивающей среды направлены, прежде всего, на эффективную организацию приобретения знаний о сущности и структуре понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», приобретения умений и навыков нравственно-волевого поведения, которое позволяют человеку рационально и грамотно управлять своим поведением, достигать поставленных целей и выбирать при этом такие средства достижения, которые не нанесут ущерба другим людям на основе общечеловеческих ценностей [80].

При этом организованное сотрудничество, которое отвечает требованиям общности цели, взаимодействия всех участников, является не простым сложением результатов отдельных действий каждого обучаемого, а получением общего результата.

Первое условие – создание развивающей образовательной среды, которая способна обеспечивать комплекс возможностей для саморазвития всех субъектов образовательного процесса. «Именно в развивающейся среде включаются в работу различные сферы личности обучаемого: развитие интеллекта, развитие эмоциональной, волевой и нравственной сфер, формирование способности быть устойчивым к стрессам, развитие уверенности в себе, самостоятельности, автономности, развитие самоактуализации, самосовершенствования» [210].

Организация психологически комфортной атмосферы на занятиях по формированию морально-волевых качеств у сотрудников, создание атмосферы сотрудничества, соблюдение так называемого условия партнерского (субъект-субъектного) общения, при котором учитываются интересы всех участников взаимодействия, создаст в группе атмосферу доверия, открытости, которая позволит участникам быть единой, сплоченной группой, является одним из компонентов развивающей образовательной среды.

Процесс формирования морально-волевых качеств у сотрудников будет более эффективным, если будет основываться на развитии особого характера субъект-субъектных отношений обучающего и обучающихся, предполагающего, что обучающийся: - основная ценность образовательного пространства, его полноценным субъект; - понимание духовного аспекта развития личности как осмысления, переосмысления себя через систему высших ценностей и преобразования мира, себя в мире в процессе духовно-практической деятельности [203].

Второе условие заключается в целенаправленной организации приобретения опыта проявления морально-волевых качеств через конкретные ситуации служебной деятельности, создающих возможность их тренировки в моделируемых ситуациях. В связи с этим моделирование ситуаций служебной деятельности является одним из методов теоретического познания этой деятельности, где ситуации смоделированы таким образом, чтобы приблизить к реальной профессиональной деятельности сотрудников УИС. Участие в моделируемых служебных ситуациях позволяет сотруднику осознать свой уровень сформированности морально-волевых качеств, а при их слабой сформированности ощутить потребность в их корректировке.

Третье условие направлено на обеспечение вариативности форм и методов организации занятий по формированию морально-волевых качеств у сотрудников при непосредственном взаимодействии (сотрудничестве)

сотрудников из среднего и старшего начальствующего состава отдела охраны, осуществляющих профессиональную подготовку и воспитательную работу с подчиненными.

Привлечение сотрудников из среднего и старшего начальствующего состава отдела охраны необходимо и как в качестве более опытных сотрудников и в качестве консультантов в спорных ситуациях, возникающих в процессе апробации программы по формированию морально-волевых качеств у подчиненных сотрудников. Г.А. Цукерман: «...сотрудничество начинается там, где складывающиеся приемы взаимодействия обслуживают решение учебных задач».

Вариативность – это понятие, которое описывает множество вариантов решения одной и той же проблемы или задачи. Умение использовать вариативность может быть ключом к успешному решению проблем и улучшению качества службы, т.е. позволяет эффективно решать задачи и проблемы, найти нестандартный подход к решению сложных и проблемных ситуаций, помогает достигнуть более успешных результатов, чем обычные решения. «Вариативность, ориентирована на поиск адекватных образовательным потребностям личности технологий, форм, методов и средств организации образовательного процесса» [172]. Согласно В.А. Сластенину, среда, в которой обучающийся может актуализоваться, должна обладать высокой степенью неопределенности и потенциальной многовариантностью, т.к. неопределенность стимулирует поиск собственных ориентиров, а не принятие готовых; многовариантность обеспечивает способы их нахождения [174].

Критериально-оценочный блок. Целью критериально-оценочного блока является определение критериев, их показателей и уровней сформированности показателей морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, участвующих в экспериментальном исследовании для дальнейшего совершенствования служебной деятельности, «направленной на повышение уровня

сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны, обеспечению морально-волевого поведения к установленным законом решительным действиям при пресечении побегов и других противоправных действий осужденных» [74].

В результате анализа научной литературы по исследуемой проблеме, качественного метода обработки информации, полученной в результате собеседования и интервьюирования с сотрудниками отдела охраны, учитывая компонентный состав изучаемого понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» в настоящем исследовании считаем целесообразным выделить следующие критерии: ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный критерии.

В ценностно-мотивационном критерии выделены показатели: интерес к профессиональной деятельности, желание продолжать работу в профессии. Развитость профессионально-нравственных ценностей, мировоззренческие позиции о смысле, важности и престиже службы. Отношение к нравственной стороне службы: чести, долгу, ответственности.

Операционально-когнитивный критерий оценивает знание структуры и содержания понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны исправительного учреждения», способность к анализу и оценке принимаемых профессиональных решений, результатов своей деятельности. Умение ориентироваться в действующем законодательстве, нормативных правовых актах.

Деятельностно-рефлексивный критерий выражается в стремлении к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности, моральная самооценка своих решений и действий. Рефлексия своих профессиональных качеств и нравственных ценностей. Проявление волевой саморегуляции в профессиональной деятельности.

Для определения уровней сформированности выделенных критериев использовался следующий диагностический инструментарий: анкета «Мой

выбор - служба в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России», методика «Ценностные ориентации» М. Рокича; операционально-когнитивного: интервью на тему: «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России», анкетирование «Огнестрельное оружие для меня – это...», диагностика уровня морально-этической ответственности личности И.Г. Тимощука (далее – ДУМЭОЛП), шкала самооценки силы воли Н.Н. Обозова (далее – ШВС), кейс-метод, метод моральных дилемм; деятельностно-рефлексивного: беседа «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», изучение документов сотрудников: тетрадь индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками (далее - тетрадь ИВР), журнал учёта успеваемости и посещаемости занятий по профессиональной (служебной) подготовке; наблюдение; анализ результатов деятельности; ролевая игра; метод экспертной оценки (табл.1).

Таблица 1 – Критерии, методы и методики для определения сформированности показателей морально-волевых качеств у сотрудников

Критерии	Методы и методики
Ценностно-мотивационный критерий (ЦМК)	Анкета «Мой выбор – служба в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России». Опросник «Ценностные ориентации» (М. Рокич)
Операционально-когнитивный критерий (ОКК)	Беседа «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Анкета «Огнестрельное оружие для меня – это...» Наблюдение: в карауле, на занятиях по СБП, плановых сдачах зачётов. Кейс-метод. Метод кинопедагогики.

Деятельностно- рефлексивный критерий (ДРК)	Наблюдение. Ролевая игра. Методика ДУМЭОЛП И.Г.Тимошука. Методика «ШСВ» Н.Н. Обозова Метод изучения документов (тетрадь ИВР, журнал учета успеваемости и посещения занятий по профессиональной подготовке) Интервью «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России». Анализ результатов деятельности.
---	--

С учетом комплекса выявленных критериев с целью дифференциации сотрудников отделов охраны по степени сформированности у них морально-волевых качеств выделены три уровня:

– **низкий (пороговый) уровень** – интерес к профессиональной деятельности у сотрудника выражен социально-экономическим мотивом прохождения службы; нечёткая определенность профессионально-нравственных ценностей; нет полной ясности в мировоззренческих позициях о смысле, важности и престиже службы. Отношение к нравственной стороне службы: чести, долгу, ответственности слабо выражено.

Знания о структуре и содержании понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны» ограничены. Не всегда анализирует и оценивает принимаемые профессиональные решения, результаты своей деятельности. Уровень ориентации в нормативных документах, регламентирующих организацию и порядок прохождения службы, основания применения оружия минимальный.

Слабое стремление к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности. Моральная самооценка своих решений и действий в основном зависит от внешних обстоятельств и окружающих людей. Слабая рефлексия профессиональных качеств и нравственных ценностей. Не стремится к совершенствованию методов волевой саморегуляции поведения.

Сотрудник с низким уровнем выполняет свои профессиональные обязанности на автоматизме. Не чувствует себя частью профессионального сообщества.

– **средний (допустимый) уровень** – у сотрудника имеется интерес к профессиональной деятельности, выраженный мотивами: личностными, социально-экономическими; мотивами, связанными с подражанием идеалу, образцу. Имеется достаточная ясность в мировоззренческих позициях о смысле, важности и престиже службы. Отношение к нравственной стороне службы: чести, долгу, ответственности выражено достаточно.

Имеются знания о структуре и содержании понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны исправительного учреждения». Способность к анализу и оценке принимаемых профессиональных решений, результатов своей деятельности проявляется частично. Достаточно хорошо ориентируется в нормативных документах, регламентирующих организацию и порядок прохождения службы, основания применения оружия.

Средний уровень стремления к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности. Моральная самооценка своих решений и действий может зависеть как от собственной воли, так и от внешних обстоятельств и окружающих людей. Рефлексия своих профессиональных качеств и нравственных ценностей достаточно хорошая. Стремится к совершенствованию методов волевой саморегуляции поведения.

Данный уровень также характеризует сотрудника с достаточно устойчивой самооценкой, ответственно относящегося к обязанностям, способного принимать ответственные профессиональные решения и нести ответственность за них.

– **высокий (оптимальный) уровень** - интерес к профессиональной деятельности, выраженный мотивами: связанными с подражанием идеалу, образцу и нравственными мотивами. Имеет высокие мировоззренческие позиции о смысле, важности и престиже службы. Имеет высокое ценностное отношение к нравственной стороне службы: долгу, чести и ответственности.

Имеются устойчивые знания о структуре и содержании понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны исправительного учреждения». Способность к анализу и оценке принимаемых

профессиональных решений, результатов своей деятельности проявляется всегда. Отлично ориентируется в нормативных документах, регламентирующих организацию и порядок прохождения службы, основания применения оружия.

Моральная самооценка своих решений и действий не зависит от внешних обстоятельств и оценки окружающих людей. Высокий уровень рефлексии своих профессиональных качеств и нравственных ценностей. Постоянно совершенствует методы волевой саморегуляции поведения.

Сотрудник, достигший высокого уровня всегда самостоятельно принимает профессиональные решения; обладает развитой способностью к выполнению своих профессиональных обязанностей в соответствие со своим профессиональным долгом и опорой на общечеловеческие ценности; полностью осознает ответственность (в том числе правовую) за свои решения и их последствия; гордится тем, что служит в УИС.

Выводы по I главе

1. Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России представляют собой структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально-важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности ценностных ориентаций, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей [34].

2. Выделены специфические особенности процесса формирования морально-волевых качеств: правовая регламентированность служебной деятельности, повышенный риск и стрессогенность профессиональной деятельности, высокая степень ответственности за свои действия.

3. Модель представляет собой совокупность функционально взаимосвязанных компонентов, составляющих целостную дидактическую систему, состоящую из четырех блоков: целевого, содержательного, процессуального и критериально-оценочного.

Целевой блок с учетом требований социального заказа общества и государства отражает целевые установки подготовки специалистов пенитенциарного ведомства, отраженных в квалификационных требованиях, предъявляемых к сотруднику, профессиональной подготовке, профессионально-этических требованиях. Целевой блок определяет цель и задачи исследования, предмет и объект исследования, методологические подходы.

4. Механизмом практической реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России выступает специально разработанная авторская программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов

охраны исправительных учреждений ФСИН России» являющаяся частью содержательного блока модели.

Содержательный блок функционально отражает содержание и этапы формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России и включает в себя: компоненты: ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный.

Процессуальный блок представлен технологическим инструментарием в виде комплекса форм, методов и средств, а также педагогическими условиями формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Определены диагностические методы, посредством которых исследуются уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

5. Критериально-оценочный аппарат является составной частью критериально-оценочного блока, содержит критерии и соответствующие им оценочные показатели уровней сформированности морально-волевых качеств: высокий (оптимальный), средний (допустимый), низкий (пороговый).

ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

2.1. Реализация Программы по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Профессиональная подготовка сотрудников ФСИН России носит обязательный, регламентированный, непрерывный характер в процессе всего периода деятельности (от найма на службу до отставки). Профессиональная подготовка «включает взаимосвязанную совокупность организационных, информационно-воспитательных форм распространения и приобретения профессиональных знаний, умений, навыков непосредственно в ходе прохождения сотрудниками службы» [50].

Включение в процесс профессиональной подготовки программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» считаем необходимым компонентом в деле формирования волевого, морально закалённого, а главное компетентного сотрудника УИС.

Реализация модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений (формирующий этап ОЭР) осуществлялась при помощи разработанной методики – программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» (далее – Программа (приложение 15)). Апробация Программы осуществлялась в учреждениях Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Коми: «Исправительная колония №19», «Исправительная колония №29», «Следственный изолятор №2».

Участники программы: сотрудники отделов охраны исправительных учреждений Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Коми.

Цель программы: повышение уровня сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Программа решает следующие задачи:

1) Развитие системы знаний о морально-волевых качествах сотрудников отдела охраны как базовых составляющих эффективности их профессиональной деятельности в исправительных учреждениях ФСИН России.

2) Формирование морально-правового сознания у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, необходимость осуществления профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями законов Российской Федерации, нормативно-правовыми документами ФСИН России, в том числе локальными нормативными правовыми актами, приказами командиров и начальников.

3) Создание условий для самоактуализации внутренних сил сотрудников, выработке умений и навыков, определяющих сформированность морально-волевых качеств: способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений.

Ожидаемый результат апробирования программы: повышение уровня сформированности морально-волевых качеств, как базовых составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

При разработке данной программы занятий мы исходили из анализа основных трудностей, которые обозначили сами сотрудники отделов охраны в процессе устных опросов. Основные трудности сопровождающие их деятельность связаны:

- с недостаточностью пониманием значимости своей профессиональной роли, чувством справедливости своих действий при исполнении должностных обязанностей;

- с боязнью последствий как юридических, так и психических;

- с невозможностью переступить психологический барьер, с фиксацией на моральной и религиозной стороне (лишить человека жизни – это против человеческого опыта).

Реализации поставленных целей осуществлялась при помощи следующих методов:

1) по источникам передачи информации и приобретения знаний:

- словесно-знаковые – беседа, дискуссия, разъяснение, убеждение, следование примеру, поддержка, одобрение, поощрение, активное участие в совместной работе и т.д.

- наглядно-имитационные: а) наглядные – видеоролики, слайдовые презентации, фотографии, действия сотрудников; б) имитационные – моделирование факторов служебной деятельности с использованием признаков оперативно-служебной обстановки (отработка конкретных профессиональных ситуаций).

2) методы формирования стратегий и технологий взаимодействия:

- метод лабилизации – метод воздействия на личность, в результате которого возникает психологический дискомфорт от несформированности как некоторых стратегий собственной жизнедеятельности, так и недостаточной сформированности морально-волевых качеств;

- метод рефлексии – анализ сотрудником своих действий и поступков с точки зрения их целесообразности, осознание того, как его поведение могло бы «выглядеть» с точки зрения других людей, «интересы» которых оно затрагивает;

- метод ритуализации деятельности - заключается в педагогической организации различных традиций и ритуалов деятельности, направленных на повышение уровня морально-волевых качеств.

3) методы развития системы отношений:

- идентификации, заключающейся в актуализации постановки личностью себя на место другого, погружения себя в его жизненную ситуацию, актуализация нравственной и волевой активности личности;

- метод эмпатии заключается в педагогической актуализации сопереживания личностью состояния другого, сочувствия ему;

4) методы, стимулирующие познавательную деятельность, направленную на повышение уровня морально-волевых качеств.

- активные методы (игровые: ролевая игра; неигровые: кейс-метод, зрительская конференция);

- интерактивные (метод моральных дилемм) и др.

Занятия, предусмотренные программой, проводились 1-2 раза в неделю. План лекционных, семинарских и практических занятий программы представлен в приложении 6.

Лекционные занятия направлены на освоение теоретических знаний:

- о структуре понятия «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» и её компонентах;

- о методах повышения мотивации;

- о видах целесообразных установок на восприятие непредвиденных жизнеопасных ситуаций, связанных с деятельностью;

- о важности обладания знаниями нормативных документов, законов, инструкций, основ личной безопасности и умений действовать в соответствии с ними.

Знания, полученные на лекционных занятиях, в обязательном порядке фиксировались сотрудниками в тетрадях по профессиональной подготовке. Вначале каждой лекции краткий опрос на знание статей 31.1-31.4 из 503-ФЗ «Федеральный Закон от 28.12.2016г. № 503-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О

содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», Федерального закона от 19.07.2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно–исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», четкого понимания инструкции по охране исправительных учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы. В конце каждой лекции обязательное обсуждение усвоенного материала по специально разработанным вопросам к каждой лекции.

Цель лекционных занятий развить систему представлений о морально-волевых качествах как базовых составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России. В связи с этим лекции имеют конкретное содержание: «Профессия – сотрудник отдела охраны исправительного учреждения. Осознание привлекательных сторон службы». «Герои организации». «Понятие «морально-волевые качества личности». «Понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», «Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России». «Кодекс этики. Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России: гуманизм; законность; объективизм; лояльность, коллективизм». «Присяга сотрудника УИС». «Противопоказания к несению службы с огнестрельным оружием». «Морально-нравственный выбор» и др.

К концу лекционного курса сотрудники ЭГ стали более активно включаться в обсуждение. Сотрудники приобрели умение самостоятельно высказывать собственное мнение, отстаивать свою точку зрения. Завершающим итогом лекционных занятий было задание изобразить в виде рисунка «человека, обладающего морально-волевыми качествами». Так сотрудники изобразили: - физически сильного человека, катящего на

высокую гору огромный камень; - дерево с мощной корневой системой, - сотрудника УИС в служебной форме одежды и др. Рисунки сопровождалась подписями: «Охранник-профессионал!», «Служу России!» и др. После окончания каждому участнику предлагалось рассказать о своем рисунке. Окончание лекционного курса предполагало анкетирование, направленное на выявление усвоения пройденных тем. 93 % сотрудников ЭГ достаточно полно ответили на вопросы анкеты.

Семинарское занятие было направлено на углубление (закрепление) знаний о морально-волевых качествах, полученных на лекционных занятиях; формирование навыков самоанализа и самокритики, выявление значимых личностных морально-волевых качеств для себя лично и коллективной деятельности, выработку умения формулировать, обосновывать и излагать собственное мнение по обсуждаемым вопросам, умение отстаивать свои взгляды; развитие гибкого профессионального мышления.

Практические занятия программы направлены на:

- умение анализировать собственные эмоциональные состояния в условиях повышенной морально-правовой ответственности;
- освоение навыков к устойчивому нравственному поведению при любых обстоятельствах;
- к успешному преодолению специфических факторов негативного воздействия служебной деятельности, использование способов совладания с ними;
- к осмыслению своих возможностей обеспечить эффективное решение служебных задач в различных условиях прохождения службы, в том числе в опасных для жизни и здоровья;
- развитие слаженной, четкой мотивации к деятельности во имя охраны законности, развитой ответственности за судьбы людей, воспитание чувства долга перед собой, обществом;
- развитие устойчивой системы собственных взглядов и отношений; моральных требований и оценок, делающими сотрудника относительно

независимым от внешних обстоятельств; способность к осмыслению своих возможностей обеспечить эффективное решение служебных задач;

– формирование навыков саморегуляции (умение принять волевое решение в сложной ситуации; не поддаваться эмоциям, проявлять решительность при выполнении служебных задач).

Все практические занятия имеют единую структуру: 1. Вводная часть; 2. Основная часть включает в себя практическую отработку методов, направленные на реализацию целей практического занятия: словесно-знаковые; наглядно-имитационные; методы формирования стратегий и технологий взаимодействия; методы развития системы отношений; методы, стимулирующие познавательную деятельность. 3. Заключительная часть направлена на обсуждение занятий (групповая рефлексия), имеющая своей целью обнаружение собственной позиции, соотнесение её с мнениями других обучающихся.

Для сформированности высокого уровня морально-волевых качеств необходимо сформировать готовность к деятельности в отделе охраны исправительных учреждений с помощью ряда дополнительных задач:

1) выработать смысл не только механического пересказывания, но и понимания статей 31.1-31.4 из Федерального Закона от 28.12.2016г. № 503-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений»;

2) смоделировать и проработать ситуации, когда сотруднику необходимо решительно и оперативно действовать и принимать решения, опираясь на знание Кодекса этики, нормативно-правовой базы, нравственных норм и твердость волевой позиции.

Важно, чтобы правила групповой работы повторялись вначале каждого занятия. Особый акцент делается на три основных правила работы в группе:

1) всё, что обсуждается в группе, предназначено только для группы и не

выносятся вовне; 2) не допускать критических суждений в отношении другого: никто не должен рассматривать происходящее как «разбор» или «трибунал» – для них найдется другое место; 3) Правило «Стоп»! Если кто-то из участников занятия затрагивает вопросы, которые человек не хочет выносить на обсуждение, он может сказать: «стоп». Это будет сигнал для всех, что этот вопрос больше не затрагивается и не рассматривается, пока человек сам не захочет его обсудить и т.д.

Практическое занятие на тему: «Возможности и профессиональные риски в профессии сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России» показало, что под основными возможными опасностями (рисками) профессии сотрудники понимают: нарушение правил использования огнестрельного оружия, вступление во внеслужебные связи с осужденными. В дополнение к этому, нарушение естественного, соответствующего психофизиологическому статусу режима труда и отдыха с негативными последствиями для физического, психического, социального здоровья сотрудника и членов его семьи. Развитие чувства вины по отношению к осуждённым, т.к. выполняя служебные обязанности, имеется готовность прервать жизнь человека. И как следствие влияния профессии - дефицит личностных ресурсов: сниженный самоконтроль, недостаточная моральная ответственность и ориентированность на общечеловеческие ценности.

Поэтому специально подобранные для программы упражнения: «Я живу, чтобы...», «Я служу для...» и дискуссия «Мораль и право» направлены на выработку слаженной, четкой мотивации к деятельности во имя охраны законности, развитой ответственности за судьбы людей, воспитание чувства долга перед собой, обществом.

Решая ситуации, в которых присутствуют моральные дилеммы, сотрудники приобретают умения работы в проблемных служебных ситуациях деятельности, которых немало в их деятельности. Способность к анализу и оценке действий выявлялась при помощи такого метода

оценивания, как «качественная оценка ответов» во время обсуждения. Предпочтение качественной оценке результатов было отдано в еще и связи с тем, что «наиболее полной и достоверной является оценка конечных результатов на основе синтеза количественного и качественного методов [201].

Осуществляя моральный выбор в ролевой игре «Выбор за тобой!», осуществляя разбор притчи «Нравственность и материальный интерес», участвуя в обсуждении моральных дилемм Л.Кольберга сотрудники учились преодолевать так называемый, внутриличностный конфликт, образующийся при столкновении личностных норм и деятельностных требований, закрепляли умение следовать социально приемлемым, нравственно-значимым нормам поведения в своей деятельности.

Следует отметить, что сотрудники ЭГ вначале практических занятий проявляли неуверенность в выборе нужных слов при ответе, сомневались в «правильности своего мнения», с точки зрения оценивания остальных участников группы. Для создания доброжелательных и комфортных условий на практических занятиях создавалась атмосфера сотрудничества, соблюдение так называемого условия «партнерского общения», при котором учитываются мнения и интересы всех участников взаимодействия. Психическая напряженность, возникающая во время занятий, не должна быть во вред сотрудникам. Для качественной и плодотворной работы в группе была создана доверительная атмосфера, в которой каждый сотрудник чувствует себя безопасно, проявляет свои лучшие стороны, открыто делится своими идеями и мыслями, не боясь получить осуждение или критику, не стесняется ошибок, задает все волнующие его вопросы и высказывает все имеющиеся сомнения и протесты.

Очень важное требование к проведению - теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков, непосредственно имевших место в жизни сотрудников данного подразделения. Небезопасно, оказавшись в

экстремальной ситуации, проявлять привычные способы и стереотипы поведения ожидания, сформировавшиеся в условиях спокойной обстановки. В экстремальной ситуации, а тем более в ситуации необходимости применением огнестрельного оружия необходимы моральная готовность, точные расчеты, твёрдая воля и высокий самоконтроль своих действий.

В целях реализации компетентностного подхода, направленного на развитие аналитических способностей сотрудников, использовались методы контекстного обучения: ролевая игра, как форма игрового обучения и кейс-метод. Игровое обучение - технология образования основана на представлении образовательного процесса в условных ситуациях и направлена на воссоздание и усвоение общественного опыта во всех его проявлениях: знаниях, навыках, умениях, эмоционально-оценочной деятельности [3].

По мнению В.В. Бургат: «в игровых формах реализуется главный фактор обучения - общение, диалог. Обучаемые совершенствуют навыки самоконтроля и самооценки, расширяют мировоззрение, а это - путь к более глубокому пониманию и усвоению материала и дальнейшего успеха в формировании специалистов нового поколения» [25].

Ролевая игра использовалась для решения определенных профессиональных задач с присущими ей признаками: распределение ролей между участниками в виде должностей конкретного учреждения; наличие профессиональной задачи (проблемы), подлежащей решению; взаимодействие участников при выработке определенного решения посредством проведения дискуссии; оценка результатов обсуждения и подведение итогов [62].

Метод ролевой игры отличается от других методов тем, что позволяет приобрести профессиональный опыт в новых условиях [24]. В контексте формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны метод ролевой игры использовался как комплексный прием, моделирующий ситуации профессиональной деятельности. Цель ролевой игры -

формирование компетенций сотрудников, необходимых им для практического применения: умение сдерживать психологическое давление, не поддаваться соблазну уговоров, следовать морально-профессиональным принципам в своей деятельности и т.д.

Ролевая игра как форма профессиональной подготовки позволяет успешно решать следующие задачи:

- 1) приобретение проблемного профессионального и социального опыта, в том числе в принятии индивидуальных и коллективных решений;
- 2) выработать чувство коллективной ответственности при выполнении профессиональных обязанностей.

Посредством метода ролевой игры сотрудник определяется в сконструированные условия служебной деятельности, содержащие моральную дилемму. Решая проблемные ситуации, сотрудники приобретают умения и навыки работы в проблемных служебных ситуациях, которых немало в их деятельности [6]. Чем сложнее деятельность человека, тем сложнее решение моральной дилеммы, принятие ответственных решений. Чем чаще будет использоваться этот метод, тем более закален и натренирован будет сотрудник, тем вероятнее возможность правильного выбора и принятия морально выверенного решения. Так посредством ролевой игры «Выбор за тобой!» разыгрывается ситуация, когда сотрудник должен принять решение в ситуации морально-нравственного выбора (ситуация связана с профессиональной деятельностью сотрудников). Сотрудники, вовлеченные в сконструированные условия деятельности, основываясь на нормах профессиональной морали, совершали выбор между альтернативными действиями. «Развитие ответственного поведения человека проявляется при выборе одного из двух или более вариантов поступка. Тем самым совершается переход от ценности к действию. Ответственность как возможность всегда проявляется деятельностно, поскольку в условиях современных моральных дилемм отложить выбор невозможно. Моральные нормы и личностные ценности выступают как основания морального выбора

и принятия решения. Ситуации принятия решения, как правило, связаны с моральным выбором, поскольку человек, принимая решение, возлагает на себя и ответственность за его последствия перед обществом и самим собой. За принятием решения всегда стоит моральная ответственность за его результаты» [134].

С целью активизации обучаемых в рамках контекстного обучения применялся кейс-метод. Кейс-метод, используемый в программе позволяет: приобрести навыки применения анализа и решения практических проблем; наглядно представить особенности принятия решения в ситуации неопределенности, приобрести навыки точного изложения собственной точки зрения; выработать умение убедительно обосновывать и защищать свою точку зрения; научиться принимать самостоятельные решения на основе группового анализа ситуации; научиться извлекать пользу из своих и чужих ошибок, опираясь на данные обратной связи.

В нашей программе «Кейсы», предполагали работу с текстами: «Что люди называют добром» (И.Г. Чернышевский); «Что значит «поступать по совести?»» (Э. Фромм). Участники были разделены на две группы. На обсуждение кейса предоставлялось 20 минут. После ознакомления с кейсом сотрудникам предлагается ответить на ряд (5 и более) вопросов, наполненных моральным смыслом и все больше углубляющихся в тонкости событий. Ситуация и ответы на вопросы обсуждались коллективно и вырабатывались сообща, давались компромиссные оценки ситуации, формулировались практические выводы.

Итогом занятия стал анализ положений содержащихся в «Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» [152], который позволил укрепить в самосознании сотрудников понимание, что соблюдение основных положений Кодекса этики сотрудников дает им право на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

Ещё одним методом, представленным в тематике занятий программы - кинофильм, заимствован из кинопедагогики. Просмотр и обсуждение фильма «Зелёная миля» в рамках зрительской конференции включал следующие этапы. Первый этап – начально-подготовительный (выбор фильма, составление программы и ее обсуждение; она необходима для наиболее полной активизации внимания во время демонстрации фильма). Сообщение вопросов для предстоящего обсуждения. Следующий этап – непосредственно просмотр фильма. Завершающий этап – само обсуждение фильма [70].

«Зелёная миля» – фильм «вполне очевидный и одновременно очень непростой для восприятия неподготовленным зрителем, так как в нем поднимается множество этических проблем (жестокость и одновременно сочувствие к людям, равенство всех людей перед законом и одновременно симпатия к некоторым из них и др.). Он заставляет задуматься о том, какие качества должен совмещать в себе тюремный надзиратель, насколько он должен быть нравственно подготовлен к своей должности» [126].

«Зритель, увлечённый экранными образами, воспринимает судьбу героя как свою собственную, как бы проживая события фильма. Человек перестает быть простым наблюдателем событий, происходящих на экране. Он их активный участник. Более того, сюжетные перипетии фильма рождают у зрителя ассоциации, связывающие художественную ткань картины с той действительностью, которая его окружает. Кинофильм как художественное произведение вступает в диалогическое взаимодействие со зрителем, в коммуникацию с обратной связью, способствуют переходу к более высокой ступени познания: понятиям и теоретическим выводам» [173].

Анализ художественного фильма дал представление об определенном типе поведения сотрудника в тюрьме. В центре главной проблемы представление о своем человеческом и профессиональном долге.

Сотрудниками данный вид занятия обсуждался достаточно эмоционально и был оценен как очень увлекательный вид занятия.

Важно отметить, что ведущему нужно предусмотреть варианты ответов после просмотра этого фильма. Так одни сотрудники могут посчитать, что он связан с деградацией и морально-этическими проблемами, другие усмотрят в нем нарушение положений инструкций, определяющих обеспечение изоляции осужденных и т.д.

Реализация функций аксиологического подхода обеспечивает определение и структурирование социально-значимых ценностей, среди которых особое место принадлежит профессиональным ценностям, являющимися востребованными вне зависимости от сферы профессиональной деятельности.

Сформированность таких профессиональных ценностей как ответственность, долг, права и индивидуальность человека, гуманистический смысл деятельности и др. определяет не только профессионализм сотрудников УИС, но и престиж службы в целом. Развитость социально-нравственных ценностей имеет огромное значение для УИС в связи с тем, что особенности работы сотрудников пенитенциарного ведомства характеризуются широтой и многоплановостью вступления в контакт с осужденными [36].

Занятие, посвященное формированию представлений об этическом понятии ответственность с использованием упражнений «Границы ответственности», «Я и Они» способствуют формированию морально-правового сознания у сотрудников. Групповое обсуждение ориентировало на поиск ответа на вопрос: «Что происходит, если мы решаем снять с себя ответственность?». Сформулированные выводы: ответственность человека за последствия его действий является моральным способом ценностного ориентирования и определяет выбор человека с учетом того, как воздействуют последствия этого выбора на социальную систему, в которую он включен.

Итог групповой рефлексии показал следующее. Сотрудники ЭГ (86%) признались, что игровые упражнения помогают посмотреть на себя со стороны, увидеть ошибочные стратегии поведения, предоставляют возможность попробовать новые пути, что особенно это актуально для ситуаций морального выбора, сопоставить вероятностные варианты решений профессиональных задач, находить конструктивные личные и групповые решения и принимать на себя ответственность за свой выбор.

Расширение представлений о собственных нравственных действиях и поступках других отчетливо проявляется через анализ категорий: мораль, нравственность (упражнение «Когда я...»). Участникам предлагается продолжить предложения «Морально – это когда я..., аморально – это когда я...». «Морально – это когда по отношению ко мне проявили..., аморально – это когда по отношению ко мне проявили...». Также предлагалось продолжить аналогичные предложения с другими категориями морали: честь, достоинство, справедливость, совесть, смысл жизни, счастье, любовь, долг. Этот тип упражнений построен на основе метода рефлексии, при помощи которого происходит осмысление моральных категорий, их появление не только по отношению к ним персонально, но и их аморальных (безнравственных) действий по отношению к другим.

Деятельность сотрудников ФСИН России проходит в постоянной ситуации напряженности, связанной с криминально зараженными людьми, большая часть из которых живёт по законам криминальной культуры. Криминально заражённая среда, в которой пребывает сотрудник, показывает неизбежность ситуаций требующих проявления волевого поведения. Речь идёт о тех волевых качествах человека, которые помогают ему контролировать свое поведение и способы реагирования. Самообладание, вобравшее в себя выдержку, смелость и решительность, является тем волевым качеством, которое особенно необходимо сотруднику, который в рамках исполнения своих должностных обязанностей сталкивается с представителями криминалитета.

Самообладание как способность сохранять внутреннее спокойствие, показывает выдержанность личности, заключающееся в умении контролировать свое поведение, в совокупности с умением владеть своей речью, способностью воздерживаться от неосознанных импульсивных действий позволяют сотруднику действовать взвешенно и разумно в сложных ситуациях, особенно в экстремальных ситуациях деятельности (массовые беспорядки, захват заложников и др.).

Сотрудники отметили, что благодаря опыту работы в отделе охраны их самообладание подкрепляют собственно выработанные профессиональные установки, определяющие готовность ко многим непредвиденным, особенно экстремальным ситуациям деятельности: «Полагайся на разум, а не на чувства», «Научись доверять себе и ты сможешь сохранять собранность и спокойствие в критические моменты», «В критической ситуации не паникуй, сначала думай, затем – делай!», «Я, профессионал, я выполняю свою работу, государство доверило мне огнестрельное оружие, я выполняю свой профессиональный долг!».

«Фиксированные смысловые установки несут в себе ведущее отношение личности к действительности, поскольку в них содержится модель будущего действия, предшествующая его реальному воплощению». А. Г. Асмолов и Д. Н. Узнадзе подчеркивают, что «установка проявляет себя лишь тогда, когда деятельность встречает на своем пути препятствия в виде неопределенности. Установка актуализируется мотивом деятельности, представляет собой форму выражения личностного смысла. Этот вид установки способствует развитию устойчивой и стабильной общей направленности деятельности» [11, 227]).

При использовании человеком методов самопрограммирования одновременно работают и сознание и воля: сознательный механизм, который оценивает ситуацию, и волевой механизм, который формирует модель поведения. В процессе проведения занятий сотрудники самостоятельно вырабатывали самоподдерживающие утверждения, а именно: «Я

контролирую себя, свои мысли, эмоции, поступки – я контролирую ситуацию!». «Я уверен в себе, спокоен, внимателен, требователен согласно инструкции, поступаю разумно, исходя из сложившейся ситуации» «Если я не знаю, как поступить в конкретной ситуации – я обращаюсь к более опытному сотруднику за советом».

