



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ЮУрГГПУ)

ВЫСШАЯ ШКОЛА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
КАФЕДРА БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕДИКО-
БИОЛОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Педагогическое сопровождение формирования самосохранительного
поведения в условиях пенитенциарных учреждений

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Образование в области безопасности жизнедеятельности
и физической культуры»

Проверка на объем заимствований

73 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«03» 09 20 г.

Зав. кафедрой БЖ и МБД

И.И. Томасова Зоя Ивановна



Выполнил:

Студент ЗФ 314-212-2-1 группы

Юрпалов Дмитрий Леонидович

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры БЖ и МБД

И.И. Орехова Ирина Леонидовна.

Челябинск

2020 год

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ САМОСОХРАНИТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	12
1.1. Психолого-педагогический анализ основных понятий проблемы исследования	12
1.2. Модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений	29
1.3. Социально-педагогические условия реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.	352
Вывод по первой главе.....	432
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ САМОСОХРАНИТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	454
2.1. Цель, задачи и организация опытно-экспериментальной работы по проблеме исследования.....	454
2.2. Социально-педагогические условия функционирования модели формирования самосохранительного поведения.	545
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений	734
Вывод по второй главе.....	812
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	855
БИБЛИОГРАФИЯ	97
ПРИЛОЖЕНИЯ	104

В педагогической практике по формированию самосохранительного поведения особый интерес представляют научные исследования вопроса о возможных рисках, угрожающих социализации человека, и методах защиты, способствующих развитию у него самосохранительного поведения. Один из защитных механизмов представляет из себя *социальную компетентность*, обеспечивающую успешное социальное развитие личности, готовой и способной нести ответственность за личное благополучие и благополучие общества.

На сегодняшний день прослеживается повышение интереса общества к происходящим в пенитенциарной системе процессам преобразований, предлагающим дальнейшее развитие пенитенциарной науки. Одной из первоочередных задач в теории и практике пенитенциарной психологии является использование гуманитарных и основных естественнонаучных знаний в решении интегрированных проблем, представляющих собой преодоление одностороннего подхода к психической сущности человека и более детальным изучением его поведения.

При несении государственной службы, связанной с исполнением наказаний, связанных с лишением свободы, в отношении лиц, совершивших преступления, возникают факторы риска, влияющие на жизнь и здоровье сотрудников пенитенциарных учреждений.

Многочисленные исследования указывают на то, что профессиональная деятельность сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации представляет собой реальный риск для их психического и общего здоровья. Также не вызывает сомнений, что служба сотрудников уголовно-исполнительной системы носит экстремальный характер, равно как и нахождение осужденных в условиях неволи. Схожестью в обоих случаях является избыточное давление разнородных и противоестественных природе человека, его внутреннему миру стрессовых факторов. Постоянное пребывание сотрудников УИС в таких условиях приводит к хронизации и накоплению травмирующих психику эффектов стресса. На основе длительных стрессовых воздействий возникают негативные эмоциональные состояния, которые в свою очередь оказывают влияние на состояние личностной сферы и межличностные отношения.

Негативные изменения внутреннего мира сотрудников УИС и, как следствие, последующее развитие психических нарушений отражаются на работоспособности, профессионализме и безопасности труда, состоянии здоровья и профессиональном долголетии, пони-

кая качество жизни персонала пенитенциарного учреждения. В связи с этим профилактические и коррекционные мероприятия профессионального стресса являются одним из основных аспектов охраны психического здоровья сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС).

Таким образом, **актуальность** исследования состоит в следующем. Социальная среда современной пенитенциарной системы противоречиво влияет на личность сотрудника УИС. Во-первых, социокультурная модернизация диктует необходимость в новом подходе к проблеме социальной самореализации личности, требуется повышение активности человека как субъекта социальной жизни, принятие им на себя ответственности за свое поведение и деятельность. Во-вторых, из-за нестабильности современного общества во всех сферах его жизнедеятельности, естественные трудности адаптации сотрудников усложняются; возникающая на этом фоне неопределенность приводит к деформации личности, дезадаптации в обществе. Появляются мотивы для возникновения девиантного поведения, а осознание возможности противостоять негативным влияниям окружающей действительности «отодвигается на задний план». Вышеизложенное обусловило **проблему** исследования, состоящую в поиске условий, препятствующих возникновению у сотрудников УИС дезадаптивных состояний. Данная проблема определила выбор **темы** исследования: «**Педагогическое сопровождение формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений**».

Цель исследования – разработать и экспериментально проверить модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Объект исследования – самосохранительное поведение сотрудников пенитенциарных учреждений.

Предмет исследования – педагогическое сопровождение формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Гипотеза исследования. Формирование самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений будет эффективным, если:

– осуществлен теоретический анализ проблемы и уточнено понятийное поле исследования;

– разработана и апробирована модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, выявлены педагогические условия ее реализации;

– разработаны критерии, показатели и уровни сформированности самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Педагогическая деятельность в процессе сопровождения будет способствовать: а) развитию личностных ресурсов сотрудников УИС, включающих социальную ответственность; б) развитию эмоциональной устойчивости, социальности, личностной активности; в) развитию адекватной самооценки; г) формированию волевого контроля; д) уверенности в себе; е) толерантности; ж) мотивации достижения.

В соответствии с проблемой, объектом, предметом, целью и гипотезой исследования определены **задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ проблемы исследования. Уточнить понятие «самосохранительное поведение», выявить сущностные характеристики и содержательные составляющие социальной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений как фактора выработки самосохранительного поведения.

2. Теоретически обосновать и апробировать модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

3. Выявить педагогические условия эффективной реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

4. Разработать критерии, показатели и уровни сформированности самосохранительного поведения сотрудников пенитенциарных учреждений.

Теоретико-методологическая основа исследования

Изучением самосохранительного поведения занимались демографы. Они рассматривают самосохранительное поведение как систему действий и отношений, направленных на сохранение здоровья в течение полного жизненного цикла. Самосохранительное поведение изучалось с точки зрения здоровья. П. Бурдые [4] выделяет социально-культурные правила, стили жизни различных социальных групп, описывая отношение представителей этих групп к понятию «здоровья». И. Гофман [7], предложил теоретические основы понимания здоровья психологического. Данную проблему изучали и изучают отечественные и зарубежные социологи. Беляков Е.А. [3], Ображей О.Н. [28], Шклярчук В.Я. [60;61;62], Подваль-

ская В.С., Ревякин В.С. [32] и другие занимаются изучением самосохранительного поведения в различных аспектах.

Ученые утверждают о нарастании социальных рисков в России, о качестве медицинской и психологической помощи, о рисках самоубийств и т.д. Поэтому надо понимать, что изучение самосохранительного поведения многогранно. Его необходимо рассматривать с позиций различных социальных групп и мотиваций.

В современной пенитенциарной системе значительное внимание уделяется вопросам обеспечения личной безопасности сотрудников исправительных учреждений. Для снижения эмоционального напряжения улучшаются условия содержания подозреваемых, обвиняемых и осужденных. Производится техническое оснащение исправительных учреждений комплексами наблюдения, видеокамерами, охраны и надзора. Ведется работа психологами по повышению стрессоустойчивости сотрудников, по соблюдению дисциплины ведется работа воспитательными службами. По сравнению с началом 2000-х годов сократились примерно на 20% гибель сотрудников на службе и вне её, также уменьшилось количество суицидов и незаконных связей. Однако, нельзя не отметить тот факт, что, несмотря на снижение количественных показателей, проблема требует поиска путей улучшения ситуации.

По данным 2015 года самоубийство совершили 180 сотрудников пенитенциарных учреждений.

Такие цифры назвал первый заместитель директора ФСИН Анатолий Рудый во время своего выступления на координационном совете российских омбудсменов.

Для предупреждения суицидов в ФСИН планируют увеличить штат психологов, в том числе — специализирующихся на клинической психологии, заверил Рудый.

На законодательном уровне указанную необходимость диктуют следующие правовые акты ФСИН России:

1. Методические рекомендации от 23.03.2008 г. № 10/1/841 «О порядке психологического изучения граждан при поступлении на службу в уголовно-исполнительную систему и перемещении сотрудников уголовно-исполнительной системы по службе».
2. Указание ФСИН РФ «О психологическом сопровождении сотрудников отдела охраны» №10/15/2-82-2006 г.
3. Распоряжение Директора ФСИН России от 28 сентября 2010 г. № 220-р «О мерах профилактики чрезвычайных происшествий с участием сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы».

4. Телеграмма Директора ФСИН России от 27 февраля 2010 г. № 10/1-608 т «Предварительное изучение лиц, поступающих в следственный изолятор».

База исследования.

Исследование проводилось в условиях Следственного изолятора № 1 г. Челябинска. В нем приняли участие 175 человек: 108 мужчин и 67 женщин.

Методами исследования являлись: теоретические – анализ нормативных документов, психолого-педагогической, научно-методической литературы наблюдение, моделирование; эмпирические – беседа, опрос, анкетирование, тестирование. Анкетирование проводилось анонимно, при заполнении анкеты респондентам из персональной информации необходимо было указать лишь пол и соответствующую службу уголовно-исполнительной системы.

Этапы исследования:

Первый этап (2018 г.) – формулировка проблемы исследования, изучение состояния ее разработанности, разработка категориального аппарата, определение исходных теоретических положений; уточнение основных задач, разработка рабочей гипотезы исследования, определение основных направлений исследовательской деятельности. Уточнение основных понятий исследования, определение содержательных составляющих социальной компетентности сотрудников УИС как фактора формирования самосохранительного поведения. Разработана типология личностно ориентированных ситуаций как механизма развития социальной компетентности сотрудников УИС, авторская модель педагогического сопровождения развития социальной компетентности сотрудников УИС как средства формирования самосохранительного поведения в пенитенциарном учреждении. В этот период велась разработка программы проведения педагогического эксперимента, реализован констатирующий этап эксперимента.

Второй этап (2018–2019 гг.) – проведение и организация опытно-экспериментальной работы по реализации разработанной модели педагогического сопровождения в условиях пенитенциарных учреждений.

Третий этап (2019 г.) – обобщение и оформление результатов проведенного исследования: проведение контрольного эксперимента и сравнительного (качественный и количественный) анализа результатов опытно-экспериментальной работы; статистическая обработка и систематизация данных; обобщение теоретических положений и эксперименталь-

ных выводов, литературное оформление текста диссертации. На этом этапе проводилась работа по внедрению результатов исследования в практику.

Научная новизна нашего исследования состоит в том, что в нем: выявлен педагогический потенциал сопровождения развития социальной компетентности сотрудников УИС в условиях пенитенциарных учреждений как средства формирования самосохранительного поведения; уточнено понятие «самосохранительное поведение», которое определяется как система отношений и действий, направленных на сохранение здоровья в течение полного жизненного цикла, на продление сроков жизни в пределах этого цикла, развитие когнитивных, нравственно-ценностных, личностных качеств, позволяющих личности реализовать активную социальную позицию, принимая на себя ответственность за свое поведение и деятельность; выделены содержательные составляющие социальной компетентности сотрудников УИС: личностные ресурсы; социальный опыт; нравственно-ценностный компонент; рассмотрены и определены функции педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения, сущность, функции педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, теоретически и экспериментально обоснован диагностический инструментарий, критерии, уровни и показатели развития социальной компетентности сотрудников УИС как средства формирования самосохранительного поведения; определены педагогические условия, обеспечивающие эффективность реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения: личностно-личностная основа диалогического взаимодействия.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что его результаты расширяют научные представления об условиях и особенностях формирования социальной компетентности сотрудников УИС. Обоснование стратегий, содержания и технологий педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения расширяет представление о деятельности психологов и педагогов пенитенциарных учреждений, основанного на идеях личностно-ориентированного, субъектного, диалогического подходов. Определение сущности, содержания, форм, методов педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения служат базой социально-профилактической деятельности по профилактике девиантного поведения сотрудников пенитенциарных учреждений.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты направлены на совершенствование педагогической деятельности в аспекте развития социальной компетентности сотрудников УИС. Результаты исследования способствуют реализации компетентного подхода; повышению уровня социализации личности. Модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения, представленная в исследовании, дополняет научную базу для организации социально-педагогической профилактики девиантного поведения сотрудников пенитенциарных учреждений.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Социальная компетентность сотрудников УИС – личностное образование, объединяющее социальный опыт личности, когнитивные, нравственно-ценностные, личностные и деятельностные качества, позволяющие человеку реализовать активную жизненную позицию, принимая на себя ответственность за свою поведение и деятельность. В аспекте профилактики девиантного поведения – социальная компетентность сотрудника УИС является одним из ведущих защитных механизмов, препятствующих его возникновению.

2. Самосохранительное поведение в условиях пенитенциарных учреждений (то есть сотрудников УИС) – особая форма деятельности (система действий и отношений) сотрудников УИС, обусловленная сформированными у них социальными компетенциями, предотвращающими риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности. Это необходимый сложный многогранный компонент социального существования человека в профессиональной среде, разновидность социального поведения, интегрирующий совокупность знаний, потребностей, ценностных ориентаций, мотивов, установок, характеризующих, организующих и направляющих внешнюю ответственную активность личности, группы, общества, на сохранение, воспроизводство и поддержание своего здоровья, здорового образа жизни в течение всего жизненного цикла, оптимизацию средовых факторов.

3. Первичная профилактика профессионального выгорания сотрудников УИС – это профессиональное взаимодействие педагогов и других специалистов (психологов, медицинских работников и т.д.), направленное на личностную сферу сотрудника пенитенциарного учреждения с психологическим и педагогическим преобразованием целостной ситуации развития, обеспечивающее повышение личностных ресурсов, необходимых для социальной деятельности; формирование отношений, проявляемых в личностных качествах,

ценностно-мировоззренческих установках; предоставление возможности получения опыта социального взаимодействия, позволяющие человеку быть субъектом социальных действий, адекватно выполняя нормы и правила жизнедеятельности в обществе.

4. Критерии уровня развития самосохранительного поведения которыми являются показатели:

– личностный (социальная ответственность, эмоциональная устойчивость, социальность, личностная активность, адекватная самооценка, волевой контроль, уверенность в себе, толерантность, мотивация достижения);

– деятельностный (показатели: анализ ситуации взаимодействия людей; оценка вербальной и невербальной экспрессии во взаимодействии с другими людьми; предвидение последствий деятельности и поведения; логика социального взаимодействия; конструктивное взаимодействие с окружающими; коммуникативный контроль; общительность; организация продуктивной, социально-ориентированной деятельности);

– когнитивный (показатели: знания о сущности, структуре, функциях социальной компетентности, девиантного поведения, о сущности здорового образа жизни; знания о качествах личности, позволяющих успешно социализироваться в обществе, наличие и уровень развития их у себя; знания о способах взаимодействия людей в обществе);

– нравственно-ценностный (показатели: наличие жизненных ориентаций и целей; принятие здорового образа жизни).

5. Модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений включает блоки: программно-целевой (цель – формирование самосохранительного поведения сотрудников УИС; методологические подходы – системный, личностный, диалогический; принципы – систематичности и последовательности, связи обучения с жизнью, диагностический, разработки содержания педагогической работы на основе индивидуального подхода к деятельности сотрудника УИС, разработки и реализации индивидуального маршрута формирования самосохранительного поведения); содержательно-процессуальный (этапы – организационно-подготовительный, содержательно-технологический, оценочно-прогностический; формы работы – беседы, анкетирование, опросы, дискуссии, тренинги, деловые игры, моделирование ситуаций, соци-

альное проектирование, выполнение поручений, посещение исторических и культурных мест, выставок и т.д.); результативно-корректирующий (результат – повышение уровня сформированности самосохранительного поведения, критерии – личностный, деятельностный, когнитивный, нравственно-ценностный, уровни – оптимальный, допустимый, критический).

Структура и объем диссертации. Диссертационное магистерское исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Текст содержит 7 таблиц и 20 рисунков. Объем выпускной квалификационной работы составляет 125 страниц вместе с приложениями.

ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

ФОРМИРОВАНИЯ САМОСОХРАНИТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

В УСЛОВИЯХ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1 Психолого-педагогический анализ основных понятий проблемы исследования

Исследование самосохранительного поведения, проблем, относящихся к самосохранению, не ново. Известный французский социолог Э. Дюркгейм [10;11] изучал именно самосохранительное (предохранительное) поведение в рамках основанной им концепции «аномии», которая объясняла причины девиантного поведения. Термин «инстинкт самосохранения» российско-американский социолог П. Сорокин [37] ставил в один ряд с пищеварительным, половым и другими инстинктами в теории абсолютной депривации, когда высказывал идею о том, что сдерживание базовых инстинктов большинства населения является причиной любой революции. Немецкий ученый Г. Зиммель [13] в своих социологических исследованиях исследовал проблемы, связанные с самосохранением, где пытался ответить на вопрос: каким образом и при каких обстоятельствах в группе срабатывает механизм самосохранения.

Труды по анализу понятия «самосохранительное поведение», начатые в 1970 году еще социал-гигиенистами и представителями социологии медицины и здравоохранения были продолжены в 80-х гг. XX века социологами и демографами в Центре изучения проблем народонаселения МГУ им. М.В. Ломоносова (1980–1983 гг.) и с 1984 года в Институте социологии АН СССР, где был создан сектор социальных проблем здоровья под руководством А.И. Антонова.

Необходимость понимания высокой политической, психологической и социальной роли здоровья человека является весьма актуальным, а решение проблем укрепления здоровья населения в целом, является приоритетным, поскольку все большую роль в причинах заболеваемости и смертности играет именно поведенческий фактор, связанный с отношением человека к своему здоровью и продолжительности собственной жизни.

По мнению многих авторов [12;15] остро назрела необходимость воплощения в общество инновационных социально-экономических программ, создаваемых истинно науч-

ными трудами, роста личного самосознания человека и, прежде всего, радикальной борьбы против низкого нравственного уровня, повышения гражданской ответственности, становящейся синонимом личной сопричастности ко всему, что происходит в стране и мире в целом, и необходимо создавать здоровую нравственную атмосферу в обществе.

Как указывает А.Ю. Малоземов [22], для сохранения и улучшения здоровья много зависит от индивидуального восприятия данного феномена, жизненной активности людей, соответствующей базовым принципам валеологии.

В 80-х годах XX века опубликованы труды по изучению самосохранительного поведения отечественными учеными. По данным института социологии РАН самосохранительное поведение определяется как система действий и отношений личности, опосредующих здоровье и продолжительность жизни. Самосохранительное поведение обладает универсальностью, который проявляющейся в его взаимосвязи со всеми сферами жизни. Основными движущими силами самосохранительного поведения являются потребности человека: органические, психофизиологические, психологические и социальные, потребность в здоровье и в продолжительности жизни.

Проблема самосохранительного поведения исходит из того, что каждый человек, реализовав самосохранительные установки, может сознательно изменить себя.

Самосохранительные установки – это важнейший мировоззренческий комплекс личности, развитие которого в настоящее время весьма сложно и противоречиво. Объяснить это можно тем, что в современном обществе серьезно изменяются общепринятые представления о жизненных ценностях и приоритетах, снижаются уровни социальных норм и традиций сохранения здоровья.

Необходимость исследования поведения, направленного на здоровьесохранение, были изучены Е.М. Андреевым, Ю. П. Лисицыным [19]. Значительные труды в разработку концепции самосохранительного поведения были сделаны А.И. Антоновым, И.В. Журавлевой, Л.С. Шиловой [58] и другими. По их мнению, самосохранительное поведение является уровнем компетентности индивида в сфере здоровья и его сохранения, обоснованностью поступков человека основам здорового образа жизни, предписаниями наук о здоровье (медицины, санологии, валеологии, гигиены). Проблема самосохранительного поведения заключается в несоответствии, иногда даже в резко выраженном противоречии между сознанием и поведением человека.

В 1987 году в Оттавской Хартии была создана концепция «продвижения здоровья» (*health promotion*), которая побудила более детальное изучение самосохранительного поведения и его показателей. Эта концепция сформулировала и охарактеризовала процесс, позволяющий индивидам повышать контроль над своим здоровьем и улучшать его. Иными словами – это комплекс практических мероприятий, повышающий роль индивида в процессе сбережения и восстановления здоровья. Необходимость создания этой концепции было вызвано ухудшением состояния здоровья молодежи западноевропейских стран. Преодоление подобной тенденции было возможно только благодаря повышению уровня индивидуальной ответственности за собственное здоровье.

По мнению отечественных ученых, в защите своего здоровья является культура сохранения эго. Она придает здоровью уровень высокой ценности, определяет степень активности личности в отношении здоровья, корректирует поведение человека с целью: максимально исключить из жизни факторы риска, позволяет нейтрализовать генетическую предрасположенность к заболеваниям и снабжает эго навыками поддержания здоровья, бодрости и долголетия.

Отношение к здоровью – один из важнейших пунктов самосохранительного поведения. Оно является комплексом персональных, избирательных отношений человека с окружающей средой, улучшающей или, напротив, ухудшающей его здоровье, и дает оценку индивидом своего соматического и психического состояния. То, как человек относится к своему здоровью, определено объективными обстоятельствами и субъективными факторами, и выражается в действиях, мнениях, суждениях и переживаниях человека сравнительно факторов, оказывающих влияние на их физическое и душевное благополучие.

По мнению отечественных ученых, существует адекватное, разумное, неадекватное, неразумное (беспечное) отношение к здоровью. Поскольку разные виды отношения к здоровью не существуют в чистом виде, целесообразно говорить о степени их адекватности или неадекватности.

В.М. Димов [9] делит понятие «отношение к здоровью» на две основные части: «самосохранительное отношение и поведение» и «саморазрушительное отношение и поведение». Самосохранительное сознание и поведение индивида, это, во-первых, познания о человеке, его природе, сущности, физиологических и психологических процессах, представление о здоровье. Во-вторых, это познание и анализ состояния собственного здоровья в со-

ответствии с образом жизни, возрастом, особенностями конституции. В-третьих, сила воли, острое желание реализовать свое сознание в повседневное самосохранительное поведение.

Самосохранительное поведение – это комплекс действий и отношений, которые направлены на сохранение здоровья в течение полного жизненного цикла, на продление сроков жизни в пределах этого цикла.

Изучение самосохранительного поведения демографами было вызвано тем, что причины заболеваемости и смертности в современных условиях начинает играть поведенческий фактор, отношение людей к собственному здоровью и продолжительности собственной жизни.

В самосохранительном поведении можно выделить как позитивную, так и негативную направленность индивида. Позитивная направленность – это стремление сохранить и укрепить здоровье, негативная направленность, напротив, стремится его разрушить. Позитивная направленность поведения по отношению к здоровью способствует здоровому образу жизни и предполагает внимание к своему здоровью, отказ от вредных привычек, занятие спортом, высокий уровень осведомленности о возможных заболеваниях; обращение к врачам не только в крайних случаях и при возникновении серьезной болезни, а за профилактикой заболеваний. Негативная направленность поведения может выражаться как в осознанных действиях (например, когда здоровьем жертвуют ради того, чтобы не потерять работу) так и в неосознанных (поведение человека при плохой информированности о симптомах заболеваний, о влиянии вредных привычек)

В педагогической деятельности по формированию самосохранительного поведения особый интерес представляют научные исследования вопроса о факторах риска, угрожающих социализации человека и факторах защиты, препятствующих возникновению девиантного поведения. Социологи конца XIX – начала XX века Ж. Кетле [14], Э. Дюркгейм [11] и другие обнаружили зависимость отклоняющегося поведения от социальных условий жизни людей. Анализируя статистику различных девиантных проявлений (преступлений, самоубийств, проституции), Ж. Кетле и Э. Дюркгейм пришли к выводу, что уровень девиантного поведения людей всякий раз неизбежно возрастал в годы войн, экономических кризисов, социальных потрясений. Их наблюдения дополнили теорию «врожденных» преступников, указав на социальные корни девиантного поведения. Вместе с тем и они, и их последователи, выявив связь между социальной средой и девиантным поведением, не смогли до конца объяснить природу отклонений.

К примеру, Э. Дюркгейм предполагал, что некий оптимальный уровень девиаций неизбежно характерен для человеческого общества, необходимо поддерживать некий оптимальный уровень девиантности, предупреждая лишь ее подъемы. В своей теории аномии, когда он исследовал природу самоубийств, дал социологическое объяснение девиации. По его мнению, аномия – это состояние разрушенности или ослабленности нормативной системы общества, распад морально-ценностной системы общества.

