

УДК 37.034

Козлова Ирина Владимировна, преподаватель кафедры юридической психологии, педагогики и организации воспитательной работы с осужденными юридического факультета, ВЮИ ФСИН России, г. Владимир, Россия  
e-mail: ivkozlova005@gmail.com

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ НРАВСТВЕННО-УСТОЙЧИВОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ СЛУЖБ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются методы и формы формирования нравственного поведения сотрудников воспитательных служб, а так же система оценки сформированности нравственного поведения.

Ключевые слова: воспитание нравственности, формы подготовки, наставничество, психологическая подготовка, мониторинг эффективности обучения.

Kozlova Irina Vladimirovna, Lecturer at the Department of Legal Psychology, Pedagogy and Organization of Educational Work with Convicts, Faculty of Law, VUI FSIN of Russia, Vladimir, Russia  
e-mail: ivkozlova005@gmail.com

PRACTICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF MORALLY STABLE BEHAVIOR OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL SERVICES OF CORRECTIONAL INSTITUTIONS

**Abstract:** The article discusses methods and forms of formation of moral behavior of employees of educational services, as well as a system for assessing the formation of moral behavior.

**Keywords:** moral education, forms of training, mentoring, psychological training, monitoring the effectiveness of education.

Воспитание нравственности сотрудников воспитательных служб являются ключевыми элементами в формировании гуманной и эффективной системы исполнения наказаний. В современном обществе, где уголовно-исполнительная система сталкивается с вызовами, связанными с ресоциализацией осужденных и поддержанием законности, профессиональная компетентность и моральные качества сотрудников играют решающую роль.

Теоретическая подготовка сотрудников воспитательных служб включает лекции и семинары по профессиональной этике. Эти занятия помогают сотрудникам развить понимание моральных принципов и норм поведения в исправительных учреждениях. Знание этических основ способствует принятию обоснованных решений в сложных ситуациях, связанных с взаимодействием с осужденными.

Лекционные курсы закладывают основу для формирования профессионального мировоззрения. Семинары позволяют углубленно изучить все аспекты работы с осужденными. В ходе дискуссий сотрудники анализируют этические дилеммы, возникающие в пенитенциарной практике. Дискуссия способствует формированию единых подходов к решению морально-нравственных проблем.

Теоретическая подготовка создает основу для развития мотивационной сферы сотрудников. Понимание нравственных чувств как мотивирующих механизмов формирует внутренние стимулы для этического поведения. Систематическое изучение профессиональной этики укрепляет моральные убеждения персонала. Это обеспечивает устойчивость к негативным воздействиям среды исправительного учреждения.

Практико-ориентированные формы подготовки реализуются через коммуникативные тренинги и ролевые игры. Эти методы позволяют развить навыки взаимодействия с осужденными в моделируемых ситуациях. Тренинги развивают умения устанавливать конструктивный диалог и разрешать конфликты. Практические занятия способствуют переносу теоретических знаний в реальную профессиональную деятельность. В ролевых играх моделируются сложные ситуации, требующие этического выбора и нравственной оценки. Участники примеряют различные роли, что развивает эмпатию и понимание точки зрения осужденных. Отработка поведенческих сценариев поведения в безопасной обстановке снижает уровень стресса во время реальных взаимодействий. Это повышает уверенность сотрудников в своих профессиональных возможностях. Коммуникативные тренинги направлены на развитие навыков активного слушания и вербального воздействия. Сотрудники учатся распознавать манипулятивные тактики и противостоять им этическими способами [1].

Отработка невербальных приемов общения позволяет установить психологический контакт с осужденными. Эти навыки необходимы для эффективного воспитательного воздействия в исправительных учреждениях. Моделирование сложных ситуаций включает в себя случаи агрессии или провокаций со стороны осужденных. Сотрудники отрабатывают алгоритмы прекращения конфликтов, придерживаясь этических норм. Анализ действий после упражнений способствует рефлексии и коррекции поведения. Подобная практика формирует устойчивые навыки нравственно оправданного реагирования.

Институт наставничества является механизмом передачи профессионального опыта и формирования корпоративной культуры. Опытные сотрудники делятся своими знаниями и практическими навыками с новыми коллегами. Наставничество обеспечивает преемственность этических норм и традиций учреждения. Это способствует созданию единой ценностно-нормативной среды внутри коллектива. Работа с наставником помогает новым

сотрудникам адаптироваться к специфике работы в исправительном учреждении

Передача неформальных правил поведения и профессиональных секретов ускоряет процесс интеграции. Совместное решение реальных жизненных проблем развивает практические навыки в непосредственном контакте с осужденными. Наставничество укрепляет чувство принадлежности к профессиональному коллективу. Коллективная культура, поддерживаемая наставничеством, основана на общих моральных принципах. Коллективные ценности служат ориентиром в сложных этических ситуациях. Взаимопомощь и обмен опытом между сотрудниками разных поколений повышают сплоченность коллектива. Это создает благоприятную среду для нравственного развития сотрудников воспитательных служб.

Психологические тренинги стрессоустойчивости направлены на предотвращение профессиональной деформации сотрудников. Регулярные занятия развивают навыки саморегуляции и управления эмоциональным состоянием. Техники релаксации и когнитивной переоценки ситуаций снижают уровень психологического напряжения.

Это позволяет сохранять профессиональную объективность в условиях повышенного стресса. Тренинги учат участников поддерживать оптимальный уровень активности для эффективной работы. Формирование стрессоустойчивости предотвращает эмоциональное выгорание и деструктивное поведение. Это необходимое условие для сохранения нравственной устойчивости в долгосрочной перспективе.