Чёткие моральные убеждения, уровень моральной культуры сотрудника и его волевая позиция будут являться определяющими признаками компетентного поведения сотрудника. Воля помогает преодолевать сопротивление на пути к намеченной цели, особенно когда приходится делать ответственный выбор, разрешать моральные дилеммы, принимать ответственные решения. «Волевой акт при принятии решения в ситуации моральной дилеммы проявляется в необходимости преодолеть внутренние и внешние трудности. Личность ясно осознаёт наличие дилеммы и вынуждена выбирать между конкурирующими моральными ценностями и мотивами поступка. Если для разрешения моральной дилеммы человек прибегает к воле, происходит наиболее кардинальное изменение личности. Так, принятое волевое решение либо укрепляет мировоззренческие позиции личности, либо ведёт к их пересмотру.

Разнообразие методов (кейс-метод, ситуации морального выбора, моральные дилеммы, ролевая игра, метод кинопедагогики), использование в программе таких приёмов, как создание условий неопределённости, недостатка информации подготавливали сотрудников к выработке навыков осознанно руководить собой и своими поступками в соответствии морально-правовыми нормами, ценностными ориентирами и требованиями профессиональной деятельности ФСИН России.

По завершении программы, сотрудники ЭГ – 40 человек (97%) отметили, что именно благодаря участию в занятиях предложенных программой приобрели навыки и умения, важные не только для охранной деятельности, научились нестандартно мыслить, приобрели навык критического мышления, умения отступать от стандартных шаблонов,

креативного подхода к решению проблем, ощутили радость общения с коллегами, сплоченность коллектива.

По завершению внедрения программы по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны с помощью опросника В.Ю. Большакова проводилась диагностика эмоционального состояния. Самооценка состояния проводилась по 5-балльной шкале. Для определения достоверности различий использовался U-критерий Манна-Уитни для зависимых выборок (табл.2).

Таблица 2 – Изменения в эмоциональном состоянии сотрудников ЭГ после апробации программы

Статистические критерии^а			
	удовлетворенность_после_ЭГ - удовлетворенность_до_ЭГ	настроение_после_экс_ЭГ - настроение_до_экс_ЭГ	польза_занятий_после_ЭГ - польза_занятий_до_ЭГ
Z	-4,619	-4,725	-5,222
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,000	,000	,000

а. Критерий знаков

Из таблицы видно, что участие в программе оставило хорошее впечатление от занятий, которое подтверждается осознанием пользы от посещенных занятий, снижением состояния беспокойства (повышением состояния спокойствия).

К результатам диагностики присоединялись и результаты вербализированных субъективных ощущений и чувств участников до и после занятий. По мнению участников, предлагаемые занятия пробуждают активность, выявляют способность проявлять инициативу, видеть себя и свои поступки со стороны, участвовать в совместной деятельности, повышая ответственность за сделанную работу.

Н.У. (25 лет) «Всё понравилось. Занятия разнообразные и интересные. С удовольствием поучаствую ещё!».

К.Н. (31 год): «На многие вещи в жизни посмотрел другими глазами, стал грамотнее в некоторых профессиональных вопросах».

Ф.В. (30 лет): «От участия в программе я не ждал чего-то особенного, но в результате приобрел хороший и нужный опыт. Осознал, насколько важна моральная устойчивость и твёрдая воля – важные качества, без развитости которых сотруднику нет места на службе в УИС».

С.Л. (28 лет): «В очередной раз убедился: служба в отделе охраны одна из самых сложных и ответственных; государство доверило нам оружие и его необходимо оправдывать каждый день качественной работой, в строгом соответствии с законом выполнять свои обязанности».

По результатам анализа анкет «обратной связи» был сделан вывод, что занятия по программе очень понравились, высокие оценки поставили 78% участников, средние оценки – 22 %, низкие оценки – 0%. Сотрудники ЭГ высказывали пожелания продолжить данное направление работы.

В программе «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» широко представлены возможности формирования морально-волевых качеств, в том числе развитие способности к волевой саморегуляции, желание руководить собой и своими поступками в соответствии с определенными ценностными ориентациями, четкими нравственными убеждениями, морально значащими установками.

Положительным результатом реализации программы является формирование осознанной, отвечающей ожиданиям организации системы знаний, навыков, профессиональных действий, оказывающее влияние на профессиональное поведение и результаты труда, создающей ресурс для формирования не только морально-волевых, но и многих других профессионально-важных качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

2.2. Результаты экспериментального исследования по реализации модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Опытно-экспериментальная работа (далее - ОЭР) проводилась поэтапно. На первом этапе – *теоретико-поисковом* (2014–2015 гг.) выполнен анализ научной литературы по проблеме исследования, проведен анализ существующих в педагогической науке взглядов и выявление недостаточно исследованных аспектов решения поставленной научной проблемы, разработаны основные понятия исследования, определены критерии, показатели, уровни и методы диагностирования первоначального уровня сформированности морально-волевых качеств у сотрудников, осуществлён отбор сотрудников для проведения ОЭР (экспериментальная и контрольная группы), изучен первоначальный уровень сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

На втором этапе – *формирующем* (2016–2019 гг.) на основе разработанной модели проводилась апробация программы формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, введение её в процесс профессиональной подготовки сотрудников исправительных учреждений; анализ полученных результатов, предварительных выводов.

Третий этап – *заключительно-обобщающий* (2020–2024 гг.) посвящен аналитической и статистической обработке и интерпретации полученных в ходе экспериментального исследования результатов, дополнялись и корректировались теоретические и практические выводы.

Основную базу экспериментального исследования составили сотрудники отделов охраны исправительной колонии №19, исправительной колонии №29, следственного изолятора №2 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Коми. В ОЭР приняли участие

158 человек. Диагностические мероприятия с математико-статистической обработкой данных проводились у 79 сотрудников отделов охраны: 41 человек из которых составили экспериментальную группу (далее - ЭГ) и 38 человек - контрольную группу (далее - КГ).

Целью теоретико-поискового (первого этапа) ОЭР стало получение объективной информации об уровнях сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны, участвующих в экспериментальном исследовании.

В момент исследования испытуемые находились в условиях выполнения служебных обязанностей, т.е. непосредственно охранной деятельности. Средний возраст сотрудников ЭГ – 27,5 лет, сотрудников КГ – 27,1 г. 37 сотрудников в ЭГ и КГ имеют стаж от 3 до 5 лет; 42 человека со стажем от 5 до 10 лет. Мужчин и женщин по 48 и 31 человек соответственно.

Диагностика на первом этапе экспериментального исследования позволила получить информацию об уровнях сформированности морально-волевых качеств у сотрудников экспериментальной и контрольной групп.

Оценка сформированности морально-волевых качеств на первом этапе ОЭР

Оценка уровней сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России осуществлялась при помощи следующих диагностических методов и методик: наблюдение, изучение документов сотрудника, анкетирование, метод экспертных оценок. Анкета №1 – авторская методика выявления мотивации к деятельности в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России; анкета №2 «Огнестрельное оружие – для меня это...». Методики: №1 – ДУМЭОЛП (И. Г. Тимощук), представляет собой модифицированный опросник диагностики морально-этической ответственности личности; №2 – шкала самооценки силы воли (Н.Н. Обозов); №3 – «Ценностные ориентации» (М. Рокич). А также разработанные автором: интервью «Особые (экстремальные) условия прохождения службы

в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России», беседа «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». В качестве основных критериев нами были выделены следующие: ценностно-мотивационный (представлен мотивами и ценностями); операционально-когнитивный (представлен совокупностью знаний, операций мыслительной деятельности: анализ, сравнение, обобщение; полнотой и осознанностью полученных знаний); деятельностно-рефлексивный (представлен совокупностью умений и навыков в рамках служебных компетенций, рефлексией своих профессиональных качеств) (табл. 3).

Таблица 3 - Критерии, показатели и уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений

Критерии	Показатели	Уровни
Ценностно-мотивационный критерий (ЦМК)	Мотивация к профессиональной деятельности, интерес продолжать работу в профессии. Развитость профессионально-нравственных ценностей, стремление следовать им при выполнении служебных обязанностей; мировоззренческие позиции о смысле, важности и престиже службы. Отношение к нравственной стороне службы: чести, долгу, ответственности.	Низкий Средний Высокий
Операционально-когнитивный критерий (ОКК)	Знание структуры и содержания понятия морально-волевые качества сотрудника отдела охраны. Способность к анализу и оценке принимаемых профессиональных решений, результатов своей деятельности. Умение ориентироваться в действующем законодательстве, нормативно-правовых актах.	Низкий Средний Высокий
Деятельностно-рефлексивный критерий (ДРК)	Стремление к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности, высокая моральная самооценка своих решений и действий. Рефлексия своих профессиональных качеств и нравственных ценностей. Проявление волевой саморегуляции в профессиональной деятельности.	Низкий Средний Высокий

Для определения первоначального уровня сформированности ценностно-мотивационного критерия показателя были использованы беседа «Мой выбор – служба в отделе охраны» (прил. 1) и методика «Ценностные ориентации» М. Рокича. Мы исходили из того, что составляющие ценностно-мотивационного критерия представляют собой: - систему доминирующих мотивов, детерминирующих поведение и деятельность человека; - систему ценностных ориентаций, выражающих личностную значимость нравственных, социальных ценностей, отражающих ценностное отношение к действительности; идеалы, установки, убеждения, мировоззрение [111]. По мнению М.М. Ицковича, «ценностные ориентации детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям» [100].

А.А. Колесников и Е.В. Беспалова предлагают рассматривать следующую иерархию мотивов профессионального выбора сотрудниками УИС:

- мотив, связанный с подражанием идеалу, образцу: пример друзей, членов семьи; интерес к работникам УИС; желание сделать профессиональную карьеру в УИС;
- нравственный мотив: стремление к справедливости; желание участвовать в борьбе с преступностью; обеспокоенность преступностью в обществе, приносить пользу обществу;
- социально-экономический мотив: стабильная зарплата, социальные льготы;
- личностный мотив: склонность к военной службе; стремление изменить характер, стать увереннее; чувствовать себя в безопасности [3].

Анкета «Мой выбор - служба в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» разрабатывалась и проводилась с целью определения как мотивационного, так и ценностного аспектов прохождения службы в отделе охраны. Сотрудникам ЭГ и КГ в анкете были предложены следующие вопросы: 1. Нравится ли вам выбранная вами профессия? 2. Я

служу в отделе охраны, потому что... 3. Если не служба в отделе охраны, я служил (а), работал (а) бы.... Мы получили следующие ответы и высказывания (табл. 4)

Таблица 4 - Результаты анкетирования «Мой выбор - служба в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» (начало ОЭР)

№ п/п	Вопрос	Ответы (чел.)		
		Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1.	Нравится ли вам выбранная профессия/охранная деятельность?	ЭГ - 19 КГ - 13	ЭГ - 2 КГ - 1	ЭГ - 21 КГ - 24
2.	Я служу в отделе охраны, потому что....	Меня устраивает зарплата, которую мне платят (ЭГ – 21, КГ – 18)	Здесь я зарабатываю пенсию по выслуге лет (ЭГ – 28, КГ – 22)	Так направил отдел кадров (ЭГ – 9, КГ – 4)
		Нравится носить форменную одежду (ЭГ – 11, КГ – 10)	Гордость за то, что мне доверена служба с оружием (ЭГ – 7, КГ – 4)	Желание сделать профессиональную карьеру в УИС (ЭГ – 6, КГ – 2).
		Посоветовали родственники, которые служили в УИС (ЭГ – 9, КГ – 2)	Посоветовали друзья, проходящие службу (ЭГ – 10, КГ – 8)	Хотел приносить пользу обществу; обеспокоен высоким уровнем преступности (ЭГ – 2, КГ – 1)
3.	«Если бы не служба в отделе охраны, я служил (а) бы (работал (а) бы) ...»	Служил бы в МВД (ЭГ – 15, КГ – 10)	Служил бы в структурах МЧС РФ (ЭГ – 4, КГ – 3)	Работал бы в частном охранном предприятии (ЭГ – 8, КГ – 3)
		Работал бы на гражданской должности (ЭГ – 8, КГ – 3)	Затрудняюсь ответить (ЭГ – 6, КГ – 7)	

Анализируя мотивационную составляющую ценностно-мотивационного компонента у сотрудников ЭГ и КГ, получаем следующее распределение: на первом месте - социально-экономический мотив, на втором - личностный мотив; на третьем - мотивы, связанные с подражанием идеалу, образцу и завершает выбор нравственный мотив (четвертое место). В итоге социально-экономический мотив является значимым для сотрудников как в выборе профессии сотрудником отдела охраны, так и для продолжения службы. 15% сотрудников ЭГ и 18% в КГ показали неопределенность мотивационной позиции относительно места службы.

Профессионально-ценностные ориентации выражают отношение человека к профессии и в этом качестве определяют широкую мотивацию его поведения в ходе реализации цели служебной деятельности [197]. У Милтона Рокича ценности разделены на две группы. Терминальные ценности определяются, как убеждения в том, что какая-то цель индивидуального существования (например, счастливая семейная жизнь; интересная работа) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться. Инструментальные представляют собой убеждения в том, что, например, ответственность, честность, рационализм, твёрдая воля являются с личной и общественной, точек зрения предпочтительными в любых ситуациях [135].

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича была проведена для определения уровня сформированности ценностных и профессиональных ориентаций сотрудников. Методика предполагает выбор списка ценностей-целей, к которым стремится сотрудник в своей жизнедеятельности, отметив самые важные цифрами 1, 2, 3 соответственно. Далее выбрать две ценности, совершенно не важные для них и обозначить их цифрами 17 и 18. Оставшиеся ценности (от 4-й до 16-й) в порядке убывания необходимости этих ценностей в жизни. Аналогично поступают со списком ценностей-средств.

По средним показателям, полученным по методике «Ценностные ориентации» первое место в списке терминальных ценностей в ЭГ определено такой ценностью как «счастливая семейная жизнь» со средним значением равным (далее - ср. зн. =) 8,27; второе место занимает «здоровье» (ср. зн. = 8,56); а ценности «друзья» и «общественное признание» (ср. зн. по 8,78 у каждого понятия) является также не менее значимыми (третье место). Для сотрудников на данном этапе их жизненного пути возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры (ср.зн.=10,88) и творческой деятельности (ср.зн.=11,20) не являются значимыми, поэтому закономерно присвоение им сотрудниками 17-го и 18-го мест (рис. 3).



Рисунок 3 – Выбор терминальных ценностей сотрудниками ЭГ на первом этапе ОЭР

В иерархии инструментальных ценностей в ЭГ доминирует ценность «жизнерадостность» (чувство юмора) со средним значением равным 7,12. Ценность «независимость» (способность действовать самостоятельно, решительно) также является значимой для опрошенных сотрудников ЭГ и

занимает второе место (ср. зн. = 8,51) и «самоконтроль» (сдержанность, самодисциплина) заняла третье место в списке инструментальных ценностей (ср. зн. = 8,54). Такое распределение не случайно и вполне объясняется особым характером службы сотрудников отдела охраны, где способность действовать самостоятельно и решительно диктуют суровые условия службы, в которой координирующую роль играет самоконтроль, а чувство юмора спасает от устоявшегося мнения в обществе о непрестижности выбранной профессии. На последних местах: «эффективность в делах» (17 место) со средним значением равным 10,95; и «широта взглядов» (18 место) со средним значением равным 11,15 (рис. 4.)

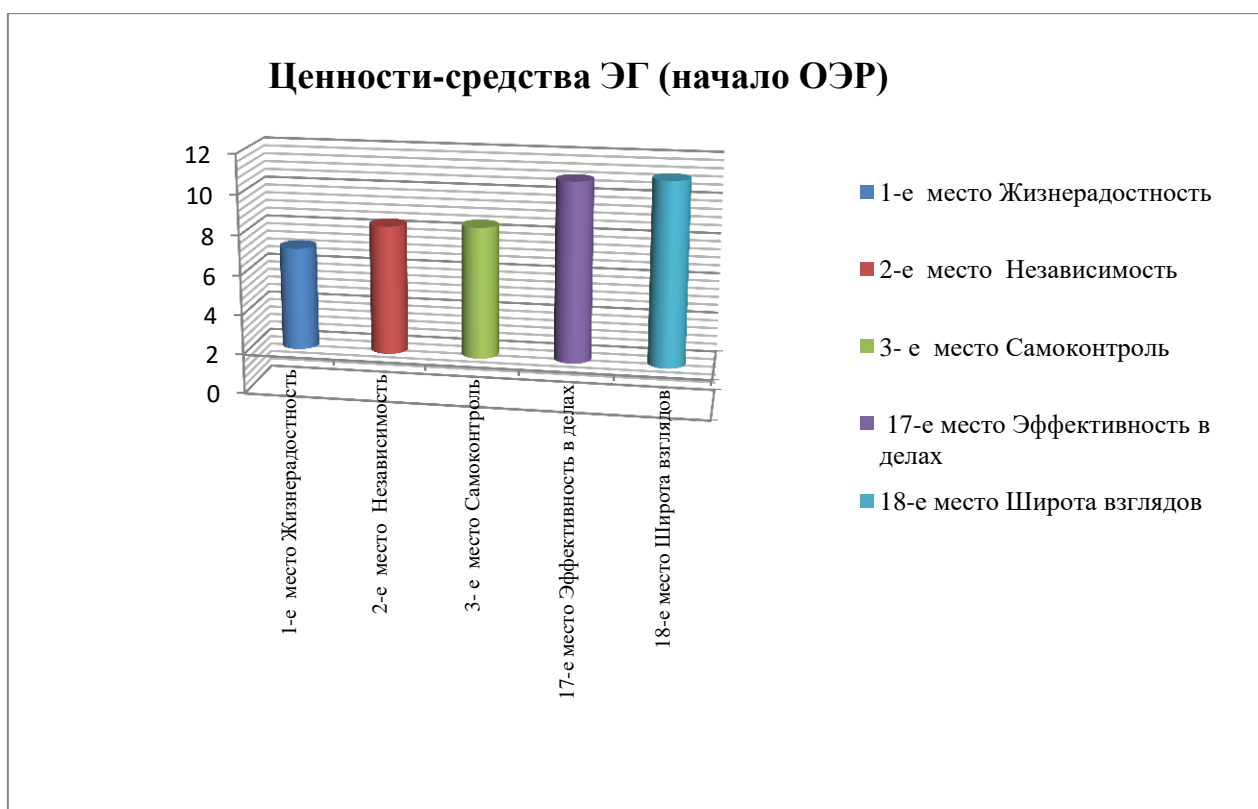


Рисунок 4 – Выбор инструментальных ценностей сотрудниками ЭГ на первом этапе ОЭР

По средним показателям, полученным в ходе анкетирования в КГ первое место в списке терминальных ценностей определено такой ценностью как «счастливая семейная жизнь» (ср.зн. = 8,13); второе место занимает «общественное признание» (ср.зн. = 8,18); а ценность «здоровье» заняла

третье место (ср. зн. = 8,63). На последних 17-м и 18-м местах в списке инструментальных ценностей у сотрудников КГ выбор аналогичный выбору в ЭГ стоят «познание», где среднее значение 11,39 и «творчество» со средним значением 11,71. (рис.5.)

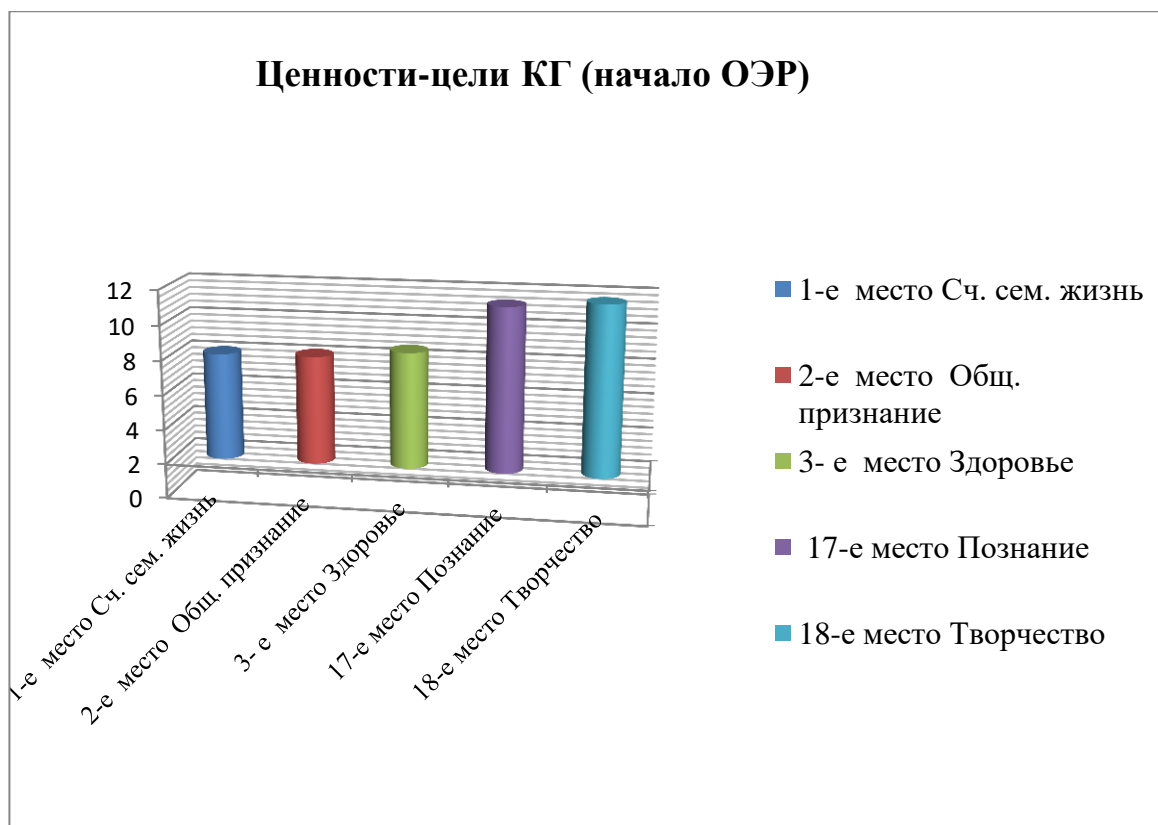
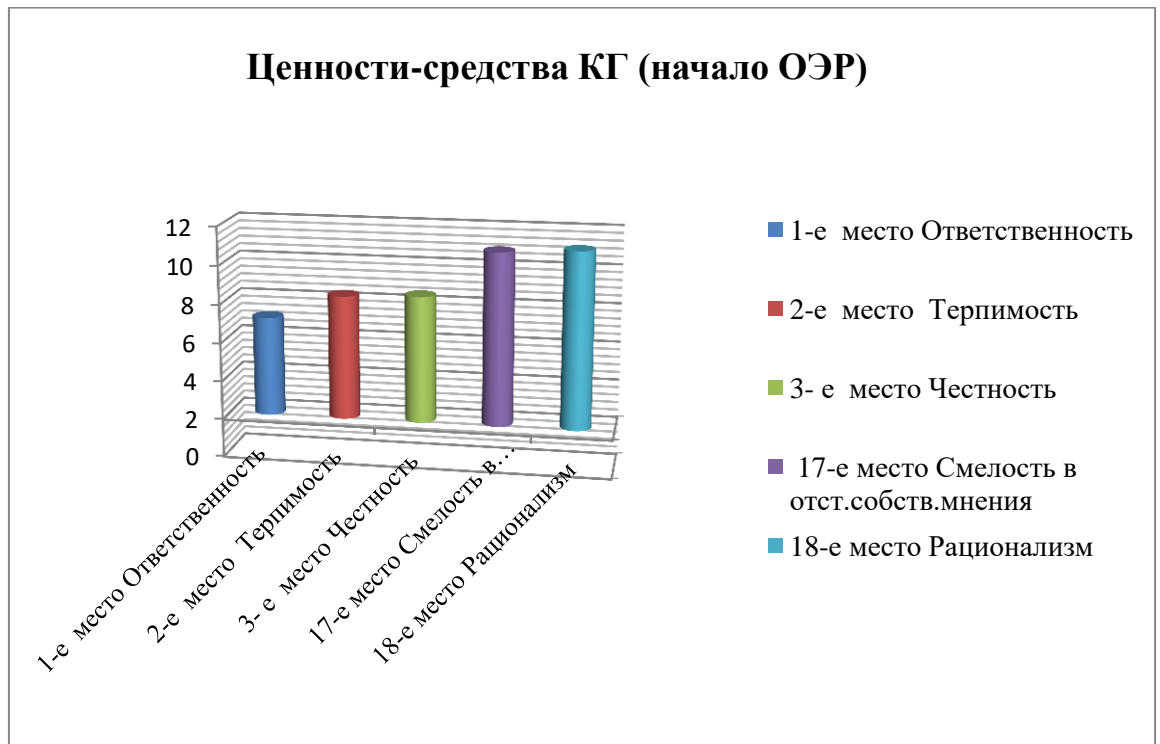


Рисунок 5 – Выбор терминальных ценностей сотрудниками КГ на первом этапе ОЭР

В иерархии инструментальных ценностей в КГ доминирует ценность «ответственность» со средним значением равным 7,92. Ценность «терпимость», со средним значением равным 8,05 также является значимой для опрошенных сотрудников и занимает второе место. Ценность «честность» (ср. зн. = 8,74) заняла третье место в списке инструментальных ценностей.

На последних местах: «смелость в отстаивании собственного мнения» (17 место) со средним значением равным 10,97; и «рационализм» (18 место) со средним значением равным 11,32 (рис. 6).



**Рисунок 6 – Выбор инструментальных ценностей
сотрудниками КГ на первом этапе ОЭР**

Количественный анализ результатов предпочитаемых ценностей дал нам возможность оценить иерархию жизненных целей, средств их достижения и представлений о нормах поведения, которые сотрудники ЭГ и КГ рассматривает в качестве приоритетных. Проведенная статистическая проверка различий в выборе ценностей у сотрудников ЭГ и КГ на первом этапе экспериментального исследования показала, что значимых различий в выборе терминальных и инструментальных ценностей у сотрудников ЭГ и КГ не обнаружено ($p < 0,05$) (прил.5).

Исследование показателей ценностно-мотивационного критерия на первом этапе исследования показывает, что:

1) у сотрудников ЭГ и КГ в целом сходная мотивация, определяющаяся социально-экономическим мотивом прохождения службы в УИС.

2) ценности-цели также являются одинаковыми для обеих групп, но ценности-средства различаются. В ЭГ это «жизнерадостность» (чувство юмора), «независимость» (способность действовать самостоятельно, решительно) и «самоконтроль» (сдержанность, самодисциплина), а в КГ

доминирует «ответственность», «терпимость» и «честность».

Для определения первоначального уровня сформированности операционально-когнитивного критерия оценке подлежали полнота и осознанность усвоения сотрудниками сущности и структуры понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны исправительного учреждения». Основательные знания о морально-волевых качествах, необходимых для качественного выполнения обязанностей, позволяют сотруднику на протяжении всего периода службы сохранять высокий уровень нравственного самосознания и твёрдой волевой позиции. С целью выявления уровня знаний о сущности и структуре морально-волевых качеств сотрудников ФСИН России была подготовлена беседа «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» (прил. 2). Тип вопросов: открытые и проблемные. Цель беседы состояла в выявлении степени представлений сотрудников о морально-волевых качествах, их особенностях и реализации в системе служебной деятельности. Результаты беседы с сотрудниками на тему: «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» на первом этапе ОЭР представлены таблице 5.

Таблица 5 - Результаты беседы «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

<i>Вопросы</i>	<i>Варианты ответов</i>	
	<i>ЭГ (чел.)</i>	<i>КГ (чел.)</i>
1. Что вы понимаете термином «морально-волевые качества личности»?	Качества личности, способной устоять перед любыми трудностями (устойчивость личности)	
	ЭГ – 8 чел.	КГ – 7 чел.
	Личность, которая знает, что делать и как делать в различных сложившихся обстоятельствах	
	ЭГ- 10 чел.	КГ - 4 чел.
	Не знаю. Не могу себя назвать такой личностью	
	ЭГ – 5 чел.	КГ – 7 чел.
	Затруднились ответить	
	ЭГ – 13 чел.	КГ – 12 чел.
2. Перечислите, какими морально -	Совесьть	
	ЭГ – 10 чел.	КГ - 9 чел.

волевыми качествами должны обладать сотрудники отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России?	Способность выполнять данные обещания (верность данному слову)	
	ЭГ – 20 чел.	КГ – 14 чел.
	Помогать друг другу в сложных ситуациях, быть командой	
	ЭГ – 39 чел.	КГ – 16 чел.
	Честность, справедливость	
	ЭГ – 29 чел.	КГ – 20 чел.
	Большое терпение, т.к. осужденные являются частыми провокаторами конфликтных ситуаций	
	ЭГ – 17 чел.	КГ – 11 чел.
	Высокая ответственность при принятии решений	
	ЭГ – 16 чел.	КГ – 5 чел.
	Честь, преданность работе	
	ЭГ – 9 чел.	КГ – 2 чел.
3. Могли бы вы себя назвать сотрудником, обладающим морально-волевыми качествами, и почему?	Да. Иначе я не служил бы в УИС	
	ЭГ – 21 чел.	КГ – 3 чел.
	Да. Но все зависит от ситуации, сложно предвидеть, как ты поведешь себя в той или иной ситуации	
	ЭГ – 9 чел.	КГ – 3 чел.
	Если это могут подтвердить сослуживцы, значит, им виднее	
	ЭГ – 11 чел.	КГ – 5 чел.
	Сказать однозначно невозможно	
	ЭГ – 6 чел.	КГ – 8 чел.
	Затруднились ответить	
ЭГ – 3 чел.	КГ – 6 чел.	
4. С какими проблемами сталкивается человек, когда нужно совершить моральный (нравственный) выбор (в том числе при исполнении непосредственных обязанностей)?	Проблемой правильности (точности) выбора	
	ЭГ – 22 чел.	КГ – 16 чел.
	С последствиями выбора	
	ЭГ – 19 чел.	КГ – 11 чел.
	С негативной оценкой обществом совершенного служебного действия (как правило, осуждение)	
	ЭГ – 18 чел.	КГ – 21 чел.
	Дилемма: «Выполняя долг, не причини вреда!»	
	ЭГ – 6 чел.	КГ – 4 чел.
	Моральные принципы иногда мешают, особенно если выбор совершаешь в отношении близкого тебе человека	
ЭГ – 3 чел.	КГ – 2 чел.	

Обработка результатов беседы основывалась на качественном анализе ответов. Применение именно качественных методов анализа ответов сотрудников обусловлено тем, что данный метод позволяет получить целостный образ изучаемого объекта. Это значительно облегчает задачу концептуального осмысления первичных данных. Качественные данные выполняют корректирующую и «связующую» функции, способствуя сохранению целостности формируемых концептуальных представлений.

А.М. Улановский к категории «качественных» методов относит: метод экспертных оценок, структурный анализ событий, кейс-стади, биографическое исследование, историю жизни, анализ разговоров, исследование действием, клиническое исследование и др. [228]. Группа авторов во главе с П.Банистером к группе методов качественных исследований относят: наблюдение, интервью, анализ документации и анализ аудиовизуальных материалов. Качественные методы дают ответы на вопросы: «почему?», «зачем?», «каким образом?» - и позволяют произвести более гибкий анализ причинно-следственных связей, установить структуру изучаемого процесса. Качественный подход опирается на мнения, суждения отдельных субъектов, которые в некоторых случаях могут быть более значимыми, чем статистические данные [228].

Качественный анализ ответов на вопросы беседы показал, что сотрудники неоднозначно представляют сущность понятия морально-волевые качества личности, часть сотрудников недооценивают их значение. Тем не менее, имеется определенное представление о морально-волевых качествах, которыми должен обладать сотрудник отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России, и их важности для служебной деятельности: устойчивость личности, честность, справедливость, ответственность, честь, преданность работе.

Операционально-когнитивный критерий включает важные компоненты мыслительной деятельности, такие как, способность к анализу, сравнению,

обобщению и оценке результатов своей деятельности, в том числе в задачах с ситуациями морального выбора.

Служебная или жизненная ситуация из практики, характерная наличием выраженного морального аспекта достаточно успешно решается при помощи метода моральных дилемм. Так, сотрудникам предлагались ситуации с некой моральной дилеммой (дилеммы Л. Кольберга). С помощью метода моральных дилемм Л. Кольберга решалось сразу несколько задач: - умение оценить поступки и действия других людей, понимать причины того или иного выбора, сделанного людьми в ситуациях сложного морального выбора; - метод мотивирует искать и формулировать аргументы своей точки зрения; - через погружение в ситуацию приходится «примеривать» ситуацию на себя, найти ответ на вопрос: «А как бы я поступил в данной ситуации?».

Результативным показателем операционально-когнитивного критерия является умение анализировать, отчетливо проявившееся в выполнении заданий, посвященных анализу положений Кодекса этики сотрудника, когда необходимо было найти ответы, в том числе на проблемные вопросы, например: На что может рассчитывать сотрудник, если будет неукоснительно соблюдать, то или иное положение Кодекса? Что будет, если сотрудник не всегда (часто, постоянно) не будет соблюдать положения Кодекса? Действительно ли каждый пункт важен для осуществления деятельности в УИС? Перечислите последствия его несоблюдения? Перечислите случаи, в которых соблюдение Кодекса затруднительно и/или невозможно?

Рассуждения сотрудников, о том, что их профессия, затрагивает интересы, права, а часто жизнь и судьбы людей, поэтому и требования к ней предъявляются жесткие, с определением ответственности за их несоблюдение. А несоблюдение положений Кодекса этики позволяет привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения. Сотрудники подытожили, что «ни один документ, ни одна

инструкция не могут предусмотреть все возможные ситуации, возникающие в деятельности и требующие принятия сотрудником самостоятельного, а иногда сложного, но единственно верного решения. Поэтому немаловажная роль здесь принадлежит моральным и волевым качествам сотрудника».

Аналізу также подлежало отношение сотрудников к табельному огнестрельному оружию, что выразилось в ответах на вопросы анкеты «Огнестрельное оружие - для меня, это....» (табл. 6).

Таблица 6 - Результаты анкетирования сотрудников «Огнестрельное оружие для меня – это....» (начало ОЭР)

№ п/п	Утверждение	Количество (чел.)
1.	<i>средство собственной безопасности</i>	18
2.	<i>рабочий инструмент</i>	22
3.	<i>средство защиты окружающих людей</i>	9
4.	<i>средство предотвращения побегов из-под стражи</i>	17
5.	<i>огромная ответственность</i>	25
	<i>средство достижения целей</i>	1

Таким образом, табельное огнестрельное оружие для сотрудника отдела охраны это, прежде всего, рабочий инструмент, являющийся средством предотвращения побегов и средством собственной безопасности. Осознание огромной ответственности имеется у 61% сотрудников. Плюс к тому наблюдение во время проведения плановых стрельб показало, что у сотрудников имеется понимание соблюдения правил обращения с оружием, его реальной угрозы для самих сотрудников и окружающих в случае небрежного отношения, халатности при обращении с оружием.

Исследование показателей операционально-когнитивного критерия показывает, что сотрудники ЭГ и КГ в начале ОЭР имеют незначительные различия в показателях этого критерия.

Оценке показателей деятельностно-рефлексивного критерия предшествовал метод анализа документов, метода, являющимся методом сбора первичных данных о сотруднике. Источниками для анализа документов стали: тетрадь ИВР, журнал учета посещений занятий по служебно-боевой подготовке (СБП).

Тетрадь ИВР, в которой кроме социально-демографической карты сотрудников, нас интересовала информация о наличии взысканий, проведении служебных проверок в отношении них, количестве поощрений, наград и др. В отношении сотрудников ЭГ проводилась 1 служебная проверка, получено 3 выговора (анализировался год предшествующий внедрению программы по формированию морально-волевых качеств). Количество поощрений (включая наградные медали) в ЭГ составило – 11. В отношении сотрудников КГ проводились 4 служебные проверки, получено 5 выговор (анализировался предшествующий год внедрению программы). Количество поощрений в КГ составило – 9.

Журнал учета занятий по профессиональной подготовке отдела охраны позволил проанализировать посещаемость занятий сотрудниками: в ЭГ она составила 64%, а в КГ - 58%.