Его теорию значительно развил и модифицировал Р.К. Мертон [24]. По его мнению, аномия является результатом конфликта, рассогласованности между культурой и социальной структурой или нормальными, законными средствами и стремлением к поиску новых (незаконных) способов удовлетворения потребностей. Р. Мертон выделял пять способов «аномического приспособления» (адаптации): конформность, инновация, ритуализм, ретризм и мятеж. При этом конформизм (соответствие) он не считал типом девиантного поведения, когда обществом полностью одобряются цели и средства их реализации

Позже, опираясь на труды Р. Мертона, Т. Парсонс [30] сформулировал уже восемь типов девиантного поведения. Он предполагает возникновение девиантных мотиваций – несбывшимися ожиданиями. Поведение молодого поколения он рассматривает с точки зрения аномии – состояния, при котором ценности и нормы не являются ясными ориентирами соответствующего поведения или утрачивают свою существенность. Этой причиной объясняется несостоятельность системы ценностей, где центральное место занимает личный успех. В таком обществе растет структурная дифференциация, что ведет к конфликтам и девиантному поведению.

По мнению В. Франкла [44; 45], специфическими характеристиками человека являются: духовность свобода, ответственность. Проблемы поведения связаны с дефицитом рассмотренных качеств, то есть бездуховности. Как считает В. Франкл, фундаментальной мотивационной силой в человеке является стремление к смыслу. Если стремление к смыслу заблокировано, возникает состояние экзистенциальной фрустрации. Наступает состояние внутренней пустоты, которую он назвал экзистенциальным вакуумом. В свою очередь это способствует проявлению депрессии и других девиаций.

Важное место среди гуманистических теорий занимает понятие самоактуализации. *Самоактуализация* – это стремление к личностному росту. Нормальная личность стремится к самоактуализации, открыта ко всему новому. У аномальной личности заблокирован про-

цесс самоактуализации. В результате возникает проблемное поведение, зачастую сопровождающееся девиациями .

С научной точки зрения, интерес представляют взгляды Э. Фромма [46; 47]. Он полагает, что в течение всей жизни человеку постоянно приходится преодолевать экзистенциальные противоречия:

- между чувством одиночества и связанности с другими людьми;
- дихотомия жизни и смерти;
- конфликт между стремлением к реализации возможностей и недостаточной продолжительностью жизни.

Негативными механизмами разрешения этих противоречий являются:

- авторитарность;
- автоматизирующий конформизм;
- деструктивность.

Первый деструктивный механизм – *авторитарность*. Проявлением авторитарной личности является садомазохистский комплекс, отказ от «Я», от свободы.

Автоматизирующий конформизм – второй механизм бегства от свободы. Личность при этом теряет индивидуальность.

Третий механизм – *деструктивность*, характеризуется отчуждением от мира через разрушение. Как считает Э. Фромм [48], деструктивность все живое превращает в мертвое.

Итак, *девиантное поведение* – следствие экзистенциальных проблем личности, нарушений ее духовного развития.

Проблема девиантного поведения и его проявлений в социальной, а тем более – в профессиональной среде, является актуальной для любой профессиональной сферы. Однако необходимость исследования причин возникновения отклоняющегося поведения наиболее остра в профессиональных областях, считающихся стрессогенными. Одной из таких стрессогенных профессий считается служба в пенитенциарном учреждении.

Пенитенциарная система (от лат. *poenitentia* – раскаяние) – система правоприменительных органов, государственный аппарат принуждения, ведающий исполнением уголовных наказаний, наложенных на граждан в соответствии с законом. Обеспечивает исполнение наказаний как связанных, так и не связанных с лишением свободы, а также содержание подсудимых с момента заключения под стражу до суда (до изменения меры процессуального пресечения в виде заключения под стражу).

Служба в пенитенциарном (исправительном) учреждении весьма требовательна к нравственности сотрудников, эмоциональности, терпимости, самообладанию, наличию социальной невосприимчивости криминальной субкультуры и иных негативных факторов. Напряженный характер труда, отдаленность большинства исправительных учреждений от крупных экономических и культурных центров, относительно невысокий уровень заработной платы способствуют развитию девиантного поведения. Для того чтобы в уголовно-исполнительной системе вызвать интерес к профессиональной деятельности, создать условия для личностного роста сотрудников, необходима не только традиционная кадровая работа, но и специалисты по человеческим отношениям – педагоги, психологи.

Развитию девиантного поведения, на наш взгляд, препятствует *социальная компетентность*. Она обеспечивает успешное социальное формирование личности, которая способна и готова нести ответственность за собственное благополучие и благополучие социума.

Служба в исправительном учреждении является социальным видом деятельности, когда предметом влияния является другой человек или группа людей. В связи с этим, в независимости от занимаемой должности, сотрудник, помимо общих профессиональных знаний и умений, должен обладать и определенной психологической подготовкой.

Психологический анализ таких негативных явлений в уголовно-исполнительной системе как профессиональная деформация, конфликты, массовые беспорядки, суициды и других показал, что в основе их зачастую лежит психологическая безграмотность сотрудников. Поэтому, на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы первоочередной задачей становится повышение *социальной компетентности* сотрудников.

В психологии компетентность представлена как система внутренних ресурсов, которые необходимы для эффективного соответствующего реагирования при определенных ситуациях. Существует ряд исследований, посвященных коммуникативной (С.В. Петрушин, Л.А. Петровская, П.В. Растянников и др.), социальной (О.В. Филатова, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша и др.) и социально-психологической компетентности (Ю.М. Жуков, М.И. Марьин, А.В. Евсеев и др.).

Социальная компетентность представляет собой наличие специальных знаний и умений, позволяющих ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей. Она складывается из коммуникативной компетентности (установление психологического контакта и доверительного общения), перцеп-

тивной компетентности (психологического портретирования и точности восприятия других людей), знаний в области взаимодействия и поведения (способности влиять).

При анализе теоретических исследований и практики исправительных учреждений удалось выяснить, что в пенитенциарной системе пока не уделяется соответствующего внимания формированию самосохранительного поведения сотрудников.

Остаются не достаточно выявленными педагогические условия эффективного формирования самосохранительного поведения сотрудников исправительных учреждений на основе формирования социально-психологической компетентности, не определены существенные характеристики социальной компетентности сотрудников УИС в контексте профилактики девиантного поведения, не в полной мере, на наш взгляд, обоснована личностно-ориентированная технология педагогического сопровождения формирования социальной компетентности персонала учреждений, как условия самосохранительного поведения.

Особой значимостью в становлении социальной компетентности являются индивидуально-психологические черты личности, такие, как интеллект, коммуникабельность, эмоциональность, нравственность и мотивация, являющиеся необходимым условием формирования социально-психологической компетентности:

– интеллект является необходимым условием становления социально-психологической компетентности. Так, социальный интеллект выступает средством познания социальной действительности, практический интеллект - механизмом, обеспечивающим адекватное принятие решений, академический интеллект – способом расширения знаний, необходимых при социальном взаимодействии, общий интеллект обеспечивает возможность осуществления процесса познания и эффективного решения проблем, в частности - при овладении новым кругом жизненных задач;

– эмоционально-волевая и социально-нравственная сферы, выступающие средством регулирования отношений и выполняющие координирующую функцию в общении, позволяют человеку эффективно взаимодействовать с другими людьми и адаптироваться к социуму;

– коммуникативные способности, проявляющиеся непосредственно в реализации задач взаимодействия, являются также важным условием социально-психологической компетентности личности.

Условием формирования социальной компетентности, также является самоактуализация, которую мы рассматриваем как состояние, содействующее активизации развития

личности в целом, влияет на развитие способности к эффективному взаимодействию, а также является условием становления социально-психологической компетентности.

Особо важным является профилактика профессионально-нравственного выгорания сотрудника. Зачастую этот феномен связывают со снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями духовных качеств, и прежде всего нравственных, когда у сотрудника пропадает верное представление о смысле службы, теряется уважение к себе за то, что работает в исправительном учреждении, служба воспринимается как средство достижения узкоэгоистических целей. Пропадает способность самостоятельно мыслить и принимать решения, брать на себя ответственность и нестандартно действовать. По причине безынициативности, возникает мелочная регламентация своих действий. Одним из главных аспектов выгорания является потеря способности к самооценке, самокритике. Огрубляются чувства, вырабатывается бездушность, склонность к конфликтам, раздражительности, возникает неуравновешенность. Также явно снижается активность когнитивных функций.

В связи с вышесказанным, становится очевидной необходимость целенаправленного педагогического сопровождения сотрудников УИС в развитии их социальной компетентности.

Специалисты, работающие в пенитенциарных учреждениях, являются потребностью современного общества в защите от преступников. Сотрудники УИС (охранники, инспекторы отдела режима и безопасности, воспитатели и социальные работники, оперативники и психологи) сами особо остро нуждаются в психодиагностике педагогическом сопровождении. Известно, что психологическая нагрузка увеличивается, психологические проблемы усугубляются в экстремальных обстоятельствах работы с заключенными.

Служба в пенитенциарной системе проходит в постоянном напряжении от экстремальных условий своей деятельности. К таким ситуациям можно отнести неповиновение, захваты заложников, массовые беспорядки, бунты.

К основным экстремальным факторам службы в пенитенциарном учреждении отнесем следующие:

1. Спецконтингент. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес лиц с психическими расстройствами составляет 20–25% (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Количество их возрастает с учетом суровости режима пенитенциарного учреждения, в котором они отбывают наказание. В таких учреждениях чаще всего отбыва-

ют наказание психопаты, олигофрены, эпилептики. Отбывание наказания, помимо режима содержания включает в себя еще и характерную уставную форму общения заключенных с администрацией и охраной учреждения. Такая форма общения постепенно вырабатывает у сотрудников соответствующее поведение, что часто оказывает влияние и на личность в целом.

Общение с лицами, отбывающими наказание, часто представляет из себя постоянную провокацию, риск не столько непосредственный (физический), сколько психологический, так как постоянно «быть под прицелом» возможной критики, жалоб, провокаций – дело не легкое.

В большинстве своем преступники являются людьми нечестными, поэтому они с особой придирчивостью и щепетильностью следят за тем, чтобы сотрудники оставались непогрешимы. В связи с этим, сотрудника с безупречной репутацией всегда будут уважать, и, если сотрудник добросовестно выполняет свои обязанности, преступник всегда в моральном проигрыше.

С другой стороны, это постоянный конфликт интересов с осужденными. Применение физической силы против заключенного достаточно редкое явление, потому что опытный сотрудник не допустит, чтобы заключенный отказался от подчинения до такой степени, когда возникает необходимость применять в отношении него физическое воздействие. Важно победить в психологической борьбе, не прибегая к силе и угрозам, заставить его выполнить все законные требования.

2. Изоляция условий профессиональной деятельности от внешнего мира во всех смыслах. Сотрудники пенитенциарных учреждений являются добровольными заложниками своей работы. Зачастую, их территория жизнедеятельности ограничена колонией поселком, в котором они живут.

Это приводит к тому, что у персонала пенитенциарных учреждений усиливаются психическая и физическая усталость, пропадает интерес к жизни; нарастает профессиональная некомпетентность; возникают запрещенные отношения с осужденными и другие нарушения служебной дисциплины.

3. Низкий престиж службы в правоохранительных органах, клеймо сатрапа. Население и средства массовой информации традиционно негативно относятся к «тюремщикам». Во всем в мире люди, работающие в исправительных учреждениях, чувствуют, что в глазах общества все плохое, что можно отнести к заключенным, переходит и на них. В ми-

ре тюрем царит особо мрачная атмосфера, атмосфера людских страданий и жестокости систем. В России отношение к сотрудникам исправительных учреждений также весьма недоброжелательное. Работники пенитенциарных учреждений находятся в условиях, когда требуется непрерывно доказывать социальную важность своей профессии.

Экстремальные условия профессии требуют обсуждения специфики психологических требований к личности и деятельности персонала пенитенциарных учреждений.

В.Г. Козюля, В.И. Белослудцев [2] и другие указывают на деформацию личности сотрудников исправительных учреждений. Они предполагают, что специфические факторы службы в УИС провоцируют изменения и нарушения в личности сотрудников, и отрицательно влияют на ее осуществление.

Профессиональная деформация может проявляться: в желании ужесточить условия отбывания наказания, в стремлении завысить требования к осужденным, в позиции собственной правоты и в правовом нигилизме (сознательное игнорирование правовых предписаний, регламентирующих служебную деятельность).

Профессиональная деформация сотрудников ужесточает отношение ко всем людям, а не только к осужденным.

При этом люди, работающие в учреждениях, становятся раздражительными, негативно настроенными, обидчивыми, подозрительными. Все эти качества личности побуждают развитие чувства вины.

Большинство чрезвычайных происшествий (суициды, алкоголизм, конфликты как на работе, так и в семье), связаны с психоэмоциональной неуравновешенностью, особенно в сочетании с открытой угрозой жизни. В связи с этим возникает необходимость прогнозирования эмоциональной устойчивости лиц, поступающих на службу, и структуры их эмоционального реагирования.

Самым неблагоприятным является отсутствие мотивации, являющейся одной из важнейших составляющих дальнейшего развития профессиональности сотрудника в сочетании с его знаниями, умениями, навыками и личными качествами.

Таким образом, исходя из определения поведения как особой формы деятельности, основанной на предметных и личностно-общественных отношениях, определяемых ценностными ориентациями и ролевыми предписаниями (по Л.С. Рубинштейну [33]), а также учитывая все вышесказанное под *самосохранительным поведением в условиях пенитенциарных учреждений* (то есть сотрудников УИС) будем понимать *особую форму деятельно-*

сти (систему действий и отношений) сотрудников УИС, обусловленную сформированными у них социальными компетенциями, предотвращающими риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности.

В педагогической науке понятие «*формирование*» рассматривается, с одной стороны, как результат развития человека, с другой – как организаторская деятельность, процесс управления целенаправленным овладением обучаемыми какими-то заранее определенными, устойчивыми чертами и свойствами личности. В нашем случае под *формированием самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений* будем понимать *организованный процесс развития у сотрудников уголовно исполнительной системы социальных компетенций, предотвращающих риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности.*

Сопровождение – в педагогике это вид деятельности, обеспечивающей создание условий для принятия субъектом развития оптимального решения в различных ситуациях жизненного выбора.

Педагогическое сопровождение – процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личного участия, поощрения максимальной самостоятельности человека в проблемной ситуации при минимальном участии педагога.

Педагогическое сопровождение подразумевает умение педагога быть рядом, следовать за учеником, сопутствуя в его индивидуальном продвижении в учении.

Таким образом, под *педагогическим сопровождением формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений* следует понимать, на наш взгляд, *процесс, направленный на создание условий целенаправленного и самостоятельного развития у сотрудников уголовно исполнительной системы социальных компетенций, предотвращающих риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности.*

Субъектами социально-педагогического взаимодействия в рамках педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений являются:

1. Сотрудники, имеющие недостаточный уровень сформированности социальной компетентности для реализации самосохранительного поведения и предупреждения развития девиантного поведения в профессиональной деятельности. Интенсивность взаимодействия устанавливается уровнем умственной и эмоциональной сферы личности сотрудника

УИС, степенью осознания к самоактуализации и личностному росту, готовностью человека к самостоятельному выбору и принятию на себя ответственности за его последствия.

2. Педагог (тьютор) – сотрудник учреждения, владеющий психолого-педагогическими методами и средствами, которые могут результативно влиять на мотивационную, эмоциональную, поведенческую и когнитивную сферу личности с целью формирования у сотрудника самосохранительного поведения.

Сущностью педагогического сопровождения является становление и развитие личности как элемента системы «окружающая профессиональная среда – человек». Функции педагогического сопровождения:

- профилактическая;
- информационная;
- диагностическая;
- личностно-развивающая;
- социально-обучающая;

1.2. Модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

С целью дальнейшего изучения проблемы магистерского диссертационного исследования на основе теоретического анализа научной литературы нами разработана модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений. Такая модель от чисто теоретического понимания ценности данного явления позволит перейти к практическим действиям в конкретных условиях пенитенциарных учреждений.

Система самосохранительного поведения состоит из следующих взаимосвязанных условий:

- здорового образа жизни;
- профилактики и своевременного лечения заболеваний под контролем медицинских работников;
- трудовой деятельности в безопасных условиях (в этом случае неблагоприятные обстоятельства носят объективный характер).

Потребность личности в самосохранении является центром структуры самосохранительного поведения. Она выражается чрезвычайно сложной структурой, содержащей в себе практически все ступени пирамиды потребностей А. Маслоу [23], вплоть до потребности в самоактуализации. Структура самосохранительного поведения человека на рисунке 1. Верхним уровнем потребности в самосохранении является потребность личности в сохранении своего «Я», своего социального статуса и лица.

Средним уровнем потребности в самосохранении является необходимость в психологическом самосохранении, сохранении индивидуальности своего «Я» в связях с другими. Это необходимость в уважении к себе со стороны других людей, потребность в общении и принадлежности к себе подобным. Нижний уровень потребности в самосохранении - это необходимость в сохранении себя в физическом смысле. Это потребность в сохранении своей биологической жизни и здоровья на всех этапах жизненного цикла.

Весь комплекс потребностей третьего уровня акцентируется в потребности в определенных сроках жизни, что побуждает нас на измерение установок самосохранительного поведения. Необходимость изучения самосохранительных установок возникла в связи с выявлением идеальной продолжительности жизни, с измерением желаемого и ожидаемого числа лет собственной жизни. Средняя идеальная продолжительность жизни – характеризует представление индивида о наилучшей продолжительности жизни вообще, не обязательно своей.

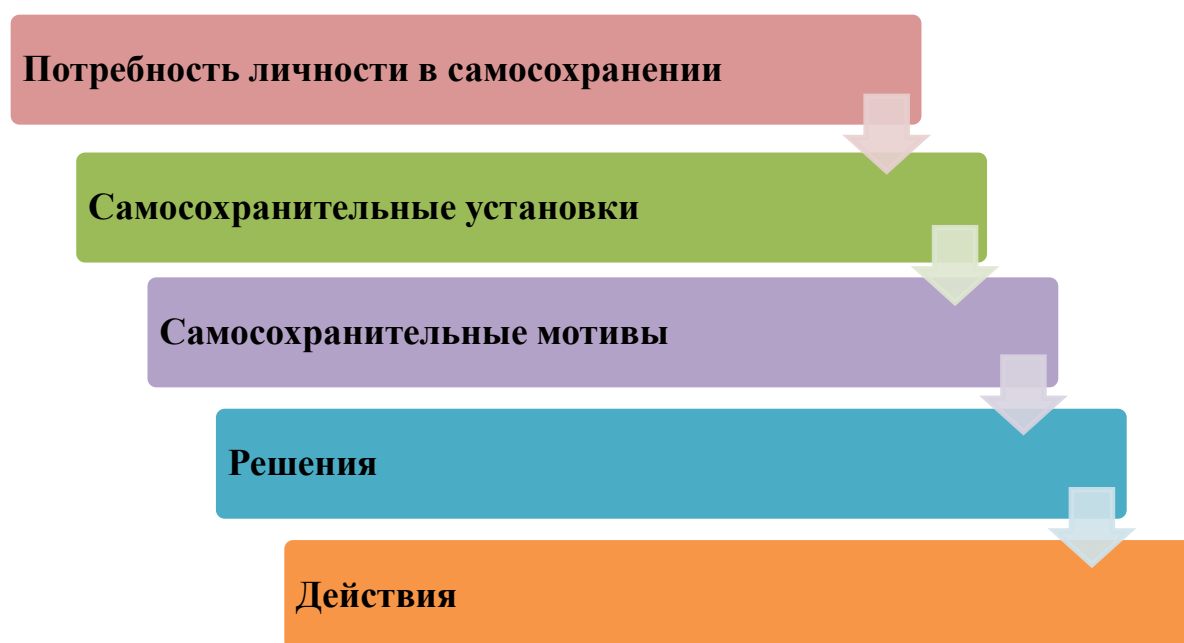


Рисунок 1 – Структура самосохранительного поведения человека

Средняя желаемая продолжительность жизни – это показатель, характеризующий представление индивида о длительности своей жизни при самых благоприятных условиях.

Средняя ожидаемая продолжительность жизни – представляет собой реальные намерения человека прожить конкретное количество лет с учетом обстоятельств его жизни.

В результате проведенных исследований были выявлены статистически значимые различия в предпочитаемой продолжительности жизни между мужчинами и женщинами, противоположные, кстати, реальному соотношению мужской и женской смертности.

Демографические исследования выяснили, что семейные люди более оптимистически оценивают и свои желания, и свои ожидания относительно сроков своей жизни: соответственно 90,2% у семейных и 88,3% у одиноких по желаемой и 71,8% и 62,7% по ожидаемой продолжительности жизни.

В исследовании А.И. Кузьмина [17] отмечена значимая связь между показателями репродуктивного и самосохранительного поведения. Чем больше «детность» респондентов, тем выше их желательная продолжительность жизни.

Самосохранительные мотивы, для лучшего понимания, разделим на экономические, социальные и психологические. Представленное разделение определено средствами достижения индивидуальных целей.

Экономические мотивы – это мотивы, побуждающие принимать такую тактику самосохранительного поведения (стремиться дольше прожить либо отказываться от этого стремления), которая способствует достижению экономических целей, т.е. целей, связанных с повышением (сохранением) достигнутого экономического положения, с желанием получить определенные материальные блага или избежать их утраты. Например, выбирая опасную профессию человек желает получать высокий доход и различные льготы и привилегии, являющихся в данном случае определенным возмещением за риск.

Социальные мотивы – побуждают достигать целей, связанных с повышением (сохранением) социального статуса. Эти мотивы характеризуют отношение существующих в культуре социальных норм к ценности человеческой жизни и ее продолжительности, к полноте и завершенности индивидуального цикла жизни и т.д. Социальные мотивы возможны при наличии стимулов роста социального положения и авторитета человека, прожившего долгую жизнь, прошедшего через все социально важные этапы жизненного цикла (брак, рождение детей и внуков), отметившего все «положенные» юбилеи, отпраздновав-

шего все мыслимые символические события типа серебряных или золотых свадеб, выхода на пенсию и т.п. При отсутствии таких стимулов нет и желания прожить долго.

Психологические мотивы – побуждают достигать конкретных, сугубо личностных, социально-психологических внутренних целей личности. Они характеризуют исключительно личностный интерес прожить то или иное количество лет. Например, человек, имеющий детей, и желает прожить дольше, чтобы увидеть, кем станут его дети, когда вырастут. Логично предположить, что чем больше детей у человека, тем сильнее это желание.

Наиболее отчетливым моментом является различие мужских и женских моделей самосохранительного поведения, характеризующихся в большей продолжительности жизни женщин по сравнению с мужчинами. Это, скорее всего, связано с тем, что женщины интенсивнее осуществляют положительные самосохранительные установки, так как смысл их жизни чаще, чем у мужчин, связан с детьми, с желанием увидеть их в будущем, увидеть и нянчить внуков. Социальная роль матери формирует у женщины умение более эффективно распределять силы на всем протяжении жизни.

Самосохранительным действием выступает выбор человека той или иной линии самосохранительного поведения.

На рисунке 2 представлена модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, которая включает в себя следующие блоки: программно-целевой, содержательный и результативно-оценочный.

Охарактеризуем блоки разработанной нами модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Программно-целевой блок содержит в себе такие термины как подход (к обучению и воспитанию) и принцип – это руководящие положения, лежащие в основе обучения и определяющие его содержание, методы и формы организации.