Таким образом, методы и формы воспитания, нравственного обучения и подготовки сотрудников воспитательных служб представляет собой комплексный и многогранный процесс. Они должны быть направлены не только на передачу знаний и формирование навыков, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей, но и на развитие высоких моральных качеств, чувства ответственности и гуманизма.

Важно подчеркнуть, что успешная реализация воспитательной деятельности требует системного подхода, включающего:

щательный отбор и подготовку кадров с учетом их моральных и психологических качеств.

азработку и внедрение инновационных методик и технологий обучения, основанных на принципах активности и индивидуализации.

оздание благоприятной воспитательной среды, способствующей формированию позитивных ценностей и норм поведения.

остоянный мониторинг и оценку эффективности воспитательной работы с целью ее совершенствования.

Только при условии комплексного и целенаправленного подхода можно обеспечить высокое качество подготовки сотрудников воспитательных служб, способных эффективно решать сложные задачи в сфере нравственного развития и формирования личности.

Формирование нравственно-устойчивого поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы является ключевым фактором обеспечения гуманистического и эффективного воздействия на осужденных. Сегодня общественные ожидания в отношении пенитенциарных учреждений включают не только соблюдение прав человека, но и активную роль сотрудников в профилактике рецидива и поддержании социальной стабильности. В этих условиях разработка и внедрение научно обоснованных рекомендаций по укреплению моральных установок и устойчивости поведения работников становятся приоритетной задачей [3].

Внедрение эффективных подходов к формированию нравственно-устойчивого поведения сотрудников воспитательных служб требует комплексного и системного подхода, включающего:

еткий отбор и адаптацию персонала на основе критериев профессиональной этики и стрессоустойчивости.

егулярное обучение и тренинги по вопросам моральных норм и психологической поддержки.

использование цифровых платформ и интерактивных методик для повышения вовлеченности и саморефлексии сотрудников.

Разработка системы материальных и нематериальных стимулов является ключевым аспектом для закрепления этических норм поведения сотрудников воспитательных служб. Эта система должна быть многогранной, охватывать как финансовые поощрения, так и возможности карьерного роста и профессионального признания. Цель состоит в том, чтобы создать среду, в которой следование высоким моральным принципам становится не только обязанностью, но и выгодным выбором для каждого сотрудника.

Нематериальные стимулы могут включать общественное признание заслуг, награды, а также дополнительные возможности для обучения и повышения квалификации. Важно, чтобы сотрудники чувствовали ценность своего вклада в формировании нравственного поведения. Такая система способствует развитию позитивной коллективной культуры, где этические нормы воспринимаются как неотъемлемая часть профессиональной идентичности. Условия служебной деятельности, такие как дисциплина, оказывают существенное влияние на поведение сотрудников.

Внедрение стандартизированных процедур оценки соответствия сотрудников моральным и этическим требованиям является неотъемлемой частью формирования нравственного поведения.

Создание системы мониторинга эффективности методов обучения с корректирующими механизмами имеет решающее значение для обеспечения постоянного совершенствования. Эта система должна включать сбор данных о результатах различных программ обучения и подходов. Анализируя эти данные, можно определить наиболее эффективные методы и оперативно устранить те из них, которые демонстрируют низкую эффективность. Мониторинг должен быть многоуровневым и охватывать как непосредственные результаты (например, снижение числа нарушений этических норм), так и долгосрочные изменения в поведении и установках сотрудников [4].

Также важно учитывать отзывы самих сотрудников, а также их мнение об используемых методах. Это способствует созданию адаптивной системы, способной быстро реагировать на изменяющиеся условия. Корректирующие механизмы должны быть четко определены и включать разработку новых программ, модификацию существующих или изменения в подходах к их реализации. Цель системы мониторинга состоит в том, чтобы не только фиксировать факты, но и активно способствовать постоянному совершенствованию процесса формирования нравственного и устойчивого поведения. Такой подход обеспечивает динамичность и релевантность всех воспитательных мероприятий.

Создание программ межведомственного сотрудничества для обмена передовым опытом является эффективным способом повышения качества образовательной работы. Сотрудничество между различными учреждениями и ведомствами позволяет накапливать разнообразный опыт и инновационные подходы. Это способствует унификации стандартов и распространению наиболее успешных методик, что в конечном итоге повышает общую эффективность системы. Такие программы могут включать совместные семинары, конференции и тренинги, а также создание общих информационных платформ для обмена методологическими материалами. Межведомственное сотрудничество стимулирует профессиональный рост сотрудников, расширяет их кругозор и способствует единому пониманию этических принципов и их применению на практике. Это обеспечивает комплексный подход к воспитанию нравственного и устойчивого поведения.

Систему мониторинга и оценки эффективности внедряемых программ с возможностью корректировок на основе обратной связи. Реализация данных рекомендаций позволит не только повысить профессионализм и моральную устойчивость сотрудников, но и укрепить общественное доверие к уголовно-исполнительной системе, снизить уровень конфликтности в учреждениях и способствовать успешной ресоциализации осужденных. Постоянное совершенствование методов и инструментов формирования нравственно-

устойчивого поведения должно стать приоритетом руководства и положительный эффект от проводимой работы.

#### Список литературы

1. Кусакина Е. А., Нафиков Д. Г. Психологические аспекты формирования и развития профессионально значимых качеств будущих сотрудников подразделений охраны и конвоирования ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2012. № 2 (117). С. 23–27.

Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. М.: Наука, 2013. 224 с.

3. Афанасьева С. И. Педагогические условия совершенствования нравственного воспитания слушателей учебных центров ФСИН России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2014. №2. С. 39–45.

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