Изучение документов позволило получить объективную информацию об отношении сотрудников к службе в отделе охраны, к профессиональной подготовке (служебно-боевой подготовке - СБП), в том числе через результаты сдачи зачётов, определяющие уровень владения нормативно-правовой базой, определяющей порядок и организацию служебной деятельности, отношение к оружию как средству обеспечения правопорядка в исправительных учреждениях, а также готовность к реализации приобретенных знаний и умений в своей деятельности, что подтверждают и результаты педагогического наблюдения (табл. 7).

Таблица 7 - Результаты педагогического наблюдения за сотрудниками отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России (начало ОЭР)

№ п/п	Критерии	Элементы поведения сотрудника	Количество сотрудников ЭГ	Количество сотрудников КГ
			Начало ОЭР	Начало ОЭР
1.	Посещение занятий по СБП	Посещает постоянно	19	22
		Посещает частично	12	13
		Часто не посещает	10	3
2.	Активность на занятиях по СБП	Активно	9	5
		Менее активно	21	14
		Не активно	11	19
3.	Сдача годовых зачётов	Сданы	15	8
		Сданы частично	24	14
		Не сданы	2	16
4.	Отношение к оружию	Высокая ответственность	32	30
		Низкая ответственность	9	8
5.	Знание нормативно-правовой базы	Владеет отлично	10	18
		Владеет хорошо	24	18
		Владеет слабо	7	2

Понимание важности прохождения службы в отделе охраны, ее значимость для достижения результатов деятельности оценивалась посредством посещения сотрудника занятий по профессиональной подготовке (пункт 1 табл. 7) и через активность, проявляемую на занятиях (пункт 2 табл. 7). Качество усвоения (осознанность) сотрудниками знаний, приобретенных навыков и умений, оценивалось по результатам сдачи годовых зачётов (пункт 3 табл. 7), отношение к оружию (пункт 4 табл. 7) знания нормативно-правовых актов деятельности оценивалось посредством устных и письменных опросов, проводимых начальствующим составом отдела охраны (пункт 5 табл. 7).

С помощью метода наблюдения во время непосредственного исполнения обязанностей сотрудниками: в карауле, на занятиях по СБП, на плановых сдачах годовых зачетов по СБП было выявлено, что больше

половины сотрудников (58%) инициативно, ответственно относятся к своей служебной деятельности, что отражается в хорошем уровне владения нормативными и правовыми актами (64%), регламентирующими их деятельность, 35% сотрудников отлично знают содержание статей законов, пересказывают их наизусть. Тем не менее, 17% сотрудников слабо владеет нормативными и правовыми актами, регламентирующими их деятельность. Устные опросы выявили у них слабое знание статей 31.1-31.4 из 503-ФЗ «Федеральный Закон от 28.12.2016г. № 503-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», «Инструкции по охране исправительных учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы», Федерального закона от 19.07.2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019г. № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации».

Для выявления того, как сотрудники оценивают свою готовность к деятельности в отделе охраны, включающей ориентацию в нормативных и правовых актах, а также готовность принимать морально-правовые решения, было подготовлено интервью на тему: «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» (прил.3). В индивидуальном интервьюировании приняли участие сотрудники обеих групп: контрольной и экспериментальной. Его проведение проходило по заранее составленному плану и носило конфиденциальный характер. Время, уделяемое интервьюируемому, от 5 до 10 минут. В ходе интервью сотрудникам было задано три вида вопросов: закрытые, открытые, проблемные (табл. 8).

Таблица 8- Результаты интервью с сотрудниками ЭГ и КГ «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» (начало ОЭР)

<i>Вопросы</i>	<i>ЭГ</i>	<i>КГ</i>	<i>ЭГ</i>	<i>КГ</i>
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
<i>Закрытые</i>				
1. В ваше дежурство совершались побеги осужденных/ попытки побегов?	0 чел.	41 чел.	0 чел.	38 чел.
2. Вам приходилось применять огнестрельное оружие в своей деятельности?	1 чел.	40 чел.	0 чел.	38чел.
3. Хорошо ли вы владеете знаниями о применении огнестрельного оружия в своей деятельности?	36 чел.	5 чел.	29 чел.	9 чел.
<i>Открытые</i>	<i>Варианты ответов сотрудников</i>			
4. Перечислите правовые основания применения оружия	1) Для остановки транспортного средства, при помощи которого совершается побег, путем его повреждения; 2) для обезвреживания животного, угрожающего жизни и здоровью сотрудника УИС или иного лица; 3) для производства предупредительного выстрела (верх или в ином безопасном направлении), подачи сигнала тревоги или вызова помощи (ЭГ-27, КГ-24)		В отношении лиц, в том числе несовершеннолетних, совершающих вооруженное либо групповое нападение на сотрудника (-ов) (ЭГ-30; КГ-31)	
5. Перечислите правовые основания, по которым вы не имеете права применить оружие	Женщины с видимыми признаками беременности и.	В отношении инвалидов, несовершеннолетних, когда их возраст очевиден или	При значительном скоплении людей, если в результате его применения могут пострадать случайные лица	
	(ЭГ-36, КГ-			

	37)	известен сотруднику УИС. (ЭГ-40, КГ-38)	(ЭГ-22, КГ-25)
<i>Проблемные</i>	<i>Варианты ответов сотрудников</i>		
6. В предполагаемой ситуации применения огнестрельного оружия (в том числе на поражение) меня больше всего беспокоит?	Смертельный исход в результате применения оружия. Последствия применения оружия (уголовная и / или административная ответственность) (ЭГ-33, КГ-32)	Моральный выбор. Правильность оформления рапортов о применении вышестоящего руководства (ЭГ-27, КГ-24)	Хватит ли патронов для отражения нападения преступников (в случае их группового нападения) (ЭГ-11, КГ-9)

По результатам интервью были сформулированы следующие выводы:

1) у сотрудников ЭГ и КГ не было опыта предотвращения побегов из-под стражи именно при помощи огнестрельного оружия. Один сотрудник применял однажды оружие, чтобы осуществить предупредительный выстрел для предотвращения преступления, не связанного с совершением побега, но происходящего на территории режимного учреждения.

2) 88 % (36 чел.) сотрудников ЭГ и 76 % (29 чел.) КГ считают себя знающими нормативные правовые документы, регламентирующие порядок прохождения службы в отделе охраны, в том числе основания применения оружия.

3) сотрудников в предполагаемой ситуации применения огнестрельного оружия беспокоит ранение человека (осужденного), последствия применения оружия (смертельный исход) из-за недостаточной уверенности в правоте применения огнестрельного оружия.

Как видно, интервьюируемые сотрудники ЭГ и КГ осознают неизбежность побегов / попыток побегов осужденных. Понимают, что их деятельность сопряжена с высокой степенью правовой и моральной ответственности и выражают надежду, что ситуаций с реальным

применением оружия в их деятельности не случится.

Избирая в качестве тестового инструментария опросник ДУМЭОЛП, мы исходили из того, что «любая черта морально-этической сферы личности проявляется в определенных ситуациях, требующих актуализации и конкретного внешнего проявления нравственных и моральных качеств в действиях и поступках» [112].

В опроснике ДУМЭОЛП, сотрудникам требовалось поставить «+» (да) если они согласны с утверждением. Если не согласны или затрудняются ответить, то знак «-» и «0» соответственно. Общий уровень морально-этической ответственности в баллах выводился из суммы баллов, полученных по шкалам опросника (низкий уровень – от 0 до 5; средний уровень – от 5 до 15, высокий уровень – от 15 до 25).

Опрос по методике ШСВ Н.Н. Обозова проводился с целью выявления уровня самооценки силы воли, как компонента волевой саморегуляции личности. К. Н. Корнилов рассматривал силу воли как самостоятельное волевое качество. Он писал, что «сила воли – это волевое качество, заключающееся в умении преодолевать значительные затруднения, встречающиеся на пути к достижению цели» [96], выделяя при этом чувство долга как моральный компонент воли. Результаты самооценки силы воли выводились в соответствии с набранным количеством баллов, где баллы от 0 до 12 баллов характеризует слабую силу воли, от 13 до 21 баллов – среднюю силу воли, от 22 до 30 баллов – сильную силу воли.

Согласно проведенным диагностическим мероприятиям по деятельностно-рефлексивному критерию мы пришли к следующему выводу. 18 сотрудников ЭГ оценены в ДУМЭОЛП в пределах от 0 до 5 баллов; в ШСВ – от 0 до 12 баллов; 20 сотрудников оценены в ДУМЭОЛП в пределах от 5 до 15 баллов, в ШСВ – от 13 до 21 баллов и 3 сотрудника по опроснику ДУМЭОЛП в пределах от 15 до 25 баллов, а по опроснику ШСВ – от 22 до 30 баллов.

16 сотрудников КГ имеют оценочные показатели в ДУМЭОЛП в пределах от 0 до 5 баллов, а в ШСВ – от 0 до 12 баллов; 20 сотрудников - в ДУМЭОЛП в пределах от 5 до 15 баллов; в ШСВ – от 13 до 21 баллов и 2 сотрудника набрали по опроснику ДУМЭОЛП от 15 до 25 баллов, а по опроснику ШСВ от 22 до 30 баллов (рис. 7).

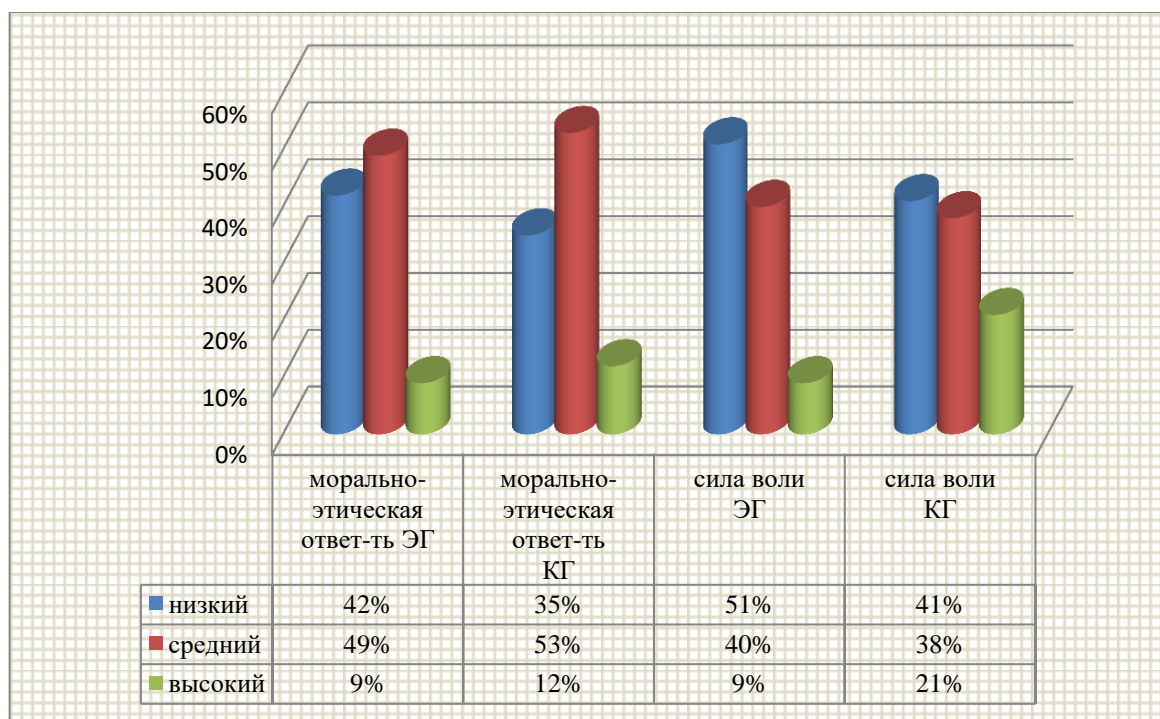


Рисунок 7 - Уровни сформированности морально-этической ответственности и силы воли сотрудников ЭГ и КГ

Анализируя представленную диаграмму, приходим к выводам: уровень морально-этической ответственности в обеих группах достаточно низкий. В ЭГ 42% опрошиваемых сотрудников имеют низкий уровень выраженности моральной ответственности, низкий уровень самопонимания, рефлексии, стремление избегать ответственности. Средние показатели – 53% в ЭГ и 49% в КГ, говорят о развитой рефлексии у сотрудников, следовании законам морали и совести, однако они могут изредка, осознанно нарушать их. И высокий уровень, т.е. только у 9% в ЭГ и 12% в КГ, свидетельствуют о наличии: собственного «кодекса чести», ответственности за свои успехи и поражения, высокого уровня рефлексии.

Показатели самооценки силы воли сотрудников ЭГ – низкий и средний уровни (51% и 40% соответственно). В КГ результат немного лучше: низкий и средний уровни у 41% и 38 % сотрудников соответственно.

Для всестороннего анализа сформированности морально-волевых качеств по всем трём выделенным критериям был использован метод экспертного оценивания основанного на использовании коллективного мнения экспертов. Экспертная группа позволяет исследователю преодолеть закономерно существующий недостаток знаний и опыта в сфере конкретной профессиональной деятельности, иначе говоря, «экспертная группа – это второе «Я» исследователя, на которое он опирается в процессе исследования и которое в конечном счёте исследует» [124]. Метод экспертного оценивания исходит из того, что достаточно точно оценить сотрудников могут лишь люди, которые руководят ими и знают их достаточно хорошо. В первую очередь это руководители отделов охраны исправительных учреждений. В качестве экспертов выступили: старший начальствующий состав отдела охраны (далее экспертная группа): заместители начальника колонии– начальники отдела охраны, старшие инспекторы отдела охраны, начальники кинологовических отделений и начальники караулов, которые дали оценку сформированности морально-волевых качеств своих подчиненных по пятибалльной шкале (прил. 13).

Общий результат по каждому показателю оцениваемого сотрудника приводился к среднему арифметическому значению общего количества баллов сотрудников в группе: низкий - от 0 до 2,9 баллов; средний - от 3 до 3,9 баллов; высокий - от 4 до 5 баллов (рис. 3). Затем утверждения, сгруппированные согласно выделенных критериальных показателей приводились к среднему значению. Результат экспертного оценивания сформированности морально-волевых качеств у подчиненных сотрудников представлен на рисунке 8.

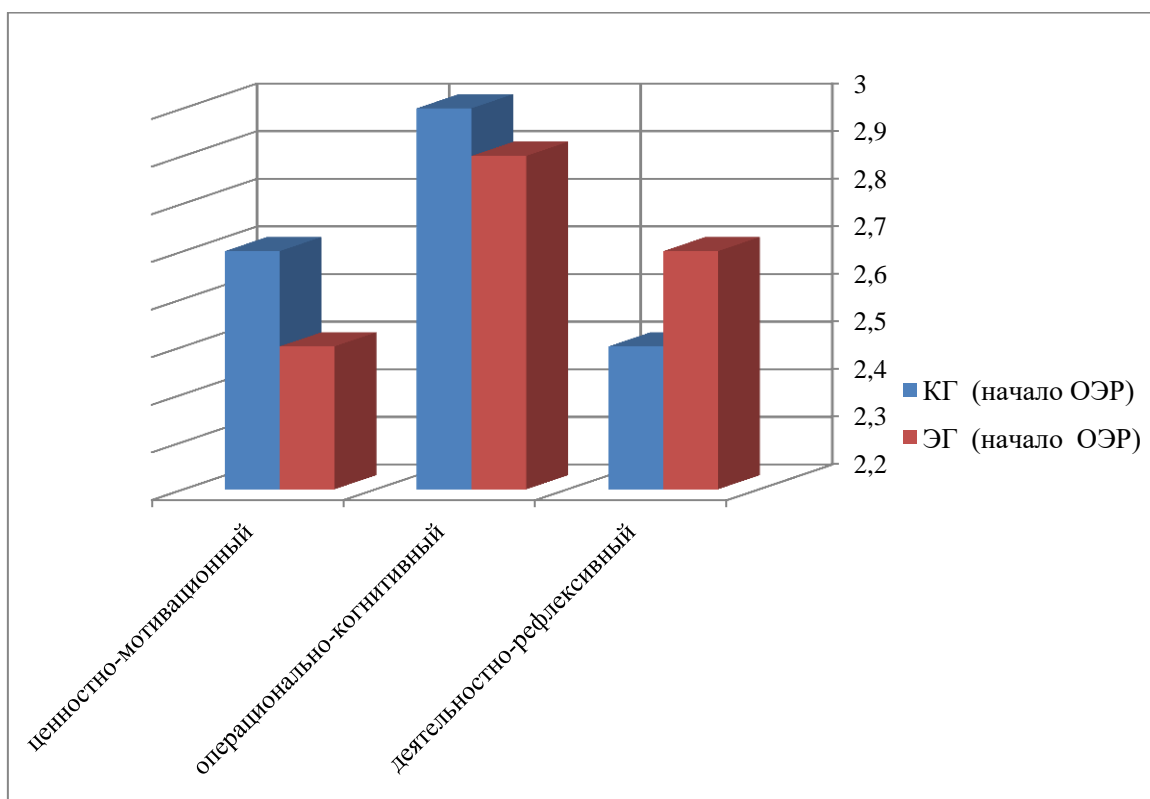


Рисунок 8 – Диаграмма экспертного оценивания первоначального уровня сформированности морально-волевых качеств в ЭГ и КГ

Анализ результатов экспертной оценки показал, что сотрудники обеих групп находятся на низком и среднем уровнях сформированности оцениваемых морально-волевых качеств.

Таким образом, первый этап ОЭР позволил констатировать, что большинство сотрудников имеют в среднем сходные (невысокие) показатели в отношении сформированности у них морально-волевых качеств. Согласно полученным данным, респонденты на первом этапе ОЭР распределились в группы с низким, средним и высоким уровнями сформированности морально-волевых качеств (табл. 9).

Таблица 9 - Дифференциация по уровням сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ (начало ОЭР)

Уровни	Количество сотрудников	
	ЭГ (чел.)	КГ (чел.)
Низкий	19	16
Средний	21	20
Высокий	1	2

Как видно из таблицы 9 - 46% сотрудников ЭГ имеют низкий уровень сформированности морально-волевых качеств, 51% - средний и 3% - высокий. В КГ практически идентичные результаты: 43% - низкий, 52% - средний и 5% – высокий уровни сформированности морально-волевых качеств.

Интегрируя полученные данные по ценностно-мотивационному, операционально-когнитивному и деятельностно-рефлексивному критериям, выделенным в исследовании, в том числе данные экспертной оценки, мы пришли к выводу о дифференциации критериальных уровней сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России (рис. 9).



Рисунок 9 – Результаты дифференциации по критериальным уровням сформированности морально-волевых качеств в ЭГ и КГ (начало ОЭР)

Проведенная статистическая проверка (U-критерий Манна-Уитни) не обнаружила различий по показателям сформированности морально-волевых качеств между ЭГ и КГ, т.к. уровень значимости $p > 0,05$ (прил. 5).

Результаты первого этапа ОЭР позволили сформулировать следующие выводы:

Сотрудники ЭГ и КГ по результатам диагностических мероприятий первого этапа ОЭР и количественным показателям уровней ценностно-мотивационного, операционально-когнитивного и деятельностно-рефлексивного критериев показывают одинаковый уровень сформированности морально-волевых качеств: средний и низкий уровни.

Математико-статистический анализ (критерий U Манна-Уитни) для независимых выборок (ЭГ и КГ) показал, что различий в сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны на первом этапе исследования не обнаружено (уровень значимости $p > 0,05$).

Таким образом, результаты теоретико-поискового этапа ОЭР выявили низкий и средний уровни сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ. Процесс формирования данных качеств у сотрудников необходимо проводить в рамках реализации разработанной модели по специально разработанной программе «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Оценка сформированности морально-волевых качеств на заключительно-обобщающем этапе ОЭР

Оценка сформированности морально-волевых качеств по выделенным показателям (итоговый замер) на заключительно-обобщающем этапе проводилась идентично первому этапу ОЭР. Так показатели ценностно-мотивационного критерия измерялись с помощью анкеты «Мой выбор – служба в отделе охраны» и опросника «Ценностные ориентации» М.Рокича. Обработка результатов анкеты, как и на первом этапе ОЭР проводилась при помощи осуществления качественного анализа ответов. На первый вопрос:

нравится ли вам ваша профессия, ответ «нравится» зафиксирован у 81% сотрудников ЭГ; у 24% КГ, что указывает на то, что в мотивации сотрудников ЭГ произошли существенные изменения.

Это подтверждается и ответами данными сотрудниками на второй вопрос: Я служу в отделе охраны, потому что: а) работа соответствует моему образованию (ЭГ – 18 чел. (44%); КГ – 9 чел. (24%). Для работы младшими инспекторами в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России можно иметь среднее общее образование; б) Работа в УИС дает возможность улучшения жилищных условий, в качестве получения жилищной субсидии (ЭГ – 17 чел. (41%); КГ – 11 чел. (29%); в) нравится носить форменную одежду (ЭГ – 22 чел. (53%); КГ – 4 чел. (11%); г) Кому-то же нужно охранять общество от преступников» (ЭГ – 34 чел. (83 %); КГ – 1 чел. (3%). Итак, 76% сотрудников ЭГ замотивированы «возможностью заработать льготную пенсию» (социально-экономический мотив). И в лидерах ответов (83%) нравственный мотив, характеризующий осознанность личностью желания внести свой посильный вклад в обеспечение безопасности в обществе, желание активно участвовать в борьбе с преступностью.

Лидером ответов на третий вопрос «Если не служба в отделе охраны, я служил бы ...» стал ответ: а) Служил бы в силовых структурах (ЭГ – 21 чел. (51%); КГ – 10 чел. (26%). Это означает, что призвание быть именно представителем правоохранительных органов делает сотрудникам огромную честь.

На заключительно-обобщающем этапе ОЭР был задан четвертый, дополнительный вопрос «Согласились бы вы перейти в другой отдел /поменять место работы. Почему?» Нет – 32 чел. Да, перешел бы в: а) отдел безопасности, режима (ЭГ – 9 чел., КГ – 6 чел.); б) отдел воспитательной работы с осужденными (ЭГ – 3 чел., КГ – 1 чел.). Анализ ответов на вопрос анкеты позволяет судить о желании проходить службу в УИС, подтверждает беспокойность высоким уровнем преступности, осознанное желание активно участвовать в борьбе с преступностью (нравственный мотив).

В дополнение к сказанному следует отметить, что после просмотра фильма «Зелёная миля» сотрудникам был задан вопрос: Какие примеры мотивации к службе приведены в фильме? Сотрудники пришли к мнению, что в фильме показано, как сотрудники (в данном случае охранники тюрьмы) среди смертников, которым уже и нечего терять, остаются людьми и с уважением относятся к осужденным. Это возможно если у сотрудника развито чувство служебного долга и ответственности. Работники коллектива тюрьмы «Холодная гора» за время службы стали не только друзьями, но и одной дружной семьей. По мнению сотрудников, именно сплоченный коллектив скрашивает суровые условия службы и является дополнительной мотивацией для сотрудников тюрьмы «Холодная гора».

Подводя итог, основываясь на результатах анализа ответов анкеты, отметим, что у большей части сотрудников ЭГ основными мотивами к продолжению службы являются нравственный мотив, и мотив, связанный с подражанием идеалу, образцу (61%).

Анализируя сформированность нравственных ценностей на третьем этапе ОЭР сотрудникам вновь предстояло ответить на вопросы опросника «Ценностные ориентации» М.Рокича и произвести выбор списка ценностей-целей и ценностей-средств, к которым стремятся в своей жизнедеятельности, отметив наиболее важные, расставив их на места от одного до трех соответственно и не представляющие важности (17 и 18 места), и оставшиеся номера (от 4 до 16) в порядке убывания необходимости этих ценностей в жизни в жизни сотрудников.

Сначала опишем терминальные ценности (ценности-цели), которые обозначают конечные цели, или результаты, которые еще называют ориентирами поведения личности (по М. Рокичу). В итоговом замере сотрудники ЭГ первое, второе и третье места отдали ценностям: здоровье (ср. зн.= 7,37), «общественному признанию (ср. зн.=7,56), «интересной работе» (ср. зн.= 8,27). В 1 замере у сотрудников ЭГ лидерами выборов являлись «счастливая семейная жизнь», «здоровье», «хорошие и верные

друзья». В КГ на первых трех местах расположились те же, что и в первом замере ценности, но в другом порядке: «здоровье», «хорошие и верные друзья», «счастливая семейная жизнь».

В ЭГ самыми не важными (17 и 18 места) оказались «переживание прекрасного в природе и искусстве» и «возможность творческой деятельности». В исследуемый период времени они не являлись значимыми для сотрудников ЭГ, отсюда и присвоенные сотрудниками места (ср. зн.= 12,93 и 13,15 соответственно). Ценности-цели на завершающем этапе экспериментального исследования в КГ остались неизменными: «познание» (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие) и «творчество». Это означает, что для сотрудников КГ на данном этапе жизненного пути возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры и творческая деятельность в исследуемый период являются совершенно не важными.

Далее следует описать результаты выбора ценностей-средств сотрудниками ЭГ и КГ, именно эти ценности предписывают человеку определенные стандарты поведения или методы достижения цели. По мнению М. Рокича, именно инструментальные ценности соотносятся с моралью и компетентностью человека. В ЭГ ими стали «честность», «ответственность» и «твёрдая воля» (средние значения: 7,05; 7,12; 7,49). Ранее на 1 этапе экспериментального исследования доминировали ценности: «чувство юмора», «независимость» и «самоконтроль», которые сдвинулись на более дальние места с 4-го по 16-е.

Сотрудники КГ выбрали в качестве ценностей-средств «жизнерадостность», «самоконтроль», «терпимость» (средние значения: 6,05; 8,34; 8,39). «Ответственность» сместилась на 4-е место. Этому есть объяснение, описанное Д.А. Леонтьевым. «Инструментальные ценности» - пишет он: «менее устойчивы в отличие от терминальных ценностей, которые имеют более устойчивый характер» [117]. Сам М. Рокич подчеркивает, что «основным мотивационным процессом, который приводит к изменению

ценностей или их стабильности, является чувство неудовлетворенности или удовлетворенности собой. Изменение ценности происходит, когда осознание несоответствия между ценностями провоцирует у человека чувство неудовлетворённости собой как морального и компетентного человека» [52].

Аналогичная ситуация сложилась и с отвергаемыми ценностями-средствами на завершающем диагностическом этапе в обеих группах, которые тоже остались неизменными (прил.8). Достоверность изменений в выборах ценностей вначале и в конце ОЭР производилась при помощи использования непараметрических критериев: U-критерий Манна-Уитни (для несвязанных выборок) и G-критерий знаков (для связанных выборок). Степень различия показателей терминальных и инструментальных ценностей между ЭГ и КГ по U-критерию по завершению формирующего этапа эксперимента представлены в приложениях 7 и 8. Анализ результатов по критерию Манна-Уитни показывает, что сотрудники ЭГ и сотрудники КГ по результатам итогового диагностического замера критериальных показателей расходятся во мнении о предпочтениях как ценностей-целей, так и ценностей-средств.

Чтобы убедиться в том: «Произошли ли существенные изменения в выборе ценностей-целей и ценностей-средств в ЭГ после апробации программы (в КГ после апробации программы?)» применялся непараметрический критерий знаков (G-критерий). Критерий знаков использовался для определения направления сдвига в значениях исследуемого признака в зависимых выборках. Критерий позволяет определить изменяются ли значения переменной при переходе от одного измерения к другому в сторону улучшения или сторону ухудшения. Были выдвинуты две гипотезы: H_0 – разница в частоте отрицательных и положительных сдвигов не превышает интенсивность в частоте отрицательных и положительных сдвигов, т.е. они появляются одинаково часто; H_1 – разница в частоте отрицательных и положительных сдвигов превышает интенсивность в частоте отрицательных и положительных

сдвигов. Так, если подтвердится гипотеза H_0 - никаких изменений под влиянием эксперимента не произошло. H_1 – под влиянием эксперимента произошли изменения. Результаты математико-статистической оценки сдвигов ценностей-целей и ценностей-средств после реализации формирующего этапа эксперимента по методу G – критерия знаков представлены в приложениях 9 и 10.

Можно увидеть, что у сотрудников ЭГ произошла некоторая переоценка ценностей. Мы обратили внимание, что их ценностные ориентации имеют общую направленность на определенную систему ценностей-целей: физическое и психическое здоровье ($p < 0,022$), материально обеспеченная жизнь ($p < 0,050$); ценности профессиональной самореализации: интересная работа ($p < 0,016$); индивидуальные ценности: самостоятельность как независимость в суждениях и оценках ($p < 0,031$), уверенность в себе ($p < 0,001$).

Сравнительный анализ показал, что у сотрудников ЭГ по сравнению с первым этапом эксперимента имеются различия в выборе ценностей-средств: терпимость к взглядам и мнениям других ($p < 0,018$); честность ($p < 0,019$); рационализм ($p < 0,024$); ответственность ($p < 0,035$) и твёрдая воля ($p < 0,041$). У сотрудников КГ в итоговом замере имеются различия в ценности «ответственность» (при $p < 0,016$).

Охарактеризуем подробнее полученные данные. Пребывание в условиях постоянного взаимодействия с лицами, находящимися под стражей, сотрудники обязаны контролировать свое поведение и адекватно реагировать на возникающие нестандартные и стрессовые ситуации. Умение логично мыслить, принимать обдуманное, разумное решение (рационализм) востребовано в любом структурном подразделении исправительного учреждения ФСИН России, но его востребованность в отделе охраны особенно актуальна, т.к. им поручена служба с огнестрельным оружием.

Честность является одним из важнейших требований нравственности. Основанная на соблюдении общественных норм, определяет ценностное

отношение человека не только к себе, но и к социуму. Поэтому «сотрудники с незапятнанной репутацией всегда пользуется уважением, а вступивший с осужденными в незаконную связь, особенно презираем. Если сотрудник добросовестно исполняет свой долг, он всегда в моральном выигрыше».

Каждый поступок сотрудника отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России требует ответственного подхода к ситуациям, требует не только нравственной оценки происходящего, но и твёрдой воли в принятии морально-правовых решений. В нашем исследовании твёрдая воля имеет достаточно высокую статистическую значимость ($p < 0,041$).

Следует отметить, что характеризуя такое качество как ответственность, сотрудники обеих групп считают ее сформированность одной из самых приоритетных. Ответственность понимается ими как отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита прав, свобод и человеческого достоинства. Обозначенная характеристика «ответственности» является для сотрудников отделов охраны исправительных учреждений особой нравственной категорией (ценностью), наполняющей профессиональную деятельность определенным смыслом и осознанием личностной и социальной значимости выполняемых обязанностей.

Аналогично первому этапу эксперимента показатели операционально-когнитивного критерия исследовались при помощи качественной обработки ответов собеседования на тему: «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» (прил. 2).

В беседе принимали участие сотрудники обеих групп. Различия между ответами о сущности и структуре морально-волевых качеств, важности их сформированности для сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России имели качественно другие ответы и заключались в следующем. Если до начала экспериментального исследования сотрудники затруднялись дать однозначный ответ на первый вопрос «Что вы понимаете под термином «морально-волевые качества личности?»», что подтверждается

ответами в ЭГ: «не знаю» – 15 чел. и «затрудняюсь ответить» – 6 чел. (в КГ - 17 и 10 чел. соответственно), то на заключительном этапе ОЭР мы получили следующие ответы: «под «морально-волевыми качествами личности» сотрудники определяют:

- личность, обладающую морально-волевыми качествами, которая подчиняет свои действия требованиям закона;
- это личность, способную осознавать свой долг перед другими людьми;
- личность, устойчивую к различным трудностям и препятствиям и др.

Морально-волевыми качествами, которыми необходимо обладать сотруднику в ЭГ отметили, что это: «убежденность в правоте своего дела, без такой убежденности сотруднику нет места на службе» (ЭГ – 37 чел., КГ – 6 чел.); «терпимость, справедливость» (ЭГ – 33 чел., КГ – 14 чел.). И лидером ответов стала «твёрдая воля» и «моральная ответственность» (в ЭГ – 35 чел., в КГ – 11 чел.) (табл. 10).

Таблица 10 - Результаты беседы «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»
(окончание ОЭР)

<i>Вопросы</i>	<i>Варианты ответов</i>	
	<i>ЭГ (чел.)</i>	<i>КГ (чел.)</i>
1. Что вы понимаете под термином «морально-волевые качества личности»?	Личность, обладающая морально-волевыми качествами – это личность, которая подчиняет свои действия требованиям закона	
	ЭГ – 25	КГ – 12
	Личность, способная осознавать свой долг перед другими людьми	
	ЭГ – 18	КГ – 7
	Устойчивая к различным трудностям личность	
	ЭГ - 32	КГ - 13
	Не знаю. Не могу себя назвать такой личностью	
	ЭГ – 0	КГ – 10
2. Перечислите, какими морально-волевыми	Затруднились ответить	
	ЭГ – 1	КГ – 5
	Убежденность в правоте дела	
	ЭГ – 37	КГ – 7

качествами обладать отделов исправительных учреждений должны сотрудники охраны ФСИН?	Терпимость, справедливость	
	ЭГ – 33	КГ – 14
	Совесть	
	ЭГ – 22	КГ - 9
	Помогать друг другу в сложных ситуациях, быть командой	
	ЭГ – 29	КГ - 16
	Честность (верность данному слову)	
	ЭГ- 34	КГ - 27
	Большое терпение, т.к. осужденные являются частыми провокаторами конфликтных ситуаций	
	ЭГ – 40	КГ – 21
	Высокая моральная ответственность при принятии решений	
	ЭГ – 34	КГ – 11
	Честь, преданность работе	
	ЭГ- 30	КГ - 8
	Твёрдая воля	
ЭГ- 37	КГ -2	
3. «Могли бы вы себя назвать сотрудником, обладающим морально-волевыми качествами? (поясните свой ответ).	Да. Иначе я не служил бы в УИС	
	ЭГ – 33	КГ – 14
	Да, без наличия этих качеств к службе не допустят	
	ЭГ – 25	КГ – 5
	Сказать однозначно невозможно	
	ЭГ – 0	КГ – 13
	Затруднились ответить	
ЭГ – 0	КГ – 16	

Для того чтобы получить более развёрнутый ответ на четвертый вопрос беседы, он был переработан и звучал как: 1) Верно ли утверждение: моральный выбор всегда связан с отказом от собственных притязаний ради того, чтобы сохранить моральное достоинство? Поясните свой ответ. 2) Верно ли утверждение: мораль и воля как предпосылки выбора делают человека ответственным за свой поступок? Поясните ответ.

Анализ ответов сотрудников показал, что моральный выбор вызывает психологический дискомфорт и требует определенных усилий воли сотрудника. Однако поступая по своей воле, он должен нести ответственность за свои поступки и их последствия. Речь идет о моральной

ответственности, которую можно трактовать как ответственность перед конкретными людьми, перед совестью (37 чел.).

Сотрудники отмечают, что ситуации, сопровождающихся моральным (нравственным) выбором неизбежны, их надо принять как неотъемлемую часть деятельности, честно выполнять свои обязанности, быть верным долгу и слову, выполняя обязанности, проявлять твёрдую волевую позицию (ЭГ – 36 чел., КГ – 12 чел.).

Далее сотрудникам нужно было вновь выбрать не более двух ответов с целью продолжения предложения: «Огнестрельное оружие для меня – это ...». Анализ диаграммы (рис. 10) показывает, что 85% сотрудников ЭГ едины во мнении о том, что огнестрельное оружие - это рабочий инструмент, который им доверило государство, с целью предотвращения побегов осуждённых из-под стражи (95%), наделив при этом особыми полномочиями и повышенной ответственностью: моральной и правовой (97%).