В теоретическом обосновании модели мы опирались на исследования разных аспектов педагогического моделирования, а именно: важности применения моделирования в учебном процессе (Б.А. Глинский, А.Н. Дахин, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.И. Михеев, В.А. Штофф и др.); методологии моделирования в контексте исследования образовательных систем (В.А. Веников, Р.В. Габдреев, Е.Н. Степанов, Ю.И. Тарский и др.), общепринятого в педагогике представления модели как о системе, которая включает в себя цель, содержание, способы, средства и результаты образовательного процесса (Ю.К. Бабанский,

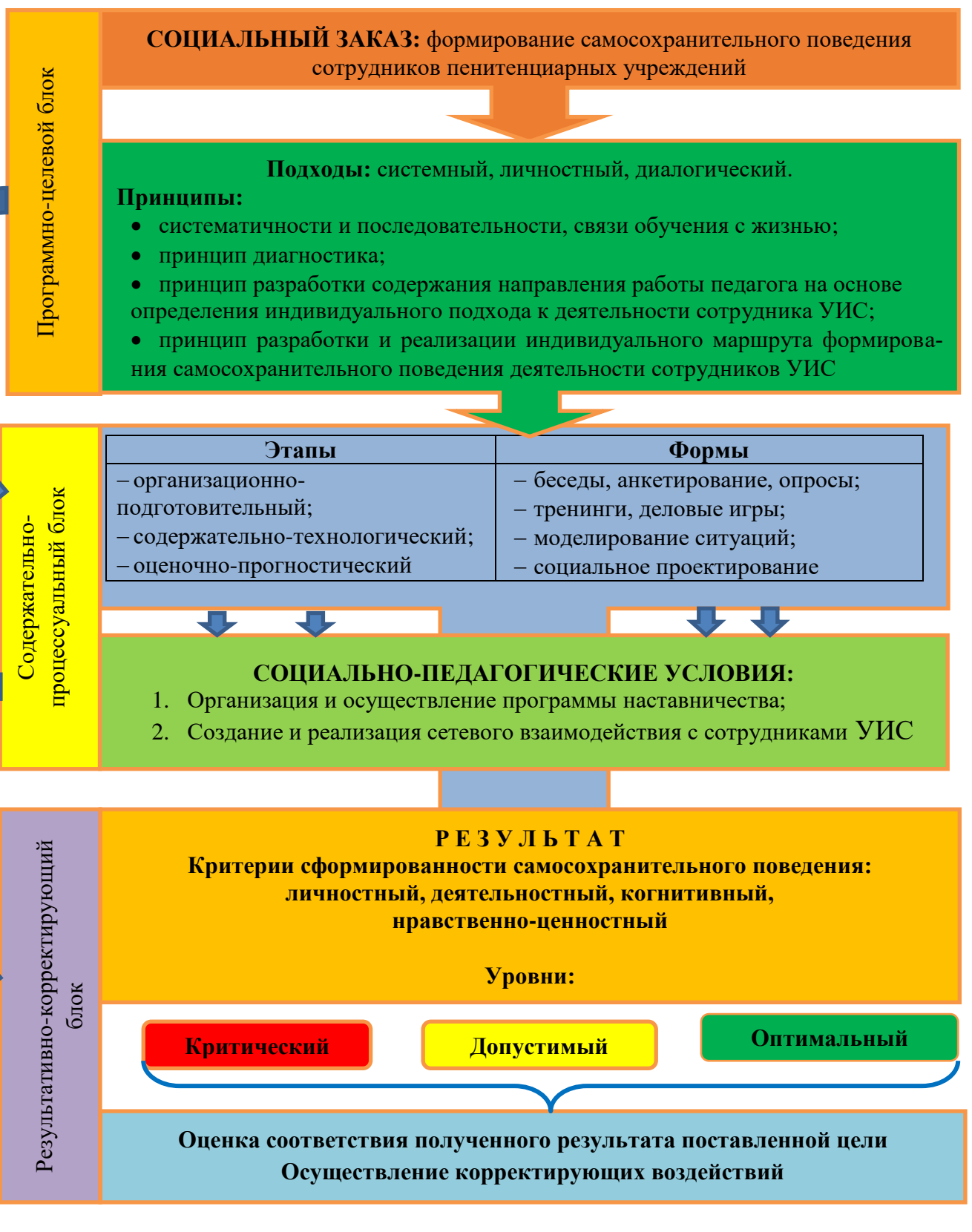


Рисунок 2 – Модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

В разработке модели были использованы системный, личностный и диалогический (полисубъектный) методологические подходы. Понятие «подход» нами употребляется в совокупности следующих его характеристик: «угол зрения» или «точка зрения» на педагогические явления; совокупность способов, приемов в рассмотрении чего-либо, в воздействии на кого-либо, что-либо и т.п.; реализация ведущей, доминирующей идеи на практике в виде определенной стратегии и с помощью того или иного метода, способа.

В контексте *системного подхода* (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.П. Кузьмин, Е.Ю. Никитина, Г.Н. Сериков, З.И. Тюмасева, Э.Г. Юдин и др.) сущностью педагогического сопровождения является становление и развитие личности как элемента системы «окружающая профессиональная среда – человек». В этом процессе сотрудник УИС выступает как активное творческое начало, взаимодействуя с окружающей профессиональной средой, он самоопределяется в системе жизненных отношений, происходит его саморазвитие и самоактуализация. Важными принципами системного подхода являются:

- *принцип целостности* позволяет подвергать рассмотрению систему одновременно как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящей надсистемы;
- *принцип иерархичности* строения предполагает присутствие массы элементов, находящихся в состоянии соподчинения;
- *принцип структуризации* позволяет рассматривать элементы системы и их взаимосвязь в рамках определенной организационной структуры;
- *принцип множественности* дает возможность применять множество моделей для представления отдельных элементов и системы в целом. Системный подход дает возможность проанализировать каждый компонент системы в отдельности, рассмотреть и сопоставить их друг с другом, объединив в единую структуру. При этом раскрываются все их сходства и различия, противоречия и связующие характеристики, преимущество одних элементов по отношению к другим, динамика развития каждого элемента и всей системы в целом позволяет рассматривать педагогическое сопровождение как совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга компонентов, то есть как педагогическую систему.

Педагогическое сопровождение формирования самосохранительного поведения состоит из следующих взаимосвязанных компонентов:

- целей субъектной деятельности в процессе педагогического сопровождения;
- содержания этой деятельности;

- методов (процессуально понимаемой технологии деятельности);
- средств, используемых в процессе педагогического сопровождения;
- организационных форм, реализующих педагогическое сопровождение с каким-либо эффектом.

Специфика данной системы не исчерпывается особенностями составляющих ее элементов, а коренится, прежде всего, в характере связей и отношений между определенными элементами. Система характеризуется наличием связей между элементами и появлением в целостной системе новых свойств, не присущих элементам в отдельности. Связь, целостность и обусловленная ими устойчивая структура – таковы отличительные признаки любой системы, в том числе и педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарной системы.

Личностный подход предполагает отношение к человеку как личности, с одной стороны, ответственной за свое развитие, с другой – как объекту воспитательно-развивающего взаимодействия. Используя личностный подход как базовую ценностную ориентацию педагог (наставник, тьютор) определяет свою позицию при организации взаимодействия с субъектом образования и с коллективом в целом. При этом создаются условия, позволяющие человеку осознать себя как уникальную личность, раскрыть его возможности, помочь в осуществлении самоопределения, самореализации и самоутверждения, развития самосознания.

Важными принципами личностного подхода являются:

- постоянное изучение и хорошее понимание индивидуальных особенностей человека;
- диагностирование и анализ реального уровня сформированности таких важных личностных качеств как образ мышления, мотивы, интересы, установки, направленность личности, отношение к жизни, профессии, ценностные ориентации, жизненные планы и т.д.;
- постоянное привлечение человека к деятельности, обеспечивающей прогрессивное развитие личности;
- своевременное выявление и устранение причин, которые могут помешать достижению цели;
- максимальная опора на собственную активность личности;

- сочетание воспитания с самовоспитанием личности, обучения и самообучением, помощь в выборе целей, методов, форм самовоспитания, самообучения;
- развитие самостоятельности, инициативы, самодеятельности человека, не столько руководство, сколько умелая организация и направление ведущей к успеху деятельности.

Выбор личностного подхода в нашем исследовании объясняется тем, что своеобразная уникальность личности каждого сотрудника УИС обогащает профессиональный коллектив пенитенциарного учреждения в целом и других его субъектов, если содержание, формы организации жизнедеятельности разнообразны и отвечают особенностям и интересам сотрудников.

Диалогический (полисубъектный) подход говорит о том, что сущность личности существенно разностороннее и сложнее, чем процесс деятельности, в которую она включена. Личность принимает свое «человеческое» содержание в общении с другими. В данном случае личность является результатом общения с окружающими людьми.

В связи с этим личность рассматривается как система характерных для нее взаимоотношений и взаимодействий социальной группы. Диалогический подход в единстве с личностным позволяет основать психолого-педагогическое единство субъектов, благодаря которому «объектное» влияние уступает место творческому процессу взаиморазвития и саморазвития.

Принцип систематичности и последовательности основан на соблюдении строгой логики в обучении, с тем чтобы сотрудники последовательно овладевали знаниями, умениями и навыками. Он требует, чтобы переход к изучению нового материала производился лишь после того, как будет усвоен предыдущий материал

Принцип связи обучения с жизнью. Органическая целостность теории и практики следует из самого содержания и требований Государственного образовательного стандарта по конкретной профессии или специальности. В нормативных документах названный принцип заложен в основу достижения результата обучения.

Что же касается связи обучения с жизнью, то здесь следует обратить внимание на следующий нюанс. Никто не может поручиться, что конкретная профессия останется на всю жизнь – в изменившихся социально-экономических условиях эта профессия может быть не востребована или потребует серьезной переподготовки. Поэтому все важнее становится сформировать у сотрудника качества мобильности, умение гибко адаптироваться к требованиям трудовой деятельности в других отраслях. На первый план выдвигаются про-

блемы адекватного применения приобретённых теоретических знаний во всевозможных практических обстоятельствах, а не применения конкретных умений.

Содержательно-процессуальный блок модели содержит этапы педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения:

– *организационно-подготовительный этап* формулирует проблему на основании проведенной диагностики исходного уровня сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения;

– на *содержательно-технологическом этапе* (непосредственная профессиональная подготовка) осуществляется последовательное социальное воздействие на процесс формирования самосохранительного поведения, учитывая уровень индивидуально-личностных качеств сотрудников;

– *оценочно-прогностический этап* интерпретирует изменения, произошедших в результате воздействия содержательно-технологического этапа, в уровне сформированности самосохранительного поведения сотрудников УИС в условиях профессиональной деятельности, оценивает результативность социального воздействия.

Результативно-оценочный блок характеризует итог процесса формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений. Содержит характеристику критериев, показателей и уровней сформированности самосохранительного поведения.

В процессе нашего исследования выявлены критерии и определены показатели сформированности самосохранительного поведения сотрудников УИС в условиях пенитенциарных учреждений (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии, показатели и уровни сформированности самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

Критерий	Показатель	Уровень
1	2	3
Личностный	социальная ответственность, эмоциональная устойчивость, социальность, личностная активность, адекватная самооценка, волевой контроль, уверенность в себе, толерантность, мотивация достижения	Оптимальный – характеризуется пониманием личностной и общественной значимости самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений. Присутствует ориентация на свое будущее, качество и продолжительность жизни
		Продуктивный – для данного уровня характерным является осознание сотрудником значимости социальной компетентности для профессиональной деятельности и личной жизни. Ориентация на будущее качество и

		продолжительность жизни выражена не ярко
		Критический – данный уровень характеризуется низкой степенью понимания необходимости формирования самосохранительного поведения, нет объяснений мотивов своих действий. Будущее не планируется
Деятельностный	анализ ситуации взаимодействия людей; оценка вербальной и невербальной экспрессии во взаимодействии с другими людьми; предвидение последствий деятельности и поведения; логика социального взаимодействия; конструктивное взаимодействие с окружающими; коммуникативный контроль; общительность; организация социально-ориентированной деятельности	Оптимальный – сотрудник самостоятельно организует и эффективно выполняет свою профессиональную деятельность и досуг. Он не только осознает себя в качестве субъекта такой деятельности, но и ощущает потребность в дальнейшем развитии своего внутреннего мира
		Продуктивный – сотрудник способен самостоятельно спланировать и реализовать профессиональную деятельность и досуг (в том числе в аспекте здоровьесбережения), но у него наблюдается недостаточная способность критически это оценивать
		Критический – сотрудник не может самостоятельно эффективно организовывать собственную профессиональную деятельность и работает только под руководством других
Когнитивный	знания о сущности, структуре, функциях социальной компетентности, девиантного поведения, о сущности здорового образа жизни; знания о качествах личности, позволяющих успешно социализироваться в обществе, наличие и уровень развития их у себя; знания о способах взаимодействия людей в обществе	Оптимальный – полученные знания и умения применяются им как важный элемент повышения компетентности и профессионализма. Сотруднику свойственна высокая познавательная потребность. Он чувствует необходимость в дальнейшем развитии и самосохранении
		Продуктивный – у сотрудника присутствуют познавательная потребность, интерес к информационной и здоровьесберегающей деятельности. Характерен хороший уровень полноты и прочности знаний. Дальнейшее развитие планируется стихийно
		Критический – отсутствует познавательная потребность. Низкий уровень специальных знаний и умений, позволяющих ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей. Свое дальнейшее развитие не планирует
Нравственный	наличие жизненных ориентаций и целей; принятие здорового образа жизни	Оптимальный. На этом уровне он эффективно пользуется сформированными социальными компетенциями, последовательность которых рациональна, все действия в целом вполне осознаны
		Продуктивный – на этом уровне сотрудник выполняет необходимые требования по формированию самосохранительного поведения, но его действия не всегда продуманны и последовательны

		Критический – действия сотрудника по выполнению требований самосохранительного поведения преимущественно носят неосознанный характер
--	--	---

Нами определены *уровни* сформированности самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений:

– *критический (неэффективный)* – данный уровень характеризуется низкой степенью понимания необходимости формирования самосохранительного поведения, нет объяснений мотивов своих действий, отсутствует познавательная потребность. Действия сотрудника часто носят неосознанный характер. Сотрудник не может самостоятельно эффективно организовывать собственную деятельность и работает только под руководством других. Низкий уровень специальных знаний и умений, позволяющих ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей (низкий уровень социальной компетентности).

– *продуктивный (средний)* – для данного уровня характерным является осознание сотрудником значимости социальной компетентности для профессиональной деятельности и личной жизни. У него присутствуют познавательная потребность, интерес к информационной и здоровьесберегающей деятельности. На этом уровне сотрудник выполняет необходимые требования по формированию самосохранительного поведения, но последовательность их недостаточно продумана, а сами действия не всегда осознаны. Для среднего уровня характерен высокий уровень полноты и прочности знаний, правильность действий – средняя. Сотрудник способен самостоятельно спланировать и реализовать деятельность по сохранению собственного здоровья, но у него наблюдается недостаточно способность критически оценивать собственную деятельность и деятельность других.

– *оптимальный (высокий)* – характеризуется пониманием личностной и общественной значимости самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений. Присутствует ориентация на свое будущее, качество и продолжительность жизни. Полученные знания и умения применяются им как важный элемент повышения компетентности и профессионализма. Сотруднику свойственна высокая познавательная потребность. Он чувствует необходимость в дальнейшем развитии и самосохранении. На этом уровне он эффективно пользуется сформированными социальными компетенциями, последовательность которых рациональна, все действия в целом вполне осознаны. Сотрудник самостоятельно организует и эффективно выполняет свою профессиональную деятельность и досуг.

Он не только осознает себя в качестве субъекта такой деятельности, но и ощущает потребность в дальнейшем развитии своего внутреннего мира.

1.3. Социально-педагогические условия реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Соблюдение определенных условий является обязательным фактором эффективного развития и функционирования любой системы. Поэтому для того чтобы педагогический процесс был эффективным, необходимо раскрыть, обосновать и реализовать необходимые педагогические условия. Известно, что понятие «условие» в философии определяет связь предмета с окружающими его явлениями, без которых его существование невозможно. Условия являются составляющими той среды, в которой этот предмет возникает, существует и эволюционирует. Под педагогическими условиями является комплекс мер педагогического процесса, осуществляющих рост его эффективности. Условия – всегда являются *внешними* факторами по отношению к предмету. Так как в нашем случае в качестве предмета рассматривается педагогическая модель формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, то есть система искусственная, действующая только при участии людей, то и условия, в которых она может эффективно функционировать, должны специально формироваться и внешне ее дополнять в праксиологическом плане (служба в уголовно-исполнительной системе).

Также обозначим, что педагогические условия являются закономерностью эффективности, так как обнаруживают объективные связи между различными сторонами изучаемого объекта и факторами, оказывающими влияние на результаты его функционирования.

Самый популярный способ определения педагогических условий содержится в выполнении следующей последовательности действий:

- 1) обнаружение основных компонентов изучаемого феномена, причастных к достижению цели, их анализ и определение степени влияния;
- 2) выбор мероприятий, приумножающих эффективность каждого компонента;
- 3) упорядочение полученных условий (исключение лишних, объединение нескольких в одно и т.д.).

Эффективность процесса формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений обусловлена следующим:

- активизацией социальных потребностей сотрудников к формированию самосохранительного поведения на основе совместной деятельности;
- включением сотрудников в социальные отношения для использования влияния общества;
- включением сотрудников в различные виды деятельности, благотворно влияющие на формирование самосохранительного поведения.

Поставленные выше задачи реализуются при следующих социально-педагогических условиях:

- организация и осуществление программы наставничества;
- создание и реализация сетевого взаимодействия с сотрудниками уголовно-исполнительной системы.

На сегодняшний день вопрос *наставничества* вновь стал актуальным. В пенитенциарной среде ведутся споры на форумах, конференциях, семинарах о необходимости наставника в адаптации новых сотрудников, повышении их квалификации, о значении наставничества для развития организации. Наставничество имеется в разных организациях, но для нас особый интерес представляет наставничество в исправительных учреждениях. В научных трудах содержится большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник». Обратим внимание на некоторые из них.

Наставничество – это вид подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует освоению работы на практике и в широком диапазоне.

По мнению Т.Н. Щербаковой и Е.В. Щербаковой *наставничество* – это планомерная деятельность по передаче навыков от начальника к подчиненному. Обычно существует в крупных компаниях и становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Наставничество – форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, реализуемая передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками [94].

В настоящее время также нет однозначного подхода к определению наставничества в образовании.

Наставник – учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Развитие наставничества как социального института было спровоцировано повышением потребностей общества в организации специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом понимании и обобщении стихийно формирующегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Таким образом, образование и воспитание, превратились в объективную потребность социума и стали важнейшей необходимостью его развития. Наставник взаимодействует со своим подшефным на личностно-личностной основе [39].

В наставничестве большую роль играет особый тип отношений, в числе которых доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать и развивать гармоничные взаимоотношения на основе сотрудничества.

Основные задачи наставника с древних времен интересовали философов. По мнению Сократа, главной задачей наставника являлось «пробуждение мощных душевных сил ученика». Беседы, которые проводил Сократ, предназначены для того, чтобы поддержать «самозарождение истины» в сознании наставляемого. Сократ полагал, что в своих поисках наставник и ученик должны находиться в равноправии. Майевтика – диалектический спор, ведущий ученика к истине при помощи продуманных наставником наводящих вопросов. Платон в свою очередь предполагал, что к воспитанию надо приступать с раннего возраста, потому что воспитание постепенно приводит ребенка к миру идей. Осуществлять такое воспитание может, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.Ж. Руссо [62] говорил, что самое главное и сложное искусство наставника заключается в умении ничего не делать с учеником. С середины XVII века в русском литературном и разговорном языке «наставник» означало «учитель, воспитатель». В начале XIX в. Министерство народного просвещения постановило ввести должность надзирателя, наставника в некоторых учебных заведениях, в обязанности которых входило воспитание учащихся, верных самодержавно-монархическому строю. Наставники должны были неустанно следить за учениками, учить их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности». В скором времени,

слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С.И. Ожегова [52] уже дано как устаревшее значение слова «учитель», «руководитель».

В 60-е годы XX в. наставничество рассматривается как важная форма профессиональной подготовки и воспитания молодежи. Наставниками молодежи становились пользующиеся авторитетом, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом сотрудники.

Дэвид Меггинсон [70] является одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству. Он считал наставничество существенной помощью персоналу, нуждающемуся в перспективе, в видении будущих возможностей. В 1991 году Дэвид Клаттербак в своем труде под названием «Каждый нуждается в наставнике» отмечал: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида. Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делась с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе» [69]. Г. Льюис в работе «Менеджер-наставник» представляет наставничество как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Одновременно наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии [20]. Исследуя особенности наставнической деятельности, Г. Льюис выделил следующие признаки, характеризующие ее высокую эффективность по оказанию помощи людям в приобретении опыта:

- гибкость в организации: нет четкого набора правил или требований, деятельность может реализовываться разными путями и в различных ситуациях;
- основа наставничества – согласованность при взаимном интересе и ценностно-ориентированных условиях обоих субъектов;
- это наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры;
- оно индивидуально;
- ориентировано на людей; направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности;

– это одна из эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи;

– наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу.

Наставничество бывает коллективным (за одним опытным сотрудником закрепляется несколько молодых сотрудников) и индивидуальным.

В свою очередь индивидуальное наставничество может быть прямым (при непосредственном контакте с человеком не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованным (при помощи советов, рекомендаций, *сетевого взаимодействия*, но личные контакты сводятся к минимуму).

В современной педагогике активно используются два понятия: «наставничество» и «тьюторство». Последнее понятие получило более широкое распространение в странах Запада.

Тьютор (англ. *tutor*) – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке обозначает «домашний учитель», «репетитор», «воспитатель». На сегодняшний день, наставничество для опытного педагога, является действенным способом повышения своей собственной квалификации, овладения инновационными подходами к профессиональной деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г., № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» были определены основные показатели деятельности управления и качества государственных услуг на период до 2018 года» и ряд мероприятий, которые необходимо реализовать в целях совершенствования системы государственного управления, где одним из направлений по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы предусмотрено развитие института наставничества. Целью государственной кадровой политики является укомплектование всех сфер государственного управления (образование, медицина, вооруженные силы, правоохранительные органы) высококвалифицированными, хорошо, в профессиональном плане, подготовленными специалистами. Эффективность работы пенитенциарной системы, существенно зависит от стабильности трудовых коллективов сотрудников УИС, уровня их компетентности, служебного опыта, нравственных и деловых качеств.

Как показывает практика – упущения в работе исправительных учреждений и следственных изоляторов, факты коррупции, нарушение прав и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей, тесно связаны с недостатками в воспитательной работе с сотрудниками. Во всех учреждениях и органах УИС создан и работает институт наставничества, деятельность которого строится в соответствии с Положением о наставничестве в учреждениях и органах ФСИН России, утвержденным приказом ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы». Данный документ призван способствовать успешному функционированию института наставничества. Положение регламентирует процедуру организации наставничества, устанавливаются его цели и задачи, категории подшефных, полномочия ответственных за наставничество лиц, основные направления деятельности наставника, формы и методы его работы, сроки проведения.

Также известно, что успешное решение задач, стоящих в пенитенциарной системе, во многом зависит от подбора и воспитания вновь прибывшего пополнения, их становления, личностного роста, профессионализма, культуры. Профессионализм прибывших сотрудников, прежде всего формируется влиянием начальников и коллег, которые с первых дней прохождения службы находятся рядом. Поэтому нельзя недооценивать роль наставничества в воспитании молодых сотрудников. Наставничество помогает обеспечить не только единство обучения и воспитания молодого сотрудника на основе соединения служебных обязанностей с наукой, но также соединяет профессиональное обучение, самовоспитание, правосознание, осуществляет идейно-нравственное, умственное, патриотическое, культурное и эстетическое воспитание молодых специалистов, обеспечивает им индивидуализацию воспитательного процесса.

Таким образом, наставничество является педагогической технологией, важнейшим звеном индивидуальной воспитательной работы, проводимой с принятыми на службу сотрудниками. Отличительными качествами личности наставника являются:

- интенсивная мотивация в оказании поддержки другим в их воспитании; большой и авторитетный опыт в навыках;
- умение видеть слабые и сильные стороны подшефного и осуществлять действия по их направлению или развитию;

– индивидуальные подходы в построении взаимоотношений с наставляемым; знание интересов, желаний и способностей своего подшефного (наставляемого); оказание доверия своему подшефному и ожидание этого же от него.

Именно поэтому согласно Положению о наставничестве, на должность наставника должны назначаться лица из числа наиболее подготовленных сотрудников УИС, которые обладают высокими профессиональными качествами, имеют стабильно-положительные показатели в службе, хорошо зарекомендовали себя, пользующихся авторитетом в рабочем коллективе. Эффективность работы наставничества, напрямую зависит от уровня подготовки наставника. Наставнику необходимо знать основы педагогики и психологии. Он должен хорошо владеть методикой проведения индивидуальной воспитательной работы.

Сетевое взаимодействие на современном этапе развития пенитенциарной педагогики, является востребованной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет учреждениям не только выполнять поставленные задачи, но и постоянно совершенствоваться. Мы предполагаем, что сетевое взаимодействие сотрудников пенитенциарного учреждения повысит уровень востребованности инновационных разработок и улучшит процесс диалога между сотрудниками, учреждениями, будет способствовать отражению в них опыта друг друга, повышая уровень образования в целом.

Говоря «*сеть*», «*сети*» мы имеем ввиду систему, совокупность, множество, однородность, пространство, переплетенность. По мнению Е.В. Василевской, сетевая организация – это форма, децентрализованный комплекс взаимосвязанных узлов открытого типа, способный неограниченно расширяться путем включения все новых и новых звеньев (структур, объединений, учреждений), что придаёт данной форме гибкость и динамичность. Быть узлом сети значит иметь собственное авторское содержание относительно общей проблематики сети, иметь собственные ресурсы и инфраструктуру для осуществления своего содержания, понимать, что это содержание частично и за счёт других узлов сети приобретает дополнительные ресурсы [5].

Сетевое взаимодействие – это система взаимоотношений, позволяющих осуществлять проектную деятельность, апробировать инновационные модели содержания образования и управления образованием; это возможность совместно использовать ресурсы.

Причинами необходимости использования сетевого взаимодействия, являются вопросы образования, на которые сложно дать ответ в отдельном учреждении, но при помо-

ци сетевого взаимодействия на них можно успешно ответить. В.В. Маковеева [21] отмечает следующие преимущества сетевого взаимодействия:

- отсутствует территориальная зависимость;
- внимание участников направлено на формирование основных компетенций;
- возможность использования ресурсов компетентных партнеров;
- возможность осуществлять сложные проекты, привлекая большое количество участников;
- высокий уровень активности взаимодействия и др.

В свою очередь Т.В. Глубокова и И.Э. Кондракова [6] отмечают, что при сетевом взаимодействии образуются опосредованные связи: область взаимодействия увеличивается, повышается продуктивность и качество работы. За счет сетевого взаимодействия у каждого его участника имеется перспектива формирования и улучшения своей профессиональной и социальной компетентности.

В соответствии с научными и научно-методическими исследованиями, определяются следующие организационно-педагогические аспекты сетевого взаимодействия сотрудников пенитенциарных учреждений: формирование заказа на подготовку специалистов, развитие различных форм информационного обеспечения сотрудников, стимулирование их к сетевому взаимодействию, социально-педагогическая поддержка сотрудников УИС, своевременная диагностика проявления девиантного поведения.

Обозначим этапы реализации сетевого взаимодействия:

1. Обоснование необходимости осуществления сетевого взаимодействия.
2. Развитие адаптационных навыков участников сетевого взаимодействия.
3. Конкретизация подходов к формированию самосохранительного поведения.
4. Сетевая деятельность сотрудников.
5. Мониторинг.
6. Анализ результатов.

Осуществляя реализацию социально-педагогических условий для формирования самосохранительного поведения в пенитенциарных учреждениях, мы предполагаем достижения определенного уровня развития данного качества, то есть приобретение сотрудниками:

- специальных знаний и умений, позволяющих ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей,

- способности взаимодействовать с социальной средой, приспосабливаться к изменениям, происходящим в ней, изменять ее в социально значимом направлении,
- умение лично и профессионально самосовершенствоваться, используя ресурсы социальной среды
- адекватного отношения к собственному здоровью.

Выводы по первой главе

Анализируя вышесказанное можно сделать выводы: в период несения службы в пенитенциарной системе, сотрудники учреждений испытывают колоссальную психоэмоциональную и физическую нагрузку. В связи с постоянно не прекращающимся воздействием на человека психотравмирующих факторов, возникает дефицит самосохранительных механизмов, возникают предпосылки к девиантному поведению.

Решая первую задачу, мы осуществили анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы, который позволил сформировать понятийно-терминологическое поле исследования, раскрыть сущность основных базовых понятий:

- самосохранительное поведение в условиях пенитенциарных учреждений (то есть сотрудников УИС) – особая форма деятельности (система действий и отношений) сотрудников УИС, обусловленная сформированными у них социальными компетенциями, предотвращающими риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности;

- социальная компетентность сотрудника УИС – личностное образование, интегрирующее социальный опыт личности, когнитивные, нравственно-ценностные, личностные качества, позволяющие человеку реализовать активную жизненную позицию, принимая на себя ответственность за свою деятельность и поведение;

Решение второй задачи позволило уточнить понятие педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

- под педагогическим сопровождением формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений мы понимаем процесс, направленный на создание условий целенаправленного и самостоятельного развития у сотрудников УИС социальных компетенций

Сущностью педагогического сопровождения является становление и развитие личности как элемента системы «окружающая профессиональная среда – человек». Функции пе-

педагогического сопровождения: профилактическая; информационная; диагностическая; личностно-развивающая; социально-обучающая.

Решение третьей задачи позволило нам разработать модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений на основе следующих методологических подходов: систематичности и последовательности; связи обучения с жизнью.

Мы полагаем, что совокупность предложенных нами социально-педагогических условий (наставничество и сетевое взаимодействие), взаимно дополняя друг друга, будут способствовать формированию самосохранительного поведения у сотрудников пенитенциарных учреждений.

Данное предположение мы проверим во второй главе нашего исследования.

**ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ САМОСОХРАНИТЕЛЬНОГО
ПОВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

2.1 Цель, задачи и организация опытно-экспериментальной работы по проблеме исследования

В первой главе магистерского диссертационного исследования рассмотрены теоретико-методологические основы изучения проблемы педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, произведен психолого-педагогический анализ основных понятий темы исследования, предложена модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений и определены социально-педагогические условия реализации данной модели.

В процессе исследования мы выделили некоторые предположения, которые требуют проведения педагогического эксперимента. Вторая глава посвящена экспериментальному этапу исследования, в ней непосредственно рассматривается процесс формирования у сотрудников уголовно-исполнительной системы самосохранительного поведения, реализуемый в условиях пенитенциарных учреждений. Охарактеризованы социально-педагогические условия функционирования модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Осознавая проблему формирования у сотрудников самосохранительного поведения, мы приходим к выводу, что именно педагогическое сопровождение создает необходимые условия для формирования и дальнейшего развития обозначенного выше поведения, так как в современных условиях развития пенитенциарной системы назрела необходимость комплексного подхода к изучению и решению проблемы девиантного поведения сотрудников УИС.

Цель опытно-экспериментальной работы заключается в проведении педагогического эксперимента, который предполагает, *во-первых*, проверить эффективность функционирования модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного пове-

дения в условиях пенитенциарных учреждений, *во-вторых*, выяснить необходимость и достаточность выделенных социально-педагогических условий успешной реализации модели.

Задачи опытно-экспериментальной работы по формированию самосохранительного поведения у сотрудников УИС заключаются в следующем:

- провести диагностику, позволяющую оценить уровень сформированности самосохранительного поведения у сотрудников УИС;
- изучить стартовый уровень сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения;
- произвести апробацию разработанной модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений;
- внедрить в практику выявленные социально-педагогические условия эффективно-го функционирования данной модели.

На *организационно-диагностическом этапе* – была проведена диагностика уровня сформированности самосохранительного поведения у сотрудников УИС. В связи с этим была разработана и проведена необходимая диагностическая работа.

В нашем исследовании приняли участие 175 человек: 108 мужчин и 67 женщин. Респонденты были отобраны методом случайной выборки из различных отделов и служб Следственного изолятора № 1 г. Челябинска. Анкетирование проводилось анонимно, при заполнении анкеты респондентам из персональной информации необходимо было указать лишь пол и соответствующую службу уголовно-исполнительной системы.

К факторам риска, влияющим на жизнь и здоровье сотрудников УИС, можно отнести:

1. Психоэмоциональные нагрузки (специфика общения со спецконтингентом, руководством, необходимость соблюдения служебной субординации).
2. Нарушения режима труда и отдыха («кадровый голод», «бюрократическая волокита» и, как следствие, большие объемы работы, ведущие к задерживанию на службе). При оценке режима работы в расчет бралась фактическая продолжительность рабочего дня, сменность работы, наличие регламентированных перерывов и их продолжительность (без учета обеденного перерыва). Наибольшее количество неблагоприятных факторов режима дня сотрудников УИС относилось к параметрам: «рабочий день более 12 часов в сутки» и «ненормированный рабочий день». Также респонденты отметили сверхурочную работу и недостаточность или отсутствие регламентированных перерывов в течение рабочего дня. В

совокупности практически каждый сотрудник УИС испытывает те или иные неблагоприятные производственные факторы.

3. Нарушения режима питания и низкая физическая активность (например, пренебрежение утренней зарядкой и завтраком в угоду утреннему сну, пренебрежение прогулкой, посещением спортивного зала в угоду плотному ужину и т.д.).

Прежде всего, мы отметили, что только около 10% респондентов полностью следуют принципам здорового образа жизни.

Если обратить внимание на условия, препятствующие приверженности к здоровому образу жизни, то здесь основным негативным фактором отмечен недостаток свободного времени, на втором месте – график службы. По мнению большинства сотрудников – недостаток свободного времени является главной преградой к здоровому образу жизни. Анализируя пищевые предпочтения, мы пришли к выводу, что более половины сотрудников недостаточно употребляют в пищу фрукты и овощи.

Анализ условий службы и быта сотрудников учреждения показал, что наибольшая часть негативных воздействий на здоровье, это неотъемлемые компоненты несения государственной службы, сенсорная и эмоциональная нагрузка, режим труда с позиций гигиены труда. Кроме производственных факторов, здоровье личного состава изолятора определяют и факторы нездорового образа жизни сотрудников: вредные привычки, гипокинезия, нарушение питания.

Также выяснилось, что у опрошенных в значительной мере проявляются характерные признаки эмоционального выгорания: чувство усталости, эмоциональное перенасыщение контактами с коллегами и субъектами профессиональной деятельности, циничность, раздражительность, эмоциональная отстраненность, пренебрежительные отношения к своей работе, снижение мотивации к деятельности, соматические нарушения и другие.

На *содержательно-методическом* этапе исследования проведена апробация модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений и социально-педагогических условий эффективной ее реализации.

Контрольные срезы проводились: в начале опытно-экспериментальной работы – констатирующий (в сентябре – октябре 2018 года); контрольный (в августе 2019 года).

На *результативно-диагностическом* этапе опытно-экспериментальной работы (ноябрь – декабрь 2019 года) проводилась систематизация и обобщение материалов исследования, их обработка и анализ.

В ходе решения поставленных задач, в исследовании были использованы *методы* анкетирования (была использована анкета Шушуновой Т.Н [64]), наблюдения (в том числе длительные включенные наблюдения за сотрудниками УИС в процессе их служебной и внеслужебной деятельности), беседы, а также математические методы качественно-количественной обработки результатов исследования.

Результаты. Первые вопросы в предложенной сотрудникам анкете отображали биологическую направленность в поведении индивида. Вывод о ее выраженности, можно сделать по анализируя ответы на вопросы первого блока анкеты. Так, на вопрос: «Что для вас отдых?» – 69,0% ответили: «Время, когда я могу расслабиться и восстановить силы». Также следует отметить, что в этом ответе наиболее многочисленно выражена биологическая ориентация удовлетворения первичных потребностей.

Иначе респонденты восприняли вопрос, ориентированный на питание. Здесь 47,0% ответили: «Я ем, чтобы получить удовольствие», тем самым проявив склонность к получению удовольствия от принятия пищи, а не как к средству пополнить организм энергетическими веществами.

Следующий вопрос анкеты имел цель оценить значимость в жизни сотрудников УИС определенных потребностей (дан ряд перечислений). Причем потребности также предполагали наличие трех уровней: биологический, психологический и социальный. На первом месте сформированной иерархии выбранных потребностей оказалась потребность в здоровье. Так вариант ответа: «Очень важно» выбрали 55,2% опрошенных.

На втором месте, «очень важным» для 94 респондентов, оказалась потребность в безопасности (54,0%).

Как мы видим, на первом и втором месте оказались биологически направленные потребности

Третье место заняла психологически направленная потребность в общении. «Очень важно» ответили – 52,1%.

На четвертом месте оказалась также психологическая потребность в уважении (51,3%).

На пятой позиции разместились две биологически направленные потребности (по 49%) – жилищный комфорт и сон.

На шестом месте – биологическая потребность в еде (48%).

Из вышперечисленного становится ясно, что биологические потребности в здоровье и безопасности, воспринимаются опрошенными как самые актуальные, которые добавляются психологическими, а вот потребность в еде, комфорте и сне, которые также являются биологическими, отодвигаются на задний план, но также имеют высокую процентную составляющую. Таким образом, мы можем сделать вывод о имеющихся актуальных импульсах, формирующих индивидуальную поведенческую активность.

Около половины опрошенных (48%) на вопрос оценки своего состояния здоровья отметили вариант «временные недомогания». Скорее всего, перенеся временное расстройство здоровья респонденты воспринимают здоровье (в вопросе анкеты: «Здоровье в вашем понимании?») как «состояние, когда ничего не болит». Так ответили 56%, еще раз подтвердив биологическое восприятие данного состояния своего организма.

Второй блок анкеты определял психологическую ориентацию в способности реагирования на, различного рода, события и явления. Задавая открытый вопрос (предлагая продолжить фразу существующими вариантами ответов: «приятно, когда...»), мы пытались определить, чем для опрашиваемых является «понимание». Таким образом, было выявлено, что «высокооплачиваемая работа – самая приятная вещь» (60% опрошенных), «лучшими друзьями» респонденты отмечали тех, «Кто может реально помочь в решении моих проблем» (66%). Такие ответы характеризуют психологическую направленность. Следующий ответ на вопрос также характерен для психологической направленности. «Самым важным в любви» был выделен вариант – «приятные эмоции, комфорт от общения с близким человеком». 64% опрошенных выразили в данном вопросе психологическую позицию ответа, минуя социальную трактовку «счастливые дети и родители», на которую отозвались лишь 20% опрошенных. В детерминантом вопросе о доверии почти половина опрошенных (46%) выбрали вариант ответа с биологической трактовкой, объяснив свое понимание доверия как состояние, «когда смело можешь доверить свое здоровье врачу перед операцией, жизнь адвокату перед судом, инструктору-парашютисту перед прыжком и т.д.».

Социальный блок анкеты содержал следующий набор вопросов. На вопрос, кто, по их мнению, из предложенных вариантов ответов соответствует понятию «профессионал». Самым популярным в данном случае был социально выраженный ответ: «Работник, который

качественно делает что-либо за хорошее вознаграждение» (49%), поскольку по мнению, особенно молодых сотрудников, стимуляция в виде вознаграждения, подразумевает качественное несение службы.

В вопросе о желаемых предпочтениях в выборе книг, больше половины опрошенных (58%) ответили, что «охотно почитали бы о талантливых соотечественниках», тем самым раскрыв свою патриотическую направленность в жизни. А вот на вопрос «Что для вас самое главное в профессии?» подавляющее большинство выбрали социальный вариант ответа – «материальная независимость» (79 %).

В детерминантном вопросе: «Что для вас означает высокое положение в обществе?», мнения разделились практически на равные части, где представлены все три ориентации. Вариант «успешно реализовать себя как гражданина» выбрали 36% опрошенных, а варианты «возможность жить в свое удовольствие и ни от кого не зависеть» и «шанс сделать свою жизнь насыщенной и разнообразной» – соответственно 34% и 30%.

Кроме выявления биологической, психологической и социальной направленности в поведении индивида, также в этой анкете имелись вопросы, позволяющие определить и проанализировать структурные компоненты самосохранительного поведения (как основных внутренних, так и элементов социальной сферы). Ответы на эти вопросы, выявляют уровень самосохранительных действий, сознательно направленных на оказание ими помощи другим людям.

На вопрос анкеты: «Случалось ли вам совершать поступки, которые имели цель помочь близкому человеку выйти на «здоровый образ жизни» – «Да, случалось» – ответили 43% респондентов. В открытом вопросе, респонденты конкретизировали: моральная поддержка, совет, убеждение, уход за больными или престарелым родственниками.

Основными факторами социальной среды самосохранительного поведения являются: качество жизни, установленные стандарты здорового образа жизни, сформировавшееся в социальном сознании отношение к самоубийству, общественно опосредованное мнение о желаемой продолжительности жизни. На вопрос анкеты, где респондентов просили определить, в какой степени для них характерны следующие принципы здорового образа жизни, только 10 % опрошенных своими ответами охарактеризовали свою жизнь в рамках ЗОЖ.

Разнообразные параметры своего «качества жизни», которые респондентам предлагалось оценить по 10-балльной шкале, подавляющее большинство оценило в 5 баллов. Что характеризует средний уровень удовлетворенности жизнью. По ответам на вопрос: «Что

Вас больше всего не устраивает в жизни», выяснилось, что больше всего не устраивает экология (29%), на втором месте обеспеченность (24%), усталость оказалась на третьем месте (16%).

Также был выявлен интересный парадокс: при явной биологической направленности в выборе важных потребностей, таких как восприятие здоровья, оценка своего качества жизни и т.д., на вопрос: «Чем Вы могли бы пожертвовать?» самыми распространенными ответами были: личное время (44%), еда (28%) и сон (14%). Сон и еда – явно биологические параметры. Как раз это и объясняет недостаток свободного времени, и низкую приверженность к здоровому образу жизни.

Респонденты негативно отнеслись к самоубийству. Выявилось это при помощи вопроса, где нужно было своими словами объяснить, что это за феномен, 25% ответили, что это преступление против себя, 21% посчитали что это грех, а 15% сочли за слабость. 24% по этому поводу испытывают беспокойство, 26% непонимание. Желаемой продолжительностью жизни опрошенных сотрудников является диапазон от 75 до 100 лет. Самым распространенным ответом был возраст 80 лет (25%), второй по популярности возраст – 100 лет (20,8%) и 75 лет (17%).

На вопрос: для чего они хотят жить, 39% ответили – «чтобы лучше обеспечить своих близких» и 25% посчитали важным «увидеть, какие изменения произойдут в жизни».

Формирование у сотрудников УИС самосохранительного поведения начинается при поступлении на службу в исправительные учреждения и продолжается на протяжении всей службы в пенитенциарном учреждении.

Таким образом, на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы был выявлен уровень сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения. Ниже представлены обобщенные результаты стартовой диагностики – в соответствии с выявленными критериями и показателями (рисунки 3–8).

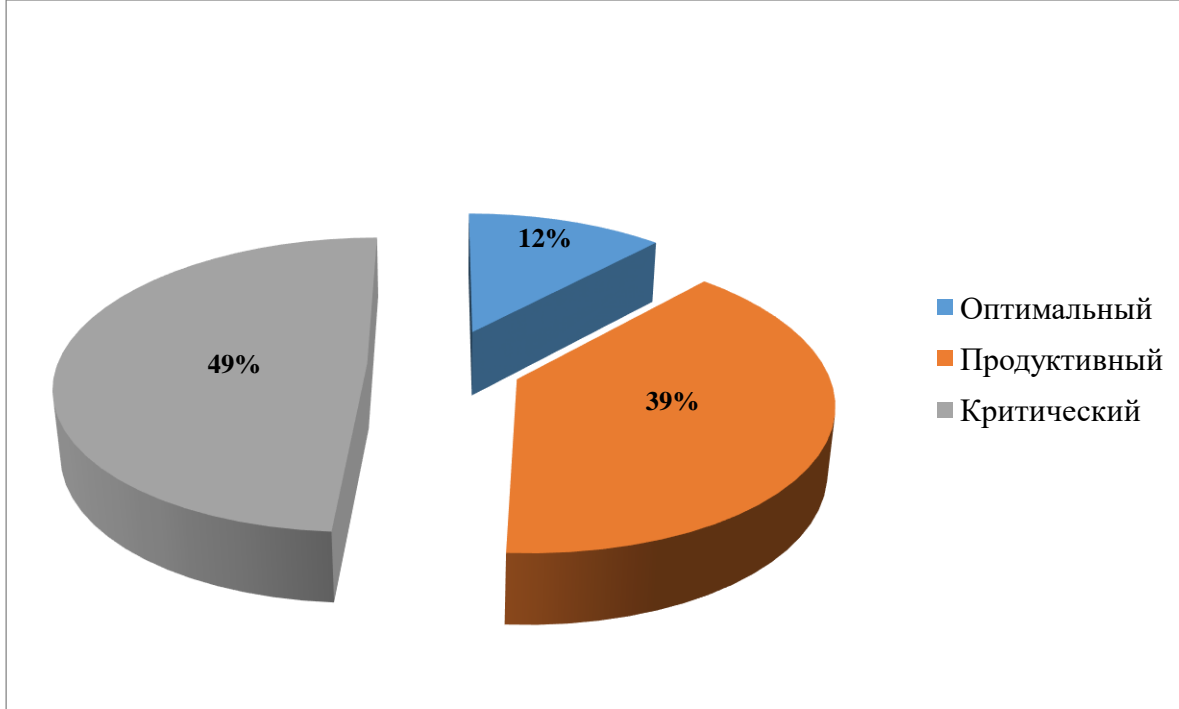


Рисунок 3 – Характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников учреждения по личностному критерию (констатирующий этап)

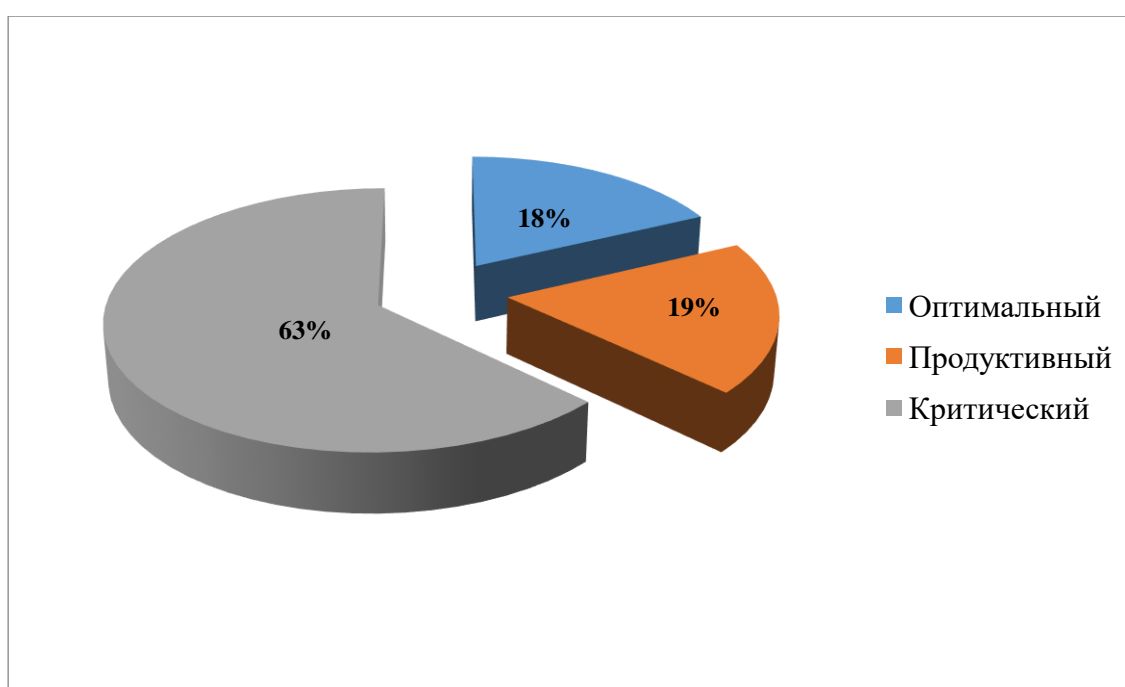


Рисунок 4 – Характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников учреждения по деятельностному критерию (констатирующий этап)

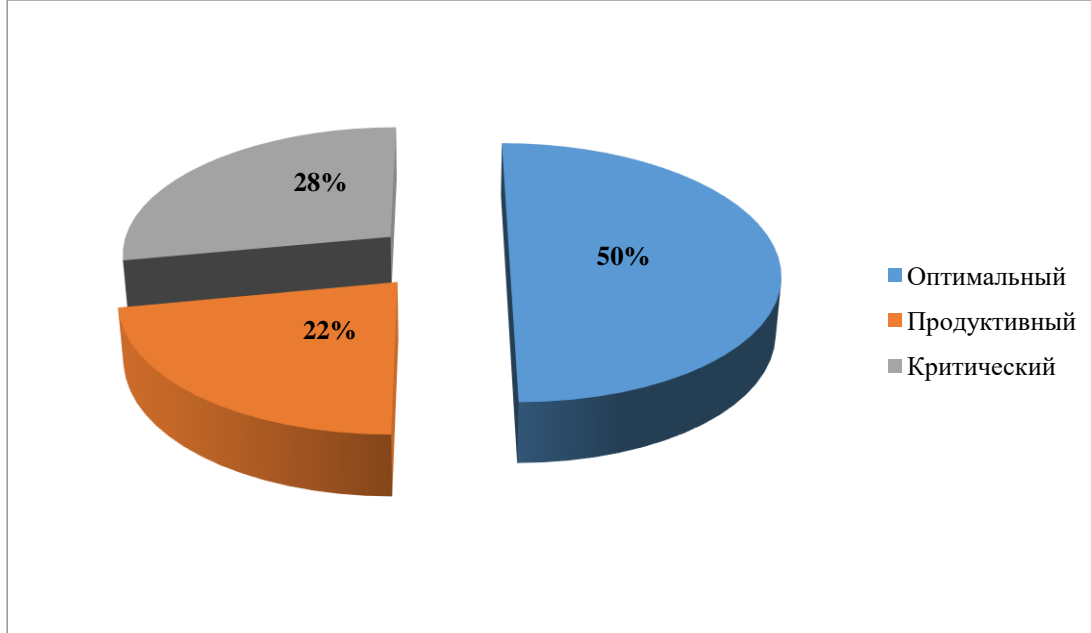


Рисунок 5 – Характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников УИС по когнитивному критерию (констатирующий этап)