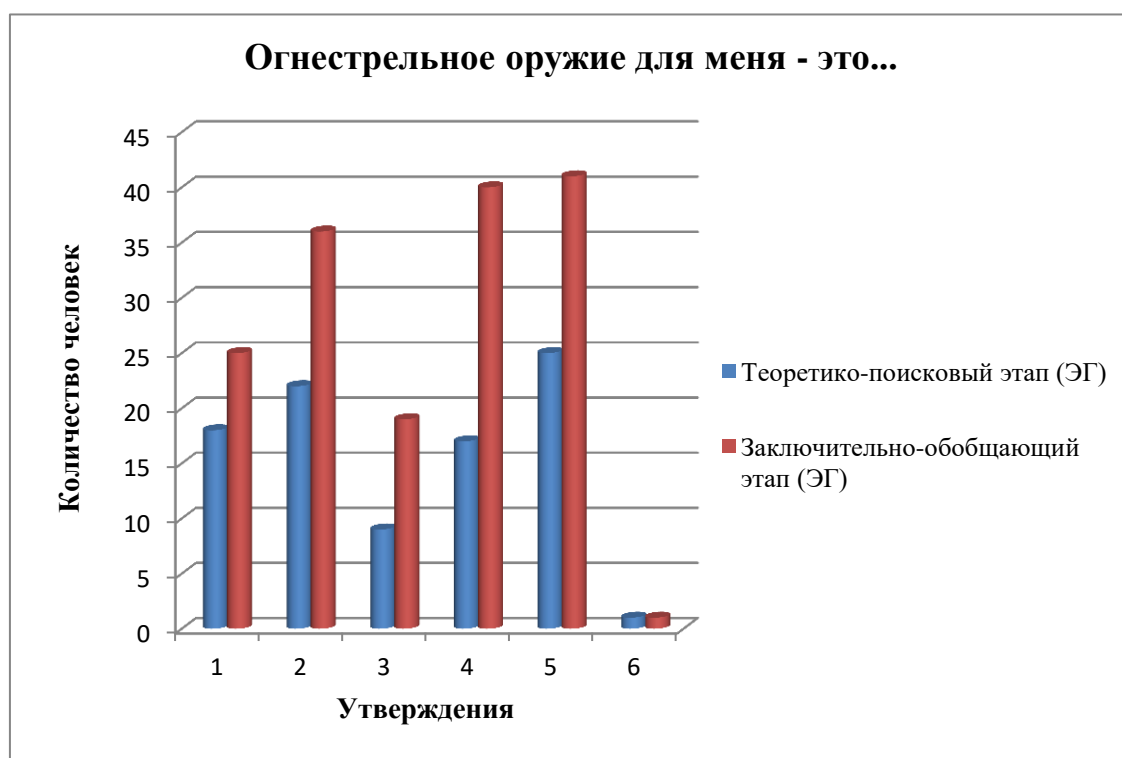


Рисунок 10 – «Огнестрельное оружие для меня – это...»

Примечание: 1. Огнестрельное оружие – это средство собственной безопасности; 2. Огнестрельное оружие – это рабочий инструмент; 3. Огнестрельное оружие – это средство защиты окружающих людей; 4. Огнестрельное оружие – это средство

предотвращения побегов из-под стражи; 5. Огнестрельное оружие – это огромная ответственность; 6. Огнестрельное оружие – это средство достижения целей.

Оценивая показатели деятельности-рефлексивного критерия мы вновь изучили документы сотрудников на заключительно-обобщающем этапе ОЭР. Сравнение результатов показали, что в отношении сотрудников ЭГ служебные проверки не проводились, выговоры отсутствуют, количество поощрений увеличилось в полтора раза. В отношении сотрудников КГ проводилась 1 служебная проверка, получено 2 выговора. Количество поощрений составило – 7.

подавляющее большинство дисциплинарных взысканий, применяемых к военнослужащим, по сути, носят моральный характер. В связи с тем, что дисциплинарным проступком признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником законодательства Российской Федерации, Присяги сотрудника уголовно-исполнительной системы дисциплинарного устава УИС, в несоблюдении требований к служебному поведению можно сделать вывод, об определенном влиянии внедрения Программы, т.к. проверок, связанных с исполнением служебных обязанностей, выразившихся в нарушении моральных норм и служебной этики не наблюдалось.

Изучение журналов по профессиональной подготовке позволило получить объективную оценку об более ответственном отношении сотрудников к служебно-боевой подготовке, что является следствием более высокого качества усвоения и осознанности знаний. В связи с этим считаем необходимым представить результаты наблюдения на заключительно-обобщающем этапе (табл. 11).

Таблица 11 - Результаты наблюдения и изучения документов на заключительно-обобщающем этапе ОЭР

№	Критерии	Элементы поведения	ЭГ (чел)	Результат наблюдения: повышение /снижение	КГ (чел)	Результат наблюдения: повышение /снижение
---	----------	--------------------	----------	---	----------	---

1.	Посещение занятий по СБП, в т.ч. занятий программы	Посещает постоянно	37	повыш.	23	повыш.
		Посещает частично	5	сниж.	10	сниж.
		Часто не посещает	1	сниж.	5	сниж.
2.	Активность на занятиях по СБП	Активно	33	повыш.	6	повыш.
		Менее активно	7	сниж.	16	повыш.
		Не активно	1	сниж.	8	сниж.
3.	Сдача годовых зачётов по СБП	Сданы	37	повыш.	7	сниж.
		Сданы частично	3	сниж.	11	сниж.
		Не сданы	1	сниж.	20	повыш.
4.	Отношение к оружию	Высокая ответственность	38	повыш.	26	сниж.
		Низкая ответственность	3	сниж.	12	повыш.
5.	Знание нормативно-правовой базы	Владеет отлично	29	повыш.	11	повыш.
		Владеет хорошо	11	сниж.	12	повыш.
		Владеет слабо	1	сниж.	15	сниж.

Посещение занятий программы сопровождалось высоким уровнем посещаемости в ЭГ и активной работой на них (90%). Наблюдения за сотрудниками, осуществляемые на утренних и вечерних инструктажах в отделах охраны перед заступлением на службу, показало, что сотрудники (более 70% сотрудников ЭГ отлично и 27% хорошо владеют нормативно-правовой базой деятельности (против 56% в начале ОЭР).

Опросы, проводимые начальствующим составом отдела охраны на знание статей 31.1-31.4 Федерального закона №503-ФЗ, Федерального закона от 19.07.2018 г. № 97-ФЗ [210, 211], «Инструкции по охране исправительных учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы», показали, что сотрудники отлично знают содержание статей, не просто механически заучивают и пересказывают их, но и демонстрируют их понимание, владеют определениями, связанными с несением службы в

отделе охраны. Владеют понятиями: использование и применение оружия, меры безопасности при обращении с ним; внутренняя и внешняя запретные зоны; линия охраны; наиболее вероятные места совершения побегов осужденными, подкопоопасные направления; места возможного нападения на часового, караул; расположение подземных коммуникаций, выходящих за линию охраны, границы постов; постов караульных собак; жилые, производственные, коммунально-бытовые и другие строения, расположенные на территории охраняемого объекта и вблизи от него и т.д.

На заключительно-обобщающем этапе экспериментального исследования были также измерены уровни морально-этической ответственности личности и самооценка силы воли сотрудников при помощи комплекта опросников ДУМЭОЛП и ШСВ, применяемых на первом этапе ОЭР (рис. 11, 12).

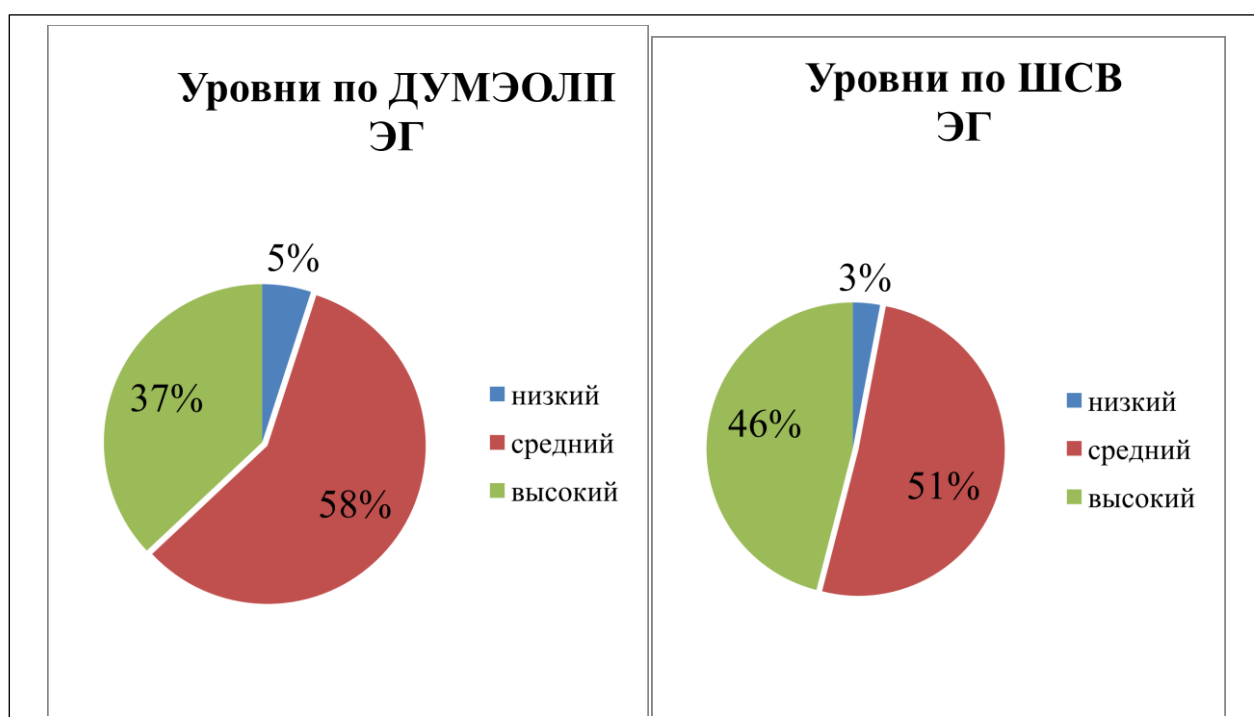


Рисунок 11- Диаграммы уровней морально-этической ответственности и самооценки силы воли в ЭГ (заключительно-обобщающий этап ОЭР)

Анализируя рисунок 11, приходим к выводу, что уровень морально-этической ответственности у сотрудников ЭГ значительно вырос. Высокий

уровень отмечен у 15 чел. (37%), средний - у 24 чел.(58%) и низкий - у 2 чел. (5%).

В ЭГ высокого уровня достигли 15 человек (увеличение по сравнению с первым этапом на 33%), среднего уровня достигли 24 человека (увеличение - на 18%). Низкий уровень у 3 % сотрудников против 51% в начале ОЭР.

Результаты тестирования сотрудников КГ остались практически неизменны по сравнению с диагностическим замером первого этапа экспериментального исследования (рис. 12).

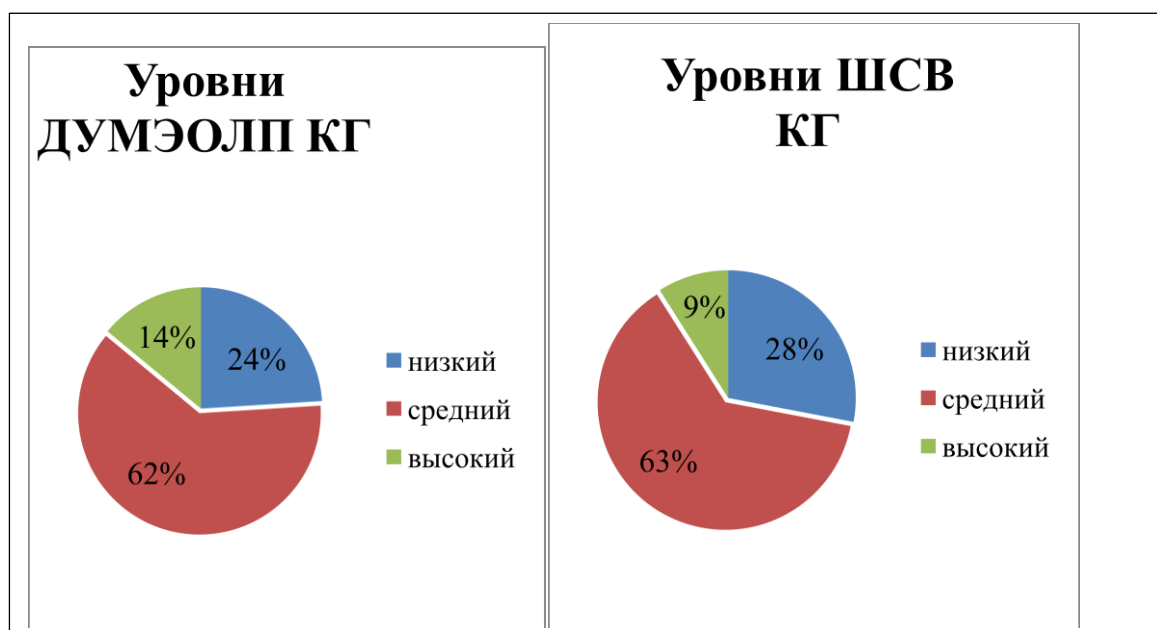


Рисунок 12 - Диаграммы уровней морально-этической ответственности и самооценки силы воли в КГ (заключительно-обобщающий этап ОЭР)

Сравнив данные на рисунке 12 и данные рисунка 7 (начало ОЭР) приходим к выводу, что самооценка силы воли и сформированность морально-этической ответственности в КГ практически не превышает показателей первого этапа ОЭР.

Аналогично первому этапу было проведено интервью на тему: «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» (прил.3). В индивидуальном интервьюировании приняли участие сотрудники обеих групп: контрольной и экспериментальной. Интервьюирование также носило конфиденциальный характер. Время, уделяемое интервьюируемому, от 5 до 10 минут (табл. 12).

Таблица 12 - Результаты интервью с сотрудниками ЭГ и КГ «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России» (окончание ОЭР)

<i>Вопросы</i>	<i>ЭГ</i>	<i>КГ</i>	<i>ЭГ</i>	<i>КГ</i>
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
<i>Закрытые</i>				
1 В ваше дежурство совершались побег/попытка побегов?	0 чел.	41 чел.	0 чел.	38 чел.
2 Вам приходилось применять огнестрельное оружие в своей деятельности?	1 чел.	40 чел.	0 чел.	38чел.
3 Хорошо ли вы владеете знаниями о применении огнестрельного оружия в своей деятельности?	40 чел.	1 чел.	28 чел.	8 чел.
<i>Открытые</i>				
<i>Варианты ответов сотрудников</i>				
4 Перечислите правовые основания применения оружия	1) Для остановки транспортного средства, при помощи которого совершается побег, путем его повреждения; 2) для обезвреживания животного, угрожающего жизни и здоровью сотрудника УИС или иного лица; 3) для производства предупредительного выстрела (верх или в ином безопасном направлении), подачи сигнала тревоги или вызова помощи (ЭГ-38, КГ-24)		В отношении лиц, в том числе несовершеннолетних, совершающих вооруженное либо групповое нападение на сотрудника (-ов) (ЭГ-41; КГ-31)	
5 Перечислите правовые основания, по которым вы не имеете права применить оружие	Женщины с видимыми признаками беременности (ЭГ- 41,	В отношении инвалидов, несовершеннолетних, когда их возраст очевиден или известен	При значительном скоплении людей, если в результате его применения могут пострадать случайные лица	

	КГ-37)	сотруднику УИС (ЭГ-41, КГ-38)	(ЭГ-39, КГ-28)
<i>Проблемные</i>	<i>Варианты ответов сотрудников</i>		
6 В предполагаемой ситуации применения огнестрельного оружия (в том числе на поражение) меня больше всего беспокоит?	Смертельный исход в результате применения оружия. Последствия применения оружия (уголовная и / или административ. ответственность (ЭГ-20, КГ-32)	Моральный выбор. Правильность оформления рапортов о применении вышестоящего руководства (ЭГ-7, КГ-20)	Хватит ли патронов для отражения нападения преступников (в случае их группового нападения) (ЭГ-11, КГ-9)

По результатам интервью было выявлено следующее:

1) 98 % (40 чел.) сотрудников ЭГ и 70 % (28 чел.) КГ оценивают себя как владеющих нормативными и правовыми документами, регламентирующими порядок прохождения службы в отделе охраны, основания применения огнестрельного оружия.

3) 52% сотрудников ЭГ против 80% вначале экспериментального исследования, как и прежде в предполагаемой ситуации применения огнестрельного оружия беспокоит ранение осужденного и последствия применения оружия. Однако следует отметить, что у части сотрудников произошло снижение уровня тревожности, что подтверждается снижением показателей почти на 30%, согласно анализу ответов на этот вопрос.

Как видно, интервьюируемые сотрудники осознают неизбежность побегов / попыток побегов осужденных. Понимают, что их деятельность сопряжена с высокой степенью правовой и моральной ответственности.

Обобщённые данные уровня сформированности показателей деятельностно-рефлексивного критерия (по данным заключительно-обобщающего этапа ОЭР) представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Анализ сформированности показателей деятельностно-рефлексивного критерия (данные заключительно-обобщающего этапа ОЭР)

Показатели деятельностно-рефлексивного критерия	Уровень сформиро- ванности	Заключительно- обобщающий этап (чел., %)	
		ЭГ	КГ
Стремление к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности, высокая моральная самооценка своих решений и действий. Рефлексия своих профессиональных качеств и нравственных ценностей. Проявление волевой саморегуляции в профессиональной деятельности.	Низкий	1 (3%)	12 (32%)
	Средний	24 (57%)	22 (58%)
	Высокий	16 (40%)	4 (10%)
Методы			
Метод изучения документов (тетрадь ИВР, журнал учета успеваемости и посещения занятий по профессиональной подготовке), интервью «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России», наблюдение: перед заступлением на службу, во время несения службы. Методика ДУМЭОЛП И. Г. Тимощука, методика «ШСВ» Н.Н. Обозова. Ролевая игра. Анализ результатов деятельности.			

На заключительно-обобщающем этапе экспериментального исследования для определения уровня сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ вновь был применен метод экспертной оценки, позволивший определить изменения в выделенных показателях ценностно-мотивационного, операционально-когнитивного и деятельностно-рефлексивного критериев у сотрудников, участвующих в исследовании (рис. 13).

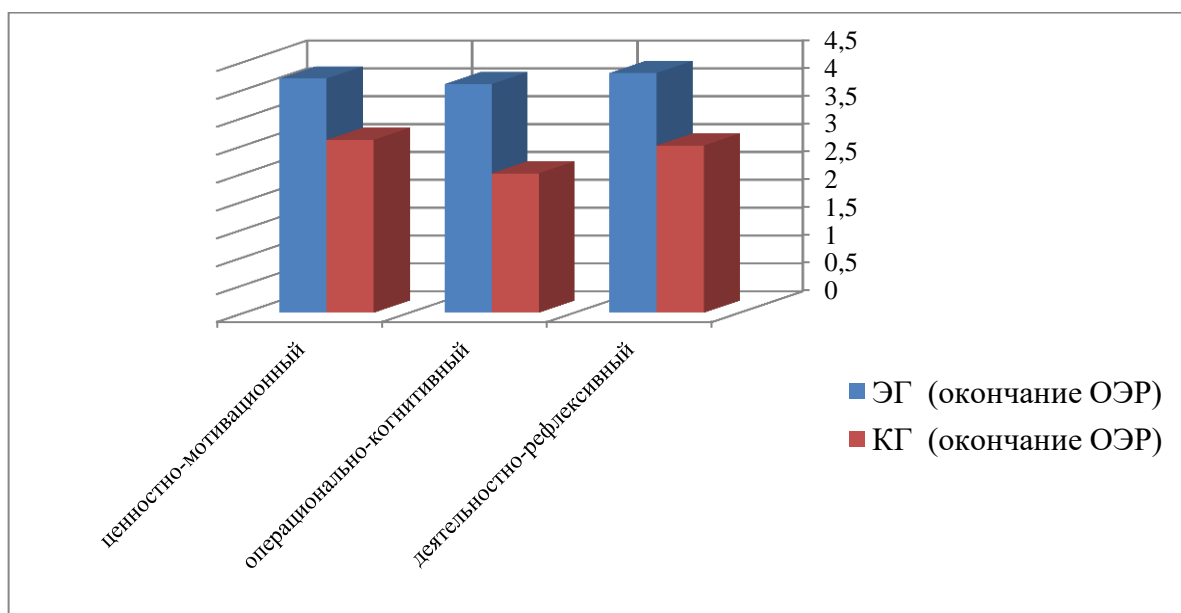


Рисунок 13 – Результаты экспертной оценки сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ после апробации программы (средние значения показателей)

Интегрируя полученные данные по всем критериям, выделенным в исследовании, обобщая данные экспертов, привлекаемых к исследованию, приходим к выводу о дифференциации уровней сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ (рис. 14).

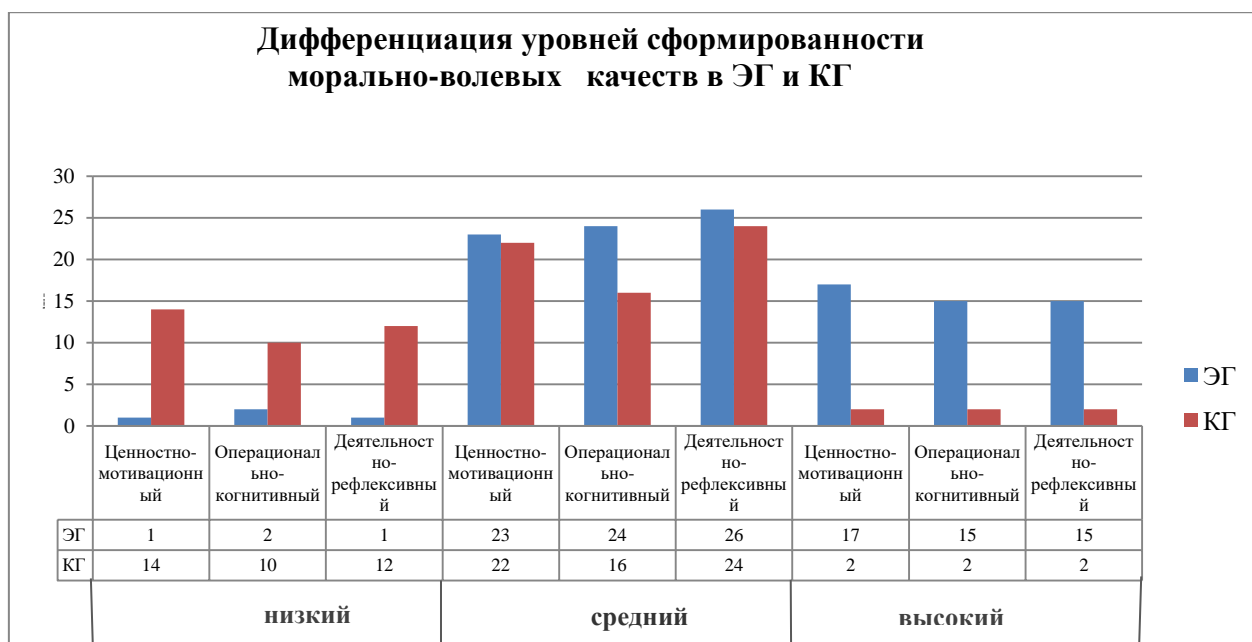


Рисунок 14 – Дифференциация уровней сформированности морально-волевых качеств в ЭГ и КГ (окончание ОЭР)

Обоснованность внедрения в процесс профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны исправительных учреждений программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» позволяет сделать вывод о позитивной динамике в сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ (табл. 14).

Таблица 14 – Динамика формирования морально-волевых качеств в КГ и ЭГ до и после формирующего этапа экспериментального исследования

Группы Уровни	Начало ОЭР				Окончание ОЭР			
	ЭГ		КГ		ЭГ		КГ	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
	41	100	38	100	41	100	38	100
низкий (пороговый)	15	36	16	42	1	2	14	36
средний (допустимый)	22	54	20	52	24	59	22	58
высокий (оптимальный)	4	10	2	6	16	39	2	6

Как видно из таблицы 14, сотрудники ЭГ после апробации программы достигли среднего и высокого уровней сформированности морально-волевых качеств, показав снижение показателей на низком уровне на 29%, увеличение в среднем уровне на 5% и в высоком - на 31%. Сотрудники КГ, участвующие в ОЭР, показали увеличение показателей сформированности морально-волевых качеств в среднем уровне на 18%, за счет снижения на 18% в низком уровне, т.е. небольшая часть сотрудников КГ (7 человек) достигли лишь среднего уровня сформированности морально-волевых качеств.

Результаты расчета U-критерия Манна–Уитни для независимых выборок по обобщенному показателю сформированности морально-волевых качеств ЭГ и КГ на заключительно-обобщающем этапе ОЭР представлены в приложении 14. Проведенная проверка показала, что имеются существенные различия по показателям сформированности морально-волевых качеств

между группами сотрудников отделов охраны (ЭГ и КГ); уровень значимости $p < 0,01$.

Таким образом, сравнение фактически достигнутых показателей на заключительно-обобщающем этапе с результатами, предшествующими апробации программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», проведенные диагностические мероприятия в начале экспериментального исследования и на стадии его завершения, показали достаточно выраженную позитивную динамику сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Выводы по II главе

Реализация модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений (формирующий этап ОЭР) осуществлялась в рамках профессиональной подготовки при помощи разработанной методики – авторской программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» на базе исправительных учреждений УФСИН России по Республике Коми. Все сотрудники, проходят службу в отделе охраны, рекомендованы военно-врачебной комиссией к службе в этом отделе, имеют допуск к службе с огнестрельным оружием; имеют одинаковый уровень профессиональной подготовленности, что подтверждается результатами изучения журнала служебно-боевой подготовки отдела охраны; имеют одинаковый уровень сформированности морально-волевых качеств (в том числе, и по результатам экспертной оценки), что подтверждается диагностическими мероприятиями в начале экспериментального исследования.

В исследовании применялись методы: анкетирования, метод экспертных оценок. Анкета №1 – авторская методика выявления мотивации к деятельности в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России; анкета №2 «Огнестрельное оружие для меня это...», интервьюирование на тему: «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России». Методики: методика №1 – ДУМЭОЛП (И. Г. Тимощук), методика №2 - ШСВ (Н.Н. Обозов), направлена на изучение самооценки силы воли; методика №3 «Ценностные ориентации» (М. Рокич), метод экспертных оценок. А также разработанная автором беседа: «Морально-волевые качества у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», направленная на выявление знаний о понятии «моральные и волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Второй этап исследования (формирующий) включал в себя реализацию модели формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны на основе разработанной методики – авторской программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Заключительно-обобщающий этап ОЭР позволил выявить уровень сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России и сформулировать ряд выводов:

1. Определяющими мотивами в деятельности являются мотивы, связанные с подражанием идеалу, образцу, а также нравственный мотив, определяющий стремление к справедливости; желание участвовать в борьбе с преступностью; приносить пользу обществу. Большинство сотрудников считают свою работу значимой для государства и общества, отмечают особую важность осуществления деятельности в отделе охраны исправительных учреждений ФСИН России.

2. Отмечен значительный прирост в средних и высоких уровнях морально-этической ответственности и самооценки силы воли у сотрудников ЭГ. У сотрудников КГ результат повысился незначительно. Приоритетные профессиональные ценности ЭГ: самостоятельность как независимость в суждениях и оценках, уверенность в себе, честность; рационализм; ответственность и твёрдая воля, при $p < 0,05$ и $p < 0,001$.

4. Сотрудники ЭГ показали значительное повышение уровня осознанности получаемых знаний, что подтверждается результатами сданных годовых зачетов по профессиональной подготовке:

- сотрудники знают структуру и содержание понятия «морально-волевые качества сотрудника отдела охраны исправительного учреждения»;
- сотрудники оценивают значимость четкой ориентировки в нормативных правовых актах регламентирующих порядок прохождения службы в УИС;

5. Сотрудники ЭГ показали высокую осознанность полученных умений и навыков, проявляющихся в:

- умения оценить свои профессиональные решения;
- готовности использовать полученные практические умения и навыки в деятельности;
- в установке на соблюдение законности в работе, определяя «огнестрельное оружие не только как рабочий инструмент, но и принятием огромной личной и правовой ответственностью за его применение и использование.

6. По оценке экспертов после проведения формирующего этапа ОЭР уровень сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ значительно вырос, достиг среднего и высокого уровней и показав увеличение в среднем уровне на 5%, в высоком - на 31% и снижение показателей на низком уровне на 29%.

7. Статистическая проверка по U-критерию Манна-Уитни и критерию знаков (G-критерий) подтвердила достоверность произошедших изменений у сотрудников, участвовавших в апробации программы по формированию морально-волевых качеств. Статистическая значимость различий в ЭГ (G-критерий знаков), при $p < 0,01$. Статистическая значимость различий между ЭГ и КГ (U-критерий Манна Уитни), при $p < 0,05$ и $p < 0,01$.

Предлагаемая программа показала свою эффективность в работе с сотрудниками по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны и, на наш взгляд, имеет перспективы для дальнейшего дополнения и развития. Разработанная модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны и созданная на ее основе и программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» позволяют совершенствовать профессиональную подготовку в этом направлении при условии поддержки со стороны руководства предложенных процедур и методов формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Диссертационное исследование, посвящённое формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, позволило определить, что поставленные в исследовании цель и задачи достигнуты.

Анализ и обобщение современной научной литературы показал, что в педагогической науке и практике обоснованы и разработаны теоретико-методологические основы процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, его сущность, компоненты и направления. Однако проблема научно-методологического обоснования и осуществления формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России была изучена недостаточно полно: не выявлены особенности и модель данного процесса, не разработана программа, не определены критерии и педагогические условия результативности формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Результаты проведенного исследования подтвердили верность выдвинутой гипотезы и позволили сформулировать выводы:

1. Уточнено понятие «морально-волевые качества у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», которое мы понимаем как структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности ценностных ориентаций, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей.

2. Определены особенности процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России: правовая регламентированность служебной деятельности; повышенный риск и стрессогенность профессиональной деятельности; высокая степень ответственности за свои действия.

3. Разработана модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, включающая целевой, содержательный, процессуальный, критериально-оценочный блоки.

4. В ходе формирующего этапа ОЭР разработана и внедрена авторская программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», апробация которой проходила в рамках профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны исправительных учреждений УФСИН России по Республике Коми.

5. Выявлены критерии морально-волевых качеств: ценностно-мотивационный, операционально-когнитивный, деятельностно-рефлексивный. С учетом комплекса выявленных критериев с целью дифференциации сотрудников по степени сформированности у них морально-волевых качеств выделены три уровня: низкий (пороговый), средний (допустимый) и высокий (оптимальный) уровни.

Эффективность модели исследования проявилась в положительной динамике уровня сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, способствовала формированию знаний о морально-волевых качествах, осознанию их значения для прохождения службы, пониманию значимости своей профессиональной роли, чувством справедливости своих действий, в том числе по применению оружия; важности исполнения своего профессионального долга в совокупности с необходимостью обладания

четкими знаниями нормативных документов, законов, инструкций, основ личной безопасности и умения действовать в соответствии с ними.

Исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что уровень сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России повысится, если в деятельности исправительных учреждений будут реализованы: модель формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, основанная на методологических подходах, выявленных особенностях процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны, соответствующее программно-методическое обеспечение: программа «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России».

Сравнение фактически достигнутых показателей с результатами, предшествующими внедрению программы позволили сделать вывод об эффективности применения разработанной программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России», что подтверждает гипотезу исследования, свидетельствует о выполнении поставленных цели и задач и позволяют выйти на определенный уровень обобщений и практических рекомендаций по оптимизации процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Доказано, что внедрение в процесс профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» в виде комплекса лекционных, семинарских и практических занятий с алгоритмом их применения, положительно сказывается на общем уровне развития сотрудников, способствует формированию осознанной, отвечающей ожиданиям ФСИН России системы умений и навыков, оказывающих влияние

на результаты деятельности и создающей основу для формирования многих других профессионально-важных качеств сотрудников отделов охраны.

Проведённое исследование не претендует на полноту изучения всех вопросов проблемы формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России и даёт возможности расширения различных направлений формирования профессиональных важных качеств сотрудников. Последующую разработку темы исследования можно осуществлять по аспектам: педагогическая подготовка специалистов по воспитательной работе с сотрудниками отделов охраны в формировании их морально-волевых качеств; формирование у обучающихся ведомственных вузов морально-волевых качеств как базовых составляющих эффективности их будущей профессиональной деятельности; научно-методическое обеспечение процесса формирования готовности сотрудников к выполнению задач оперативно-служебной деятельности УИС.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Наука: монография. Москва. – 1980. – 335 с.
2. Актуальные проблемы психологического обеспечения в уголовно-исполнительной системе. Материалы научно-практической конференции психологов уголовно-исполнительной системы – Москва: ФСИН России, 2006. – 199 с.
3. Акуленко Н.Б., Елина О.А. Особенности применения инновационных методов в образовательном процессе // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2013. – №3. – С. 32-39.
4. Алдошина М.И. Профессионально-ориентированные технологии в педагогическом образовании в университете // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. –2021. – №4 (73). –С.78-85
5. Алексеев А.Н. К вопросу о готовности сотрудников ФСИН России к применению оружия на поражение и его использованию // II Международный пенитенциарный форум «Преступление. Наказание. Исправление» (к 60-летию принятия Минимальных стандартных правил обращения с заключенными и 30-летию принятия Минимальных стандартных правил, касающихся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних): сб. тезисов выступлений и докладов участников Т.6. (25–27 ноября 2015 г.). - Рязань: Академия ФСИН России, 2015. – С. 186-188.
6. Алехин И. А., Караяни А. Г., Гожиков В. Я. Инновационные ресурсы формирования компетенций курсантов военных вузов: психолого–дидактический контекст // Мир образования – образование в мире. – 2015. – №3 (59). – С.179–187.
7. Амонашвили Ш.А. Личностно–гуманная основа педагогического процесса. Мн.: Университетское, 1990. – 560 с.
8. Андреев В.И. Педагогическая этика: инновационный курс для нравственного саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2012. – 272

9. Артамонова Е. И. Аксиологические основания современного образования // Труды Всероссийской научно-практической конференции «Педагогика высшей школы: ценностные ориентиры обновления содержания образования» (29-30 марта 2001 г., Москва), 2001. - Ч.1. - С. 5-15.
10. Асмолов А. Г. Об иерархической структуре установки как механизма регуляции деятельности // Бессознательное: его природа, функции и методы исследования. Тбилиси: «Мецниереба», 1978, Т.1. – С. 147–157.
11. Байденко В.И. Новые стандарты высшего образования: методологические аспекты // Высшее образование в России. – 2007. – № 5. – С. 4–9.
12. Л. В. Байбородова Формирование рефлексивной педагогической позиции у студентов / Л. В. Байбородова, В. Н. Белкина, Т. Н. Гущина, С. Ф. Бурухин // Педагогика. - 2021. - № 1. - С. 84-93.
13. Басов М.Я. О самобытности и сравнительном значении волевого элемента в душевной жизни человека // Вестник психологии, криминальной антропологии и гипноз. 1917. №3–4. С. 17–34.
14. Безрядин С.Н., Трубчанинов М.Б. Значение нравственно-волевых качеств сотрудников ФСИН России для профессиональной деятельности // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции: «Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС», в 2 т. – Воронеж : ФКОУ ВО Воронежский институт ФСИН России. – 2020. – С. 254-255.
15. Белоносов В.О. Риск в правоприменительной деятельности // Вестник Самарского юридического института ФСИН России. 2006. № 4. – С. 12–16.
16. Белослудцев В.И., Козюля В.Г. Организационно–управленческие и педагогические проблемы исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных с психическими аномалиями // Социально–психологические проблемы организации исполнения уголовных наказаний: сб. статей / Под ред. А. В. Пилещко, В. А. Уткина. Домодедово. 1996. – С. 56–57.
17. Беляева Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности / под ред. А.М. Столяренко. М., 2001. – 600 с.

18. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
19. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. – 527 с.
20. Богданова О.С. Нравственное воспитание старшеклассников: Книга для учителя. – М.: Просвещение, 1988. – 204 с.
21. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / под ред. Д.И. Фельдштейна. – 2-е изд. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 2009. – 352 с.
22. Божович Л.И. Что такое воля? // Семья и школа. 1981. – № 1. – С. 32–35.
23. Бояринев В. Свыше 60 сотрудников ФСИН пострадали в колониях и СИЗО при нападениях URL: <https://tass.ru/obschestvo/987546> (Дата обращения:13.07.2021).
24. Брызгалова И.В. Развитие познавательной активности обучающихся образовательных организаций высшего образования ФСИН России: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2020. – 244 с.
25. Бургат В.В. Деловая игра как метод активного обучения// Сибирский торгово-экономический журнал, 2014. –№1. – С 48–50.
26. Василенко В.А. Мораль и общественная практика. – М.: Издательство Московского университета. 1983. – 176 с.
27. Васильев Б.Ю. Модель формирования морально-волевых качеств курсантов военных вузов // Высшее образование сегодня. – 2017. – №4. – С.23–26.
28. Васильев Б.Ю., Пашута В.Л., Яковлев Д.С. Формирование морально-волевых качеств курсантов в образовательном процессе военного ВУЗа // Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур . –2020. – №1. – С. 147–151.
29. Васильев Б.Ю., Милованова Н.Г. Возможности учебных дисциплин в формировании морально-волевых качеств у курсантов военного ВУЗа // Вестник НВГУ. –2016. – №1. – С.33-40.

30. Вербицкий А.А., Ларионова О.Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. – М.: Логос, 2009. – 336 с.
31. Викторова Т.В. К вопросу о применении оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы и требования к их профессиональным качествам // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2014. №.26. – С.63–65.
32. Викторова Т. В. Актуальность и особенности формирования морально-волевых качеств у сотрудников исправительных учреждений ФСИН России // Вестник науки и образования. – 2021. № 15 (118). Ч. 1. – С.66–70.
33. Викторова Т. В. Выполнение профессиональных обязанностей сотрудниками отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России // Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2021. – № 2 (2). –С.17–20.
34. Викторова Т.В. Педагогические условия процесса формирования морально-волевой устойчивости у сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / Викторова Т.В. // Гуманитарный научный вестник. – 2021. – №11. – С. 51–55.
35. Викторова Т.В. Развитие нормативности и волевых качеств как базового элемента профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 12. –С. 161 – 164.
36. Викторова Т.В. Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России в рамках служебной подготовки // Педагогический журнал. –2022 . – №6. – С. 797–804.
37. Викторова Т.В., Зауторова Э.В. Морально-психологическая устойчивость – ведущая составляющая эффективности профессиональной деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 9 (196). – С.11–18.

38. Викторова Т. В. Факторы напряженности в деятельности сотрудников ФСИН России / Т. В. Викторова // Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества: от парадигмы наказания к исправлению и ресоциализации: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (г. Вологда. 11 декабря 2020 г.). – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2021. – С.30–34.
39. Виленский М. Я. Технология профессионально-ориентированного обучения в высшей школе / М. Я. Виленский, П. И. Образцов, А. И. Уман; под ред. В. А. Слостенина. – 2-е изд., перераб.- Орел : ГОУ ВПО «ОГУ», 2010. – 270 с.
40. Виноградова Н.Д. Морально-волевые качества личности. – М.: Владос, 1997. – 197 с.
41. Вульф В.Н. Педагогика рефлексии: Взгляд на профессиональную подготовку учителя. – М.: Магистр, 1995. – 111 с.
42. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: Педагогика, 1991. – 480с.
43. Высоцкий, А. И. Оценка волевой активности личности студента [Текст] // Активизация личности в системе общественных отношений / А. И. Высоцкий, С. С. Мамонов, Л. А. Рожкова. - М. , 1989.- С. 14-15.
44. Гаврилычева Г.Ф. Усвоение норм нравственности детьми младшего школьного возраста в процессе воспитания: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1975. – 21 с.
45. Гальперин П. Я. Введение в психологию. 2-е изд. М.: Университет, 2000. – 336 с.
46. Ганишина И.С., Епифанов С.С., Кириллова Т.В.,Холопова Е.Ю. Сформированность волевых и нравственных качеств личности обучающихся - одна из важнейших задач совершенствования учебно-воспитательного процесса и организации Профессиональной подготовки в Академии ФСИН России // Сборник материалов Всероссийского симпозиума психологов: Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития. Под общей

редакцией Д.В. Сочивко. 2019. – С. 431–438.

47. Гарванова М.З. Исследование ценностей в современной психологии // Современная психология: материалы III междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – С. 5–20.

48. Гиппенрейтер Ю.Б. О природе человеческой воли // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – №3. – С. 15–24.

49. Глазунов Ю.Т. Сидоров К.Р. О волевых качествах человека и основаниях их выделения // Вестник Удмуртского университета. 2016. – Т.26. – №2. – С. 64–72.

50. Гойнов И.В. Педагогическое сопровождение повышения квалификации лиц среднего и старшего начальствующего состава ФСИН России: дис. канд. пед. наук. – Ставрополь. – 2019. – 233 с.

51. Голикова Т.В. Педагогические условия эффективного применения моральных дилемм в нравственном воспитании подростков: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Казань, 2004. – 21с.

52. Грунин А. В. Моральная ответственность как составляющая облика сотрудника УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – №8. – С.36 – 39.

53. Гуревич К.М. Воспитание воли в процессе производственного обучения. – Москва: Высш. школа, 1966. – 64 с.

54. Гусейнов А.А. Никомахова этика // Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Мысль, 2010. – 734 с.

55. Гусейнов, А.А. Развитие морально-волевых качеств подростков в специальном профтехучилище: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1981. – 22 с.

56. Давыдов В.В. О понятии развивающего обучения: Томск, «Пеленг», 1995. – 144 с.

57. Давыдов В.П., Рахимов О.Х. Теоретические и методические основы моделирования процессов профессиональной подготовки специалиста // Инновация в образовании. – 2002. – №2. – С.3–12.

58. Далингер В.А. Компетентностный подход – альтернатива экстенсивному пути развития системы образования // Фундаментальные исследования. – 2007. – № 10. – С. 46–47.
59. Дахин А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределённость // Школьные технологии. – 2002. №4. – С.22–26.
60. Дегтярев С.Н. Качественные и количественные методы в педагогическом исследовании способностей учащихся // Образование и наука. – 2013. – №3 (102) С.3–13.
61. Джидарьян И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности. – М.: Наука, 1974. – С.145–169.
62. Додуева О.Ф. Особенности использования активных и интерактивных форм обучения в образовательных организациях Федеральной службы исполнения наказаний // Пенитенциарное право: юридическая теория и правоприменительная практика. – 2017. – №3 (13). – С.30 – 36.
63. Дробницкий О.Г. Моральная философия: избранные труды. – М., Гардарики, 2002. – 523 с.
64. Ермаков Д.С. Компетентностный подход в образовании // Педагогика: научно-теоретический журнал Российской академии образования. – 2011. – № 4. – С. 8–15.
65. Забегайлова И.В. Идеи нравственного развития личности в педагогическом наследии В.Я. Стоюнина // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 4: Педагогика. Психология. 2022, Вып. 65. - С. 11-28.
66. Занков Л.В. Избранные педагогические труды. – М.,: Педагогика, 1990. – 424 с.
67. Зауторова Э. В. Особенности личности сотрудника охраны уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С.99 – 105.

68. Зауторова Э.В. Компетентностный подход в образовательном процессе вуза // Вестник Донецкого педагогического института. – 2017. – № 4. – С. 5–10.
69. Зауторова Э.В. О повышении нравственно-эстетической культуры сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. №1 (32). –С. 29–32.
70. Зауторова Э.В. Зрительская конференция как форма воспитательной работы: сущность и этапы //«Образование и наука в России и за рубежом». 2019. –№1 (49). –С.155 –158.
71. Зауторова Э.В. Ориентации личности как междисциплинарная категория // Современные исследования социальных проблем. –2010. – №14 (04). – С. 62–70.
72. Зауторова, Э.В. Профессиональная этика сотрудника уголовно-исполнительной системы / Э.В. Зауторова // Приоритетные направления развития правовой системы Казахстана», посвященная 20-летию принятия Конституции Республики Казахстан: Мат. Междунар. н-п конф. (30 октября 2015 г.). – Костанай, 2015. – С. 272-275.
73. Зауторова Э.В. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс ведомственного вуза // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4. – С. 73-77.
74. Зауторова Э. В., Викторова Т. В. К вопросу о формировании морально-психологической устойчивости сотрудников отдела охраны исправительного учреждения к несению службы с огнестрельным оружием // Вестник института: Преступление, Наказание, Исправление. – 2016. – №34. – С.77–82.
75. Зауторова Э.В., Викторова Т.В. Основные принципы, регулирующие деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы: Сб. научных статей / под общей редакцией Н.Г. Соболева. – Вологда, 2020. – С. 9 –14.
76. Зеньковский В.В. Педагогика. – Клин: Фонд «Христианская жизнь», 2004. – 222 с.

77. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – № 6. – С. 13–29.
78. Иванников В.А., Эйдман Е.В. Структура волевых качеств по данным самооценки // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11, – № 3. – С. 39–49.
79. Иванов Д.А. На какие вызовы современного общества отвечает использование понятий ключевая компетенция и компетентностный подход в образовании? // Компетенции и компетентностный подход в современном образовании. Серия «Оценка качества образования». – М.: Московский центр качества образования, 2008. – С. 3–56.
80. Иванов С.М. Проблема развития нравственно-волевых качеств в психолого-педагогической литературе / С.М. Иванов, К.О. Борисова, И.Г. Федоров // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75 – 2. – С. 140 – 142.
81. Игошин В.Г. Совершенствование профессиональной компетентности инспекторов отделов охраны УИС ФСИН России: автореф. дис. ...канд. пед. наук. – Самара, 2005. – 18 с.
82. Ильин Е.П. Психология воли. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб: Питер, 2009. – 364 с.
83. Ильин И.А. Путь духовного обновления. Собр. соч.: В 10 т. – М.: Русская книга, 1993. – Т.1. – 543 с.
84. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. М.: Академия, 2004. – С.77 – 78.
85. Ицкович М.М. Ценностно-смысловая детерминация поведения сотрудников УИС: монография. Екатеринбург: Ажур, 2016. – 114 с.
86. Калашников А. П. Глава ФСИН рассчитывает поднять престиж службы исполнения наказаний [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/7178175> (Дата обращения: 30.12.2019).
87. Калинин В.К. Волевая регуляция как проблема формы деятельности // Эмоционально–волевая регуляция поведения и деятельности: Тезисы

- Всесоюзной конференции молодых ученых. – Симферополь, 1983. – С. 101–107.
88. Каптерев П.Ф. Об общественно-нравственном развитии и воспитании детей. – СПб.: тип. М.М. Стасюлевича, 1908. – 38 с.
89. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 480 с.
90. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. – М.: ИП РАН, 2004. – 421 с.
91. Кацера А.А., Кобзарь А.В. Подходы к трактовке саморегуляции в психологии // Психологические науки: теория и практика: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Москва, март 2014 г.). М.: Буки-Веди, 2014. – С. 10-12.
92. Кветной М.С. Человеческая деятельность: сущность, структура, типы. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 1974. – 222 с.
93. Киселев А.М. Система совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России к действиям в экстремальных ситуациях: автореф. дисс. ... д-ра пед. наук. Рязань, 2009. – 310 с.
94. Кларин М. В. Развитие «педагогической технологии» и проблемы теории обучения // Советская педагогика. – 1984. – № 4. – С. 117 – 122.
95. Клименко И.В. Динамика мотивационно-ценностной направленности студентов на профессиональную деятельность: дис... канд. психол. наук. Москва – 2014. – 243 с.
96. Коваленко Е. И. Диагностика уровня морально-этической ответственности личности ординаторов 1 и 2 годов обучения [Электронный ресурс] // Journal of Siberian Medical Sciences. – 2015. – №6.
97. Ковтуненко Л. В. Профессиональное становление сотрудников службы исполнения наказаний в ведомственных образовательных учреждениях : монография / Л. В. Ковтуненко. - Воронеж : Научная книга, 2009. – 206 с.
98. Ковтуненко Л.В., Мазкина О.Б., Трубчанинов М.Б. Нравственно-волевые качества как фактор социализации будущего профессионала // Глобальный научный потенциал. – 2020. – № 8 (113). – С. 13–15.

99. Ковтуненко Л.В., Безрядин С.Н. Формирование волевых качеств будущего сотрудника в процессе обучения в ведомственной организации. // Вестник ВГУ. – 2020. – №4. – С.58–60.
100. Кокурин А.В., Красов Д.А., Мокрецов А.И. Психология служебной деятельности сотрудников подразделений охраны ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2008. – № 6. – С. 27–33.
101. Колесников В.Ю., Жомин К.М. Особенности воспитания морально-волевых и психологических качеств у спортсменов // Новосибирский государственный педагогический университет. –2018. – №14. – С.28.
102. Колодкин Л.М. Принцип законности и принцип разумности в сфере исполнения наказаний и способы их обеспечения // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2012. – № 2 (18). – С.44 –47.
103. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
104. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. – М., Наука, 1980. – 256 с.
105. Коренкова Н.Е. К вопросу обеспечения психологической безопасности специалиста в деятельности, осуществляемой в особых условиях // Международный пенитенциарный журнал. – 2016. – №3 (7). – С.43-45.
106. Корнилов К. Н. Воля и ее воспитание. М., 1957. – 240 с.
107. Корохова Н.А., Вержбицкая Е.Г., Ишков Н.Г. Нравственно-волевые качества в структуре личности старшеклассника в современных условиях // Физическая культура и спорт, безопасность жизнедеятельности. 2019. – С.109-113.
108. Коршунова Н.Л. Деятельностный подход в современном образовании: сущность, проблемные зоны, перспективы реализации // Известия ВГПУ. – 2014. – №2 (263).– С. 55 – 59.
109. Кузьмин Н.Н., Березнев А.В. Условия формирования морально-волевых качеств курсантов образовательных учреждений МВД России на занятиях физической культурой и спортом // Вестник Воронежского института МВД России, 2013. – № 6.

110. Купцов И. И., Карпова Г. С. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Прикладная юридическая психология. – 2013. – №4. – С. 20 – 30.
111. Кустов Д.А., Гожиков В.Я. Теоретические и прикладные аспекты повышения эффективности воспитания морально-волевых качеств курсантов военных вузов средствами физической подготовки // Проблемы современного педагогического образования, 2021. – С.171 – 175.
112. Лапаева В. В. Социология права. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. – 336 с.
113. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С.3–12.
114. Лебедева А.Д. Профессиональная подготовка и переподготовка работников уголовно-исполнительной системы – важнейшее направление оптимизации кадрового обеспечения в условиях реформирования УИС // Общество, политика, экономика, право. – 2016. – № 3. – С. 118-120.
115. Леонтьев А.Н. Воля // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1993. – №2. – С. 3–14.
116. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
117. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: Смысл, 1992. – 17 с.
118. Лесгафт П.Ф. Психология нравственного и физического воспитания: избр. психол. труды / под ред. М.П. Ивановой. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1998. – 410 с.
119. Литвишков В.М. Духовно-нравственные требования, предъявляемые к сотрудникам учреждений, исполняющих наказания и роль профессиональной этики // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. – №8(43). – С. 46 – 53.
120. Лодатко Е. А. Моделирование педагогических систем и процессов: монография. – Славянск: СДПУ, 2010. – 148 с.

121. Лосев А.Ф. История эстетических категорий. – М.: Искусство. 1965. – 374с.
122. Лосский Н.О. Условия абсолютного добра. Характер русского народа. – М.: Политиздат, 1991. – 368 с.
123. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и мотив // Психолого–педагогические проблемы мотивации учебно–трудовой деятельности. –Тез. докл. науч.–практ. конф. – Новосибирск, 1985. – С.33–35.
124. Макаренко А.С. Собрание сочинений в 7 т. Т. 6: Честь, настоящий характер и др. / А. С. Макаренко. – М.: АПН РСФСР, 1958. – 447 с.
125. Макаренко А. С. «Проектировать лучшее в человеке ...» авт. коммент. Л. Ю. Гордин. – Минск: Университетское, 1989. – 416 с.
126. Маркина Е.Д., Синицына О.Е., Эркин А.Ф. Проявление нравственности и этики у сотрудников органов исполнительной власти (на примере фильма «Зелёная миля») // Электронный научный журнал «ГосРег». Академия гражданской защиты МЧС России. – 2019. – №3 (29). – С. 173–182.
127. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
128. Марьенко И.С. Основы процесса нравственного воспитания школьников. – М.: Просвещение, 1980. – 181 с.
129. Маслов С.И., Маслова Т.А. Аксиологический подход в педагогике // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки, 2013. – №3. –С.202-212.
130. Минимальные стандартные правила в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) (пересмотренный текст) (приняты Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 17 декабря 2015 г.)
131. Митяева А.М. Содержание многоуровневого высшего образования в условиях реализации компетентностной модели // Педагогика. – 2008. – № 8. – С. 57–64.
132. Михина Г.Б. Формирование способности к нравственной оценке поступков у младших школьников: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1975. – 18 с.

133. Михайлов В.И. Особенности коллектива сотрудников исправительного учреждения // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – №1 (19). – С. 18–20.
134. Молчанов С.В. Условия и факторы решения моральных дилемм в подростковом возрасте // Национальный психологический журнал. – 2014. – № 4(16). – С. 42–51.
135. Николаев А.В. Условия самовоспитания нравственно-волевых качеств у курсантов // Евразийский Союз Ученых. – 2020. – №3 (72). – С. 34–36.
136. Николаев А.В., Федосеева И.А. Технология формирования нравственно-волевых качеств курсантов военного вуза // Современное педагогическое образование. 2019. – №4. – С.136 – 141.
137. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды / Под ред. Н.Л. Селивановой, А.В.Мудрика. – М., 2009. – 351 с.
138. Нуждин А.А. Побег осужденных и лиц, содержащихся под стражей: современное состояние и аспекты предупреждения // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – №5. – С.51–55.
139. Огородников А.М. Эмоционально–волевая сфера личности в регуляции деятельности // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XI междунар. науч.–практ. конф. Ч. 2. – Новосибирск: СибАК, 2011. – С. 34–53.
140. Озолин Н.Г. Воспитание моральных и волевых качеств спортсмена. – М.: Физкультура и спорт, 1958. – 48 с.
141. Павлова Е. В. Профессиональная этика сотрудника уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // NOVAINFO. – 2015. – № 33-2. Режим доступа: <http://Novainfo.ru> (Дата обращения: 10.04.2019).
142. Папкин А.И. Защити себя сам // Журнал «Милиция», 1998. – №1. – С. 24 – 26.
143. Пашукова А.Д. Формирование профессиональной компетентности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний в системе служебной подготовки: автореф. ... канд. пед. наук. – Казань, 2022. – 26 с.

144. Педагогическая аксиология: ценностные доминанты современности: коллективная монография. Серия «Научные школы»/ Под ред. Н.А. Асташовой. – Брянск: ГК «Десяточка», 2013. – 300 с.
145. Пирогов Н.И. Избранные педагогические сочинения. – М.: Педагогика, 1985. – 496 с.
146. Писаренко В.И. Технологический подход в современной педагогике // Известия Южного федерального университета. 2012, – С. 240 – 247.
147. Пифагоровы законы и нравственные правила. Афоризмы Эпиктета. – Москва : ОЛМА-Пресс ; СПб.: Нева, 2000. – 380 с.
148. Подласый И.П. Педагогика. 2–е изд., доп. – М.: Юрайт. – 2010. – 574 с.
149. Поздняков В.М. Психологические аспекты повышения готовности слушателей и курсантов учебных заведений МВД СССР к службе в исправительно-трудовых учреждениях: дис. ... канд. психол. наук. – Рязань, 1989. – 249 с.
150. Приказ Минюста РФ от 27 августа 2012 г. № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы».
151. Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы».
152. Приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы».
153. Приказ ФСИН РФ от 19 августа 2019 г. № 688 «Об утверждении квалификационных требований к стажу службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации или стажу (опыту) работы по специальности, образованию, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации».
154. Приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации».

155. Пузыревский Р.В. Формирование профессиональной готовности курсантов (слушателей) образовательных учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России в экстремальных ситуациях: дис. ... канд. пед. наук. – Рязань, 2002. – 220 с.
156. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / пер. с англ. Турчаниновой Ю. И., Гусинским Э. Н. – М.: Когито-Центр. 1999. – 144 с.
157. Равкин З.И. Развитие образования в России: новые ценностные ориентиры (Концепция исследования: аксиологический аспект) // Педагогика. 1995. – № 5. – С. 87-90.
158. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.» от 29 апреля 2021 г. № 1138-р. // Официальный интернет портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.08.2021.
159. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2017–2025 годы)»; от 23 декабря 2016 г. № 2808-р. // Официальный интернет портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.08.2021.
160. Растянников А.В. Рефлексивное развитие компетентности в современном творчестве. – М.: PerSe, 2002. – 319 с.
161. Рахматуллина Л. В. Воспитание нравственной устойчивости у младших школьников в ситуациях морального выбора: автореф. ... канд. пед. наук. – Казань, 2002. – 25 с.
162. Розин В.М., Ковалева Т.М. Взгляд на развитие личности: особенности современного контекста // Педагогика. 2021. – № 1. – С. 25 – 34.
163. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологии. – М.: Наука, 1997. – 462 с.
164. Рудик П.А. Психологические основы морально-волевой подготовки спортсмена // Проблемы психологии спорта. М.: ФиС. – 1962. – №1. – С. 9–20.

165. Самойлик, Н. А. Духовно-нравственная - основа профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н.А. Самойлик. // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань : Бук, 2016. – С. 37 – 41.
166. Святитель Григорий Нисский. Избранные творения. – М.: Издательство Сретенского монастыря, 2007. – 384 с.
167. Селевко Г.К. Компетентности и их классификация // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138–144.
168. Селиванов В. И. Личность и воля // Проблемы личности. М., 1969.
169. Сержинский И. И. Методологические проблемы оценки результатов научно-технической и инновационной деятельности. Критерии и показатели // Наука и инновации. 2006. – № 2 (36). – С. 46 –52.
170. Серикова Л.А., Нижегородов Д.Г. Формирование духовно-нравственных и нравственно-волевых качеств школьника в условиях современной системы образования //Сибирский педагогический журнал. – 2011. –№8. – С. 101 –111.
171. Сикорский Б.Ф., Бердяев Н.А. О роли национального характера в судьбах России // Социально-политический журнал. 1993. №9 –10. – С.58–71.
172. Синицина И.А. Вариативность как системообразующий концепт постнеоклассической образовательной парадигмы // Современные проблемы науки и образования. 2017, – №3. – С.93–101.
173. Ситникова О.В. Кинопедагогика как средство художественного метода в педагогическом образовании // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина, 2020. – №4. – С 125–142.
174. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А.Слостенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. — М.: Школа-Пресс, 1997. — 512 с.
175. Соловьев В.С. Оправдание добра: нравственная философия. – М.: Академический проект, 2010. – 671с.
176. Соловьев Г.М. Формирование морально-волевых качеств в контексте культуры здорового образа жизни личности курсанта вуза МВД России :

- учебное пособие для курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России. – Ставрополь : СФ КрУ МВД России, 2017. – 175 с.
177. Сочивко Д.В. Расколотый мир: Опыт анализа психодинамики личности человека в экстремальных условиях жизнедеятельности. – М. : Per Se, 2002. – 303 с.
178. Стурова М.П., Тюгаева Н.А. Пенитенциарная педагогика : курс лекций для курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России. – Рязань : Акад. ФСИН России, 2010. – 423 с.
179. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
180. Сухомлинский В.А. Проблемы воспитания всесторонне развитой личности / В. А. Сухомлинский / Избранные произведения: в 5-ти т. –Киев: Рад. шк., 1979. –Т. 1. – 686 с.
181. Сучкова И.В. Проблемы организации психологического сопровождения сотрудников уголовно–исполнительной системы, несущих службу с оружием // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию со дня образования психологической службы УИС (Рязань. 1 марта 2017г.). Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2017.– С.357 –364.
182. Талызина Н.Ф. Деятельностная теория обучения как основа подготовки специалистов // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2009.- №3. – С. 17 –29.
183. Толстой Л.Н. Педагогические сочинения / вступ. ст. Н.В. Вейкшан; АПН СССР. – М.: Педагогика, 1989. – 542 с.
184. Трубецкой Е.Н. Смысл жизни / Сост. А. П. Полякова, П. П. Апрышко – М.: Республика, 1994. – 431 с.
185. Трубочкин В.П. Психологические условия мобилизованности сотрудников ОВД на выполнение служебного долга // Психолого–

- педагогические проблемы совершенствования управления и оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел. – М., 1986. – С. 22–28.
186. Тугаринов В.П. О ценностях жизни и культуры. – Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1960. – 156 с.
187. Узнадзе Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001. – 414 с.
188. Улановский А.М. Качественные исследования: подходы, стратегии, методы // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – № 2. – С. 18–28.
189. Уман А.И. Технологический подход к обучению: теоретический аспект, – М.. Орел: – МГПУ им. Ленина, ОГУ, 1997. – С. 67–72.
190. Ушинский К.Д. Моя система воспитания. О нравственности. ООО «Издательство АСТ». Серия: Бестселлеры воспитания. М., АСТ. – 2018. – 572 с.
191. Федеральный закон от 28 декабря 2016 г. № 503–ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений».
192. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 30. Ст. 4532.
193. Филонов Г.Н. Проблемы эффективности воспитания личности в условиях развитого социализма. – М.: Педагогика, 1978. – 223 с.
194. Флоренский П.А. Столп и утверждение истины: Опыт православной теодицеи в двенадцати письмах / Священник Павел Флоренский. – М.: Лепта, 2002. – 812 с.
195. Франк С.Л. Душа человека: опыт введения в философскую психологию. – Москва: издание Г. А. Лемана и С. М. Сахарова, 1917. – 252 с.
196. Халперн Д. Психология критического мышления / Пер. с англ. Н. Мальгина и др. 4-е междунар. изд. – СПб.: Питер, 2000. – 503 с.

197. Харламов И.Ф. Теория нравственного воспитания: историческая и современная проблематика и основные педагогические идеи. – Минск: Издательство БГУ, 1972. – 363 с.
198. Хвостов А.А., Проценко Л.М., Мухина В.С. Сотрудники уголовно–исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия // Развитие личности. – 2003. – № 3. – С. 133–144.
199. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно–ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2009. – №2. – С. 58 –64.
200. Цукерман Г.А. Урок в системе развивающего обучения (планирование и импровизации) // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 1. – С. 75– 81.
201. Цукерман Г.А., Билибина Т.М., Виноградова О.М., Обухова О.Л. О критериях деятельностной педагогики // Культурно–историческая психология. – 2019. – Т. 15. – № 3. – С. 105–116.
202. Чедова Т.И. Воспитание морально-волевых качеств подростков в условиях школьных спортивных клубов: автореф. канд. пед. наук. – Ижевск –2012. – 23 с.
203. Чулюк В. В. Влияние воспитания и обучения на формирование качеств личности // Теория и практика образования в современном мире : материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2015 г.). – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 83 – 86.
204. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 41 – 48.
205. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды / под редакцией В. В. Давыдова, В. П. Зинченко. – М.: Педагогика, 1989. – 554 с.
206. Юнацкевич Р.И. Теория образования взрослых: становление, проблемы, задачи // Монография, СПб: ИОВ РАО , 2009. – 90 с.
207. Ядов В.А. Идеология как форм духовной деятельности общества. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1961. – 122 с.

208. Яковлева С. Л. К вопросу о нравственных и волевых качествах сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2016. – №4. – С.19 – 23.
209. Яковлева С. Л., Ганишина И. С. Личностный профиль курсантов младших курсов образовательных организаций ФСИН России с учетом выраженности их нравственных и волевых качеств // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. – 2023. – №12. –С. 109 –112.
210. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.
211. Assagioli R. The act of will. London, 1974. – P. 200.
212. Bonnie Sultan Working Behind the Wall: Mental Health of Correctional-Based Staff // PSYCHALIVE [*Electronic resource*]. – URL: <https://www.psychalive.org/working-behind-the-wall-mental-health-of-correctional-based-staff/> (*date of treatment*: 01.07.2018).
213. Bourbonnais R, Jauvin N, Dussault J, Vézina M. Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers [*Electronic resource*]. Int J Law Psychiatry 2007; № 30 (4–5): –P.–368. – URL: <https://www.academia.edu> (*date of treatment*: 15.07.2019).
214. Hernandez–Martin L. Burnout syndrome in watchmen in a penitentiary center. International Journal of Clinical and Health Psychology. [*Electronic resource*]. – URL: <https://www.research.gate.net> (Int J Clin Health Psychol 2006; 6(3): – P. 611 (*date of treatment*: 17.07.2019).
215. Kohlberg Lawrence, T. Lickona, ed. Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach, Moral Development and Behavior: Theory, Research and Social Issues. - Rinehart and Winston, 1973.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета «Мой выбор - служба в отделе охраны исправительного учреждения ФСИН России»

Уважаемые сотрудники, ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты

1. Нравится ли вам выбранная вами профессия?
2. Продолжите предложение: «Я служу в отделе охраны, потому что...»
3. Продолжите предложение: «Если не служба в отделе охраны, я служил (а), работал (а) бы....»

Приложение 2

Примерный план беседы с сотрудниками

Тема: «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Участники беседы: сотрудники ЭГ, КГ.

Время проведения: 45 минут

Место проведения: учебный класс.

Текст беседы:

Приветствие: «Здравствуйте, уважаемые сотрудники! Тема нашей сегодняшней беседы «Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Что вы понимаете под термином «морально-волевые качества личности»?
2. Перечислите, какими морально-волевыми качествами должны обладать сотрудники отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России?
3. Могли бы вы себя назвать сотрудником, обладающим морально-волевыми качествами, и почему?

Ответ на первые три вопроса должен быть развернутыми, четвертый вопрос будет проблемным:

4. С какими проблемами сталкивается человек, когда нужно совершить моральный (нравственный) выбор (в том числе при исполнении непосредственных обязанностей)?

Групповое обсуждение.

**Примерный план интервью с сотрудниками отделов охраны
исправительных учреждений**

Тема: «Особые (экстремальные) условия прохождения службы в отделе охраны
исправительного учреждения ФСИН России»

Форма проведения: индивидуальная

Время проведения: 5-10 минут

Приветствие: Уважаемые сотрудники!

Сегодня я хотела бы взять у вас интервью на тему «Особые (экстремальные) условия
прохождения службы в отделе охраны исправительного учреждения ФСИН России»

Сначала я задам вопросы, на которые необходимо ответить: да либо нет.

1. В ваше дежурство совершались побегии/ попытки побегов?
2. Вам приходилось применять огнестрельное оружие в своей деятельности?
3. Хорошо ли вы владеете знаниями о применении огнестрельного оружия в своей деятельности?

Открытые вопросы:

Ответы на следующие вопросы должны более развернутыми.

4. Перечислите правовые основания, по которым вы не имеете права применить оружие.
5. Перечислите основания, по которым вы не сможете применить огнестрельное оружие в случаях, предусмотренных законом.

А в завершении интервью будет проблемный вопрос:

6. В предполагаемой ситуации применения огнестрельного оружия (в том числе на поражение) меня больше всего беспокоит?

Обсуждение ответов.

**Сравнение сформированности ценностных ориентаций у сотрудников ЭГ и КГ
U-критерий Манна-Уитни (начало ОЭР)**

<i>Список ценностей (ценности-цели)</i>	Среднее значение	Ранговое место	Среднее значение	Ранговое место	U-критерий	Принимаемая гипотеза H_0/ H_1
	<i>ЭГ</i>		<i>КГ</i>			
1. активная, деятельная жизнь	8,95	7	8,79	6	0,794	H_0
2. жизненная мудрость	10,20	15	8,89	7	0,279	H_0
3. здоровье	8,56	2	8,63	3	0,894	H_0
4. интересная работа	9,10	10	10,00	15	0,434	H_0
5. красота природы и искусства	10,63	16	11,03	16	0,708	H_0
6. любовь	8,88	5	8,74	4	0,791	H_0
7. материально обеспеченная жизнь	9,02	8	9,24	10	0,753	H_0
8. хорошие, верные друзья	8,78	3	8,74	4	0,933	H_0
9. спокойная, благоприятная обстановка в стране, обществе	9,56	12	9,61	12	0,965	H_0
10. общественное признание	8,78	3	8,18	2	0,619	H_0
11. познание (возможность расширения своего образования, кругозора)	10,88	17	11,39	17	0,651	H_0
12. равенство (равные возможности для всех)	9,44	11	9,08	9	0,716	H_0
13. самостоятельность как независимость в суждениях	9,88	14	9,68	13	0,871	H_0
14. свобода как независимость в поступках и действиях	9,02	8	9,00	8	0,969	H_0
15. счастливая семейная жизнь	8,27	1	8,13	1	0,941	H_0
16. творчество (возможность творческой деятельности)	11,20	18	11,71	18	0,701	H_0
17. уверенность в себе	9,83	13	9,79	14	0,996	H_0
18. удовольствия (развлечения)	8,88	5	9,45	11	0,578	H_0
<i>Список ценностей (ценности-средства)</i>	Среднее значение	Ранговое место	Среднее значение	Ранговое место	U-критерий	Принимаемая гипотеза H_0/ H_1
	<i>ЭГ</i>		<i>КГ</i>			
1. аккуратность	9,44	8	9,76	12	0,902	H_0
2. воспитанность	9,32	6	10,34	15	0,330	H_0
3. высокие запросы	9,44	9	10,00	14	0,612	H_0
4. жизнерадостность	7,12	1	8,95	6	0,079	H_0
5. исполнительность	9,36	6	9,11	8	0,779	H_0
6. независимость (способность действовать самостоятельно)	8,51	2	9,45	10	0,348	H_0

7. непримиримость к недостаткам в себе и других	9,73	13	8,92	5	0,386	H ₀
8. образованность	9,07	5	10,82	16	0,107	H ₀
9. ответственность	9,51	10	7,92	1	0,152	H ₀
10. рационализм	10,54	16	11,32	18	0,222	H ₀
11. самоконтроль	8,54	3	9,00	7	0,605	H ₀
12. смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	9,90	14	10,97	17	0,449	H ₀
13. твёрдая воля	9,98	15	9,16	9	0,488	H ₀
14. терпимость	9,61	12	8,05	2	0,161	H ₀
15. широта взглядов	11,15	18	8,79	4	0,152	H ₀
16. честность	8,59	4	8,74	3	0,450	H ₀
17. эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	10,95	17	9,50	11	0,216	H ₀
18. чуткость	9,56	11	9,76	13	0,894	H ₀

Примечание: * – уровень значимости $p \leq 0,05$. При $U_{эмп} < U_{кр}$ гипотезу H_0 отвергаем, а гипотезу H_1 принимаем.