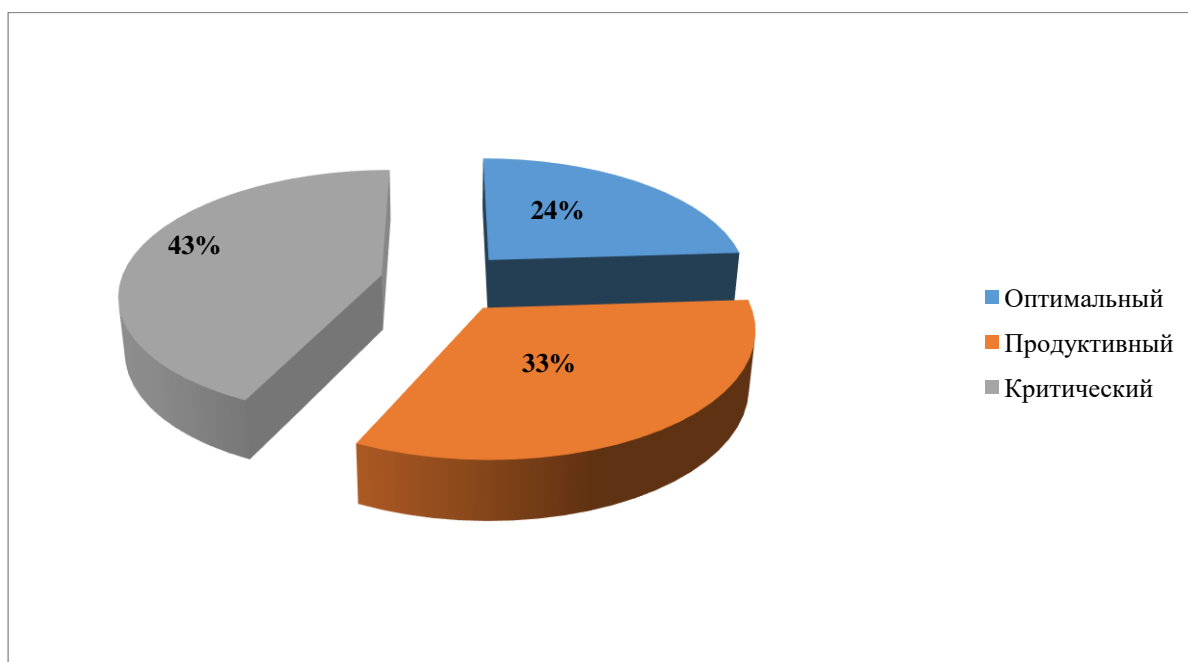


Рисунок 6 – Характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников УИС по нравственно-ценностному критерию (констатирующий этап)

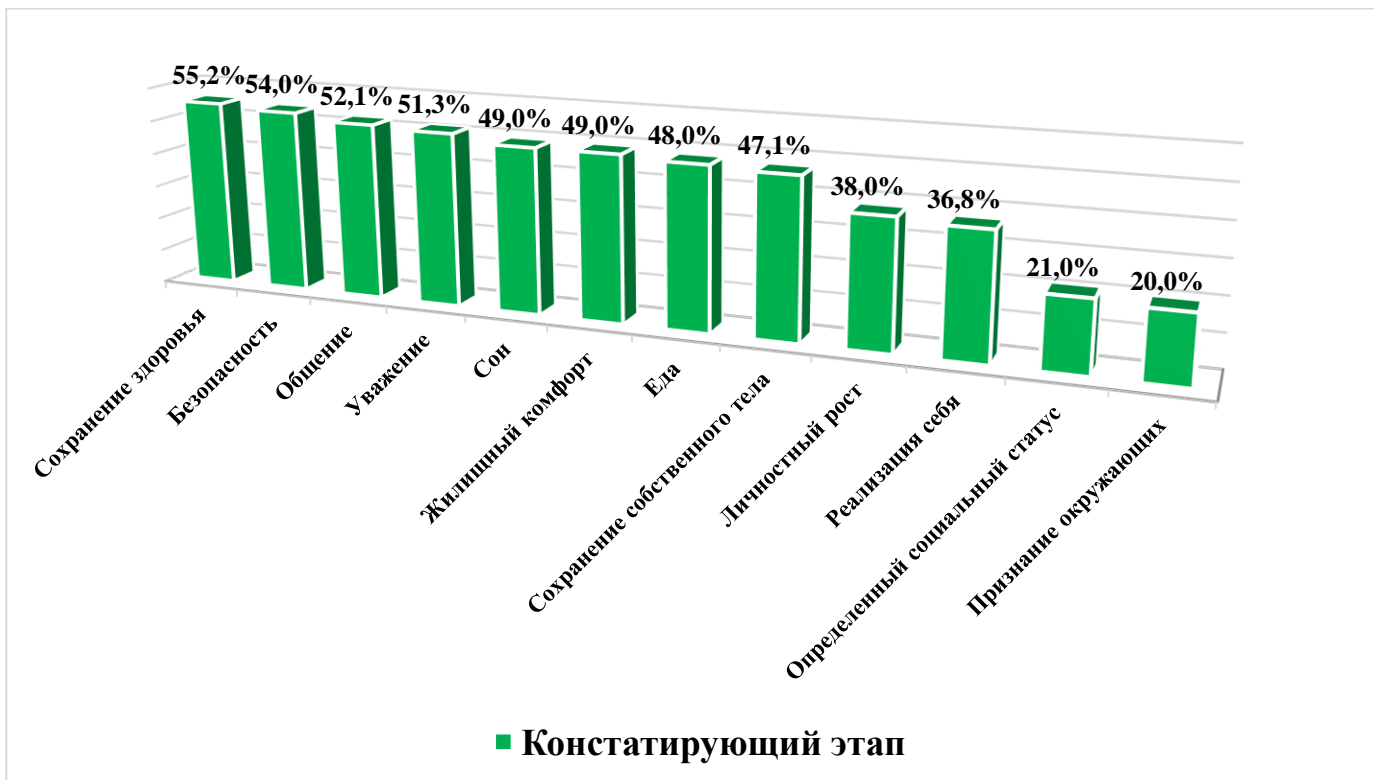


Рисунок 7 – Иерархия потребностей сотрудников уголовно-исполнительной системы на констатирующем этапе (на примере Следственного изолятора № 1 г. Челябинска)

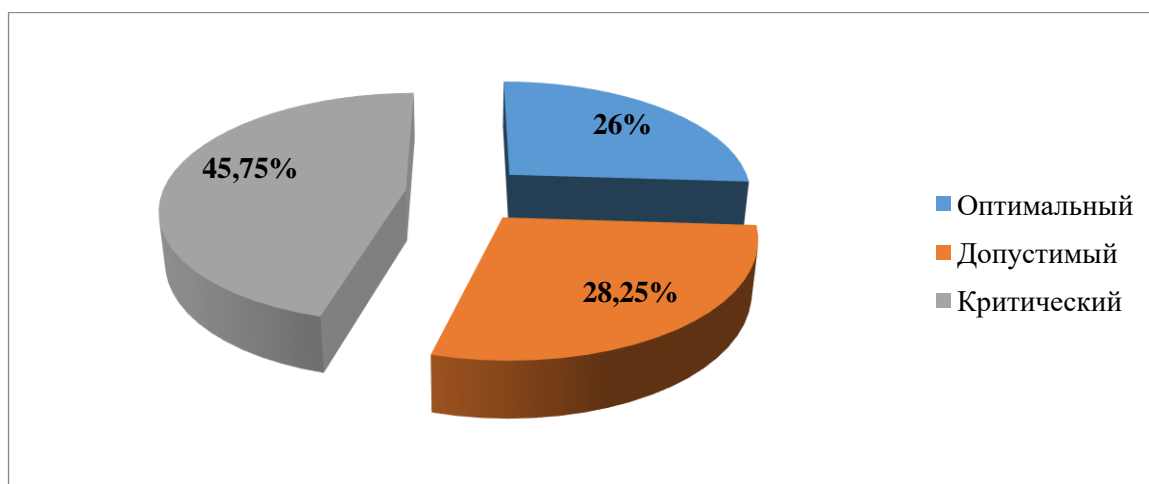


Рисунок 8 – Уровни сформированности самосохранительного поведения

Таким образом, подводя итоги анализа результатов диагностической работы, мы можем сделать вывод о том, что по многим показателям доминирует критический уровень сформированности у сотрудников пенитенциарных учреждений самосохранительного поведения.

2.2. Социально-педагогические условия функционирования модели формирования самосохранительного поведения

Рассмотрев теоретические положения исследуемой проблемы, определив ее состояние в практике пенитенциарных учреждений и выявив исходный уровень сформированности интереса к самосохранительному поведению у сотрудников уголовно-исполнительной системы, сосредоточим свое внимание в данном параграфе на описании работы по реализации выявленных социально-педагогических условий.

В нашей работе были выделены следующие положения гипотезы:

- использование наставнической деятельности, ориентированной на процесс формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений;

- использование сетевого взаимодействия сотрудников уголовно-исполнительной системы с учетом индивидуальных особенностей их познавательной деятельности;

С целью подтверждения и уточнения выдвинутой нами гипотезы мы провели опытно-экспериментальную работу, направления которой разработаны нами в соответствии с предложенными социально-педагогическими условиями. Экспериментальная работа проводилась на базе Следственного изолятора №1 г. Челябинска во всех отделах и службах.

Второй этап нашей экспериментальной работы – формирующий – имел целью экспериментально проверить эффективность предложенных социально-педагогических условий на процесс формирования самосохранительного поведения сотрудников.

Опытно-экспериментальная работа по формированию самосохранительного поведения строилась с учетом результатов констатирующего этапа исследования и решала следующие задачи:

- использовать проектирование в сочетании с разными видами деятельности, ориентированные на формирование самосохранительного поведения;

– организовать в ходе проектной деятельности взаимодействие сотрудников с учетом индивидуальных особенностей профессиональной деятельности;

– обеспечить в рамках проектной деятельности личностно-личностное взаимодействие наставников и сотрудников.

Было разработано и внедрено в работу Содержание педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений (таблица 2).

Таблица 2 – Содержание педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

<p>Цель педагогического сопровождения – сформировать у сотрудников уголовно-исполнительной системы готовность к реализации самосохранительного поведения. Место педагогического сопровождения – наставничество, сетевое взаимодействие сотрудников пенитенциарного учреждения</p>		
<p>Первый этап – организационно-подготовительный Основное содержание – планирование и реализация диагностической работы, направленной на выявление исходного уровня сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения; Результат – уровни сформированности самосохранительного поведения</p>		
Методы	Формы	Средства
<p>Анкетирование. Обработка и анализ результатов анкетирования. Беседа с сотрудниками. Диалог</p>	<p>Диагностика</p>	<p>Методики, позволяющие оценить уровень сформированности самосохранительного поведения (анкеты «Мое здоровье и образ жизни», «Самосохранительное поведение»)</p>
<p>Второй этап – содержательно-технологический. Основное содержание – формирование знаний и представлений о самосохранительном поведении, методах и средствах сохранения и укрепления здоровья с учетом всех его уровней; разработка индивидуальных оздоровительно-образовательных программ для сотрудников УИС. Результат – сформированность у сотрудников знаний и умений самосохранительного поведения</p>		
Методы	Формы	Средства
<p>Беседа. Дискуссия. «Образовательное» событие</p>	<p>Консультирование. Наблюдение. Просвещение. Мастер-класс</p>	<p>Информационные ресурсы. Наглядные материалы. Учебные пособия. Индивидуальные оздоровительно-образовательные программы</p>
<p>Третий этап – оценочно-прогностический. Основное содержание – интерпретация изменений, произошедших в уровне сформиро-</p>		

ванности самосохранительного поведения сотрудников УИС в условиях профессиональной деятельности, и оценка результативности социально-педагогического воздействия.

Результат –

Методы	Формы	Средства
Анкетирование. Обработка результатов анкетирования и их анализ. Беседа с сотрудниками. Диалог. наблюдение	Диагностика. Рефлексия	Методики, позволяющие оценить уровень сформированности самосохранительного поведения

Реализации основного содержания работы предшествовал подготовительный этап, который заключался в подготовке диагностического инструментария. В содержание подготовительного этапа также входило создание обогащенной предметно-развивающей среды, направленной на развитие самостоятельности, соответствующей принципам комфортности, вариативности, функциональности, учета интересов и предпочтений сотрудников УИС.

Содержание преобразующей работы с сотрудниками строилось на следующих принципах:

- принцип широкой реализации подхода сотрудников к решению проблемных ситуаций во время несения службы;
- принцип опоры на актуальные интересы сотрудников;
- принцип непрерывности познавательной деятельности сотрудников, предполагающий продолжение взаимодействия с объектами в условиях пенитенциарных учреждений;
- принцип дозирования проектной деятельности с учетом уровня познавательной активности сотрудников;
- принцип сочетания индивидуального и коллективного исследовательского поиска, объединения сотрудников в исследовательские мини-проекты, с учетом направленности их интересов;
- принцип партнерского сотрудничества и взаимодействия;
- принцип педагогического сопровождения.

Сотрудники, особенно недавно поступившие на службу, находятся в весьма сложных условиях. В работе с ними мы опираемся на их опыт разнообразной совместной деятельности, умение согласовывать действия, оказывать друг другу помощь, умение самостоятельно действовать, активнее организовывать совместную деятельность. Немаловажным в нашей работе является опора на складывающийся самоконтроль и самооценку, способность достаточно объективно оценивать как собственные поступки, так и поступки окружающих. В рамках нашей работы сотрудники не только проявляют готовность участвовать в проектах, предложенных нами, но и самостоятельно находят проблемы. В рамках наставнической деятельности с сотрудниками мы поставили следующие задачи:

- вырабатывать поисковую деятельность, интеллектуальную инициативу;
- вырабатывать специальные способы ориентации – экспериментирование и моделирование;
- создавать обобщённые способы интеллектуальной деятельности и средства построения собственной познавательной деятельности;
- вырабатывать способность прогнозировать будущие изменения.

Этапы, задачи проектирования индивидуальных оздоровительно-образовательных программ в процессе педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, а также деятельность наставника и подшефного на каждом этапе проектирования представлена на таблице 3.

Таблица 3 – Проектирование индивидуальных оздоровительно-образовательных программ в процессе педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения

Этап проектирования	Задачи этапа проектирования	Деятельность сопровождающего (наставника)	Деятельность сопровождаемого (сотрудника УИС)
1	2	3	4
Поисковый	Определение конкретной проблемы	Определение содержания педагогиче-	Активное заинтересованное участие в

	(проблем) сопровождаемого сотрудника УИС в аспекте самосохранительного поведения	ского сопровождения, уточнение цели и задач, организация и проведение диагностической работы	проведении диагностической работы
Основной	Планирование необходимых действий в аспекте педагогического сопровождения, определение результатов, которые могут быть получены в процессе формирования самосохранительного поведения	Анализ проблемы, определение форм, методов и средств педагогического сопровождения, выбор критериев, с помощью которых может быть дана оценка предполагаемых результатов формирования самосохранительного поведения	Изучение информационных материалов в области самосохранительного поведения; участие в отборе методов и средств формирования самосохранительного поведения, направлений деятельности, в которых может участвовать сопровождаемых на основе своих интересов и возможностей; представление своего видения оздоровительно-образовательной программы
Прагматический	Разработка индивидуально-оздоровительной программы для сотрудника УИС	Отбор и уточнение информации, необходимой для разработки индивидуально-оздоровительной программы; создание данной программы, выявление рисков ее реализации	

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
Итоговый	Обоснование индивидуально-оздоровительной программы	Представление сопровождаемому разработанной индивидуально-оздоровительной программы; ее обсуждение, корректировка в случае необходимости	Совместное обсуждение с сопровождающим (наставником) проекта индивидуально-оздоровительной программы, разработка плана ее реализации

Первоочередной направленностью в педагогическом сопровождении формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений является создание таких социально-педагогических условий, которые обеспечивающие развитие личности с учетом ее внутренних мотивов познания, на основе учебно-исследовательской деятельности.

Многие авторы считают, что педагогические условия - это результат целенаправленного анализа, закрепления и использования элементов содер-

жания, методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения дидактических целей.

Е. В. Яковлев [66] под педагогическими условиями понимает «совокупность мер педагогического процесса, направленную на повышение его эффективности».

А. Я. Найн [26], Н. М. Яковлева [67] и другие исследователи определяют педагогические условия как совокупность мер (объективных возможностей) педагогического процесса.

В нашем диссертационном исследовании под *социально-педагогическими условиями* будем понимать совокупность необходимых и достаточных мер, которые создают наиболее благоприятную профессиональную среду для успешного функционирования модели формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Наличие социального заказа на формирование самосохранительного поведения, а значит, и социальных компетенций, обуславливает выделение следующего необходимого, то есть общего, условия формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений: организация стимулирующей среды при формировании самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

Стимулирующая среда применительно к нашей теме исследования представляет собой созданные условия в образовательном процессе, представляющие собой побудительную причину, толчок, приводящие сотрудника в состояние заинтересованности в формировании самосохранительного поведения. В данном случае «самосохранительное поведение» употребляется в широком смысле и включает в себя исследовательские задания, анкетирование, беседы и так далее.

Мотив – это побудительная причина, повод к какому-нибудь действию.

Выбор стимула, по которому сопровождаемому сотруднику надо, но не очень хочется действовать, требует специальных усилий, которые, в свою очередь, связаны с сознательным преодолением противостоящих побужде-

ний. Одного лишь понимания того, как надо поступить, далеко недостаточно. Стимулы нужно искать в преобладающей сфере потребностей, опираться на достигнутый уровень их развития.

Общеизвестным является тот факт, что результаты деятельности человека только на 20–30% зависят от его интеллекта и на 70–80% – от тех сил, которые его движут, то есть его мотивов.

Во многих пенитенциарных учреждениях к проведению кружков, секций, конференций относятся как к второстепенному процессу. При этом как раз подобная деятельность в большей степени формирует те или иные мотивы.

В процессе формирования социальной компетенции на разных этапах в зависимости от уровня сформированности самосохранительного поведения у отдельных сотрудников формируются моральные (желание быть здоровым, не огорчать близких девиантным поведением, получить похвалу, грамоту, подарок); социальные (чувство долга и ответственности, желание подготовиться к службе, возможность завести новых друзей, участвовать в мероприятиях учреждения); учебно-познавательные мотивы и мотивы самообразования (хочу больше знать и уметь, интересен сам процесс работы над собой).

Большую роль в формировании у сотрудников самосохранительного поведения играет прием стимулирования интересов к собственному здоровью, поведению: проведение бесед, анкетирование, соревнования и т.д.

Критериями сформированности внутренней мотивации являются интерес к самосохранительному поведению, потребность к здоровому образу жизни, отрицание девиантного поведения.

Возвращаясь к вопросу о стимулирующей профессиональной среде, охарактеризуем ее более подробно.

Место проведения занятий. Комната воспитательной работы (далее – комната) предназначена для проведения воспитательной и информационно-пропагандистской работы с работниками уголовно-исполнительной системы, повышения эффективности общественно-государственной подготовки и ин-

формирования, организации и проведения культурно-досуговой работы с работниками, ветеранами УИС и членами их семей.

Комната используется для проведения общих собраний работников УИС, торжественных ритуалов и культурно-досуговых мероприятий (выставки, конкурсы самодеятельного художественного творчества работников УИС и членов их семей и др.). На базе комнат работают общественные формирования учреждений и органов УИС.

Комната оборудуется в просторном светлом и удобном помещении административного здания, находящегося в неохраямой зоне учреждения и органа УИС. В комнате должны быть:

- необходимый комплект мебели для размещения и занятий работников УИС;
- подшивки газет и журналов, учебные пособия, информационно-справочная литература, тематические подборки из периодической печати;
- технические средства, воспитания работников УИС, настольные игры и другое культурно-досуговое имущество.

Тематика наглядной агитации подбирается с учетом задач, решаемых учреждениями и органами УИС, местных условий и традиций. В комнате обязательно оформляются стенды (планшеты), отражающие следующую тематику:

- государственные символы Российской Федерации;
- географическую карту Российской Федерации и субъекта Российской Федерации с обозначением месторасположения учреждений территориального органа;
- структуру государственной власти в Российской Федерации;
- фотопортреты Президента Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации, Министра юстиции Российской Федерации, директора ФСИН России;
- описание региона дислокации учреждения или органа УИС;

- выдержки из нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы службы в УИС;
- примеры подвигов и героизма сотрудников УИС;
- деятельность учреждения или органа УИС, его история и традиции (если отсутствует музей или комната истории).

К достаточным социально-педагогическим условиям относятся:

- создание и реализация программы наставничества (сотрудничества сопровождающего и сопровождаемого / сопровождаемых в процессе формирования самосохранительного поведения);
- создание и реализация сетевого взаимодействия с сотрудниками УИС.

Первое социально-педагогическое условие – создание и реализация программы наставничества (сотрудничества сопровождающего и сопровождаемого в процессе формирования самосохранительного поведения).

Понятие «способ жизнедеятельности» считается синонимичным понятию способ бытия в значении «события бытия» (М.М. Бахтин, Х. Хайдеггер, Л.И. Новикова, В.И. Слободчиков). «Событие» содержательно вбирает в себя феномены, передаваемые в языке глаголами с приставкой «со-». Как то: сотрудничество, со-зидание, со-зерцание и прочие промежуточные переменные между субъектом и средой, являющиеся одновременно переменными образа жизни.

Педагогическое взаимодействие, в основе которого лежит совместная деятельность субъектов взаимодействия, является базовой категорией современной педагогики, активно и всесторонне изучается в последнее десятилетие. Основными параметрами этой формы взаимодействия принято называть взаимоотношение, взаимопритяжение, поддержку, доверие. В гуманистически ориентированной психологии и педагогике теоретически обоснована идея сотрудничества, диалога, партнерства во взаимоотношениях. Однако реали-

зация идеи сотрудничества (кооперации) в практической деятельности происходит с большим трудом.

По мнению З.И. Тюмасевой, Е.Н. Богданова, а также Н.Н. Тулькибаевой и З.М. Большаковой выделяют разные типы взаимодействий педагога и учащегося в образовательной среде: объектно-субъектный, субъект-субъектный, личностно-субъектный и личностно-личностный [40; 41].

В нашем исследовании мы педагогическую парадигму сотрудничества применили в таком типе взаимодействия как личностно-личностном. Взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого происходит в педагогическом процессе. Для того чтобы сотрудник научился самостоятельно приобретать знания, осуществлять и принимать достойные решения, педагогический процесс должен обеспечить обязательный переход личности на процесс саморазвития (самообучения, самовоспитания). Именно такое взаимодействие влияет на результативность формирования самосохранительного поведения. Следовательно, должна быть определена тактика обучающего в организации саморазвития личности сотрудника. Этот процесс возможен, если взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого будет осуществляться в режиме согласования стилей деятельности, то есть педагогического резонанса. В такой ситуации сопровождающий (наставник) должен постоянно и очень тонко понимать сопровождаемого, чувствовать особенности его мышления и процесс сопровождения организовывать в зависимости от отношения к жизни сопровождаемого. В данном случае процесс происходит на основе личностно-личных взаимодействий. Такое взаимодействие относится к стилевой педагогике. В процессе личностно-личностных взаимодействий на основе сотрудничества каждый из участников процесса формирования самосохранительного поведения выполняет определенные действия (таблица 4).

Таблица 4 – Содержание педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

Цель педагогического сопровождения – сформировать у сотрудников уголовно-исполнительной системы готовность к реализации самосохранительного поведения.

Место педагогического сопровождения – наставничество, сетевое взаимодействие сотрудников пенитенциарного учреждения		
Первый этап – организационно-подготовительный		
Основное содержание – планирование и реализация диагностической работы, направленной на выявление исходного уровня сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения;		
Результат – уровни сформированности самосохранительного поведения		
Методы	Формы	Средства
Анкетирование. Обработка результатов анкетирования и их анализ. Беседа с сотрудниками. Диалог	Диагностика	Методики, позволяющие оценить уровень сформированности самосохранительного поведения (анкеты «Мое здоровье и образ жизни», «Самосохранительное поведение»)
Второй этап – содержательно-технологический.		
Основное содержание – формирование знаний и представлений о самосохранительном поведении, методах и средствах сохранения и укрепления здоровья с учетом всех его уровней; разработка индивидуальных оздоровительно-образовательных программ для сотрудников УИС.		
Результат – сформированность знаний и умений самосохранительного поведения		
Продолжение таблицы 4		
Методы	Формы	Средства
Беседа. Дискуссия. «Образовательное» событие	Консультирование. Наблюдение. Просвещение. Мастер-класс	Информационные ресурсы. Наглядные материалы. Учебные пособия. Индивидуально-образовательные программы
Третий этап – оценочно-прогностический.		
Основное содержание – интерпретация изменений, произошедших в уровне сформированности самосохранительного поведения сотрудников УИС в условиях профессиональной деятельности, и оценка результативности социально-педагогического воздействия.		
Результат – уровни сформированности самосохранительного поведения, как результат реализации индивидуально-оздоровительной программы		
Методы	Формы	Средства
Анкетирование. Обработка результатов анкетирования и их анализ. Беседа с сотрудниками. Диалог. наблюдение	Диагностика. Рефлексия	Методики, позволяющие оценить уровень сформированности самосохранительного поведения

Охарактеризуем основные формы и методы наставничества, которые практикуются в пенитенциарных учреждениях.