Приложение 5

Анализ и сравнение показателей критериев сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ методом U-критерия Манна-Уитни (начало ОЭР)

variable	Mann-Whitney U Test By variable Группы p<0,0500						
	Runk San ЭГ	Runk San КГ	U	Z	Valid N ЭГ	Valid N КГ	Asymtote Value (2-sides. criteria)
1 показатель ЦМК (профессиональные мотивы)	1818,00	1343,00	102,000	-6,662	41	38	0,08200
2 показатель ЦМК (сформированность профессионально-нравственных ценностей)	1741,50	1418,50	185,000	-5,843	41	38	0,31900
1 показатель ОКК (уровень знаний нормативных правовых актов)	1727,50	1432,50	143,000	-6,248	41	38	0,39000
2 показатель ОКК (уровень знаний о сущности и содержании понятия МВК* сотрудника отдела охраны ИУ)	1639,50	1520,50	197,500	-5,712	41	38	0,99600
3 показатель ОКК (анализ и оценка принимаемых профессиональных решений и результатов своей деятельности)	1621,50	1538,50	194,000	-5,750	41	38	0,85600
1 показатель ДРК (готовность к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности)	1602,50	1557,50	217,000	-5,521	41	38	0,71300
2 показатель ДРК (самооценка своих решений и действий, рефлексия своих профессиональных качеств)	1699,50	1460,50	173,500	-5,953	41	38	0,55900
3 показатель ДРК (использование методов волевой саморегуляции)	1822,50	1337,50	112,500	-6,546	41	38	0,07300

*МВК – морально-волевые качества

Вывод: сформированность морально-волевых качеств на первом этапе ОЭР у сотрудников обеих групп (ЭГ и КГ) одинаковой, уровень значимости $p > 0,05$.

Тематический план программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Темы	Вид учебных занятий	Время проведения (мин)	Наименование темы занятия (учебные вопросы)
1	Мои ожидания от занятий		
	Практическое	40	Мои ожидания от занятий
2	Профессия – сотрудник отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России		
2.1	лекция	90	Значение выбора профессии в жизни человека Профессия – сотрудник отдела охраны исправительного учреждения ФСИН России. Особенности несения караульной службы в отделе охраны. Осознание привлекательных сторон службы. Социальная защита сотрудников и членов их семей.
2.2	практическое	90	Возможности и риски в профессии сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России Возможности и риски в профессии сотрудников отделов охраны. Герои организации (сотрудники, награжденные за особые достижения в деятельности).
3	Особенности прохождения службы в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России		
	лекция	90	Законодательная база, регулирующая вопросы прохождения службы «Присяга сотрудника УИС». Противопоказания к несению службы с огнестрельным оружием. Дискуссия «мораль и право», дискуссия «ответственность».
4	Сущность понятия «морально-волевые качества личности». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России		
	лекция	90	Понятие «морально-волевые качества личности». Понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России. Дискуссия на тему: «Мое представление о морально-волевых качествах сотрудника отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России».
5	Морально-нравственные основы службы		

5.1	лекция	90	Кодекс этики. Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России: гуманизм; законность; объективизм; лояльность, коллективизм. «Морально – это когда ко мне..., аморально это когда ко мне...».
5.2	практическое	90	Дилемма как средство формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России.
5.3	практическое	90	Ролевая игра «Выбор за тобой!»
Профессиональные ценности сотрудников УИС			
6	практическое	90	Профессиональные ценности ФСИН и его составляющие. «Словарь нравственных понятий». «Я живу, чтобы...», «Я служу для...». Правила самовоспитания (К.Д.Ушинский). «Проверь себя» (Ф.Бенджамин). Кейсы: Что люди называют добром». «Что значит «поступать по совести?».
Границы профессиональной ответственности			
7.1.	практическое	120	«Я и Они». Установка сотрудников на законность в осуществлении своих обязанностей. Толерантное отношение к осужденным. Границы личной ответственности. Личностная позиция сотрудника в различных ситуациях жизнедеятельности.
7.2	практическое	90	Зрительская конференция по художественному фильму «Зелёная миля»
Ветераны организации			
8	практическое	120	Ветераны организации Приверженность к традициям: моральным правилам, образцам и нормам поведения, обычаям, сложившимся в повседневной деятельности и побуждающие сотрудников честно и самоотверженно выполнять служебный долг. Встреча с ветеранами УИС.
Механизмы волевой регуляции поведения личности (мотивационно-волевые техники)			
9	практическое	90	Понятия: «самопрограммирование», «самоприказ». Использование мотивационно-волевых техник в деятельности сотрудников УИС. Методы: самопрограммирование, самоприказ.
Коллективизм как основа сформированности морально-волевых качеств сотрудников ФСИН России			
10	практическое	90	Коллектив сотрудников УИС как профессиональная сообщество. Сущность понятий: «коллектив», «команда», «товарищество». ПВК (может морально-волевые?), определяющие умения работать в коллективе. Портрет группы.
Морально-волевые качества как базовые составляющие эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России			
11	семинар	120	Соотнесение полученных результатов с намеченной целью занятий, оценка успешности ее достижения сотрудниками. Подведение итогов.

**Степень различия показателей терминальных ценностей между ЭГ и КГ
по U-критерию Манна-Уитни (заключительно-обобщающий этап ОЭР)**

<i>Список ценностей (ценности-цели)</i>	Средний ранг (ЭГ)	Средний ранг (КГ)	Асимпт. знач. (2-сторон. критерий)	U - критерий	Прини- маемая гипоте за
1. активная, деятельная жизнь	35,20	44,55	0,072	961,500	H ₀
2. жизненная мудрость	48,68	38,44	0,521	656,000	H ₀
3. здоровье	30,92	48,41	0,050	1124,000	H ₁
4. интересная работа	42,57	37,62	0,273	668,500	H ₀
5. красота природы и искусства	37,42	42,39	0,304	866,000	H ₀
6. любовь	32,65	46,90	0,055	1062,000	H ₀
7. материально обеспеченная жизнь	33,13	46,37	0,070	1040,000	H ₀
8. хорошие, верные друзья	54,09	26,94	0,000	1104,500	H ₀
9. спокойная, благоприятная обстановка в стране, обществе	49,57	31,13	0,000	415,500	H ₀
10. общественное признание	32,67	47,15	0,052	1066,000	H ₁
11. познание (возможность расширения своего образования, кругозора)	35,70	43,99	0,109	942,500	H ₀
12. равенство (равные возможности для всех)	40,89	39,17	0,734	745,000	H ₀
13. самостоятельность как независимость в суждениях	43,24	37,00	0,216	656,000	H ₀
14. свобода как независимость в поступках и действиях	43,15	36,13	0,142	633,500	H ₀
15. счастливая семейная жизнь	41,57	38,62	0,398	688,500	H ₀
16. творчество (возможность творческой деятельности)	40,48	39,49	0,848	960,000	H ₀
17. уверенность в себе	35,20	44,55	0,070	959,500	H ₀
18. удовольствия (развлечения)	34,32	45,44	0,089	951,500	H ₀

Примечание: принимаемая гипотеза: H₀ – различий нет, H₁ – различия есть; $p \leq 0,05$;

**Степень различия показателей инструментальных ценностей
по U-критерию Манна-Уитни между ЭГ и КГ
(заключительно-обобщающий этап ОЭР)**

Список ценностей (ценности-средства)	Средний ранг (ЭГ)	Средний ранг (КГ)	U - критерий	Асимпт. знач. (2-сторон. критерий)	Принимаемая гипотеза за
1. аккуратность	21,54	14,17	727,500	0,298	H ₀
2. воспитанность	44,34	35,98	614,000	0,105	H ₀
3. высокие запросы	35,82	44,08	943,000	0,109	H ₀
4. жизнерадостность	35,80	43,85	940,500	0,111	H ₀
5. исполнительность	40,29	36,00	650,000	0,212	H ₀
6. независимость (способность действовать самостоятельно)	43,75	36,52	636,500	0,153	H ₀
7. непримиримость к недостаткам в себе и других	42,57	37,62	681,500	0,335	H ₀
8. образованность	40,33	38,48	944,000	0,801	H ₀
9. ответственность	31,14	48,21	1115,500	0,001	H ₁
10. рационализм	33,13	46,37	1040,000	0,026	H ₁
11. самоконтроль	31,14	45,21	1115,500	0,030	H ₁
12. смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	48,09	35,14	646,500	0,510	H ₀
13. твердая воля	39,92	48,41	1124,000	0,038	H ₁
14. терпимость	42,57	37,62	668,500	0,273	H ₀
15. широта взглядов	37,42	42,39	877,000	0,333	H ₀
16. честность	36,65	46,90	1066,000	0,021	H ₁
17. эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	35,42	44,24	953,000	0,087	H ₀
18. чуткость	51,08	26,94	1006,500	0,622	H ₀

Примечание: принимаемая гипотеза: H₀ – различий нет, H₁ – различия есть; p≤0,05.

**Степень различия между показателями терминальных ценностей в ЭГ и КГ
по G-критерию (заключительно-обобщающий этап ОЭР)**

Список ценностей (ценности-цели)	G-критерий Асимптоти- ческая значимость критерия	Принимае- мая гипотеза*	G-критерий Асимптоти- ческая значимость критерия	Принимае- мая гипотеза*
	<i>ЭГ</i>		<i>КГ</i>	
1. активная, деятельная жизнь	0,755	H ₀	0,124	H ₀
2. жизненная мудрость	0,508	H ₀	0,143 ^c	H ₀
3. здоровье	0,022 ^c	H ₁	0,058	H ₀
4. интересная работа	0,016 ^c	H ₁	0,180	H ₀
5. красота природы и искусства	0,06	H ₀	0,626	H ₀
6. любовь	0,375 ^c	H ₀	0,227 ^c	H ₀
7. материально обеспеченная жизнь	0,050	H ₁	0,006 ^c	H ₀
8. хорошие, верные друзья	0,508 ^c	H ₀	0,060	H ₀
9. спокойная, благоприятная обстановка в стране, обществе	0,125 ^c	H ₀	0,109 ^c	H ₀
10. общественное признание	0,004 ^c	H ₁	0,508 ^c	H ₀
11. познание (возможность расширения своего образования, кругозора)	0,125 ^c	H ₀	0,092 ^c	H ₀
12. равенство (равные возможности для всех)	0,125 ^c	H ₀	0,059 ^c	H ₀
13. самостоятельность как независимость в суждениях	0,031 ^c	H ₁	0,180 ^c	H ₀
14. свобода как независимость в поступках и действиях	0,532	H ₀	0,626	H ₀
15. счастливая семейная жизнь	0,344 ^c	H ₀	0,511	H ₀
16. творчество (возможность творческой деятельности)	0,084	H ₀	0,230	H ₀
17. уверенность в себе	0,001 ^c	H ₁	0,742	H ₀
18. удовольствия (развлечения)	0,507 ^c	H ₀	0,256	H ₀

Примечание: принимаемая гипотеза: H₀ – различий нет, H₁ – различия есть; p ≤ 0,05;
p < 0,001; ^c – приводится точная значимость критерия.

**Степень различия между показателями инструментальных ценностей
в ЭГ и КГ по G-критерию (заключительно-обобщающий этап ОЭР)**

Список ценностей (ценности-средства)	G-критерий точная значимость	Принимае- мая гипотеза	G- критерий точная значимость	Принимае- мая гипотеза
	<i>ЭГ</i>		<i>КГ</i>	
1. аккуратность	0,200	H ₀	0,728	H ₀
2. воспитанность	0,755	H ₀	0,500 ^c	H ₀
3. высокие запросы	0,302 ^c	H ₀	0,391	H ₀
4. жизнерадостность	0,349	H ₀	0,200 ^c	H ₀
5. исполнительность	0,151	H ₀	0,152 ^c	H ₀
6. независимость (способность действовать самостоятельно)	0,755	H ₀	0,243	H ₀
7. непримиримость к недостаткам в себе и других	0,532	H ₀	0,250 ^c	H ₀
8. образованность	0,481 ^c	H ₀	0,417	H ₀
9. ответственность	0,035	H ₁	0,016 ^c	H ₁
10. рационализм	0,024	H ₁	0,388 ^c	H ₀
11. самоконтроль	0,200	H ₀	0,405 ^c	H ₀
12. смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	0,755	H ₀	0,727 ^c	H ₀
13. твердая воля	0,041	H ₁	0,727 ^c	H ₀
14. терпимость	0,018	H ₁	0,824 ^c	H ₀
15. широта взглядов	0,678 ^c	H ₀	0,549 ^c	H ₀
16. честность	0,019 ^c	H ₁	0,238 ^c	H ₀
17. эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	0,648 ^c	H ₀	0,289 ^c	H ₀
18. чуткость	0,263 ^c	H ₀	0,424 ^c	H ₀

Примечание: принимаемая гипотеза: H₀ – различий нет, H₁ – различия есть; p≤0,05; p<0,001; ^c –приводится точная значимость критерия.

Приложение 11

Опросник ДУМЭОЛП - диагностика уровня морально-этической ответственности личности И.Г. Тимощука

Инструкция. Вам необходимо ответить на ниже приведённые утверждения. Если Вы согласны с утверждением, то рядом с его номером поставьте «+» (да), если нет - знак «-».

Если затрудняетесь ответить, то 0 (не знаю).

Обращаем Ваше внимание на то, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и точности Ваших ответов.

Вопросы:

1. Мне кажется, что любовь в современном мире потеряла свою ценность.
2. Я думаю, что интуитивно оценить аморальность человеческого поступка не может никто.
3. Я думаю, что постоянный анализ своего поведения и поступков вещь нужная, но не необходимая.
4. В жизни я больше придерживаюсь принципа: «Мне нравится», а не «Я должен».
5. Я думаю, что такие понятия как «долг» и «честь» утратили своё первостепенное значение.
6. Я никогда не пропускал интересных занятий в колледже.
7. Мне кажется, что бескорыстно помогать другим людям - способствовать развитию у них инфантилизма.
8. Советоваться с внутренним голосом, решая этические проблемы, свойственно людям со слабо развитым мышлением и рефлексией.
9. Люди, которые постоянно занимаются «самокопанием», обычно не уверены в себе и мало адаптивны в обществе.
10. Мне кажется, что только сильная личность способна отвечать за свою жизнь и поступки.
11. Люди, которые постоянно борются за справедливость, на самом деле выскочки и завистники.
12. Я никогда никому не отказываю в помощи, даже если это ущемляет мои интересы.
13. Сочувствие и сопереживание другому человеку - это не решение проблемы, а уход от неё.
14. Я думаю, что моментально выбрать правильное решение в сложной этической ситуации не может никто.
15. Анализируя мотивы поведения других людей, я получаю удовольствие.
16. Я думаю, что человек не может полностью отвечать за то, что с ним происходит в жизни.
17. Если постоянно прислушиваться к голосу своей совести, можно остаться «без хлеба насущного».
18. Я понимаю, что спорить с родителями бесполезно, поэтому никогда не делаю этого.

19. Искренняя радость за успехи другого человека является, на мой взгляд, обратной стороной зависти
20. Усматривание в окружающих меня явлениях действия сил «добра и зла» кажется мне примитивным и устаревшим.
21. Если постоянно задумываться о правильности жизни, то и жизнь может пройти мимо.
22. Я думаю, что человек не обязан отвечать за кризисы и конфликты, произошедшие в его жизни.
23. Общество диктует человеку свои ценности и идеалы и никуда от этого не деться.
24. Я никогда не оцениваю людей.
25. Обычно чувство вины свойственно людям с низкой самооценкой, неуверенным в себе.
26. Люди, которые постоянно следуют голосу совести, выглядят смешно и не современно.
27. Я думаю, что нужно делать дело, а не задумываться над тем, как это отразится на людях.
28. Безответственность, иногда проявляемая человеком, бывает идёт на пользу окружающим.
29. Я думаю, что в работе иногда нужно прибегать к принципу: «Цель оправдывает средства».
30. Манипулировать неэтично и я никогда этого не делаю.

Ключи:

Шкала 1. Рефлексия на морально-этические ситуации (конфликты, коллизии) - ответы «нет» на вопросы 3, 9, 21, 27; ответ «да» на вопрос 15.

Шкала 2. Интуиция в морально-этической сфере – ответы «нет» на вопросы 2, 8, 14, 20, 26. *Шкала 3.* Экзистенциальная ответственность - ответы «нет» на вопросы 4, 10, 16, 22, 28.

Шкала 4. Альтруистические эмоции – «нет» на вопросы 1, 7, 13, 19, 25.

Шкала 5. Морально-этические ценности- ответы «нет» на вопросы 5, 11, 17, 23, 29.

Шкала 6. Шкала лжи – ответы «да» на вопросы 6, 12, 18, 24, 30.

Если количество баллов по шкале лжи составляют от 3 до 5 - результаты недостоверны. Для того, чтобы выявить уровень сформированности морально-этической ответственности необходимо суммировать результаты, полученные по шкалам опросника. Низкий уровень - 0 до 5. Средний уровень - 5 – 15. Высокий уровень - 15 -25.

Тест «Самооценка силы воли» (Н.Н. Обозов)

Инструкция.

На приведенные 15 вопросов нужно ответить: «да» или «нет».

Вопросы:

1. В состоянии ли вы завершить начатую работу, которая вам неинтересна, независимо от того, что время и обстоятельства позволяют оторваться от нее и потом снова вернуться к ней?
2. Преодолевали ли вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно было сделать что-то вам неприятное (например, пойти на дежурство в выходной день)?
3. Когда попадаете в конфликтную ситуацию на работе (учебе) или в быту, в состоянии ли вы взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на нее с максимальной объективностью?
4. Если вам прописана диета, сможете ли вы преодолеть все кулинарные соблазны?
5. Найдете ли вы силы утром встать раньше обычного, как было запланировано вечером?
6. Останетесь ли вы на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?
7. Быстро ли вы отвечаете на письма?
8. Если у вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение зубокабинета, сумеете ли вы без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?
9. Будете ли вы принимать очень неприятное лекарство, которое вам рекомендовал врач?
10. Сдержите ли вы данное сгоряча обещание, даже если его выполнение принесет вам немало хлопот, являетесь ли вы человеком слова?
11. Без колебаний ли вы отправляетесь в поездку в незнакомый город, если это необходимо?
12. Строго ли вы придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?
13. Относитесь ли вы неодобрительно к библиотечным задолжникам?
14. Самая интересная телепередача не заставит вас отложить выполнение срочной и важной работы. Так ли это?
15. Сможете ли вы прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались вам слова противоположной стороны?

Обработка и интерпретация результатов

- ✓ от 0 до 12 баллов – слабая сила воли, человека легко переубедить. Необходимо совершенствовать волевую регуляцию.
- ✓ от 13 до 21 баллов – средняя сила воли. В различных ситуациях действует по-разному, иногда проявляя уступчивость и податливость, а иногда – настойчивость и упорство.
- ✓ от 22 до 30 баллов – высокий уровень силы воли, человек характеризуется как волевой. Необходимо учиться идти на уступки и компромиссы.

Методика экспертной оценки морально-волевых качеств сотрудников

Фамилия, имя, отчество, должность оцениваемого сотрудника

Фамилия, имя, отчество, должность эксперта

Инструкция. Уважаемые эксперты! Оцените, пожалуйста, ваших сотрудников по 5-бальной шкале (где 5 баллов, если качество, умение или знание «очень выражено», 4 - «выражено в значительной степени», 3 - «выражено в средней степени, умеренно», 2 - «выражено в незначительной степени» и 1 балл, если данное качество, умение или знание отсутствует)

Вопросы

1. Имеет высокую мотивацию к деятельности
2. Интересы службы ставит выше своих интересов
3. Знает традиции службы, старается их соблюдать
4. Гордится службой в УИС
5. Привержен моральным правилам, образцам и нормам поведения, обычаям, сложившимся в привычной жизни
6. Имеет направленность на гуманность в своей деятельности
7. Добросовестный
8. Честный
9. Справедливый
10. Ответственный
11. Обладает твёрдой волей
12. Обладает высоким чувством профессионального долга
13. Имеет установку на соблюдение законности в работе
14. Соблюдает морально-этические нормы
15. Хорошо ориентируется в правовых актах, регламентирующих деятельность
16. Знает правила применения боевых приемов борьбы, спецсредств и оружия
17. Умеет без колебаний принять обоснованное решение и составить четкий план действия по разрешению конфликтной ситуации.
18. Убежденный в правоте закона
19. Способен к предвидению вариантов действий правонарушителей
20. Склонен к самоконтролю и самообладанию
21. Проявляет высокую активность на занятиях по служебно-боевой подготовке
22. Сдает на отлично зачеты по служебно-боевой подготовке
23. Умеет быстро ориентироваться в сложной, меняющейся обстановке.
24. Умеет быстро анализировать и оценивать ситуацию, учитывая свои возможности и возможности правонарушителя (ей)
25. Обладает высокой адекватной самооценкой
26. Умеет мобилизовать себя в опасной ситуации
27. Гибкий в поведении и принятии решений
28. Выносливый
29. Дисциплинированный
30. Настойчивый
31. Решительный
32. Независимый.
33. Реалистичный в оценках и решениях
34. Умеет выявлять неискренность в поведении человека

35. Самостоятелен в принятии решений
36. Своё поведение регулирует в соответствии нормами, принятыми в профессиональном сообществе
37. Умеет оказывать психологическое воздействие на правонарушителя (ей).
38. Относится к обязанностям «спустя рукава»
39. Готов всегда прийти на помощь товарищам
40. Имеет установку на сотрудничество с коллегами
41. Склонен к компромиссу в конфликтных ситуациях
42. Обладает чувством товарищества
43. Умеет согласованно действовать с напарником и в составе группы.

Обработка результатов

Суммируйте выставленные баллы по отдельным критериям и оцените их в соответствии с предлагаемыми «ключами».

Критерий	№№ вопросов	Оценки (сумма баллов)			
		отлично	хорошо	удовлетво- рительно	неудовлетво- рительно
ЦЕННОСТНО- МОТИВАЦИОННЫЙ КРИТЕРИЙ	1 - 13	60-48	47-37	36-28	27 и менее
ОПЕРАЦИОНАЛЬНО- КОГНИТИВНЫЙ КРИТЕРИЙ	14 - 27	50-45	44-38	37-25	24 и менее
ДЕЯТЕЛЬНОСТНО- РЕФЛЕКСИВНЫЙ КРИТЕРИЙ	28 - 43	115-102	101-88	87-47	46 и менее

Спасибо за работу!

Анализ и сравнение показателей критериев сформированности морально-волевых качеств у сотрудников ЭГ и КГ методом U-критерия Манна-Уитни (окончание ОЭР)

variable	Mann-Whitney U Test By variable Группы $p < 0,0500$						
	Runk San ЭГ	Runk San КГ	U	Z	Valid N ЭГ	Valid N КГ	Asymtote Value (2-sides. criteria)
1 показатель ЦМК (профессиональные мотивы)	2317, 00	843,00	102,000	-6,662	41	38	0,000029
2 показатель ЦМК (сформированность профессионально- нравственных ценностей)	2224, 00	926,00	185,000	-5,843	41	38	0,000384
1 показатель ОКК (уровень знаний нормативных правовых актов)	2276, 00	884,00	143,000	-6,248	41	38	0,000121
2 показатель ОКК (уровень знаний о сущности и содержании понятия МВК* сотрудника отдела охраны ИУ)	2221, 50	938,50	197,500	-5,712	41	38	0,000060
3 показатель ОКК (анализ и оценка принимаемых профессиональных решений и результатов своей деятельности)	2225, 00	935,00	194,000	-5,750	41	38	0,000010
1 показатель ДРК (готовность к реализации приобретенных умений и навыков в своей деятельности)	2202, 00	958,00	217,000	-5,521	41	38	0,000747
2 показатель ДРК (самооценка своих решений и действий, рефлексия своих профессиональных качеств)	2245, 50	914,50	173,500	-5,953	41	38	0,000098
3 показатель ДРК (использование методов волевой саморегуляции)	2306, 50	853,50	112,50	-6,546	41	38	0,000446

Вывод: по всем показателям выявлена статистическая значимость различия между ЭГ и КГ $p < 0,05$ и $p < 0,01$.

ПРОГРАММА
«ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ
У СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛОВ ОХРАНЫ
ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФСИН РОССИИ»

Пояснительная записка

Для успешного выполнения своих служебных обязанностей сотрудник, осуществляющий трудовые функции в уголовно-исполнительной системе (далее - УИС) должен четко ориентироваться во всех аспектах своей служебной деятельности, понимать важность поставленных перед УИС задач, и нести персональную ответственность за их исполнение (неисполнение). Профессиональная пригодность, определяющая готовность к работе в отделе охраны в исправительных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, в большей мере зависит от сформированности морально-волевых качеств, которые определяют поведенческую стойкость сотрудника в непредвиденных экстремальных условиях, позволяют продемонстрировать свое профессиональное мастерство.

Деятельность сотрудников УИС относится к «одной из наиболее напряженных (в психологическом плане) видов служебной деятельности», что, в свою очередь, предъявляет особые требования к такой характеристике как морально-волевые качества. Сотрудники отделов охраны исправительных учреждений, осуществляющие надзорные функции должны уметь не только упредить преступный замысел правонарушителя, но и предпринять морально-волевые усилия, отвечающие требованиям деятельности, а именно самостоятельности, ответственного подхода к ситуациям, требующим решительности, смелости, нравственной оценки происходящего и принятие верных морально-правовых решений.

Выполнение стоящих перед УИС задач, немыслимо без сформированных высоконравственных и общекультурных качеств у работников ее ведомства. «Моральные (нравственные) требования к сотруднику УИС можно описать так: - глубокое понимание социальной значимости своей роли работника УИС, своей ответственности перед обществом и государством; - разумное и гуманное использование предоставленных законом работнику УИС прав в строгом соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга».

Морально-волевые качества являются основой для поддержания необходимого уровня нервно-психической устойчивости, развитой способности брать на себя ответственность в сложных ситуациях сопряженным с повышенным риском, уверенности в правоте возложенных функций. Сотрудник со слабыми моральными и волевыми качествами с большей вероятностью будет склонен к совершению поступков, порочащих не только его честь и достоинство, но и в целом престиж УИС.

Понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны
исправительных учреждений ФСИН России»

Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России» представляют собой структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности общечеловеческих ценностей, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей.

Основной раздел

Цель программы: повышение уровня сформированности морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Участники программы: сотрудники, проходящие службу в отделах охраны исправительных учреждений УФСИН России по Республике Коми.

Программа решает следующие задачи:

1) Развитие системы знаний о морально-волевых качествах сотрудников отдела охраны как базовых составляющих эффективности их профессиональной деятельности в исправительных учреждениях ФСИН России.

2) Формирование морально-правового сознания у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, необходимость осуществления профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями законов Российской Федерации, нормативно-правовыми документами ФСИН России, в том числе локальными нормативными правовыми актами, приказами командиров и начальников.

3) Создание условий для самоактуализации внутренних сил сотрудников, выработке умений и навыков, определяющих сформированность морально-волевых качеств: способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений.

Реализации поставленных целей осуществлялась при помощи следующих методов:

1) по источникам передачи информации и приобретения знаний:

– словесно-знаковые – рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, разъяснение, убеждение, упражнение в правильном поступке, следование примеру, поддержка, одобрение, поощрение, участие в совместной работе и т.д.

– наглядно-имитационные: а) наглядные – видеоролики, слайдовые презентации, фотографии, действия сотрудников; б) имитационные – моделирование факторов служебной деятельности с использованием средств имитации признаков оперативно-служебной обстановки (отработка конкретных профессиональных ситуаций).

2) методы формирования стратегий и технологий взаимодействия:

– метод лабилизации – метод воздействия на личность, в результате которого возникает психологический дискомфорт от несформированности некоторых стратегий собственной жизнедеятельности (в том числе морально-волевых качеств);

– метод рефлексии – анализ сотрудником своих действий и поступков с точки зрения их целесообразности, осознание того, как его поведение могло бы «выглядеть» с точки зрения других людей, «интересы» которых оно затрагивает;

– метод ритуализации деятельности - заключается в педагогической организации различных традиций и ритуалов деятельности, направленной на помощь другим и их поддержку.

3) методы развития системы отношений:

– идентификации, заключающийся в педагогической актуализации постановки личностью себя на место другого, погружения себя в его жизненную ситуацию, актуализация нравственной и волевой активности личности;

– метод эмпатии заключается в педагогической актуализации сопереживания личностью состояния другого, сочувствия ему;

4) методы, стимулирующие познавательную деятельность:

- активные методы (игровые: ролевая игра; неигровые: кейс-метод, зрительская конференция);

- интерактивные (метод моральных дилемм) и др.

Программа направлена на формирование следующих компетенций: специальные профессиональные компетенции, необходимые для уверенного выполнения профессиональных обязанностей, представленные совокупностью специфических знаний, умений и навыков; нравственной устойчивостью к негативному влиянию специфических факторов службы; волевым усилием регулировать их.

Ожидаемый результат апробирования Программы: повышение уровня сформированности морально-волевых качеств, как базовых составляющих эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

Этапы реализации программы «Формирование морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

1. Организационно-подготовительный

Информирование сотрудников исправительных учреждений о проводимых мероприятиях по формированию морально-волевых качеств. Определение целей и задач программы. Индивидуальные беседы с сотрудниками о том, какие мероприятия будут с ними проводиться, каковы ее цели, задачи и какие результаты могут быть получены.

2. Диагностический

Определение диагностического инструментария для оценки эффективности процесса формирования морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России.

3. Содержательный

Органическое сочетание просветительской работы по формированию знаний о структуре и содержании понятия «морально-волевые качества сотрудника», отработка умений и навыков, направленных на выработку привычек нравственного и волевого поведения, а также воспитательных мероприятий, укрепляющих процесс формирования морально-волевых качеств. Активное вовлечение сотрудников в различные виды деятельности, формы общения с обязательным выполнением условия добровольности, их личного желания. Сотрудник активно участвует во всех видах деятельности, предложенных ему, и сам приходит, к выводам и заключениям, которые помогут ему приобрести нужные знания, умения и навыки.

4. Рефлексивный

Ориентирует на оценку и осмысление изменений в нравственной и волевой сферах личности, характере и поведении человека. Сотрудник сам становится «сотворцом» данной программы, может самостоятельно оценить свою работу, ее результаты, видеть достоинства и недостатки.

Программа занятий

Методика занятий основана на педагогических методах, формирующих понятия о морально-волевых качествах личности, их месте и роли в профессиональной деятельности человека, важности их сформированности для сотрудника УИС. Стимулирование мотивации сотрудников достигается через обсуждение специально подобранных ситуаций из деятельности, непосредственное вовлечение в деятельность по обсуждению предлагаемых проблем, усвоение нравственных понятий, упражнений по волевой саморегуляции, обуславливающие эффективность данного процесса.

Ожидаемый результат реализации программы – высокая сформированность морально-волевых качеств, необходимых для эффективного выполнения своих служебных обязанностей, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности профессиональных ценностей (табл. 1).

Таблица 1 - Тематический план программы по формированию морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Темы	Вид учебных занятий	Время проведения (мин)	Наименование темы занятия (учебные вопросы)
1	Мои ожидания от занятий		
	практическое	40	Мои ожидания от занятий
2	Профессия – сотрудник отдела охраны исправительных учреждений фсин России		
2.1	лекция	90	Значение выбора профессии в жизни человека Профессия – сотрудник отдела охраны исправительного учреждения. Особенности несения караульной службы. Осознание привлекательных сторон службы. Социальная защита сотрудников и членов их семей.
2.2	практическое	90	Возможности и риски в профессии сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России Возможности и риски в профессии сотрудников отделов охраны. Герои организации (сотрудники, награжденные за особые достижения в деятельности).
3	Особенности прохождения службы в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России		
	лекция	90	Законодательная база, регулирующая вопросы прохождения службы «Присяга сотрудника УИС». Противопоказания к несению службы с огнестрельным оружием. Дискуссия «мораль и право», дискуссия «ответственность».
4	Сущность понятия «морально-волевые качества личности». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России		
	лекция	90	Понятие «морально-волевые качества личности». Понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России. Дискуссия на тему: «Моё представление о морально-волевых качествах сотрудника отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России».
5	Морально-нравственные основы службы		
5.1	лекция	90	Кодекс этики. Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России: гуманизм; законность; объективизм; лояльность, коллективизм. «Морально – это когда ко мне..., аморально это когда ко мне...».

5.2	практическое	90	Дилемма как средство формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России.
5.3	практическое	90	Ролевая игра «Выбор за тобой!»
6	Профессиональные ценности сотрудников УИС		
	практическое	90	Профессиональные ценности ФСИН и его составляющие. «Словарь нравственных понятий». «Я живу, чтобы...», «Я служу для...». Правила самовоспитания (К.Д.Ушинский). «Проверь себя» (Ф.Бенджамин). Кейсы: Что люди называют добром». «Что значит «поступить по совести?»».
7	Границы профессиональной ответственности		
7.1.	практическое	90	«Я и Они». Установка сотрудников на законность в осуществлении своих обязанностей. Толерантное отношение к осужденным. Границы личной ответственности. Личностная позиция сотрудника в различных ситуациях жизнедеятельности.
7.2	практическое	90	Зрительская конференция по художественному фильму «Зелёная миля»
8	Ветераны организации		
	практическое	120	Ветераны организации Встреча с ветераном УИС. Приверженность к традициям: моральным правилам, образцам и нормам поведения, обычаям, сложившимся в повседневной деятельности и побуждающие сотрудников честно и самоотверженно выполнять служебный долг.
9	Механизмы волевой регуляции поведения личности (мотивационно-волевые техники)		
	практическое	90	Понятия: «самопрограммирование», «самоприказ». Использование мотивационно-волевых техник в деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений. Методы: самопрограммирование, самоприказ.
10	Коллективизм как основа сформированности морально-волевых качеств сотрудников ФСИН России		
	практическое	90	Коллектив сотрудников УИС как профессиональная сообщество. Сущность понятий: «коллектив», «команда», «товарищество». ПВК, определяющие умения работать в коллективе. Портрет группы.
11	Морально-волевые качества как базовые составляющие эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России		
	семинарское	120	Соотнесение полученных результатов с намеченной целью занятий, оценка успешности ее достижения сотрудниками. Подведение итогов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ЗАНЯТИЙ ПО ПРОГРАММЕ
«Формирование морально-волевых качеств сотрудников
отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Тема 1. Мои ожидания от занятий

Цель: Создание атмосферы доверия и мотивации участников работать по предложенной программе.

Место проведения: класс служебной подготовки

Форма проведения занятия: практическое занятие

Методы: дискуссия, обсуждение.

Время проведения: 1 час.

Ведущий приветствует группу, сообщает:

- цели и задачи цикла занятий программы;
- порядок проведения занятий программы;
- правила поведения во время занятий (активное участие в практических занятиях, возможности самопознания, искренность), поясняет их необходимость.

Упражнения и задания:

«Визитная карточка»

Написать (изобразить) настоящее имя или имя, которым будут пользоваться участники на протяжении всех занятий.

«Правила нашей группы»

Знакомство с основными принципами (правилами) работы, нормами поведения и общения на занятиях.

- Активное участие в практических занятиях, в принятии групповых решений.
- Быть честными, искренне выражать свое отношение к происходящему, прислушиваться к мнению других. признавать право каждого на высказывание своего мнения.
- Правило «Стоп». Если кто-то из участников тренинга затрагивает вопросы, которые человек не хочет выносить на обсуждение, он может сказать: «стоп». Это будет сигнал для всех, что этот вопрос больше не затрагивается и не рассматривается, пока сотрудник сам не захочет его обсудить.

«Закончите предложения»

«В этой группе нежелательно...», «В этой группе можно...», «Из этой группы может быть исключен тот, кто...».

«Девиз»

Цель: умение обозначить важные принципы профессиональной деятельности. Участники группы формулируют свой девиз, который отражает их профессиональное кредо, отношение к себе, к людям, к профессиональной деятельности.

В сформулированном девизе группы, зафиксировать принципы взаимоотношений и взаимодействия.

Анкета «Мои ожидания от посещения занятий»

Фамилия Имя _____

Возраст _____

Посещали ли Вы раньше практические занятия на заданную тему? _____

Как Вы считаете, для чего проводятся данные занятия? _____

От чего, по Вашему мнению, будет зависеть ход предстоящих занятий? _____

От предстоящих занятий я жду _____
 Я хотел бы научиться _____
 Я хочу изменить в себе _____
 Менястораживает _____
 В настоящий момент я чувствую _____

Тема 2. Профессия – сотрудник отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России

Тема 2.1. Значение выбора профессии в жизни человека

Цели:

1. *Дидактические:* показать значение выбранной профессии в жизни человека; обсудить личностную и социальную значимость профессии; особенности прохождения службы; способствовать формированию готовности нести службу в экстремальных условиях деятельности.
2. *Развивающие:* освоение механизмов осознанной мотивации сотрудников на выполнение профессиональных задач.
3. *Воспитывающие:* показать важность соответствия человека, его личностных качеств, системы ценностей, знаний и умений требованиям профессиональной деятельности; принятие профессиональной роли.

Сотрудники должны знать: значение профессии «сотрудник отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России»; особенности караульной службы в отделе охраны; специфику службы в УИС.

Место проведения: класс служебной подготовки

Форма проведения занятия: лекция

Методы: дискуссия, обсуждение.

Приемы обучения: словесный, наглядный

Время проведения: 2 часа.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Слово ведущего: Профессия - род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся источником существования. Профессиональная работа заставляет человеческий организм приспосабливаться к ней, приобретать «манеру держаться определенным образом», у сотрудников УИС это способы выговаривания слов, «так точно», «будет сделано», форма сотрудников ФСИН России и т.д.

При поступлении на службу в УИС, далеко не каждый задумывается, что, в силу специфики профессии, выбирая её, фактически обретает образ жизни, формирующий структуры личности под требования профессии. Профессия сотрудника отдела охраны исправительных учреждений требует для ее удовлетворительного выполнения определенных психических свойств и качеств от своих работников, что оправдано в отношении решаемых им задач. Повседневная служба сотрудников УИС характеризуется как крайне напряженная, направленная на реализацию функций по принудительной изоляции осужденных от общества, их исправление и профилактику совершения ими новых преступлений.

Характеристика особенностей прохождения службы в отделе охраны УИС определяется специфичностью выполняемых обязанностей. Умение ориентироваться в сложных ситуациях деятельности, четкое знание границ правовых полномочий является главным умением сотрудника отдела охраны, т.к. ему доверены жизнь и судьбы других людей. Профессиональный долг сотрудника отдела охраны УИС наделен особым правовым статусом и предписывает действовать в соответствие с ним. Однако

потенциальные возможности служебного долга могут проявиться только в том случае, если они дополняются субъективно нравственным отношением к нему, когда общественные обязанности воспринимаются и осознаются как личные, как глубинная потребность и убеждение в справедливости и правоте дела, которому служишь.

Особенности несения караульной службы

Как отметили в своей работе А.Г. Караяни и И.В. Сыромятников «к факторам, определяющим *особенности несения караульной службы*» относятся следующие:

* личный состав караулов представляют собой относительно устойчивые микрогруппы, в составе которых сотрудники с постоянной цикличностью взаимодействия выполняют служебную задачу.

* осознание особой значимости выполняемых задач, объективно мобилизующее возможности сотрудников;

* условия несения службы на посту (монотония, ограничения в комфортности рабочего места), в сочетании с повышенной ответственностью, потенциальной опасностью, внезапностью, сложность решаемых задач вследствие значительной нагрузки на психику могут вызывать различные негативные психические реакции и состояния).

Принимая роль сотрудника отдела охраны, человек попадает в иерархическую, авторитарную среду с низким коэффициентом гибкости, изменчивости. Что касается сотрудника, то его адаптация к этой среде требует аккомодации, изменения структур человеческого организма, стереотипов поведения в соответствии с требованиями среды. Кроме того, отделы охраны в УИС являются теми подразделениями, в которых сотрудники осуществляют караульную службу, получают при заступлении огнестрельное оружие. В связи с этим сотрудники этого отдела должны обладать высоким уровнем саморегуляции, иметь низкий уровень тревожности, грамотно применять физическую силу, спецсредства и огнестрельное оружие.

Интерриоризация сотрудниками миссии УИС, профессиональных ценностей, смыслов и границ профессиональной роли со временем приводит к очевидным личностным изменениям, происходящим незаметно для человека. Возникшие в результате профессионально – значимые личностные качества: наблюдательность, скорость реакции, агрессивность, готовность действовать по приказу определяют поведение сотрудников системы не только на службе, но и вне службы.

Сотрудник отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России, являясь представителем уголовно-исполнительного права, должен действовать в соответствие со всеми требованиями и нормами, прописанными в нормативно-правовых документах, основами владения процессуального, уголовно-исполнительного права и т.д. Плюс к тому гуманизация исполнения наказаний заключается в отказе от «неоправданного грубого обращения с осужденными, недопустимости причинения им неоправданных лишений и страданий». Строго установленная нормами закона правовая регламентация, подчиняет деятельность сотрудника четкому порядку. Применение оружия является исключительным средством обеспечения режима. За свои решения и действия, осуществляемые в деятельности, сотрудник несет повышенную правовую ответственность.

Принятие профессиональной роли, соответствие человека, его личностных качеств, системы ценностей, знаний и умений требованиям профессиональной деятельности имеет большое значение для формирования осознанной, соответствующей ожиданиям организации системы профессиональных действий, а, следовательно, оказывает решающее влияние на профессиональное поведение и результаты труда.

Задания и упражнения:**1. Дискуссия «Профессия» (слайды)**

Каждый человек рождается для какого-то дела (Э. Хемингуэй)

Счастлив тот, кто полюбил свою профессию и считает свою работу не только обязанностью (В. Беганский)

Каждому человеку соответствует определенный род деятельности, который делает его полезным для общества и одновременно приносит ему счастье (М. Баррес)

Человек имеет право на ошибку... Но ошибка в выборе профессии дорого обходится не только самому человеку, но и окружающим его людям (А. Петровский)

2. Продолжите предложения:

- Я служу в отделе охраны, потому что...
- В моей работе меня больше всего беспокоит...

3.«Осознание привлекательных сторон службы»

Сотрудники рассказывают всем, что их побудило выбрать службу в отделе охраны.

4. «Герои организации»

Участникам раздать фотографии лучших сотрудников учреждения с текстами, рассказывающими об их выдающихся поступках.

Далее участникам предлагается назвать среди действующих сотрудников или ранее служивших тех, на кого они равняются, и обосновать, почему они считают этих людей примером для себя.

Ведущий резюмирует высказывания, акцентируя внимание на особых качествах выдающихся сотрудников.

Подведение итогов занятия. Ведущий предлагает участникам высказаться по итогам занятия, отметить наиболее важные с их точки зрения моменты занятия.

Тема 2.2 Возможности и риски в профессии сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* сформировать представление о преимуществах, которые сотрудник, выбравший службу в УИС может получить. Осознание рисков трудового поста, как их страхует и нивелирует УИС.
2. *Развивающие:* формирование представления о личных и профессиональных планах сотрудников. Умение проявить морально-волевые качества, в конкретном общественно полезном деле по реализации миссии обеспечения безопасности людей.
3. *Воспитывающие:* показать значимость для общества результатов профессиональной деятельности сотрудника отдела охраны исправительных учреждений, возможность реализоваться в профессии, востребованной в обществе. Воспитание патриотических чувств, в конкретном общественно полезном деле по реализации миссии обеспечения безопасности людей.

Сотрудники должны знать: понятие «риск», его влияние на жизнедеятельность сотрудника, как нивелируются профессиональные риски в УИС.

Сотрудники должны уметь: определять риски и возможности профессии сотрудника, определять ситуации наиболее сопряженные с рисками ситуации, принимать взвешенные профессиональные решения.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Приемы обучения: словесный, наглядный.

Методы: дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, флип-чарт магнитно-маркерный.

Слово ведущего: Выбирая профессию человек, в первую очередь, обращает внимание на те преимущества, которые он может получить, заняв трудовой пост. Значительно реже люди просчитывают риски.

Каждый человек в той или иной степени осознаёт риски и управляет ими обычно интуитивно. УИС тоже занимается управлением рисками, используя в частности ситуационное планирование (возможные экстремальные ситуации, например, побег осуждённого, массовые беспорядки, захват заложников и др.). Такие ситуации всесторонне анализируются, просчитываются с точки зрения возможных последствий, нормируются. Для каждого места несения службы – потенциального участника рискованных правоотношений, создаются конкретные ситуационные планы действий, снижающие неопределённость для сотрудников, и создающие возможность тренировки в модельных ситуациях. Ситуации побега или «бунта» осуждённых, захвата осуждёнными заложников, подкупа и других провокаций со стороны осуждённых – наиболее сопряжены с рисками. Это риски разрушения человеческой жизни и здоровья, а также риск негативного влияния на репутацию пенитенциарной системы и собственную. А пенсия по выслуге лет не только даёт возможность в середине жизни начать «с чистого листа», имея, пусть небольшое, денежное пособие, но и предполагает возможность частичной утраты трудоспособности.

1. Дискуссия: «Обсуждение возможностей и профессиональных рисков в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Ведущий предлагает участникам объединиться в 2 группы и в течение 10 минут каждой группе написать список возможностей, которые даёт человеку профессия, и список профессиональных рисков, сопровождающих его деятельность.

- Далее группам выдаётся заранее подготовленный список «Возможности и риски» (табл. 2), предлагается выделить те возможности и риски, которые проигнорированы на первом этапе и осмыслить, с чем это связано.

Таблица 2. Возможности и профессиональные риски сотрудников отдела охраны

<i>Возможности</i>	<i>Риски</i>
-Проявить патриотические чувства, в конкретном общественно полезном деле реализовать миссию обеспечения безопасности людей.	-Обнаружить, что психические и физические затраты в соответствии с потребностями человека, который их вкладывал, не могут быть полностью компенсированы.
-Возможность реализоваться в одной из древнейших, до недавнего времени, профессий, востребованной во всём мире в связи с трендом «безопасность».	-Выполняя служебные обязанности, прервать жизнь человека. -Снижение самоуважения из-за низкого престижа профессии в молодёжной среде и в старших поколениях российского общества. -Нарушение правил использования оружия. -Вступление в неслужебные связи.
-Возможность получить образование на условиях, гарантированных законом (например, оплачиваемый ученический отпуск).	-Отсутствие возможности получить желаемое образование в связи с недостатком средств.
-За счёт гибкого графика работы (при условии, что предлагаемый трудовым постом ритм соответствует психофизиологическому статусу работника и потребностям его семьи) максимально удобно структурировать время жизни	-Нарушить естественный, соответствующий психофизиологическому статусу ритм, режим труда и отдыха с негативными последствиями для физического, психического и социального здоровья. -Нарушить естественный ритм семьи с негативными последствиями для физического, психического и социального здоровья членов семьи.
-Возможность работать под руководством грамотных, знающих свое дело вышестоящих офицеров.	-Снижение способности к самоконтролю и самостоятельному структурированию времени, формирование неконструктивной зависимости. -Привычка в конфликтных ситуациях подчиняться старшему по званию. Дефицит навыков конструктивного разрешения конфликтов.
-Возможность работать в дружном коллективе, подчиняться его традициям и законам, разрешать конфликты, подчиняясь сложившейся иерархии и культуре силы.	-Проблемы в семейных отношениях, а при смене работы и производственных конфликтов с позиции силы.
-Возможность в середине жизни начать трудовой путь заново, «с чистого листа»,	-Дефицит личностных ресурсов: сниженный самоконтроль, зависимое поведение, как

имея материальное пособие.	крайнее проявление – склонность к алкогольной зависимости, деструктивное поведение.
----------------------------	---

3. Социальная защита сотрудников и членов их семей заключается в правовом закреплении льгот, пособий и компенсаций, которые возмещают трудности прохождения службы. В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 28.03.1998 № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации» жизнь и здоровье сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, граждан, уволенных со службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в течение одного года после окончания службы (далее - застрахованные лица), является объектом обязательного государственного страхования. Страховые случаи в период прохождения службы (ст.4 выделенного закона).

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 3. Особенности прохождения службы в отделах охраны исправительных учреждений ФСИН России

Тема 3.1 Законодательная база, регулирующая вопросы прохождения службы в УИС

Цели:

1. *Дидактические:* показать важность изучения данной темы, владения знаниями, необходимыми для компетентной оценки и учета правовых аспектов служебной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, обоснованность противопоказаний к несению службы с огнестрельным оружием.
2. *Развивающие:* способствовать формированию стремления к безупречному владению законов, инструкций, умения распорядиться ими; сформировать убеждение в строгом соблюдении норм закона, их однозначной трактовке.
3. *Воспитывающие:* способствовать формированию морально-правовой направленности в деятельности, показать взаимосвязь права и морали, сформировать убеждение в правоте возложенных функций.

Форма проведения: лекция

Приемы обучения: словесный, наглядный

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Докладчик: юристконсульт исправительных учреждений.

Методы: дискуссия, обсуждение.

Сотрудники должны знать: понятия «мораль», «право»; специфические особенности процесса прохождения службы в отделах охраны исправительных учреждений (правовая регламентированность служебной деятельности; повышенный риск и стрессогенность профессиональной деятельности, высокая степень ответственности за свои действия); противопоказания к несению службы с огнестрельным оружием.

Сотрудники должны уметь: ориентироваться в нормативно-правовых актах, регламентирующих деятельность, владеть и применять знания нормативных актов в своей деятельности, осознавать последствия нарушения правил применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Слово ведущего: Социально-профессиональная общность сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет свои особенности: сотрудники УИС являются представителями государственной власти, а значит блюстителями закона, порядка, нравственности; должны быть культурными, высоконравственными, волевыми, гармонично развитыми людьми.

Поступив на службу, сотрудник главным своим долгом считает «служение Отечеству». Юридически оформленный профессиональный долг находит отражение в нормативно-правовых документах, которые содержат указания на строгость соблюдения законности сотрудником УИС в своей деятельности. Компоненты профессионального долга сотрудника отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России имеет свои специфические особенности, отличающие его от других профессий. Именно профессиональный долг, являясь важным элементом деятельности, подчиняет поведение сотрудника исправительного учреждения строгому исполнению своих обязанностей в соответствии с нормами законами, собственной моралью и общечеловеческими ценностями. Соблюдение морально-нравственных принципов служат регуляторами деятельности и регламентируют каждый профессиональный поступок сотрудника отдела охраны исправительных учреждений.

Несение службы в отделе охраны осуществляется в особых условиях, когда применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия является служебной необходимостью. «Наделяя сотрудников властными полномочиями, государство возлагает на сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России огромную ответственность за целесообразное использование этого положения». В связи с чем, подчеркнута необходимость специального допуска к самостоятельному выполнению обязанностей с огнестрельным оружием.

Юрист учреждения проводит обсуждение случаев, позволяющие сотрудникам отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие, меры безопасности при обращении с оружием, особые случаи, ответственность при неправомерном использовании оружия и т.д.

Юрисконсульт учреждения предлагает, используя знание содержания статей: ст.31.1, 31.2 № 503-ФЗ, ст.31 № 503-ФЗ; ст., ст.: 105, 107-109, 111, 112, 115, 118, 285, 286, 293 УК РФ, заполнить таблицу.

Таблица 3. Нормативно-правовые документы, регламентирующие прохождение службы в УИС

Использование оружия	Применение оружия (в том числе без предупреждения)	Особые случаи	Неправомерное применение физ. силы, спецсредств и оружия	Меры безопасности сотрудника

Тема для дискуссии:

В настоящее время постоянно фиксируются противоправные деяния в отношении сотрудников ФСИН со стороны осужденных в колониях и СИЗО. Кроме взрослых случаев угроз и оскорблений, сотрудникам причиняется вред здоровью. Среди мотивов и

целей преступных посягательств на сотрудников УИС преобладают следующие: месть сотруднику за его служебную деятельность, хулиганский мотив.

Как показывает практика, чаще всего сотрудники УИС становятся объектами посягательств при следующих обстоятельствах: а) вступление в криминальные отношения с осужденными; б) злоупотребление полномочиями; в) нарушение правил применения физической силы, спецсредств, оружия; г) оскорбление человеческого достоинства осужденных.

Итог дискуссии:

Чтобы действия сотрудников не вызвали недовольство среди осужденных, необходимо: а) твёрдое знание правовых предписаний, связанных с осуществлением деятельности, и умения их применять; б) правопослушное поведение сотрудника как гражданина. И то и другое - результат сознательного и ответственного отношения к себе лично как индивидууму и как к лицу, осуществляющему государственно-властные полномочия.

Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны: - соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету УИС.

Противопоказания к несению службы с огнестрельным оружием

Противопоказаниями к допуску к несению службы с огнестрельным оружием, прежде всего, являются: слабые знания нормативных документов, регламентирующих деятельность, искаженная мотивация; низкая стрессоустойчивость, слабый самоконтроль и др. Исключается закрепления табельного оружия за эмоционально неуравновешенными сотрудниками, склонными к конфликтному поведению.

В нормативных документах содержится указание о «необходимости допуска к охране учреждений УИС, только тех сотрудников, кто в установленном порядке допущен к самостоятельному выполнению обязанностей с огнестрельным оружием».

1. Дискуссия «Мораль и право»

Вначале упражнения ведущий просит участников дать свое определение понятиям «мораль» и «право», затем сравнивают его с классическим определением из справочной литературы.

2. Над чем подумать?

Обсуждение проблемного вопроса: Зачем праву нужна мораль?

Ведущий резюмирует: Мораль и право выполняют единую функцию — регулирование поведения людей в обществе. И мораль, и право направлены на установление и поддержание на необходимом уровне дисциплины и порядка в обществе, представляют собой средства активного воздействия на поведение людей. Мораль и право находятся в постоянном взаимодействии. Многие правовые нормы закрепляют не что иное, как нравственные требования. В своих различных формах (законы, постановления) право публично закрепляет способы решения тех или иных жизненно важных проблем. Общее в понятиях морали и права в том, что моральные и правовые нормы имеют всеобщий характер, общеобязательны, они охватывают все стороны общественных отношений.

Дискуссия «Ответственность»

Цель: сравнительный анализ позиций ответственности

Инструкция: Как бы вы закончили следующие предложения:

- быть ответственным для меня означает.....
- некоторые люди более ответственны, чем другие, это люди, которые
- безответственные люди – это...

- свою ответственность к другим я проявляю через...
 - самый трудный для меня вид ответственности – это...
 - ответственного человека я узнаю по
- Чем сильнее моя ответственность, тем больше я...
 Я побоялся бы нести ответственность за...,
 Я несу ответственность за...

3. Присяга сотрудника УИС

Цель: формирование позитивного отношения к Присяге, осознание ее роли в самовоспитании сотрудников (одному из участников предлагается прочитать текст Присяги сотрудника УИС)

Обсуждение:

- Насколько важен ритуал принятия Присяги?
- Что важного заложено в тексте Присяги?
- Насколько она соответствует реалиям профессиональной жизни сотрудника?

Обсуждение ответов.

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 4. Сущность понятия «морально-волевые качества личности». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* уточнение содержания понятия «морально-волевые качества личности». Показать роль сформированности морально-волевых качеств, необходимых для успешного выполнения служебных обязанностей сотрудниками отделов охраны.
2. *Развивающие:* развитие ответственного подхода к ситуациям, требующим самостоятельности, решительности, смелости и др.
3. *Воспитывающие:* развитие нравственной оценки происходящего и принятие верных профессиональных решений.

Сотрудники должны знать: понятия «нравственность», «мораль», «воля», «морально-волевые качества личности», «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России». Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России, причины неспособности противостоять аморальным явлениям.

Сотрудники должны уметь: исполнять моральные (нравственные) требования, предъявляемые к сотруднику УИС.

Форма проведения занятия: лекция.

Тип занятия: изучение нового материала.

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: дискуссия, обсуждение.

Время проведения: 2 часа

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Слово ведущего:

Многие авторы, анализируя в своих работах причины неспособности противостоять аморальным явлениям, выделяют наряду с отсутствием самостоятельности и недостаточное развитие воли. Именно воля является одним из важнейших качеств

психической устойчивости личности человека, влияющего на качество выполняемой деятельности. Воля представляет собой важную характеристику еще и по той причине, что она мобилизует физические, интеллектуальные и моральные возможности человека. Наличие воли обеспечивает успех активной нравственной позиции личности, обладающей способностью ставить общественно значимые цели, принимать осознанные этические решения и претворять их в жизнь, несмотря на встречающиеся трудности. Т.е. и нравственность и воля обе регулируют и оценивают степень соответствия поведения нормам и требованиям морали характера намерений, желаний, побуждений и т.д., а также предполагаемых или реально осуществляемых действий. Поэтому волевые качества, которые сочетают в себе нравственную направленность и моральные основы воли называют морально-волевыми.

Дискуссия на тему: «Мое представление о морально-волевых качествах сотрудника отдела охраны исправительных учреждений ФСИН России»

1. Что вы понимаете под термином «морально-волевые качества личности»?
2. Перечислите, какими морально-волевыми качествами должны обладать сотрудники отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России?
3. Могли бы вы себя назвать сотрудником, обладающим морально-волевыми качествами, и почему?
4. С какими проблемами сталкивается человек, когда нужно совершить моральный (нравственный) выбор (в том числе при исполнении непосредственных обязанностей)?

Обсуждение ответов.

Понятие «морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России»

Морально-волевые качества сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России представляют собой структурно-содержательную характеристику личности, которая определяется системой профессионально важных качеств, включающих способность к устойчивому нравственному поведению и волевой саморегуляции, ответственный подход к принятию морально-правовых решений, высокий уровень сформированности общечеловеческих ценностей, профессиональную самооценку своих решений и действий, способствующих эффективному выполнению своих служебных обязанностей.

Роль морально-волевых качеств в деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Не секрет что сотруднику УИС, осуществляя свою профессиональную деятельность, приходится прикладывать огромные моральные и волевые усилия, ведь постоянный контакт с различными категориями осужденных, особенно не желающими выполнять законные требования администрации исправительных учреждений - это проверка на прочность их моральной закалки и волевых качеств. Провокационные действия со стороны осужденных, психологическое давление со стороны спецконтингента оказывают непосредственное негативное влияние на все сферы жизнедеятельности сотрудника. В этих условиях в разы возрастает необходимость быть интеллектуально подкованным, обладать достаточным уровнем самообладания, умением принимать верные морально-правовые решения, готовности действовать на благо общества при выполнении служебных задач.

«Моральные (нравственные) требования к сотруднику УИС можно описать так: - глубокое понимание социальной значимости своей роли работника УИС, своей

ответственности перед обществом и государством; - разумное и гуманное использование предоставленных законом работнику УИС прав в строгом соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга».

Нормативные документы предписывают сотруднику УИС необходимость обладания высоким уровнем профессионализма, правовой культуры и моральной зрелости. В основе критериев зрелости личности лежат: «ответственность – возможность выбора, готовность принимать обязательства; способность выдерживать различные испытания («держать удар»); рефлексивность, оптимальная самооценка, гибкость, принятие других, толерантность».

Формирование морально-волевых качеств у сотрудников УИС осуществляется в процессе служебной подготовки и реализуется непосредственно в служебной деятельности. Для того, чтобы процесс формирования морально-волевых качеств у сотрудников был продуктивным, он должен быть ориентирован на специфические особенности службы и осуществляться в соответствии с принципами: связь с жизнью, служебной практикой, ориентирование на укрепление законности, знание действующих норм и умение ими пользоваться.

Разносторонний характер обязанностей, возложенных на сотрудников, сложность и многоплановость задач, решаемых ими в процессе деятельности, обуславливает актуальность формирования морально-волевых качеств у сотрудников УИС.

Упражнение «Над чем подумать»

Участникам предлагается ответить на два вопроса:

Самое трудное в работе для меня..... и это вызывает опасение, что...

Самое трудное в работе для меня.....и это развивает такие качества как...

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 5. Морально-нравственные основы службы

Тема 5.1 Кодекс этики. Нормы профессиональной морали сотрудника ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* Закрепление основных положений и наставлений приказа ФСИН от 11.01.2012 г. № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы») (далее – Кодекс этики), важность их соблюдения в своей жизни и деятельности.

2. *Воспитательные:* Формирование осознанного отношения к нормам профессиональной этики.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Сотрудники должны знать: Кодекс этики, к чему может привести его соблюдение / несоблюдение.

Сотрудники должны уметь: применять положения Кодекса этики.

Слово ведущего: Каждое сообщество, осуществляющее профессиональную деятельность определяет для своих работников нормы и правила, необходимость

следования которым, определяет правильное профессиональное поведение его сотрудников. Такие нормы и правила есть и в УИС, а регулирует их приказ ФСИН от 11.01.2012 г. № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы»). Наставления Кодекса направлены на воспитание высоко нравственной личности сотрудника, содержат требования гражданского и служебного долга».

Упражнения и задания

1. Упражнение «Кодекс этики»

Участники вспоминают положения Кодекса этики. Затем делятся на группы, каждой группе выдается 2-3 пункта из Кодекса этики.

Ответы на вопросы:

1. Что будет (хорошее, плохое), если я буду неукоснительно соблюдать данное положение?
2. Что не будет (не произойдет, не случится) со мной (с другими людьми, с коллективом), если я буду неукоснительно соблюдать данное положение?
3. Что будет, если я не буду соблюдать данное положение?
4. Что не будет (не произойдет, не случится), если я не всегда (часто, постоянно) не буду соблюдать данное положение?

Групповое обсуждение:

- Действительно это пункт важен для осуществления деятельности в УИС или нет?
- К чему может привести его не соблюдение?
- Что дает его соблюдение?
- В каких случаях его соблюдение затруднительно, в каких – невозможно?

2. Упражнение «Когда я...»

Закончите предложения: «Морально – это когда ко мне..., аморально это когда ко мне...». Анализ высказываний.

3. Упражнение «Три мудреца»

Однажды предрассветною порой
Три мудреца склонились надо мной,
И я спросила их, поднявши веки:
- Что главное, скажите в человеке?
- Конечно, разум - первый мне ответил.
(прикрепляется карточка со словом «разум»)
С ним каждый путь и правилен и светел.
-Благодарю, что просветил меня.
Я поклонилась, голову склоня.
Второй ответил: - Воля на пути,
(прикрепляется карточка «воля»)
Который нужно с гордостью пройти,
Чтобы достойно подойти к концу.
Я поклонилась в пояс мудрецу.
Да нет, не то, заволновался третий
Послушайте, что строго он ответил: (пауза)...

Вопрос: Как вы думаете, что считал главным в человеке третий мудрец?

Обсуждение ответов.

«Да нет, не то», - заволновался третий
 Послушайте, что строго он ответил:
 «Невелика моя об этом повесть,
 Но главное у человека - совесть!»

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 5.2. Дилемма как средство формирования морально-волевых качеств у сотрудников ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* учить вырабатывать, и аргументировано отстаивать свою точку зрения, способность к анализу и обобщению материала, умение находить и формулировать закономерности.
2. *Развивающие:* проработать понятия «значение», «аргумент», «доказательство» и др. размышления о социально-нравственном выборе: наиболее сложном, решающем судьбы людей.
3. *Воспитательные:* формирование коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: групповое интервьюирование, дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Слово ведущего: Одним из первых учёных, обосновавших целесообразность использования дилемм морального выбора, был американский психолог Л. Кольберг. Разработанная им методика включала интервью моральных суждений, которое состояло из дилемм и предусматривало выбор – либо в пользу субъективных моральных представлений, допускающих нарушение закона, либо – в пользу правовых, идущих вразрез с общепринятыми нравственными представлениями. Таким образом, интервьюируемый оказывался перед сложной альтернативой.

Дилемма VII. В Корее экипаж моряков при встрече с превосходящими силами врагов отступил. Экипаж перешел мост через реку, но враг был еще главным образом на другой стороне. Если бы кто-нибудь пошел на мост и взорвал его, то остальные члены команды, имея преимущество во времени, вероятно, могли бы убежать. Но человек, который остался бы сзади, чтобы взорвать мост, не смог бы уйти живым. Сам капитан – это человек, который лучше всего знает, как вести отступление. Он вызвал добровольцев, но их не оказалось. Если он пойдет сам, то люди, вероятно, не вернуться благополучно, он – единственный, кто знает, как вести отступление.

Вопросы:

1. Должен ли был капитан приказать человеку пойти на задание или он должен был пойти сам? Почему?
2. Должен ли капитан послать человека (или даже использовать лотерею), когда это означает послать его на смерть? Почему?
3. Должен ли был капитан пойти сам, когда это означает, что люди, вероятно, не вернуться обратно благополучно? Почему?
4. Имеет ли капитан право приказать человеку, если он думает, что это наилучший ход? Почему?
5. Человек, который получил приказ, имеет ли обязанность или обязательство идти? Почему?
6. Что вызывает необходимость спасти или защитить человеческую жизнь? Почему это важно?
7. Как это применить к тому, что должен сделать капитан?

Дилемма VIII. В одной стране в Европе бедный человек по имени Вальжан не смог найти работы, как и его сестра и брат. Не имея денег, он украл хлеб и необходимое им лекарство. Его схватили и приговорили к 6 годам тюрьмы. Через два года он сбежал и стал жить в новом месте под другим именем. Он скопил деньги и постепенно построил большую фабрику, платил своим рабочим самую высокую зарплату и большую часть своей прибыли отдавал на больницу для людей, которые не могли получить хороший медицинский уход. Прошло двадцать лет, и один моряк узнал во владельце фабрики Вальжане беглого каторжника, которого полиция искала в его родном городе.

Вопросы:

1. Должен ли был моряк сообщить о Вальжане в полицию? Почему?
2. Предположим, Вальжан был бы близким другом моряка? Должен ли он тогда сообщить о Вальжане?
3. Если о Вальжане сообщили и он предстал перед судом, должен ли был судья послать его обратно на каторгу или освободить? Почему?
4. Вальжан должен принять моральное решение. Должно ли быть моральное решение основано на чувстве или умозаключении о правильном, должном и дурном?
5. Является ли проблема Вальжана моральной проблемой? Почему?
6. Вообще, что делает проблему моральной и что означает слово моральность для вас?
7. Если Вальжан собирается решать, что нужно сделать, путем размышления о том, что же в действительности справедливо, должен быть какой-то ответ, правильное решение. Есть ли действительно некоторое правильное решение моральных проблем, подобных дилемме Вальжана, или когда люди не соглашаются друг с другом, мнение каждого равно справедливо? Почему?
8. Как вы узнаете, что пришли к хорошему моральному решению? Есть ли способ мышления или метод, путем которого человек может достичь хорошего или адекватного решения?

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 5.3 Ролевая игра «Выбор за тобой!»

Цели:

1. *Дидактические:* формирование понятия «моральный и нравственный выбор». Приобретение проблемно-профессионального и социального опыта, в том числе в принятии индивидуальных и коллективных решений;
2. *Развивающие:* формировать мировоззренческую активность, профессиональные ценности и нравственные мотивы, познавательный интерес.
3. *Воспитательные:* формировать компетенции, необходимые для практического применения: чувство долга, ответственности, самостоятельности, находчивости, умения в ситуации нравственного выбора отстаивать свою позицию.

Сотрудники должны знать: понятия «моральный и нравственный выбор».

Сотрудники должны уметь: отстаивать свою позицию в сложной ситуации морально-нравственного выбора.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: дискуссия, обсуждение.

Участники ролевой игры - 4 человека: «Проситель», «Сотрудник» и два «Ангела». Сейчас вам предлагается разыграть ситуацию, когда сотрудник должен принять решение в ситуации нравственно-морального выбора (ситуация связана с профессиональной деятельностью сотрудников).

Слово ведущего: Каждое решение в рамках исполнения профессиональных обязанностей возлагает на сотрудника ФСИН России огромную ответственность за его последствия перед обществом и самим собой. Есть ситуации, в которых решения даются сотруднику нелегко, т.к. порой до принятия окончательного решения может возникнуть

так называемый «внутриличностный конфликт и при этом нельзя исключить одну из конфликтующих сторон, можно лишь сделать выбор в пользу одну из них, а другую подавить», что требует огромных усилий, проявления его морально-волевых качеств. «Суть данного конфликта, заключается в том, что предпочтение одной нравственной нормы неизбежно ведет к нарушению другой. Речь в данном случае идёт не о незнании тех или иных нравственных правил, не о нежелании их выполнять, а именно о необходимости разрешить столкновение моральных требований и установок».

Описание ситуации ролевой игры: «Мать осужденного просит сотрудника пронести для сына-осужденного деньги. Деньги нужны, чтобы отдать долг, иначе его убьют». Задача «просителя», всеми возможными увещаниями уговорить сотрудника выполнить его просьбу. «Ангелы», стоят за спиной сотрудника. Один ангел, каждый раз приводит аргументы, почему просьбу надо выполнить, а другой, почему не надо.

Важный момент: «сотрудник» не должен в течение всей игры озвучивать, какое решение он принял по данной просьбе, но может при необходимости задать вопросы участникам игры. В конце игры происходит обсуждение.

Обсуждение: первым выступает «Сотрудник», он озвучивает, какие аргументы его ангелов были убедительными, какие нет. Какие наибольшим образом повлияли на его решение, какие заставили сомневаться в правильности решения, какое решение он принял. Обмен впечатлениями участников игры, зрителей.

Задания и упражнения

На слайде представлена притча «Нравственность и моральный интерес»

Притча «Нравственность и Материальный Интерес»

Нравственность и Материальный Интерес встретились на узком мостике, где двоим не разминуться.

- Распластайся предо мной! - грозно приказала Нравственность. - И я переступлю через тебя!

Материальный Интерес ничего не ответил, только посмотрел ей в глаза.

- Ну... э-э-э... ладно, - неуверенно проговорила Нравственность. - Давай потянем жребий, кому кого пропустить.

Материальный Интерес хранил молчание и не отводил взгляда.

- Чтобы избежать нежелательного конфликта, - сказала тогда Нравственность не без душевной муки, - я сама распластаюсь, - и ты сможешь пройти по мне.

Тут только Материальный Интерес разверз уста.

- Едва ли моим ногам будет удобно по тебе ступать, - возразил он. - Я на ноги очень чувствительный. Лучше сойди с мостика в воду.

Тем дело и кончилось.

Обсуждение: В чем заключается центральная мысль притчи? Соотнесите описанную в притче ситуацию с вашим опытом, жизненными ситуациями сегодняшнего дня.

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия. Ведущий предлагает участникам высказаться по итогам занятия, отметить наиболее важные с их точки зрения моменты занятия.

Тема 6. Профессиональные ценности сотрудников УИС

Цели:

1. *Дидактические:* Формирование позитивных отношений к профессиональным ценностям;
2. *Познавательные:* Формирование ценностного отношения к жизни своей и других людей; приобретения соответствующего этим ценностям опыта поведения;
3. *Воспитательные:* Воспитание гуманизма, ответственности развитие умений осмысливать и определять для себя мнимые и истинные жизненные ценности; содействие становлению активной жизненной позиции сотрудников.

Сотрудники должны знать: профессиональные ценности ФСИН и его составляющие.

Сотрудники должны уметь: четко определять профессиональные ценности своей деятельности, действовать в соответствии с ними.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Слово ведущего: Повышенное внимание в обществе к деятельности сотрудников исправительных учреждений не случайно. Сформированность таких профессиональных ценностей как ответственность, долг, права и индивидуальность человека, гуманистический смысл деятельности и др. определяет не только профессионализм сотрудников УИС, но и престиж службы в целом. Развитость профессионально-нравственных ценностей имеет огромное значение для УИС в связи с тем, что особенности работы сотрудников ведомства характеризуются широтой и многоплановостью вступления в контакт с осужденными.

Следование общепризнанным человеческим ценностям выступает ориентиром в деятельности сотрудников УИС, что предполагает воспитание у них уважительного отношения к правам и свободам человека, его достоинству.

Именно в нравственных ценностях наиболее видна общественная природа ценности. В деятельности уголовно-исполнительной системы особенно важна ее социальная функция. Социальной функцией всех сотрудников УИС является обеспечение реализации наказания в отношении осужденных, что накладывает определенный отпечаток на их самосознание и предъявляет к ним ряд требований как к лицам, действующим от имени закона.

Задания и упражнения:

1. Ведущий предлагает участникам обсудить ценности ФСИН.

Ведущий резюмирует: Миссия ФСИН – в её названии: исполнение наказаний граждан, нарушивших закон. Ценности ФСИН служение отчеству, безопасность, законность, человеческая жизнь, уважение старших по должности и званию и т.д.