Изучение личности подшефного. Наблюдение в ходе повседневного общения. Анализ документов личного дела, материалов служебной аттестации подшефного, выводов психолога органа УИС. Посещение подшефного по месту жительства, беседы с членами его семьи с целью изучения жилищно-бытовых условий, семейных отношений и их влияния на его служебную деятельность; изучение проведения подшефным свободного времени, его интересов увлечений, круга знакомых подшефного.

Воспитательные беседы по вопросам: службы, учебы, быта подшефного, участия в общественной работе, отношения к занятиям в системе служебной подготовки, повышения профессионального мастерства, неудовлетворительных результатов в службе, нарушений дисциплины, причин, мешающих достигать лучших результатов, и другим проблемам.

Индивидуальная помощь: в решении различных вопросов служебной деятельности, общественной и личной жизни, изучении нормативных актов и функциональных обязанностей; в овладении техникой, табельным оружием, освоении программ служебной подготовки; в улучшении жилищно-бытовых условий.

Помощь может быть оказана в форме совета, разъяснения, показа, тренировки, пожелания, совместного выполнения отдельных поручений, обязанностей, дополнительных занятий и т.д. Отработка задач вместе с подшефным с целью устранения недостатков, выявленных в ходе становления в должности, предупреждения возможных неправильных действий. Оказание помощи в выработке способности решать задачи в нестандартных ситуациях, разрешении конфликтов, в изучении нормативных документов, выступлений перед служебным коллективом.

Индивидуальные задания и поручения: по изучению опыта службы, приобретению определенных навыков в ходе выполнения должностных обязанностей, проведению различных служебных мероприятий по изучаемой тематике и отдельным неусвоенным темам, овладению практическими приемами служебной деятельности, вовлечению подшефного в активную обще-

ственную жизнь, содействию в профессиональном и интеллектуальном самообразовании подшефного.

Контроль над деятельностью подшефного в форме личной проверки несения службы, выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов. Оказание помощи в устранении недостатков. Проверка службы с последующей оценкой действий подшефного. Контроль успеваемости, посещаемости занятий в системе служебной подготовки.

Безукоризненное выполнение наставником своих служебных обязанностей, требований нормативных правовых актов, высокая дисциплинированность, безупречный внешний вид; высокая требовательность к себе и заботливое отношение к сослуживцам; постоянное повышение своего профессионального и культурного уровня; примерное поведение на службе и в быту.

Внеслужебное общение. Посещение исторических и культурных мест, выставок, участие в спортивных соревнованиях, ознакомление с историей учреждения или органа УИС.

Ниже в качестве примера приводим план работы наставника с личным составом (таблица 5).

Таблица 5 – План наставничества с личным составом ФКУ СИЗО-1 на 2 квартал 2019 г.

№ п/п	Дата проведения	Вид ИВР	ФИО звание, должность	Отметка о выполнении
1	04.03.2019	Знакомство с молодым сотрудником. Ознакомительная беседа. Экскурсия по учреждению	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено. Необходимо еще несколько раз пройти по территории
2	11.03.2019	Инструктаж по технике безопасности в учреждении	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Подготовить вопросы по ТБ
3	18.03.2019	Анкетирование. Обработка результатов анкетирования и их анализ. Беседа с сотрудником	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Обработка результатов анкетирования и их анализ.

4	25.03.2019	Беседа на тему «Профессиональная деформация»	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Тему усвоил частично. Необходима доп. беседа
5	02.04.2019	Устный зачет по «пройденным» темам	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Оценка «удовлетворительно»
6	09.04.2019	Беседа о способах здоровьесбережения в условиях пенитенциарного учреждения	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Проявил особый интерес к профилактике туберкулеза.
7	16.04.2019	Лекция «Пистолет ПМ. Назначение, устройство, ТТХ, неполная разборка, сборка. Меры безопасности при обращении с оружием»	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Подготовка к практическому занятию
8	23.04.2019	Практическое занятие «Пистолет ПМ. Назначение, устройство, ТТХ, неполная разборка, сборка. Меры безопасности при обращении с оружием»	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Наблюдается живой интерес к теме. Требуется изучить мат. часть
9	30.04.2019	Посещение сотрудника по месту жительства, ознакомление с социально-бытовыми условиями	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено Условия удовлетворительные, живет с родителями. Холост
10	12.05.2019	Совместный анализ выявленных проблем в аспекте самосохранительного поведения в условиях несения службы	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено. Не совсем понял тему беседы. Необходим другой подход разъяснению аспекта ССП в УИС
11	19.05.2019	Совместный поиск решения выявленных проблем	Старший лейтенант Юрпалов Д.Л.	Выполнено. Высказывает желание бросить курить, поступить в ВУЗ

Форма дневника наставника приведена в приложении В

Второе социально-педагогическое условие – создание и реализация сетевого взаимодействия с сотрудниками УИС.

Электронный ресурс содержит весь необходимый набор инструментов для реализации сетевого взаимодействия. Представляет собой HTML-приложение, которое легко может быть запущено в любом интернет-браузере.

Главная страница ресурса представляет собой своего рода обложку с названием сайта «Самосохранительное поведение в условиях пенитенциарных учреждений» и цитатой Петра I: «Тюрьма – есть ремесло окаянное, и для скорбного дела сего нужны люди смелые, добрые и весёлые» (рисунок 9).

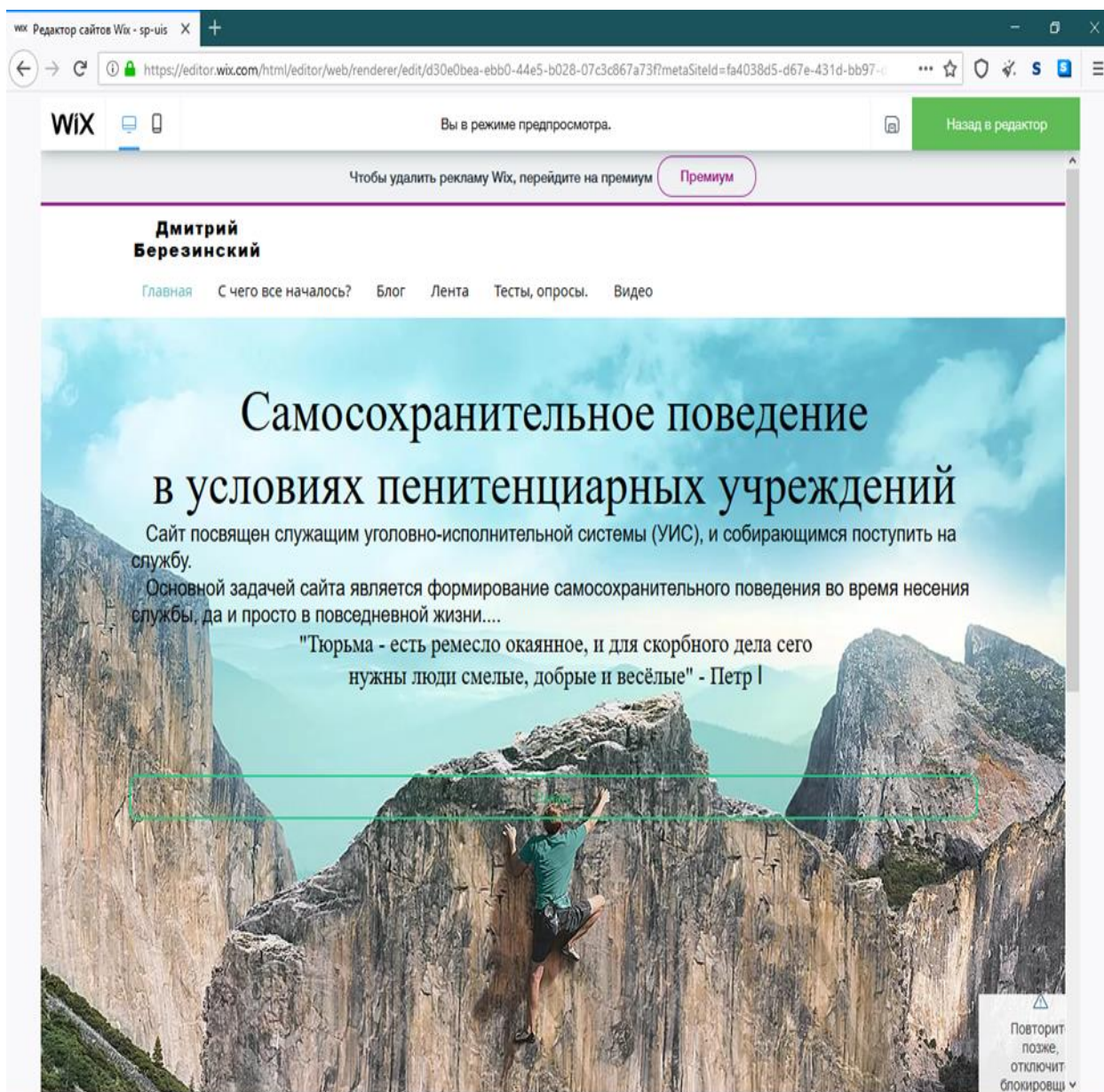


Рисунок 9 – Главная страница электронного ресурса

Данная страница содержит ссылки: «С чего все начиналось», «Блог», «Лента», «Тесты, опросы», «Видео», которые ведут на соответствующие страницы настоящего сайта. Также данная страница имеет кнопку «Начать», которая ведет нас на страницу «Блог» (рисунок 10)

Ссылка «С чего все началось?» ведет нас на страницу сайта, которая содержит в себе небольшой исторический очерк, и размышления, побудившие к данному исследованию (рисунок 11)

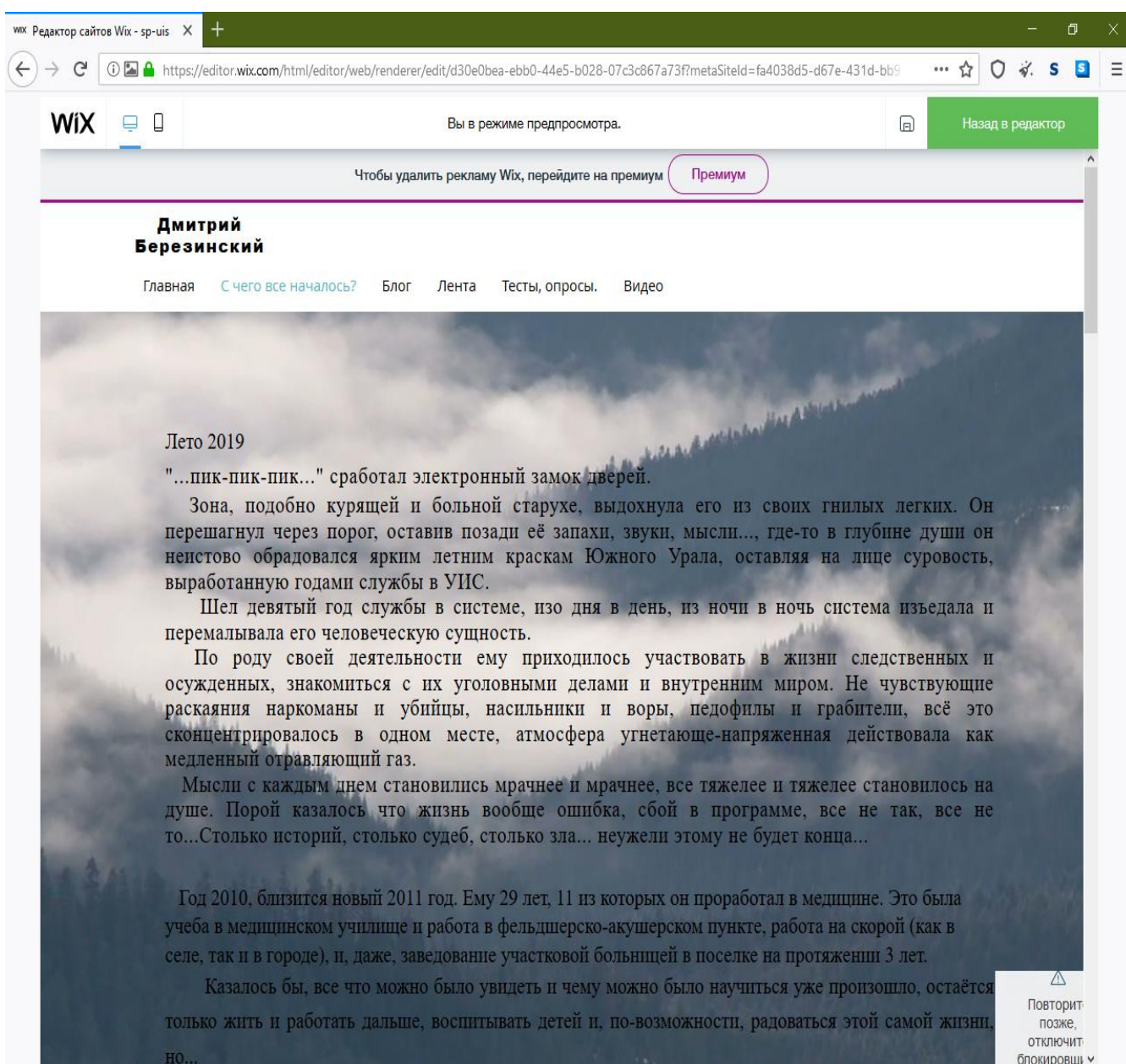


Рисунок 11 – Страница «С чего все началось?».

Ссылка «Лента» ведет на страницу сайта, где размещаются различные статьи, обзоры, материалы специфической тематики (история уголовно-исполнительной системы, рекомендации по профилактике эмоционального выгорания, статью «Социальная компетентность сотрудников УИС и т.д.) (рисунки 12 и 13). Страница «Тесты, опросы» содержит доступные для скачивания анкеты, опросники, а также авторские рассказы (рисунок 14). Страница «Видео», содержит видеоматериалы специфической тематики (рисунок 15).

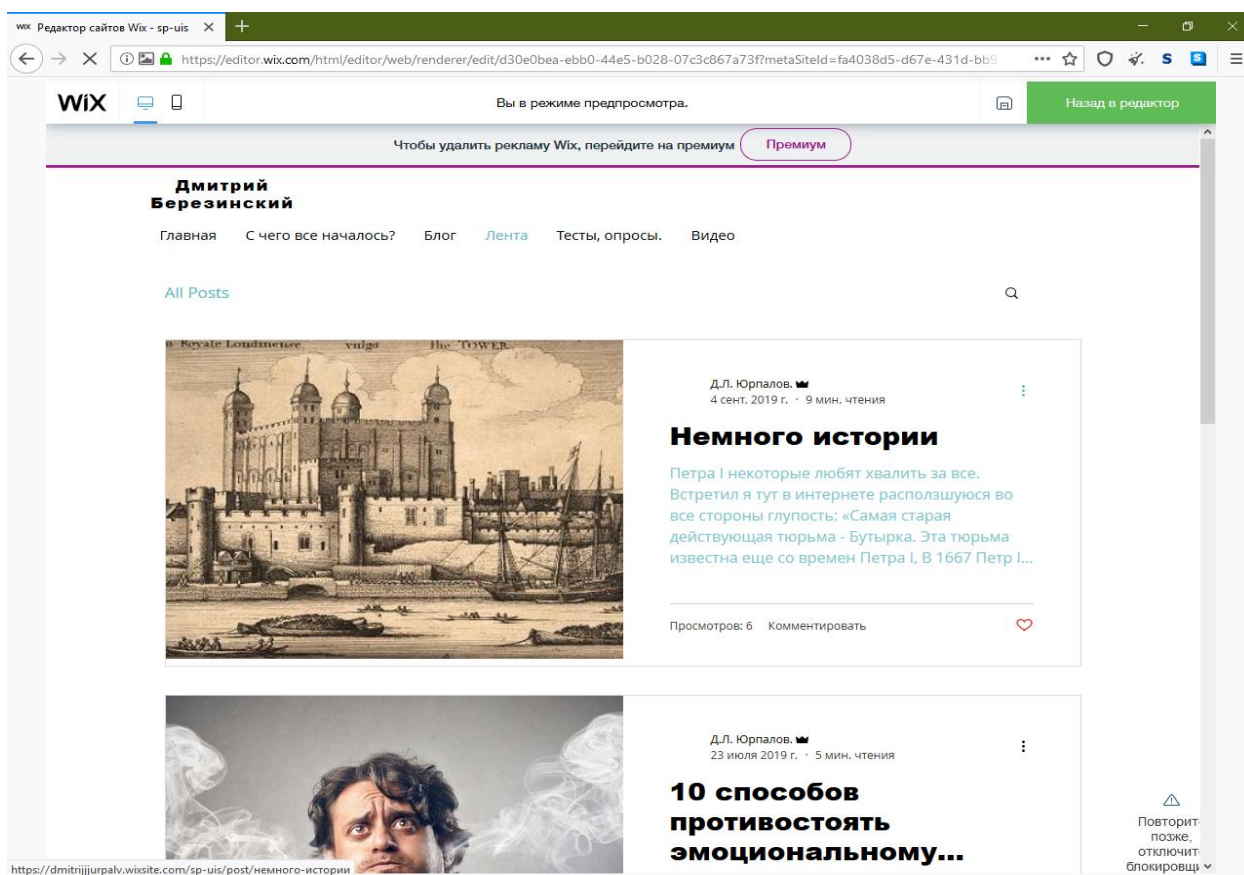


Рисунок 12 – Страница «Лента» «10 способов противостоять эмоциональному стрессу»

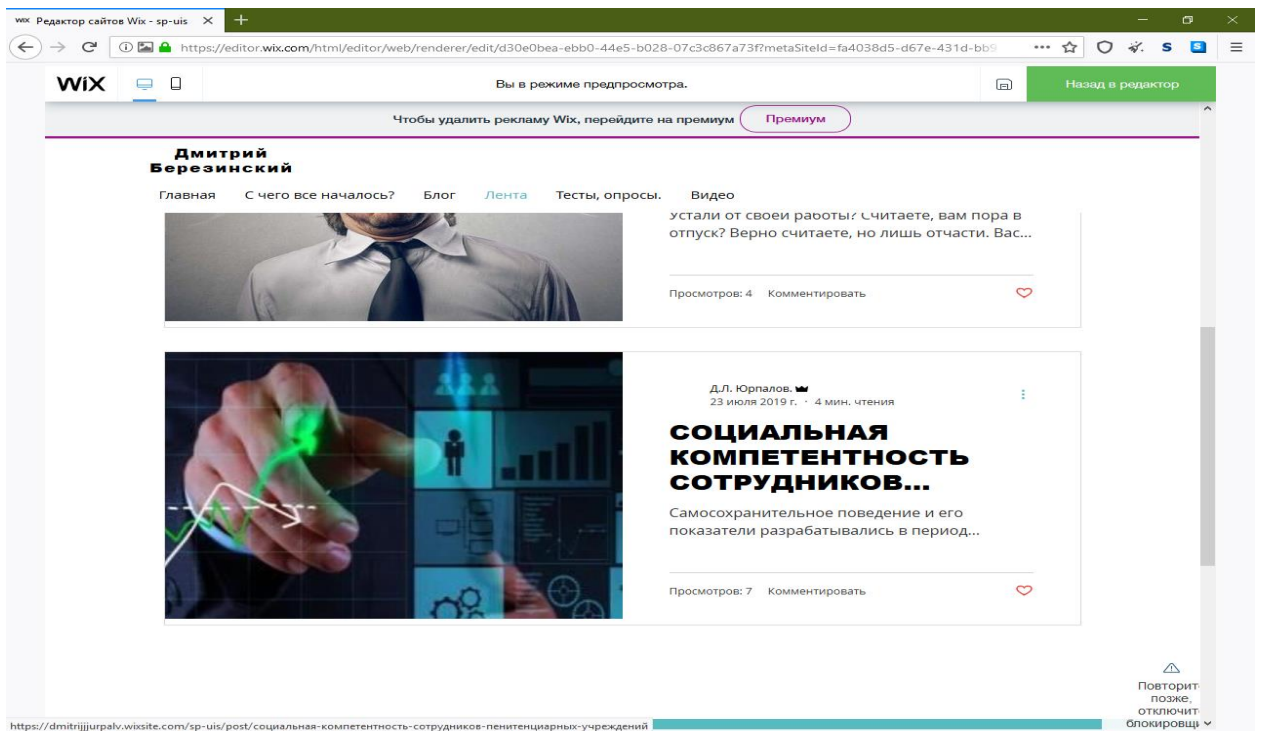


Рисунок 13 – Страница «Лента» (Социальная компетентность сотрудников)

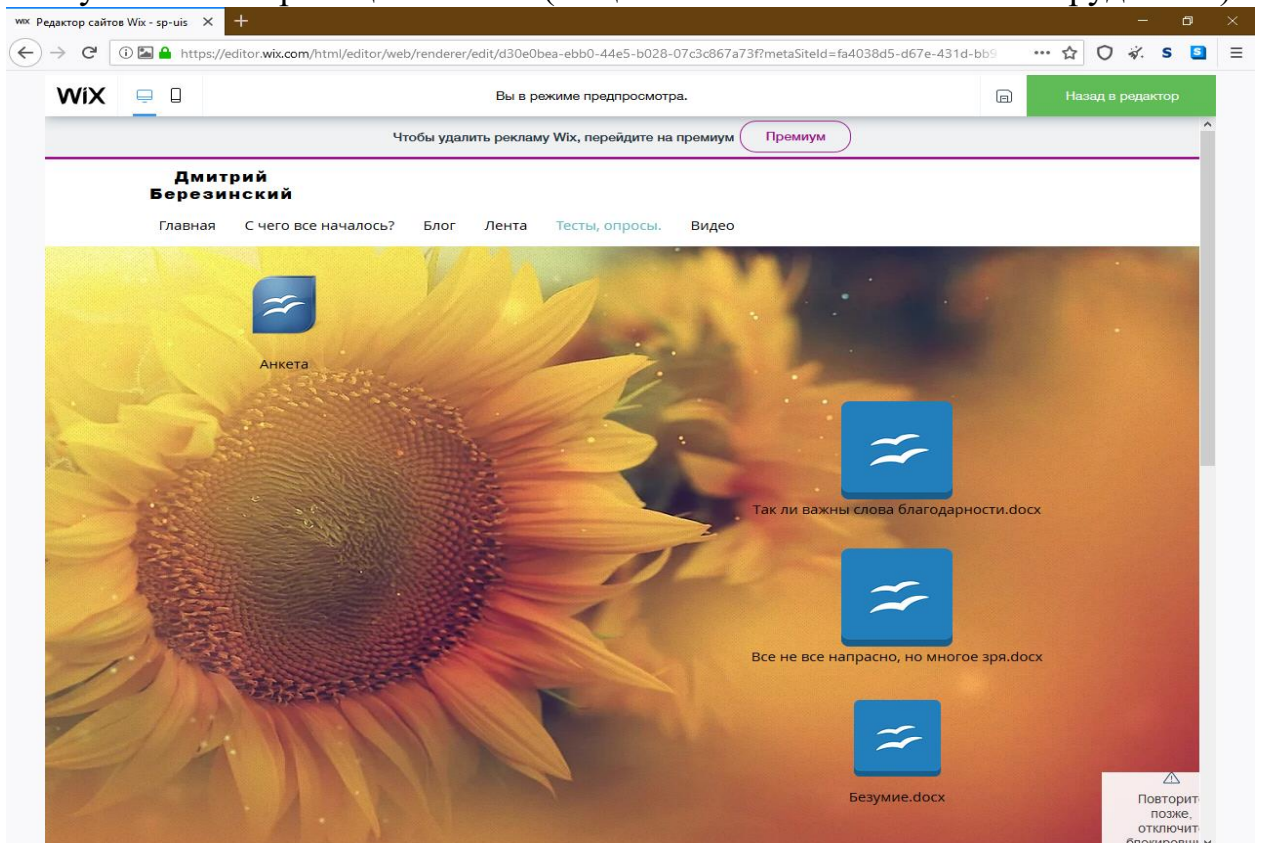


Рисунок 14 – Страница «Тесты, опросы»

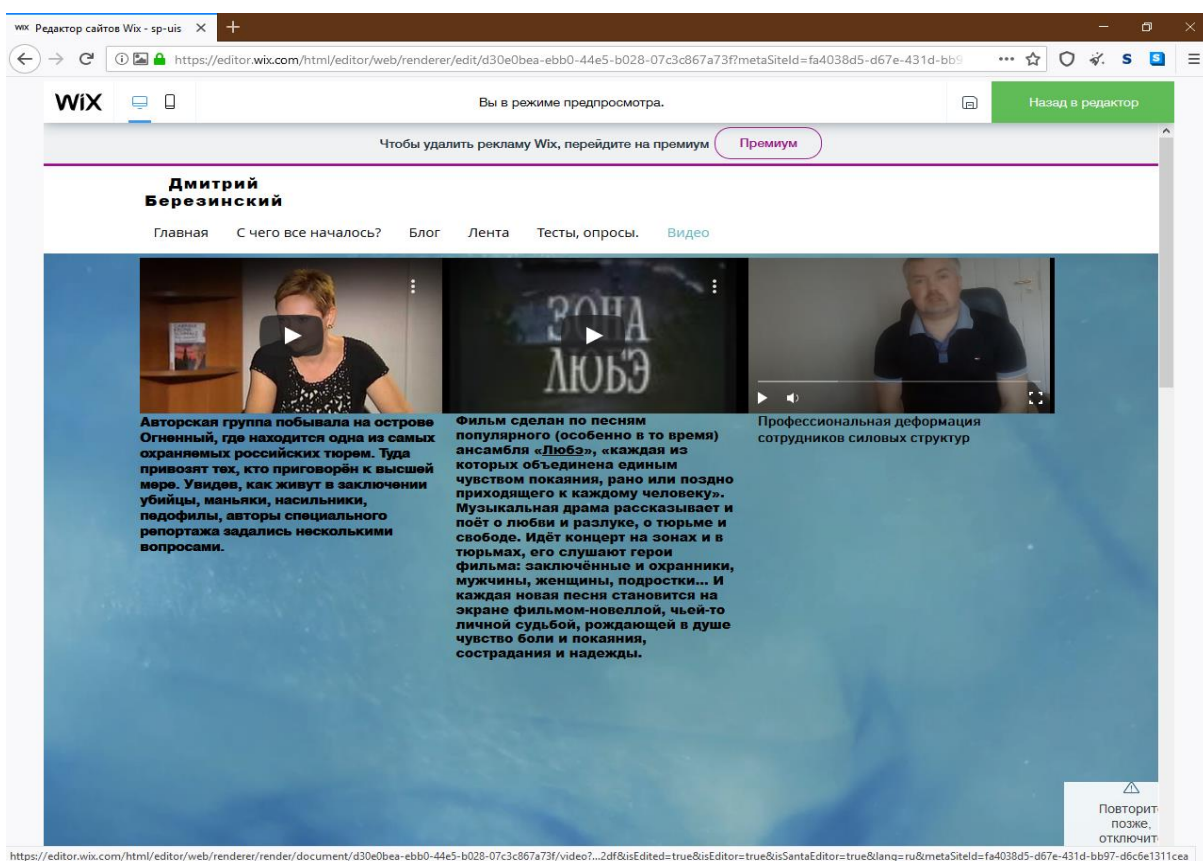


Рисунок 15 – Страница «Видео»

Апробация данного ресурса показала, что он весьма интересен сотрудникам УИС, для которых он предназначен. Материал на страницах сайта изложен на доступном языке, иллюстрации, статьи и медиа файлы помогают мотивировать сотрудников к формированию самосохранительного поведения.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений

Анализируя результаты работы по реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений на основе программы наставничества и сетевого взаимодействия, мы опирались на разработанные нами критерии, показав-

тели и уровни качеств личности сотрудника, которые характеризуют их социальные компетенции, обеспечивающие самосохранительное поведение.

Для определения эффективности выявленных нами педагогических условий и уровня сформированности у сотрудников самосохранительного поведения на заключительном этапе эксперимента нами использовался тот же комплекс методов исследования, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Была использована анкета Шушуновой Т.Н. с небольшими изменениями для проведения исследования в среде сотрудников уголовно-исполнительной системы. (см. приложения А и Б). Вопросы анкеты были сгруппированы в соответствии с разработанными критериями и показателями, характеризующими эти критерии (таблица 6):

Таблица 6 – Распределение вопросов диагностической анкеты в соответствии с критериями сформированности самосохранительного поведения

Критерии	Вопросы анкеты
1	2
Личностный	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как Вы можете охарактеризовать свое обычное эмоциональное состояние? 2. Бывают ли у Вас стрессы, нервные срывы? 3. Чем вы должны обладать, кем стать, чтобы можно было сказать, что Вы добились жизненного успеха? 4. А есть ли у Вас необходимые качества, чтобы этого добиться в жизни?
Деятельностный	<ol style="list-style-type: none"> 1. Некоторые люди считают, что самоубийство – недопустимый поступок, другие – что каждый человек вправе сам распоряжаться своей жизнью вплоть до добровольного ухода из нее. Что Вы думаете по этому поводу? 2. Возникали ли у Вашего ближайшего окружения когда-нибудь мысли о самоубийстве? 3. Случалось ли Вам совершать поступки, которые имели цель помочь близкому человеку выйти на «здоровый жизненный путь»? 4. «Приятно, когда:…» (даются варианты ответов) 5. Если бы Вам хотелось жить как можно дольше, то для того чтобы? 6. «Это на самом деле приятно, когда в ответственной ситуации:…» (даются варианты ответов) 7. Какие чувства у Вас возникают, если вы случайно узнаете о попытке самоубийства незнакомого человека? 8. По Вашему мнению, кто такой профессионал? 9. При организации своего времяпрепровождения, чем Вы могли

	бы пожертвовать? 10. В моей работе для меня главное: 11. При выборе ответственного решения в Вашей жизни, чье мнение способно оказать на Вас наибольшее влияние? 12. Что такое лично для Вас высокое общественное положение?
Когнитивный	1. Что, по-вашему, в большей степени влияет на здоровье? (отметьте 1-2 фактора)? 2. Что такое безопасность в Вашем понимании? 3. Здоровье в Вашем понимании это: 4. . В свободное время я охотно получил бы информацию:
Нравственно-ценностный	1. Что Вы можете сказать о своем здоровье? 2. У каждого человека есть свои жизненные ценности. Насколько важным лично для Вас являются? 3. Употребляете ли Вы спиртные напитки? 4. Вы курите? 5. В какой степени Вы удовлетворены своим материальным положением? 6. Что для Вас отдых? 7. Лучшими друзьями я считаю тех: 8. По-моему, самое важное в любви это:

Помимо вышеуказанных вопросов, были и детерминантные вопросы, которые предполагали либо выбор из предложенных ответов, либо ранжирование предложенных ответов по степени значимости для респондентов по шкале от 1 до 5.

Сравнительные результаты проведенной на констатирующем и контрольном этапах опытно-экспериментальной работы приведены в таблице 7 и на рисунках 16–19.

Таблица 7 – Критерии, показатели и уровни сформированности у сотрудников УИС самосохранительного поведения

Критерий	Показатель	Уровень	Результаты диагностики		
			Этапы		
			Констатирующий	Контрольный	Разность
Личностный	социальная ответственность, эмоци-	Оптимальный – характеризуется пониманием личностной и общественной	12%	29%	+17%

	ональная устойчивость, социальность, личностная активность, адекватная самооценка, волевой контроль, уверенность в себе, толерантность, мотивация достижения	значимости самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений. Присутствует ориентация на свое будущее, качество и продолжительность жизни			
		Продуктивный – для данного уровня характерным является осознание сотрудником значимости социальной компетентности для профессиональной деятельности и личной жизни. Ориентация на будущее качество и продолжительность жизни выражена не ярко	39%	56%	+17%
		Критический – данный уровень характеризуется низкой степенью понимания необходимости формирования самосохранительного поведения, нет объяснений мотивов своих действий. Будущее не планируется	49%	15%	-34%
Деятельностный	анализ ситуации взаимодействия людей; оценка вербальной и невербальной экспрессии во взаимодействии с другими людьми; предвидение последствий деятельности и поведения; логика социального взаимодействия; конструктивное взаимодействие с окружающими	Оптимальный – сотрудник самостоятельно организует и эффективно выполняет свою профессиональную деятельность и досуг. Он не только осознает себя в качестве субъекта такой деятельности, но и ощущает потребность в дальнейшем развитии своего внутреннего мира	18%	22%	+4%
		Продуктивный – сотрудник способен самостоятельно спланировать и реализовать профессиональную деятельность и досуг (в том числе в аспекте здоровьесбережения), но у него наблюдается недостаточная способность критически это оценивать	19%	41%	+22%

	ми; коммуникативный контроль; общительность; организация социально-ориентированной деятельности	Критический – сотрудник не может самостоятельно эффективно организовывать собственную профессиональную деятельность и работает только под руководством других	63%	37%	-26%
Когнитивный	знания о сущности, структуре, функциях социальной компетентности, девиантного поведения, о сущности здорового образа жизни; знания о качествах личности, позволяющих успешно социализироваться в обществе, наличие и уровень развития их у себя; знания о способах взаимодействия людей в обществе	Оптимальный – полученные знания и умения применяются им как важный элемент повышения компетентности и профессионализма. Сотруднику свойственна высокая познавательная потребность. Он чувствует необходимость в дальнейшем развитии и самосохранении	50%	50%	0
		Продуктивный – у сотрудника присутствуют познавательная потребность, интерес к информационной и здоровьесберегающей деятельности. Характерен хороший уровень полноты и прочности знаний. Дальнейшее развитие планируется стихийно	22%	30%	+8
		Критический – отсутствует познавательная потребность. Низкий уровень специальных знаний и умений, позволяющих ориентироваться в любой социальной ситуации, принимать верные решения и достигать поставленных целей. Свое дальнейшее развитие не планирует	28%	20%	-8%
Нравственно-ценностный	наличие жизненных ориентаций и целей; принятие здорового образа жизни	Оптимальный На этом уровне он эффективно пользуется сформированными социальными компетенциями, последовательность которых рациональна, все действия в целом вполне осознаны	24%	55%	+31%

		Продуктивный – на этом уровне сотрудник выполняет необходимые требования по формированию самосохранительного поведения, но его действия не всегда продуманны и последовательны	33%	39%	+6%
		Критический – действия сотрудника по выполнению требований самосохранительного поведения преимущественно носят неосознанный характер	43%	6%	37%

До эксперимента у сотрудников уголовно исполнительной системы был в основном отмечен продуктивный или критический уровень сформированности самосохранительного поведения, а в результате проведенной опытно-экспериментальной работы среди сотрудников ФКУ «Следственный изолятор № 1» г. Челябинска значительно повысился уровень сформированности самосохранительного поведения.

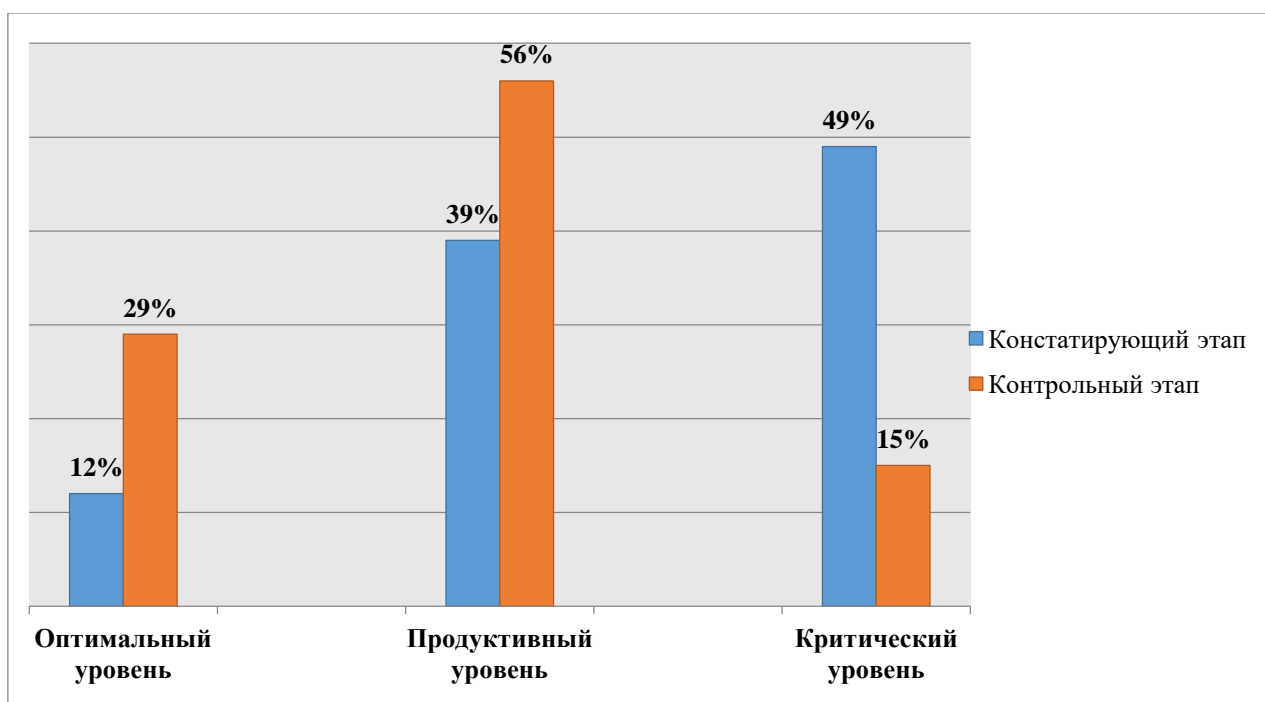


Рисунок 16 – Сравнительная характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников ИУС

по личностному критерию

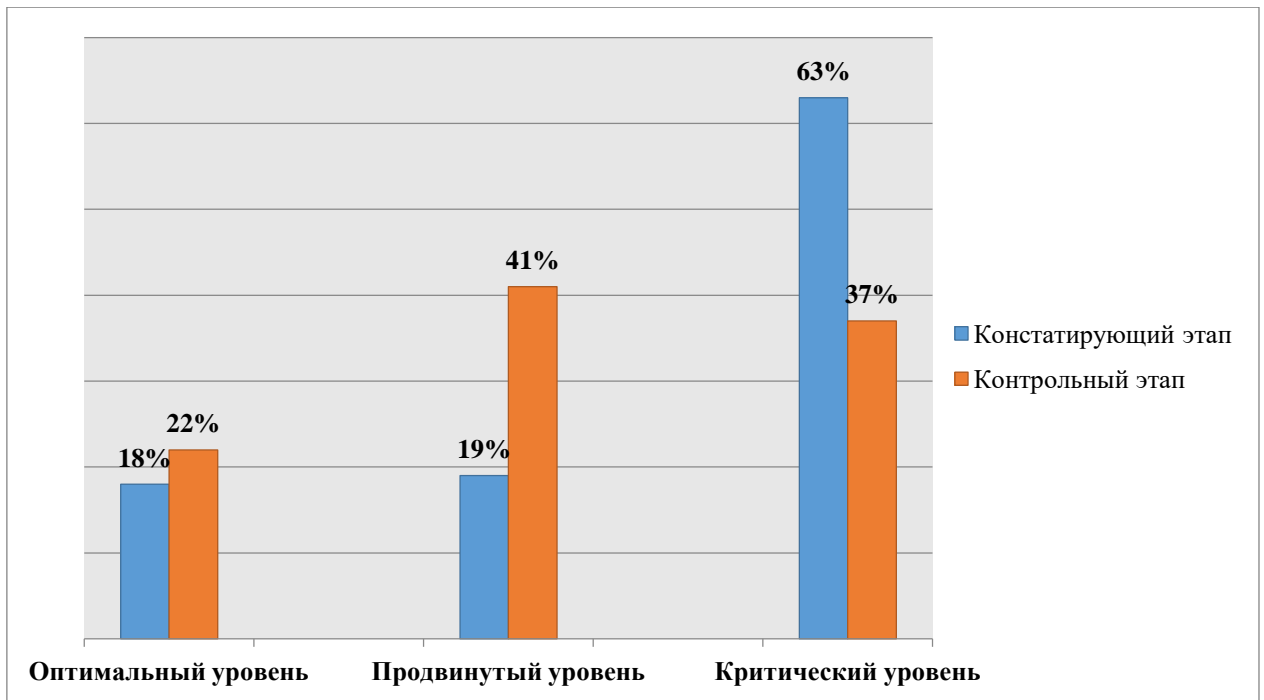


Рисунок 17 – Сравнительная характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников ИУС по деятельностному критерию

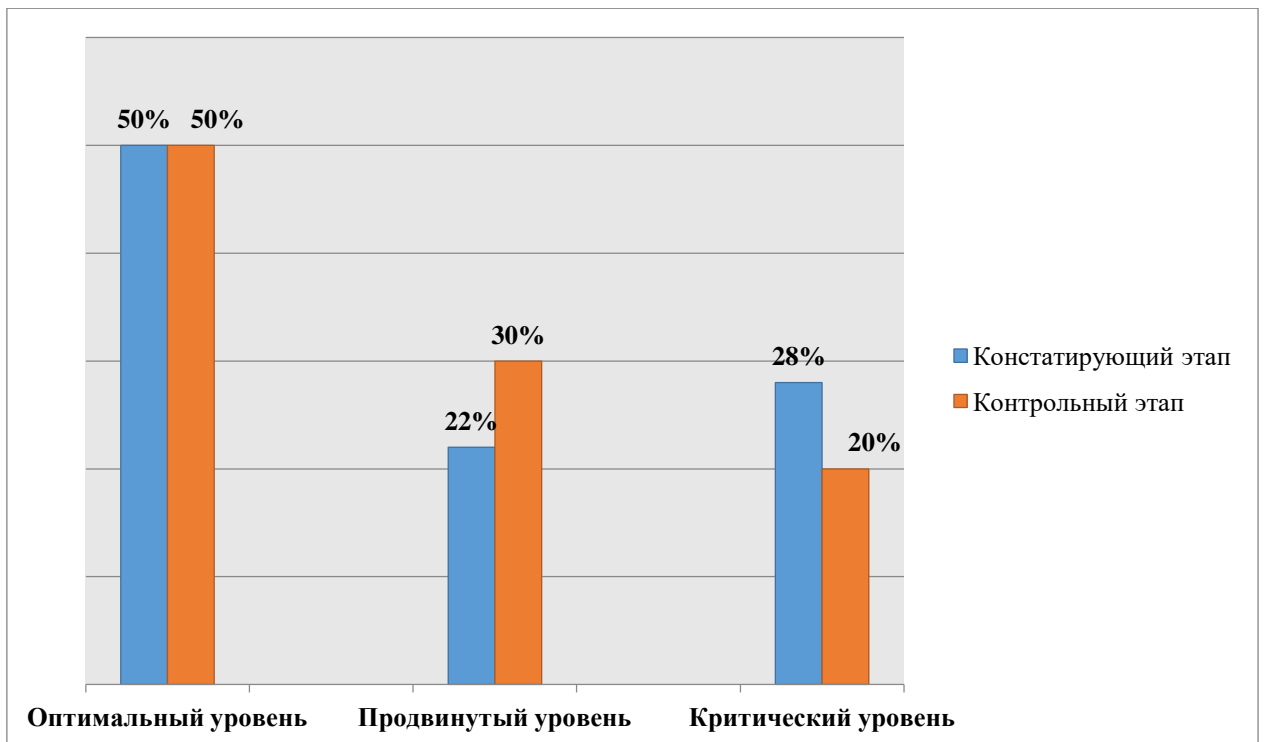


Рисунок 18 – Сравнительная характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников ИУС по личностному критерию

по когнитивному критерию

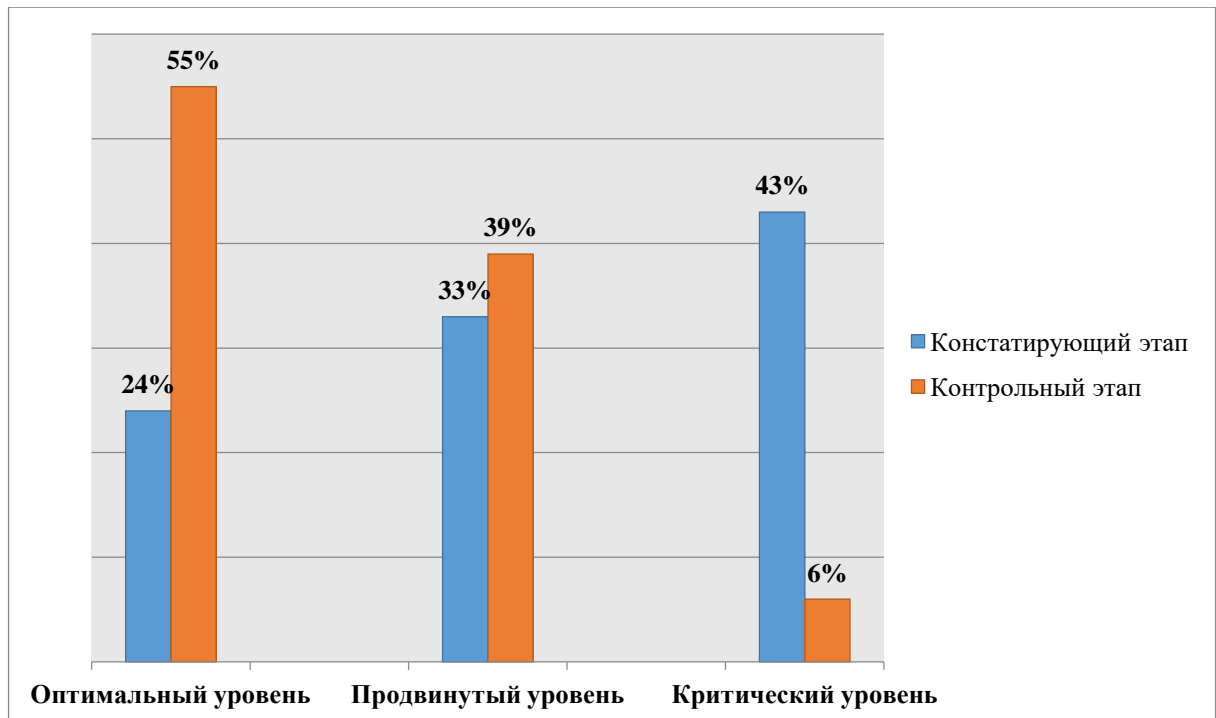


Рисунок 19 – Сравнительная характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников ИУС по нравственно-ценностному критерию

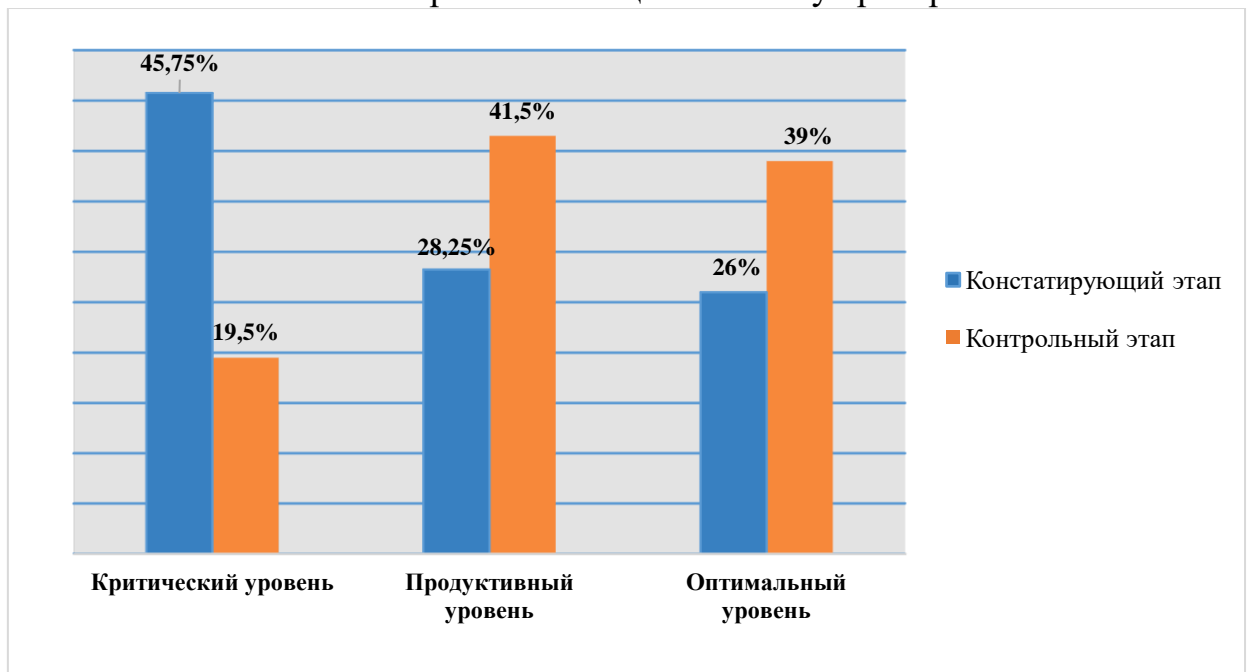


Рисунок 19 – Общая сравнительная характеристика сформированности самосохранительного поведения сотрудников изолятора по

Полученные результаты предоставляют возможность сделать вывод об эффективности реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, а также выявленных в ходе исследования социально-педагогических условий. Как мы видим, до эксперимента у сотрудников изолятора был, в основном, отмечен критический (45,75%) или продуктивный (28,25%) уровень сформированности самосохранительного поведения, при оптимальном 26 %. В результате проведенной опытно-экспериментальной работы среди сотрудников ФКУ «Следственный изолятор № 1» г. Челябинска уровень сформированности самосохранительного поведения значительно повысился.