Ведущий предлагает участникам перечислить список личных ценностей и найти среди них те, осуществление которых поможет им следовать ценностям УИС и те, что вступают в противоречие.

1. Каждому участнику предлагается продолжить предложения: «Я живу, чтобы...», «Я служу для...».

Ведущий даёт определение ценностей, рассказывает о роли профессиональных ценностей в мотивационно-потребностной сфере человека.

2. Составление «Словаря нравственных понятий»

Выберите букву (можно первую букву своего имени), предложите нравственное понятие и постарайтесь дать ему свое определение.

Например, «**Б**»: Благожелательность – проявление доброго отношения, расположения к кому-либо; готовность помогать, содействовать другому. Благородство – высокая нравственность, самоотверженность и безукоризненная честность. «**В**»: Великодушие – наличие высоких душевных качеств; щедрость души, благородство, снисходительность. Верность – стойкость и неизменность в чувствах, отношениях, в исполнении своих обязанностей, долга. Воля – способность осуществлять желания, поставленные перед собой цели. Выдержка – умение владеть собой, самообладание; и т.д.

3. Упражнение «Кейсы»

1-й кейс: «Что люди называют добром»; 2-й кейс «Что значит «поступать по совести»?». Время на обсуждение - 20 минут.

Вопросы к 1 кейсу «Что люди называют добром»

1 вопрос

Что, по мнению И.Г. Чернышевского, позволяет причислять поступки к разряду добрых?

2 вопрос

Считаете ли вы, что один и тот же поступок можно охарактеризовать как добрый и злой?

3 вопрос

Почему понятия добра и зла не могут быть постоянными во все времена?

Вопросы к 2 кейсу «Что значит «поступать по совести...?»

1 вопрос

Как вы понимаете слова о том, что, «если бы не совесть, человечество давно увязло в болоте на своем полном опасном пути?»

2 вопрос

В чем суть поступка Сократа с точки зрения следования принципам совести?

3 вопрос

Как понимаете выражение: «Власть совести в том и проявляется, что всегда испытываешь нужду в ее поддержке».

Упражнение «Проверь себя»

а) *Бенджамин Франклин* один из авторов Декларации независимости США, опираясь на нравственные ценности своего времени, в молодости составил для себя «комплекс добродетелей» с соответствующими наставлениями и в конце каждой недели отмечал случаи их нарушения. Вот этот комплекс:

- Порядок. Следует держать все свои вещи на своих местах; для каждого занятия иметь свое место и время.
- Молчание. Нужно говорить только то, что может принести пользу мне или другому; избегать пустых разговоров.
- Решительность. Нужно решаться выполнять то, что должно сделать; неукоснительно выполнять то, что решено.
- Трудолюбие. Нельзя терять время попусту; нужно быть всегда занятым чем-то полезным; следует отказываться от всех ненужных действий и контактов.
- Искренность. Нельзя обманывать, надо иметь чистые и справедливые, мысли и помыслы.
- Справедливость. Нельзя причинять кому бы то ни было вред; нельзя избегать добрых дел, которые входят в число твоих обязанностей.
- Умеренность. Следует избегать крайностей; сдерживать, насколько ты считаешь уместным, чувство обиды от несправедливостей.
- Чистота. Нужно не допускать телесной грязи; соблюдать опрятность в одежде и в жилище.
- Спокойствие. Не следует волноваться по пустякам.
- Скромность и т.д.

Франклин подводя итог своей жизни писал: «Хотя я весьма далек от того совершенства, на достижение которого были направлены мои честолюбивые замыслы, старания мои сделали меня лучше и счастливее, чем я был бы без этого опыта...».

Вопросы:

- А какой порядок добродетелей вы избрали бы для себя. Напишите их.
- Составьте свой свод правил, отражающих ваш собственный «Образ Я».

2.2. Великий русский педагог К.Д. Ушинский в юности составил для себя следующие правила самовоспитания.

1. Спокойствие, по крайней мере, внешнее, в любых обстоятельствах.
2. Прямота в словах и поступках.
3. Обдуманность действия.
4. Решительность с правом ответственности за поступок.

Вопросы:

- Все ли правила вы принимаете для себя? Если нет, то почему?
- Хотели бы вы дополнить предложенный список? Если да, то чем?
- Какими правилами вы всегда руководствуетесь в жизни?

Упражнение 5. «Переформулировка»

- Выберите одну из своих жизненных ситуаций, которая давно требует решения.

Чтобы понять почему она до сих пор не решена я могу предложить для начала составить два списка причин, которые затрудняют решение этого вопроса: внешние причины и внутренние причины.

- Переформулируйте ваши внешние причины таким образом, чтобы они начались со слова «я», а внутренние причины – со слов «мне необходимо». В этом случае внешние причины превращаются во внутренние, а внутренние – в алгоритм решения.

Обсуждение: Что вы чувствуете, когда вы перечитываете ваши причины в новой формулировке?

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 7. Границы профессиональной ответственности

Тема 7.1. «Я и Они»

Цели:

1. *Дидактические:* Формирование установки сотрудников на законность в осуществлении своих обязанностей;
2. *Познавательные:* Формирование умений определять личностную и профессиональную позицию в тех или иных профессиональных ситуациях.
3. *Воспитательные:* Формирование толерантного отношения к осужденным.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 3 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Методы: дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Сотрудники должны знать: понятия «гуманность» «законность», «лояльность».

Сотрудники должны уметь: определять личностную и профессиональную позицию в тех или иных профессиональных ситуациях.

Упражнение - разминка «Границы ответственности»

Участникам предлагается составить список ролей в жизни, например, родитель и ребенок, начальник и подчиненный, супруг, сослуживец, однокурсник и т.д.

Затем заполняется таблица, вписываются в нее свои роли и роли своих партнеров.

Роль	За что Вы отвечаете?	За что Вы не отвечаете?	Ваш партнер по этой роли	За что отвечает	За что не отвечает Ваш партнер по этой роли
Сын (дочь)			Родители		
Муж (жена)			Супруг(а)		
Подчиненный			Начальник		
Коллега			Коллега		

Участники заполняют графы 2, 3, 5, 6, затем сравнивают полученные сведения и отвечают на вопросы: Какие графы равны по объему? Сравните по смыслу сначала графы 2 и 5, затем 3 и 5. Где ответственности больше? Хотели ли бы вы что-то изменить в этом распределении ответственности? Что именно? и т.д.

Слово ведущего: Ориентирование УИС на гуманизацию исполнения наказаний обязывает сотрудника действовать в соответствии с принципами гуманизма, направленного на сохранение человеческой жизни. Принцип исходит из признания ценности человека как личности, уважения его достоинства, стремления к благу человека. Уголовно-правовое содержание его специфично и предполагает конкретизацию в двух аспектах. Во-первых, проявление гуманизма в отношении к человеку как важнейшему объекту уголовно-правовой охраны личности, во-вторых, специфическое проявление гуманизма по отношению к преступнику.

1. Упражнение «Черствый и сопереживающий сотрудники»

В первой части упражнения участники создают два психологических портрета: человека, проявляющего эмпатию, и человека, не способного к эмпатии.

Пример заполнения таблицы

Сотрудник, проявляющий эмпатию	Сотрудник, не способный к эмпатии
--------------------------------	-----------------------------------

<p>понимающий внимательный чуткий отзывчивый сопереживающий добрый приятный в общении</p>	<p>черствый холодный бессердечный расчетливый равнодушный безразличный</p>
---	--

Во второй части упражнения участники разыгрывают ситуации, в соответствие с ролями:

- роль сотрудника, проявляющего эмпатию;
- роль сотрудника, не проявляющего эмпатию;

Остальные участники: наблюдатели-эксперты оценивают выполнение задания.

2. Упражнение «Я и Они»

Ведущий предлагает участникам закрыть глаза, расслабиться, «включить» воображение и мысленно оказаться на посту несения службы. Очень медленно, с длительными паузами зачитывает текст:

«-Я один на посту... странное затишье... движения нет ни в зону, ни из зоны... Я под наблюдением видеокамеры, с её помощью коллеги видят то, что происходит со мной и на моём посту, в зоне моего внимания...Как я отношусь к ним?...Чего жду от них?...Чего они ждут от меня?

-А по ту сторону ограждения – осуждённые, они, как и я, - граждане России. В отличие от меня они нарушили закон и в наказание изолированы от общества...

Я вспоминаю их лица...Я испытываю к ним чувства...Чего я жду от них? Чего они ждут от меня?

-Неподалёку населённый пункт- это город или село... Там живут своей жизнью разные люди: мужчины и женщины, дети и старики. Они спят, бодрствуют, занимаются привычными делами. Они надеются, что я....

-В одном из домов живёт моя семья: родители, жена, дети, братья и сёстры... Они для меня.... Для них я....

-А теперь сосредоточьтесь на себе. Какую задачу вы сейчас выполняете?...Прочувствуйте себя. Ощутите свою силу. Где она сконцентрирована? На чём основана? Как вы ею распорядитесь при необходимости? Ощутите свою слабость. Где она сконцентрирована? Как Вы можете её преодолеть?»

-Ведущий делает паузу и предлагает участникам открыть глаза.

Обсуждение: Участникам предлагается в течение 15 минут зарисовать свои впечатления и написать несколько фраз их выражающих. В малых группах каждый участник делится впечатлениями. Ведущий желающим предлагает высказать свое мнение остальным участникам группы.

3. Над чем подумать?

Насилие безнравственно в этическом плане, но на практике оно часто применяется. Определите, в каком случае вы оправдываете применение насилия:

- для обуздания преступника;
- для завоевания и удержания власти;
- для отпора внешнему врагу;
- в целях воспитания;
- за веру в свои идеалы.

В каких случаях вы сами способны на насильственные действия:

- в ответ на оскорбление;

- если кто-то обидел дорогого вам человека;
- просто от злости;
- для профилактики;
- для нейтрализации соперника;
- чтобы настоять на своем.

Обсуждение ответов.

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 7. Зрительская конференция «Морально-волевые качества сотрудников тюрем на примере художественного фильма «Зелёная миля»

Цели:

1. *Дидактические:* конкретизация понятий «честь», «достоинство», «толерантное отношение», осознание сотрудниками важности совершаемых профессиональных поступков и действий.
2. *Развивающие:* формировать профессиональные и познавательные мотивы, мировоззренческую активность, способность к анализу материала, умение находить и формулировать закономерности.
3. *Воспитательные:* укреплять чувство патриотизма, нравственность.

Метод: кинопедагогика

Жанр: драма, фэнтези, преступление.

Форма проведения: просмотр художественного фильма, дискуссия.

Время проведения: 2 часа.

Место проведения: класс служебной подготовки

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Слайд 1 (заставка) Художественный фильм режиссёра Ф. Дарабонта (1999 г.) представляет собой рассказ обитателя дома престарелых «Джорджия Пайнз» - Пола Эджкомба. Пол Эджкомб работает главным надзирателем в блоке «Е» федеральной тюрьмы «Холодная гора», штат Луизиана, где содержат заключённых, ожидающих смертной казни на электрическом стуле (1935 год). Осуждённых провожают в последний путь по «Зелёной миле» - коридору блока, пол которого выкрашен в светло-зелёный цвет.

Слайд 2 (заставка к фильму, титры к фильму, анонс фильма).

Экспресс – опрос:

- Часто ли вы смотрите фильмы, в том числе документальные о сотрудниках тюрем?

- Какой фильм посмотрели последним и когда?

(По результатам экспресс – опроса можно сделать вывод, что фильм пользуется популярностью / не пользуется / сотрудник слышит о фильме первый раз).

Слайд 3 (фото главного героя, фрагмент фильма).

Тематическая подборка фильмов о профессии охранника в тюрьме (перечисление).

Краткая характеристика главных героев фильма.

.....этому и посвящена наша зрительская конференция.

Слайд 4 (фрагмент фильма).

Ведущий: «Какие впечатления у вас о фильме?» «Назовите ситуации в фильме, когда герои поступают в соответствии со своими жизненными принципами». О чем заставил задуматься этот фильм?» Обсуждение.

Слайд 5 (фрагменты фильма)

Примерный список вопросов для обсуждения:

1. Кто, на Ваш взгляд, является главным героем фильма, а кто главным антигероем? Почему? 2. Кто из героев больше всех запомнился и почему? 3. Какие примеры мотивации к службе приведены в фильме? Как влияет мотив выбора профессии на их работу, на них самих? Какие чувства, мысли вызвал у Вас каждый из охранников? 4. Можно ли быть «палачом» и оставаться человеком? 5. Какие мысли и чувства у вас вызвал эпизод, когда охранники решили вывезти из тюрьмы Коффи, чтобы помочь вылечить жену начальника? 6. Какие мысли и чувства вызывает у вас Делакруа и момент его казни? 7. Было ли ошибкой разрешить Перси Уэтмору руководить казнью Делакруа?

Ведущий: «Итак, конференция фильму еще раз доказала пользу просмотра фильма».

Слайд 6 (эпиграф).

Описывая чувства и переживания персонажей, различные ситуации – трагические, конфликтные, в которые попадают герои фильма, именно профессионализм помогает найти выход. Оказавшись в аналогичном положении, сотрудник понимает, что он не одинок, что и другие сталкиваются с подобными трудностями.

Дополнительная информация: ведущему нужно предусмотреть варианты ответов после просмотра этого фильма. Так одни сотрудники могут посчитать, что он связан с деградацией и морально-этическими проблемами, другие усмотрят в нем нарушение положений инструкций, определяющих обеспечение изоляции осужденных (эпизод, когда охранники решили вывезти из тюрьмы Коффи, чтобы помочь вылечить жену начальника) и др.

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 8. Ветераны организации

Цели:

- 1. Дидактические:* осознание сотрудниками важности встречи.
- 2. Развивающие:* формировать мотивацию к совершенствованию морально-волевых качеств, познавательную активность, рефлексию.
- 3. Воспитательные:* воспитывать приверженность к традициям: моральным правилам, образцам и нормам поведения, обычаям, сложившимся в повседневной деятельности и побуждающие сотрудников честно и самоотверженно выполнять служебный долг.

Место проведения: класс служебной подготовки

Продолжительность: 2 часа.

Вид занятия: встреча.

Методы и приемы обучения: словесный, наглядный.

Технические средства обучения: видеопроектор, фотоаппарат.

Приемы: воздействие, убеждение, стимулирование.

Сотрудники должны знать: понятия «традиции УИС», «память».

Сотрудники должны уметь: самостоятельно раскрыть сущность этих понятий, чтить традиции, сложившиеся в УИС.

В качестве героев встречи были приглашены ветераны УИС.

Перечень подготовительных мероприятий при организации и проведении встречи:

1. Определение главного героя встречи и места проведения мероприятия.

2. Необходимо выбрать человека, чьи профессиональные достижения, моральные и волевые качества способствовали цели встречи.
3. Составление и утверждение плана подготовки и организации мероприятия.
4. Разработка вопросов, которые могут быть заданы герою встречи сотрудниками.
5. Встреча с ветераном, знакомство с его историей, достижениями.
6. Подготовка бланка благодарности и /или сувенира для вручения герою встречи.
7. Организация фотографирования встречи.
8. Подведение итогов мероприятия

Тема 9. Механизмы волевой регуляции поведения личности (мотивационно-волевые техники)

Цели:

1. *Дидактические:* ознакомить с мотивационно-волевыми техниками;
2. *Развивающие:* сформировать навык использования мотивационно-волевых техник в деятельности сотрудника отдела охраны исправительных учреждений;
3. *Воспитательные:* воспитание самоконтроля эмоций и поведения.

Форма проведения: практическое занятие

Время проведения: 2 часа

Место проведения: класс служебной подготовки

Приемы: мотивационно-волевые техники.

Сотрудники должны знать: понятие «мотивационно-волевые техники», их роль в деятельности сотрудника отдела охраны.

Сотрудники должны уметь: применять мотивационно-волевые техники: самопрограммирование, самоприказ, самостоятельно формулировать текст программы в аспекте индивидуальных и профессиональных проблемных ситуаций.

Слово ведущего: Деятельность сотрудников ФСИН России отличается от деятельности других профессий в системе «человек-человек» тем, что его работа проходит в постоянной ситуации напряженности, связанной с криминально зараженными людьми, большая часть из которых живёт по законам криминальной культуры. Криминально заражённая среда, в которой пребывает сотрудник, показывает неизбежность ситуаций требующих проявления волевого поведения. Незрелость волевых качеств может стать причиной конфликтов, провокаций со стороны осужденных, особенно не желающих подчиняться законным требованиям администрации. «Сотрудник всегда, даже в самых неожиданных обстоятельствах, обязан сохранять за собой ведущее положение в процессе взаимодействия с осужденными. Никаких срывов, растерянности, беспомощности у сотрудников осужденные не должны видеть и даже чувствовать».

Для того чтобы внутренне соответствовать уровню предъявляемых УИС требований к сотруднику, он должен не просто адаптироваться к новой ситуации, но и быть способным изменить ее, изменяясь и развиваясь при этом сам. Следовательно, в число профессионально важных качеств сотрудника должны входить свойства, которые определяют его поведение в нестандартных и экстремальных профессиональных ситуациях. Воля человека проявляется в ситуациях противостояния внешним воздействиям и окружению. Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн связывал проявление воли с активностью личности и освоением средств самообладания. Он причисляет волю к высшим психическим функциям и говорит о возможности овладения

способностью мотивировать свои поступки, воспитывать волевые качества, регулировать поведение.

Сотрудники ФСИН России, на которых возложена особая миссия – защита общества от лиц, совершивших преступления, путем их изоляции и лишения возможности совершения других преступлений, должен быть предельно внимательным к каждой ситуации взаимодействия с осужденными, осуществлять контроль своих высказываний и поступков. Одним из методов преодоления неуверенного поведения, позволяющего действовать активно, изменять ситуацию, приспособивать ее под себя, реализуя собственные цели и намерения является метод самопрограммирования.

Определение: Самопрограммирование – способность внедрять в свой разум образно представляемых команд, нужных убеждений, установок или внушений (программ).

Позитивные изменения личности, которые индуцирует самопрограммирование, дают ей «высокий старт», определенное преимущество по сравнению с людьми, не практикующими умное позитивное самовнушение. Самопрограммирование помогает поддержать личную уверенность в угрожающих обстоятельствах.

Задания и упражнения

1. Упражнение «Метод самопрограммирования»

Цель: развить навык использовать метод самопрограммирования в деятельности сотрудников исправительных учреждений ФСИН России.

Одним из идеологов морально-волевого поведения был русский полководец А.В. Суворов. Александр Суворов — яркий пример того, что человек с сильной волей может всё. В основе неустанной заботы о своих подчиненных знаменитого полководца были две вещи: здоровье своих солдат и их моральный дух. В его наставлениях всегда опора на морально-этические нормы, поддержание высокого морального духа.

Русский полководец, определяя принципы воинской службы писал:

- * Будь терпелив в военных трудах; не унывай от неудач.
- * Умей предупреждать обстоятельства ложные и сомнительные; не предавайся безвременной запальчивости.
- * Будь откровенен с друзьями, умерен в нужном и бескорыстен в поведении.
- * Отличай честолюбие от надменности и гордости.
- * Привыкай к деятельности неутомимой.
- * Милосердие покрывает строгость. При строгости надобна милость, а иначе строгость - тиранство.
- * Никогда не презирай своего неприятеля, ...знай хорошо оружие и способы обращения с ним, знай, в чём заключается сила и слабость врага... и т.д.

Обсуждение: Определите актуальность данных цитат применительно к сотруднику УИС. Можно ли сказать, что своими изречениями и наставлениями Суворов программировал своих солдат на удачу, победу и бесстрашие? Докажите?

Слово ведущего: предлагаю вам ознакомиться с содержанием следующего самопрограммирования (под запись):

- Я сильный человек.
- Я уверенный в себе человек.
- Я способен управлять эмоциями.
- Я способен управлять страхом.
- Страх – это не я, он просто рядом, но не во мне.

- Я умею создать состояние готовности.
- Я готов действовать.
- У меня есть знания, я знаю.
- У меня есть навыки, я умею.
- Я умею бороться с трудностями
- Я умею преодолевать невзгоды жизни!
- Человек в форме – это я сам.

2. Я - человек, который в трудных условиях несет свою службу. Мой долг и обязанность – строго выполнять закон. Я работаю с теми, кто опасен для общества, ради нас, людей, которые хотят спастись спокойно и достойно жить.

-Решение на применение вооруженной силы, в ситуациях описанных в законе не противоречит Конституции.

- Моя Родина доверила мне оружие, я уверенно им владею.

Обсуждение:

1. Как вы думаете есть схожесть в подходе А.С. Суворова и самопрограммировании?

2. Проанализируйте вышеперечисленные утверждения.

3. Сгруппируйте их по группам: успокоение нервной системы, мобилизация работы организма; активация мыслительной деятельности.

4. Сформулируйте свои словесные формулы самовнушения в ситуациях:

- необходимости положительного настроя на работу (в том числе, мобилизации внутренних сил организма);

- снятия нервно-психического напряжения;
- преодоления ситуаций неуверенности в деятельности;
- для повышения самоконтроля и т.д.

2. Беседа на тему «Самоприказ»

Слово ведущего: следующая наша беседа посвящена самоприказу! Этимология этого слова означает приказ самому себе. Это действенный приём, позволяющий не терять самообладание и управлять собой даже в самых сложных ситуациях. Примером может служить поведение сержанта Морозова, героя рассказа В. Иванова «Быль о сержанте».

«Быль о сержанте»

«Ему было приказано вынести полковое знамя одной из окруженных войсковых частей. Днем и ночью, не смыкая глаз, по непроходимым лесам и топким болотам он пробирался к командному пункту. Но сон неумолимо одолевал его. Однако сержант знал, что кругом фашисты и стоит ему только уснуть, он немедленно будет обнаружен и знамя попадет к врагу. «Днем надо спать, а идти ночью», – шептал он себе, как в бреду... – Нет, сейчас надо идти». – «Надо идти, но ведь ночь холодна, ты, сержант, не спал уже... Нет, я спал. А если я засну сейчас, уже никогда не проснусь. Меня найдут немцы. Ты боишься смерти? Вздор! Ты ее никогда не боялся». И он, почти бредя, твердил самому себе: «Мне приказано не умирать. Нельзя умирать мне. Ни в коем случае спать нельзя. Надо идти». И сержант стискивал зубы, раскрывал глаза с большим усилием, как раскрывают ворота весной, когда тяжелый снег еще не превратился в лужи. «Ему нельзя умирать!» Это он повторял ежеминутно. Используя самоприказ, сержант мобилизовал свою волю на борьбу со сном, и это помогло ему. Он выбрался из окружения и вынес знамя полка».

Обсуждение представленной ситуации.

Выводы: По самоприказу можно выполнять трудную работу, совершенствовать свои личные качества.

Вопросы для обсуждения: Использовали ли вы в своей жизни самоприказ? Почему приходилось его применять? Какие качества должны быть развиты у человека для того, чтобы он мог приказать себе и осуществить это действие? Есть ли у вас собственно сформулированные самоприказы? Поделитесь ими с сослуживцами!

Усилению эффекта самоприказа может способствовать фраза: «именно сегодня», например: «Именно сегодня у меня всё получится»; «Именно сегодня я буду самым спокойным и выдержанным»; «Именно сегодня я буду находчивым и уверенным»; «Мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать собеседнику образец выдержки и самообладания» и др. Необходимость использования таких самоприказов диктует особая специфика деятельности всех сотрудников ФСИН России, которым по долгу службы необходимо быть образцом спокойствия, выдержки и уверенности необходимого им как представителям системы уголовного правосудия.

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 10. Коллективизм как основа сформированности морально-волевых качеств сотрудников ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* обсудить особенности восприятия организационных отношений в учреждениях и органах УИС, отношение к коллегам и осужденным, использованию должностного положения, восприятие отношения к себе со стороны руководства.

2. *Воспитательные:* воспитание чувства коллективизма, формирование навыка умения слаженной работы в команде.

Сотрудники должны знать: понятия «коллектив», «взаимодействие», «сотрудничество», «команда».

Сотрудники должны уметь: самостоятельно раскрыть сущность этих понятий.

Форма проведения: практическое занятие

Методы: дискуссия, обсуждение.

Время проведения: 2 часа.

Место проведения: класс служебной подготовки

Материал: бланки анкет с незаконченными предложениями.

Слово ведущего: Говоря о личности, мы не можем не говорить о неразрывной связи человека и коллектива, в котором он осуществляет свою деятельность. Незримыми крепкими нитями связаны мы с обществом, коллективом, без которого «Я» не состоялось бы. «Сила воздействия коллектива на личность, описанная в трудах А. С. Макаренко, остается и актуальной и не утратила свое значение и в современном обществе. Именно коллектив сослуживцев придает каждому сотруднику чувство уверенности в своих силах, уверенность в успехе общего дела, создает обстановку общей заинтересованности в его результатах. Осуществляя совместную деятельность, сотрудники приобретают умение договариваться, согласовывать свои действия с другими членами служебного коллектива, справедливо разрешать спорные служебные ситуации, что является показателем степени усвоения и принятия сотрудниками личных нравственных и профессиональных ценностей коллектива, общества и государства».

Как верно отмечает в своей работе В.М. Литвишков, именно принцип коллективизма важен не только для успешной организации служебной деятельности УИС, но и для результативного противостояния криминальному миру. «Коллектив сотрудников исправительных учреждений, требуя от своих членов единства мнений для решения задач, тем самым оказывает на них воспитательное воздействие и превращается в сплоченную

общность, в которой осознается необходимость делового сотрудничества и взаимопомощи». Воздействуя на личность сотрудника, коллектив способствует развитию у сотрудника сформированности таких морально-волевых качеств как: желание руководить своими поступками в соответствии с определенными моральными правилами и общечеловеческими ценностями, готовность проявления ответственности в соответствии со своим профессиональным долгом, предвидение последствий морального выбора. Немаловажную роль в становлении морально-волевых качеств у сотрудников отделов охраны исправительных учреждений играют наглядные примеры проявления морально-волевого поведения своих сослуживцев, старших по званию, наставников.

Задания и упражнения

1. Тема для дискуссии «Я и Коллектив»

1.1. Обсудить понятия «коллектив», «команда» и ответить на вопрос :» Как определить, является ли группа людей коллективом и командой?»

1.2. Из предложенных высказываний известных людей выберите то, которое в наибольшей степени, по вашему мнению, характеризует человека в коллективе (команде). Также вы можете высказать свое мнение или предложить другой тезис.

- * Сплоченность людей – нерушимая крепость. (Вальтер Скотт).
- * В единении - сила.
- * В коллективе большая сила.
- * В коллективе чужой работы не имеется.
- * Быть командой не значит быть вместе. Это значит действовать как команда. (Рокс Юксби)
- * Увидеть реальную ценность команды можно тогда, когда она сталкивается с опасностью. (Кидоу Юуто).
- * Успеха достигают только люди с опытом работы в команде, которые желают использовать опыт команды. (Эдвард Лоулор).
- * Единство дает согласие. Смотри на дело в целом (Александр Суворов).
- * Коллектив является воспитателем личности (Антон Макаренко).

Обсуждение выбранных сотрудниками цитат. *(В ходе обсуждения ведущий поясняет сотрудникам, какой смысл стоит за теми или иными авторскими строками).* Выбрав это высказывание, вы тем самым показали важность Озвучив цитату... вы подчеркнули значимость... Согласившись с мнением...).

2. Упражнение «Неоконченные предложения»

Список предложений

1. Сотрудник уголовно-исполнительной системы...
2. Мои сослуживцы...
3. Проявление инициативы в моей работе...
4. Я выполняю свою работу...
5. Окружающие относятся ко мне...
6. Наличие бдительности на службе...
7. Сотрудники, которые утратили бдительность...
8. У (фамилия) хотел бы научиться...
9. Мои друзья...
10. Мое руководство...
11. Быть сотрудником исправительного учреждения...

Обсуждение ответов.

3. Упражнение «Портрет группы»

Ведущий предлагает участникам нарисовать коллективный портрет группы: каждый имеет право нарисовать только один элемент.

Обсуждение: Почему вы нарисовали именно этот элемент? Что он означает? Охарактеризуйте 2-3 словами, получившийся коллективный портрет группы!

Подведение итогов занятия. Обмен впечатлениями участников занятия.

Тема 11. Морально-волевые качества - базовые составляющие эффективности профессиональной деятельности сотрудников отделов охраны исправительных учреждений ФСИН России

Цели:

1. *Дидактические:* Выявить степень проникновения в суть пройденного материала, обсуждаемых на занятиях вопросов и проблем. Соотнесение полученных результатов с намеченной целью занятий, оценить успешность ее достижения сотрудниками,
2. *Развивающие:* Определение сотрудниками степени информативности, практичности, полезности предоставленной на занятиях информации (рефлексия).
3. *Воспитательные:* Воспитывать чувство профессиональной причастности к УИС, через приобретенные навыки самоанализа, самопонимания и самокритики.

Место проведения: класс служебной подготовки

Форма проведения: семинар

Время проведения: 2 часа

Методы: рефлексия, дискуссия, обсуждение.

Технические средства обучения: ПК, видеопроектор.

Задания и упражнения

1. Упражнение «Комиссионный магазин»

Цель упражнения: Формирование навыков самоанализа, самопонимания и самокритики, выявление значимых личностных морально-волевых качеств для себя лично и коллективной деятельности.

Участники: «продавец», «покупатели».

Ведущий: «Магазин, который вы сейчас посетите, не простой, Товары, которые принимает продавец - это человеческие качества. За товары продавец дает не деньги, а человеческие качества, которые ему не жалко отдать за предложенный товар. У вас есть возможность при помощи торга избавиться от ненужного вам качества, а взамен приобрести нужное вам качество, которого вам не достает. Особое внимание уделите морально-волевым качествам. Помните, какие-то из качеств продавец может не принять, постарайтесь, чтоб сделка состоялась».

2. Упражнение «Соберем портфель»

Ведущий: «Наша работа завершается. Перед тем как разойтись, соберем портфель. Мы работали вместе, одной командой, поэтому и собирать портфель будем вместе. Содержимое портфеля будет особым. Мы проделали огромную работу, туда мы поместим все те, качества или чувства, помогающие эффективно выполнять свою деятельность. Условие: Положить в «чемодан» можно лишь те качества, которые проявились в ходе работы группы, обращая особое внимание на морально-волевые качества.

Обсуждение: Объясните, почему выбор отдан этому качеству?

3. Получение обратной связи (заполнение анкеты):

1. Как бы вы оценили наши занятия по 5-ти бальной шкале?

(очень плохо) - (очень хорошо) 1 2 3 4 5

Актуальность _____

Информативность _____

Практичность _____

2. Каково ваше общее впечатление от занятия?

Очень понравилось _____

Что Вам не понравилось на занятиях? _____

3. Развитию каких морально-волевых качеств способствовали занятия?

4. Какой процент предоставленной на занятиях информации был полезен именно Вам?
(обведите кружком одну из цифр):

100 80 60 40 20 0

Объясните свою оценку _____

5. Ваши пожелания ведущему занятий _____

Спасибо за работу!

Список литературы:

1. Барановский В.И, Демин В.М. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы: методические рекомендации. – М.: НИИ ФСИН России, 2006. – 52 с.
2. Викторова Т.В. К вопросу о применении оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы и требования к их профессиональным качествам // Вестник института: преступление, наказание, исправление. - Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2014. № 26. – С.63–65.
3. Зауторова Э. В. Особенности личности сотрудника охраны уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2019. – № 2 (6). – С.99 – 105.
4. Зауторова Э.В. Пенитенциарная педагогика: учебное пособие. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2013. – 355 с.
5. Зауторова Э.В. Компетентностный подход в образовательном процессе вуза//Вестник Донецкого педагогического института. – 2017. – № 4. –С. 5–10 Зауторова Э.В. О повышении нравственно-эстетической культуры сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. №1 (32). С. 29–32.
6. Зауторова Э. В., Викторова Т. В. К вопросу о формировании морально-психологической устойчивости сотрудников отдела охраны исправительного учреждения к несению службы с огнестрельным оружием // Вестник института: Преступление, Наказание, Исправление. – 2016. – №34. – С.77–82.
7. Зауторова Э.В., Викторова Т.В. Основные принципы, регулирующие деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы: Сб. научных статей / под общей редакцией Н.Г. Соболева. – Вологда, 2020. – С. 9-14.
8. Зауторова Э.В. Зрительская конференция как форма воспитательной работы: сущность и этапы //«Образование и наука в России и за рубежом». 2019. –№1 (49). – С.155–158.
9. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология;: учеб.-метод. пособие : учеб. пособие для курсантов и слушателей высш. воен.-учеб. заведений СПб. СПб.: Питер, 2006. - 480 с.
10. Литвишков В.М. Духовно-нравственные требования, предъявляемые к сотрудникам учреждений, исполняющих наказания, и роль профессиональной этики // Образование и наука в России и за рубежом. 2018. – № 8 (43). – С.46-53.
11. Лукьяненко М.А. Учебная программа по дисциплине «Основы саморегуляции». – Славянск-на-Кубани: СНКГПИ, 2010. – 27с.
12. Опыт учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний по направлениям деятельности: обзор передового опыта. Часть 2: организация воспитательной и социальной работы с личным составом. – М.: НИИ ФСИН России, 2014. – 100 с.
13. Приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации»
14. Приказ Министерства юстиции РФ от 27 августа 2012 г. № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы».
15. Приказ ФСИН РФ от 28.декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы».
16. Приказ ФСИН России от 11 января 2012 г. № 5 «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы».

17. Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы».
18. Приказ ФСИН РФ от 19 августа 2019 г. № 688 «Об утверждении квалификационных требований к стажу службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации или стажу (опыту) работы по специальности, образованию, профессиональным знаниям и навыкам сотрудника, необходимым для замещения должностей в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации».
19. Программа тренинговых занятий «Адаптация младшего инспектора отдела охраны» УФСИН России по Удмуртской Республике МПЛ по Приволжскому Федеральному округу, Ижевск, 2010. – 68 с.
20. Психологическое сопровождение сотрудников отделов охраны, несущих службу с оружием. Методические материалы. – М.: ФСИН России, МПЛ УФСИН России по Владимирской области, 2008. – 175 с.
21. Психологическое обеспечение деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Минюста России (теория и практика). – Москва-Томск. 2004. – 254с.
22. Психологическое обеспечение личного состава в уголовно-исполнительной системе: сборник материалов опыта работы ГУФСИН (УФСИН) России по Республике Хакасия, по Удмуртской Республике, Владимирской, Волгоградской, Калининградской, Саратовской, Свердловской областям и г. Москве. – М.: ФСИН России, 2012. – 148 с.
23. Психологическое сопровождение сотрудников отделов охраны, несущих службу с оружием. Методические материалы. – М.: ФСИН России, МПЛ УФСИН России по Владимирской области, 2008. – 175с.
24. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.» от 29 апреля 2021 г. № 1138-р. // Официальный интернет портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
25. Распоряжение Правительства РФ «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29 мая 2015 г. № 996-р. // Официальный Интернет портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.01.2020.
26. Ушинский К.Д. Моя система воспитания. О нравственности. ООО «Издательство АСТ». Серия: Бестселлеры воспитания. М., АСТ. – 2018. – 572 с.
27. Федеральный закон от 28 декабря 2016 г. № 503-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений».
28. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 30. Ст. 4532.
29. Федорова Е.М. Духовно-нравственное воспитание сотрудников уголовно-исполнительной системы в процессе профессиональной подготовки: учеб. пособие. – М.: НИИ ФСИН России, 2007. – 119 с.
30. Хвостов А.А., Проценко Л.М., Мухина В.С. Сотрудники уголовно-исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия // Развитие личности. – 2003. – № 3. – С. 133–144.
31. Яковлева С. Л. К вопросу о нравственных и волевых качествах сотрудников уголовно-исполнительной системы // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2016. – №4. – С.19 – 23.