Также, при помощи детерминантных вопросов был проведен анализ иерархии потребностей сотрудников до и после проведенного эксперимента (рисунок 20). Как мы видим, уровень всех потребностей повысился, за исключением потребности в еде и сне, что говорит о преобладании социальных и психологических составляющих потребностей над биологическими. Полученные результаты предоставляют возможность сделать вывод об эффективности реализации модели педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений, а также выявленных в ходе исследования социально-педагогических условий.

Вывод по второй главе

Таким образом, материалы, изложенные во второй главе, позволяют сделать нам сделать выводы, дающие представление о всем содержании данной главы.

Для подтверждения гипотезы исследования была организована экспериментальная работа на базе ФКУ «Следственный изолятор № 1» г. Челябинска», которая проходила в три этапа.

На констатирующем этапе были подобраны и апробированы диагностические инструменты, которые опираются на разработки Т.Н. Шушуновой, Т. М. Щегловой, Т. П. Даниличевой.

На констатирующем этапе большинство сотрудников изолятора находились, по всем предложенным нами критериями, на критическом или продуктивном уровнях сформированности самосохранительного поведения. К оптимальному уровню отнесено 26% респондентов. К продуктивному уровню отнесено 28,25% опрошенных. К критическому уровню отнесено 45.45% сотрудников. Результаты констатирующего этапа показывают, что уровень сформированности самосохранительного поведения сотрудников изолятора находится на недостаточном уровне: необходима специальная, целенаправленная работа в этом направлении.

Результаты контрольного этапа эксперимента показывают, что к концу опытно-экспериментальной работы увеличилось количество сотрудников оптимального и продуктивного уровней соответственно на 13% и 14,25%, зато количество испытуемых с критическим уровнем уменьшилось на 26,25%.

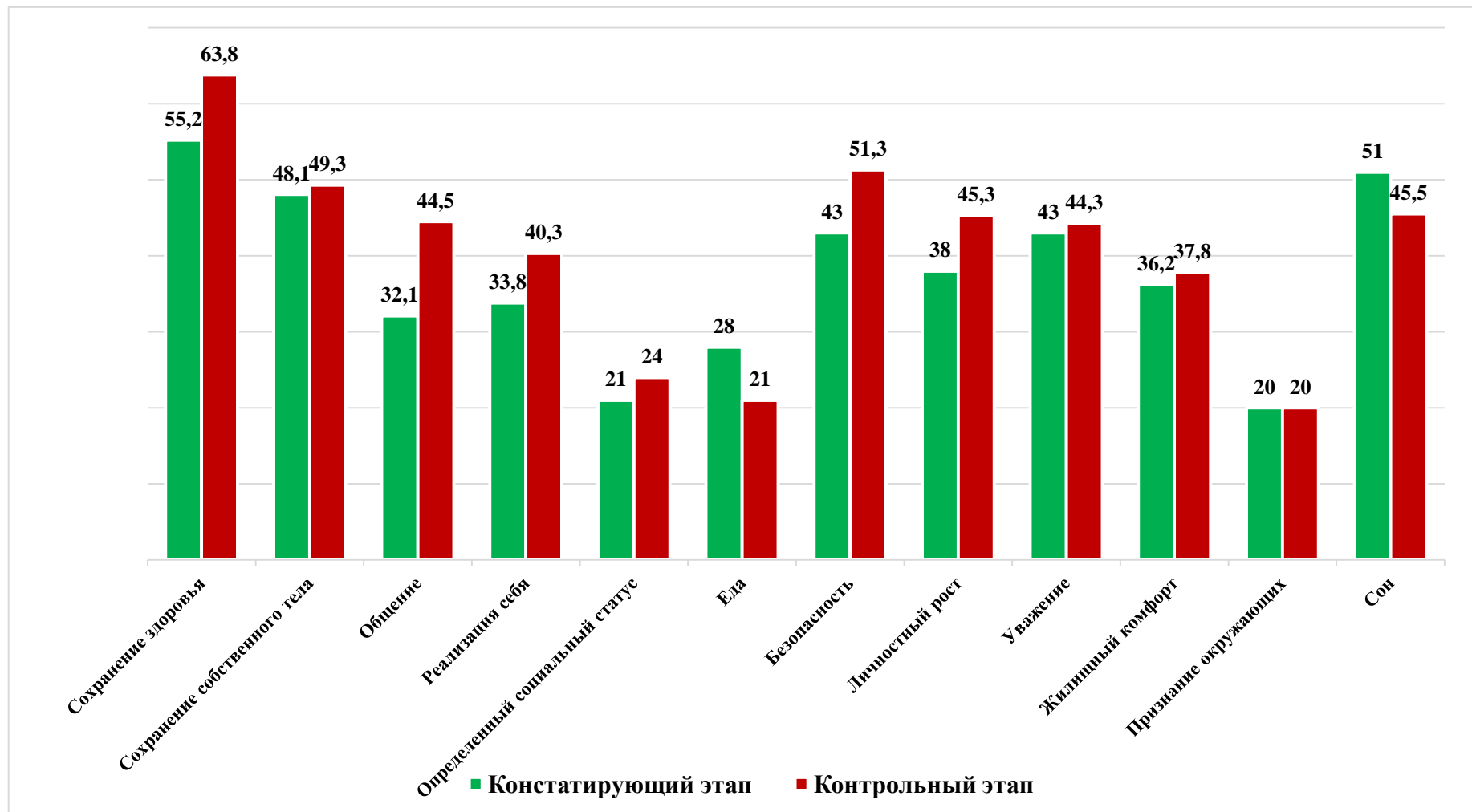


Рисунок 20 – Иерархия потребностей (%) сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере Следственного изолятора № 1 г. Челябинска)

Показатели, полученные в результате обработки, свидетельствуют о положительном изменении уровня сформированности самосохранительного поведения, что позволяет судить о подтверждении эффективности проведенной нами работы и правомерность выдвинутой гипотезы. Все поставленные задачи были решены в полной мере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполненного исследования нами была проведена теоретическая и экспериментальная работа по формированию самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений.

При решении первой задачи, мы осуществили анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы, который позволил сформировать понятийно-терминологическое поле исследования, раскрыть сущность основных базовых понятий:

– самосохранительное поведение в условиях пенитенциарных учреждений (то есть сотрудников УИС) – особая форма деятельности (система действий и отношений) сотрудников УИС, обусловленная сформированными у них социальными компетенциями, предотвращающими риск девиантного взаимодействия с окружающей средой в условиях профессиональной деятельности;

– социальная компетентность сотрудника УИС – личностное образование, интегрирующее социальный опыт личности, когнитивные, нравственно-ценностные, личностные качества, позволяющие человеку реализовать активную жизненную позицию, принимая на себя ответственность за свою деятельность и поведение;

Решение второй задачи позволило нам уточнить понятие педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений:

1) под педагогическим сопровождением формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений мы понимаем процесс, направленный на создание условий целенаправленного и самостоятельного развития у сотрудников УИС социальных компетенций

– сущностью педагогического сопровождения является становление и развитие личности как элемента системы «окружающая профессиональная среда – человек». Функции педагогического сопровождения: профилактиче-

ская; информационная; диагностическая; личностно-развивающая; социально-обучающая;

Решение третьей задачи позволило нам разработать модель педагогического сопровождения формирования самосохранительного поведения в условиях пенитенциарных учреждений на основе следующих методологических подходов: систематичности и последовательности; связи обучения с жизнью.

Мы полагали, что совокупность предложенных нами социально-педагогических условий (наставничество и сетевое взаимодействие), взаимно дополняя друг друга, будут способствовать формированию самосохранительного поведения у сотрудников пенитенциарных учреждений.

Решая четвертую задачу, мы проанализировали результаты констатирующего и контрольного этапов эксперимента. Выяснилось, что к концу опытно-экспериментальной работы увеличилось количество сотрудников оптимального и продуктивного уровней соответственно на 13% и 14,25%, и, в то же время, количество испытуемых с критическим уровнем уменьшилось на 26,25%.

Показатели, полученные в результате обработки, свидетельствуют о положительном изменении уровня сформированности самосохранительного поведения, что позволяет судить о подтверждении эффективности проведенной нами работы и правомерность выдвинутой гипотезы. Все поставленные задачи были решены в полной мере.

На основании вышеизложенного можно смело утверждать, что выдвинутая нами гипотеза подтвердилась, задачи решены, цель исследования достигнута.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Арестова, О.Н. Мотивация как негативный фактор мышления / Современная психология мотивации. / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/100574/>.
2. Белослудцев, В.И. Организационно-управленческие и педагогические проблемы исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных с психическими аномалиями [Текст] / В.И. Белослудцев, В.Г. Козюля // Социально-психологические проблемы организации исполнения уголовных наказаний: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилецко, В.А. Уткина – Домодедово, 1996. С. 56–57.
3. Беляков, Е.А. Анализ самосохранительного поведения студенческой молодежи // Молодёжь и наука: Сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/3366>
4. Бурдьё, П. Начала. [Текст] / П. Бурдьё – М.: Socio-Logos – 1994 – 288 с.
5. Василевская, Е. В. Сетевая организация как новый тип отношений и деятельности в современных условиях [Текст] / Е.В. Василевская // Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне: метод. пособие. М.: АПКиППРО – 2007 – 63 с.
6. Глубокова, Е. Н. Сетевое взаимодействие в сфере образования как развивающийся процесс в теории и практике [Текст] / Е. Н. Глубокова, И.Э. Кондракова // Педагогика в современном мире: Сборник статей Всероссийской научной конференции. СПб.: Лема – 2011 – С. 36-37
7. Гофман И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта. [Текст] / И. Гофман – М, ИС РАН, 2003. – 752с.
8. Дахин, А.Н. Педагогическое моделирование [Текст] / А.Н. Дахин. – Новосибирск: НИПКиПРО – 2005. – 230 с.

9. Димов В. М. Здоровье как социальная проблема [Текст] / В.М. Димов // Социо-гуманитарные знания. – 1999. – № 6. – С. 181-188.
10. Дюркгейм, Э. Самоубийство: социологический этюд [Текст] / Э. Дюркгейм // пер. с фр. 2-е изд. М., 1994 – 214с.
11. Дюркгейм, Э. Норма и патология [Текст] / Э. Дюркгейм // Социология преступности (Современные буржуазные теории). – М.: Прогресс, 1966. – С. 39–44.
12. Здоровый образ жизни и как его поддерживать / Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]: Режим доступа: www.wciom.ru/index.php?id=236&uid=115025.
13. Зиммель, Г. Избранное. Т. 2. Созерцание жизни. [Текст] / Г. Зиммель – М.: Юрист, 1996. – 607 с
14. Кетле, А. Социальная система и законы, ею управляющие: пер. с франц. [Текст] / А. Кетле. – СПб. : Издание Н. Поляков и Ко, 1866. – 313 с.
15. Компетентностный подход в педагогическом образовании: коллективная монография [Текст] / под ред. В.А. Козырева и проф. Н.Ф.Родионовой. – СПб., изд. РГПУ им. А.И.Герцена, 2004. – 391 с.
16. Кондратьев, М. Ю., Азбука социального психолога-практика. [Текст] /М.Ю Кондратьев, В.А. Ильин — М.: ПЕР СЭ, 2007. – 464 с.
17. Кузьмин А.И. Ценностные и репродуктивные ориентации молодежи. Демография.ру [Электронный ресурс]: Режим доступа: www.demographia.ru/.
18. Кулакова, Т.В. Социальное здоровье молодежи: понятия и определения [Текст] / Т.В. Кулакова // Здоровый образ жизни для всех возрастов: сб. науч. ст. по матер. Всерос. науч.-практ. конф. 2006. С. 153-155.
19. Лисицын, Ю.П. Слово о здоровье. [Текст] / Ю.П. Лисицын. М.: Советская Россия, 1986. — 192 с.
20. Льюис, Г. Менеджер-наставник. [Текст] / Г. Льюис Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. М., 1998. – 288 с.

21. Маковеева, В.В. Сетевое взаимодействие ключевой фактор развития интеграции образования, науки и бизнеса [Текст] / В.В. Маковеева // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 354. С. 163-166.
22. Малоземов, О.Ю. Особенности валеоустановок учащихся [Текст] / О. Ю. Малоземов // Социологические исследования. 2005. № 11. С. 110–116.
23. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность. [Текст] / А.Г. Маслоу СПб., 2001. С. 77—105.
24. Мертон, Р. К. Социальная структура и аномия [Текст] / Р. К. Мертон // Социологические исследования. – 1992. – № 2. – С. 118–124.
25. Мухина, Т.Г. Психолого-педагогическое сопровождение профильного обучения [Текст] / Т.Г Мухина // Практико-ориентированная образовательная технология: учеб. пособие для вузов. Нижний Новгород, 2015. – 221 с.
26. Найн, А. Я. О методологическом аппарате диссертационного исследования [Текст] / А. Я. Найн // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 44–49.
27. Новикова, И.М. Изучение способностей становления самосохранительного поведения в условиях мегаполиса [Текст] / И.М. Новикова // Экология и промышленность России. – 2006. – Декабрь.
28. Ображей, О.Н. Актуальность изучения самосохранительного поведения населения [Текст] / О.Н. Ображей, В.С. Подвальская // Социологический альманах. 2010. № 1. С. 262–269.
29. Ожегов, С. И., Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений [Текст] / С.И. Ожегов, Н. Ю. Шведова / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. - М.: Азбуковник, 2006. – 386 с.
30. Парсонс, Т. О социальных системах [Текст] / Т. Парсонс - пер. с англ. М.: Академический проект, 2002. – 832 с.
31. Петровская, Л. А. Развитие компетентного общения как одно из направлений оказания психологической помощи [Текст] / Л.А. Петровская //

Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. М.: Смысл, 1999. С. 150–166.

32. Ревякин, Е.С. Самосохранительное поведение: понятие и сущность [Текст] / Е.С. Ревякин // Вестник Ивановского государственного энергетического университета. 2006. № 1. С. 1-4.

33. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн – М., 1989. – 685 с.

34. Руссо, Ж.Ж. Эмиль или о воспитании [Текст] / Ж.Ж. Руссо // Хрестоматия по истории зарубежной педагогики – М. Просвещение, 2001 - 350 с.

35. Слободчиков, В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека [Текст] / В.И. Слободчиков // Вопросы психологии. 1986. №6. – С. 14-22.

36. Слободчиков, В.И., Психология человека [Текст] / В.И. Слободчиков- М., 1995 – 384с.

37. Сорокин, П. Человек. Цивилизация. Общество [Текст] / П. Сорокин // Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов : Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

38. Социология семьи: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / под ред. проф. А. И. Антонова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 33.

39. Спасибенко, С.Г. Дорога длиною в жизнь: социализация взрослых [Текст] / С.Г. Спасибенко // Социально-гуманитарные знания. 2002. № 6. С. 86- 87.

40. Тулькибаева, Н.Н. Педагогика: взаимосвязь науки и практики в условиях модернизации образования: монография [Текст] / Н.Н. Тулькибаева, З.М. Большакова. – Челябинск: Изд-во Чел. гос. пед. ун-та, 2008. – 162 с.

41. Тюмасева З.И., Богданов Е.Н. Системное образование и образовательные системы: Монография. [Текст] / Тюмасева З.И., Богданов Е.Н.– Калуга: КГПУ им К.Э. Циолковского, 2003. - 312 с.

42. Уляева Л.Г. Психологический индикатор здоровьесбережения личности [Текст] / Л.Г. Уляева // Теория и практика физической культуры. 2006. № 6. С. 55-59.
43. Фельдштейн, Д.И. Психология развития человека как личности: Избранные труды: в 2 т. Т. 1. [Текст] / Д.И. Фельдштейн. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2005. – 568 с.
44. Франкл, В. Десять тезисов о личности [Текст] / В. Франкл // Экзистенциальная традиция: философия, психология, психотерапия. 2005. № 2. С. 4–13.
45. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл – М.: Прогресс, 1990. С. 45–128.
46. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности [Текст] / Э. Фромм – М.: ООО «Изд-во АСТ», 2004. – 635 с.
47. Фромм, Э. Бегство от свободы [Текст] / Э. Фромм – М.: Флинта: МПСИ: Прогресс, 2006. – 248 с.
48. Фромм, Э. Величие и ограниченность теории Фрейда [Текст] / Э. Фромм – М.: АСТ: Астрель: Полиграфиздат, 2012. – 221 с.
49. Фромм, Э. Душа человека [Текст] / Э. Фромм – М.: Республика, 1992. – 430 с.
50. Фромм, Э. О неповиновении и другие эссе [Текст] / Э. Фромм – М.: АСТ: Астрель, - 2012 – 217 с.
51. Фромм, Э. Психоанализ и религия; Искусство любить; Иметь или Быть? [Текст] / Э. Фромм – К.: НикаЦентр, 1998. – 400 с.
52. Фромм, Э. Революция надежды. Избавление от иллюзий [Текст] / Э. Фромм – М.: Айрис-пресс, 2005. – 352 с. 9. Фромм Э. Человек для себя. – Мн.: Харвест, 2003. – 352 с.
53. Хасанова, Р.Р. Самосохранительное поведение населения как фактор смертности и продолжительности жизни в трудоспособном возрасте [Текст] / Р.Р. Хасанова // Современные исследования социальных проблем. 2013. № 4. С. 124-137.

54. Цветкова, И.В. Здоровье как жизненная ценность подростков [Текст] / И.В. Цветкова // Социологические исследования. 2005. № 11. С. 106-120.
55. Чистякова, С.Н. Профессиональная ориентация на карьеру [Текст] / С.Н. Чистякова // Профессиональное образование. Столица. 2014. № 7. С. 23-25.
56. Шабунова, А.А., Здоровьесберегательная активность как фактор здоровья: гендерный аспект [Текст] / А.А. Шабунова, В.Р. Шухатович, П.С. Корчагина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. № 3 (27). – С. 123–132.
57. Шамсутдинова, А.В. Модель психолого-педагогического сопровождения процесса планирования профессиональной карьеры студентов [Текст] / А.В. Шамсутдинова // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - №3 – С. 197.
58. Шилова, Л.С. Стресс, здоровье и изменение самосохранительного поведения населения Москвы за годы реформ [Текст] / Л.С. Шилова // Россия: риски и опасности «переходного» общества / под ред. О.Н. Яницкого. 1998. – С. 161-191.
59. Шипунова, Т. В. Социальное исключение, отчуждение, насилие и агрессия как механизмы воспроизводства девиантности [Текст] / Т. В. Шипунова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – № 4 (33). – С. 120–136.
60. Шклярчук, В.Я. Самосохранительное поведение в молодежной среде [Текст] / В.Я. Шклярчук // Социол. исслед. № 10. 2008. – С. 139-142.
61. Шклярчук, В.Я. Формирование самосохранительного поведения в условиях перехода России к расширенному воспроизводству населения: Автореферат диссертации [Текст] / В.Я. Шклярчук. Саратов: Саратовский социально-экономический институт. 2013. – 37 с.

62. Шклярчук, В.Я. Самоохранительное поведение личности в современном социуме [Текст] / В.Я. Шклярчук. Саратов: СГСЭУ, 2011. – 128 с.
63. Штофф, В.А. Моделирование и философия [Текст] / В.А. Штофф. – М.; Ленинград: Наука, 1966. – 19 с
64. Шушунова, Т.Н. Самоохранительное поведение студенческой молодежи: социологический анализ (на примере минских вузов) [Текст] / Т.Н. Шушунова – Минск: Право и экономика, 2010. – 114 с.
65. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.
66. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов [Текст] / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.
67. Яковлева, Н.М. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности [Текст] / Н.М. Яковлева – Челябинск: ЧГПИ, 1991. – 128 с.
68. Яковлева, Н.В. Здоровьесберегающее поведение человека: социально-психологический дискурс [Текст] / Н.В. Яковлева // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2013 - № 3 – С. 70–79.
69. Clutterbuck, D. Everyone needs a Mentor. Everyone needs a mentor: fostering talent in your organization. [Текст] / D. Clutterbuck. – London: Institute of Personnel and Development. – 2004 – 200 p.
70. Megginson, D. Techniques for Coaching and Mentoring. [Текст] D. Megginson – L.: Butterworth-Heinemann. – 2005 – 224 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета «Здоровье. Здоровый образ жизни»

Уважаемый респондент!

Приглашаем Вас, принять участие в исследовании, посвященном проблемам здоровья и образа жизни сотрудников уголовно-исполнительной системы. Просим искренне и вдумчиво ответить на вопросы нашей анкеты. Информация будет использоваться только в обобщенном виде.

Заранее благодарим за Ваш труд!

1. Как Вы можете охарактеризовать свое обычное эмоциональное состояние?

1. Радостное, приятное.
2. Как правило, у меня спокойное, ровное состояние.
3. Чувствую беспокойство, неуверенность, жду неприятностей.
4. Чувствую озлобленность, враждебность к окружающим.
5. Чувствую апатию, безразличие.
6. Другое _____ .

2. Что Вы можете сказать о своем здоровье?

1. Практически здоров.
2. Временами бывает чувство недомогания.
3. Имею хроническое заболевание.
4. Имею инвалидность.

3. Бывают ли у Вас стрессы, нервные срывы?

1. Да.
2. Нет (переходите к вопросу № 5).
3. Трудно сказать.

4. Если «да», то по какой причине?

	Часто	Иногда	Никогда
1. Из-за состояния здоровья	1	2	3
2. Из-за трудностей на службе	1	2	3

3. Из-за отношений в семье	1	2	3
4. В связи с бытовыми трудностями	1	2	3
5. Из-за материальных затруднений	1	2	3
6. Другое	1	2	3

5. Что, по-вашему, в большей степени влияет на здоровье? (отметьте 1-2 фактора)?

1. Наследственность _____
2. Влияние внешней среды _____
3. Здравоохранение _____
4. Образ жизни _____

6. Некоторые люди считают, что самоубийство – недопустимый поступок, другие – что каждый человек вправе сам распоряжаться своей жизнью вплоть до добровольного ухода из нее. Что Вы думаете по этому поводу? _____

7. Возникали ли у Вашего ближайшего окружения когда-нибудь мысли о самоубийстве?

1. Да, возникали неоднократно.
2. Да, были единичные случаи.
3. Нет, не припомню.

8. У каждого человека есть свои жизненные ценности. Насколько важным лично для Вас являются? (сделайте отметку в каждой строке)

	Очень важно	Важно	Не очень важно	Совсем не важно	Трудно сказать
1. Интересная работа	1	2	3	4	5
2. Материальный достаток	1	2	3	4	5
3. Образование, знание	1	2	3	4	5
4. Личный покой	1	2	3	4	5
5. Семейное счастье	1	2	3	4	5
6. Здоровье	1	2	3	4	5
7. Независимость	1	2	3	4	5
8. Чистый воздух	1	2	3	4	5
9. Служение обществу	1	2	3	4	5

9. Употребляете ли Вы спиртные напитки?

1. Да.
2. Нет (переходите к вопросу № 11).

10. Если Вы употребляете спиртные напитки, то с кем и как часто?

	Раз в неделю и чаще	1-2 раза в месяц	Реже, чем раз в месяц	Никогда
С родителями, родственниками				
С друзьями в своей компании				
Со своей девушкой, парнем				
С малознакомыми людьми				

Другое _____.

11. Характерны ли для Вас следующие принципы в Вашей повседневной жизни?

	Да	Нет
1.Правильно питаться	1	2
2.Проходить регулярно медицинские осмотры	1	2
3.Тщательно соблюдать все рекомендации врачей	1	2
4.Читать литературу о здоровье (журналы, газеты, справочники)	1	2
5.В случае недомогания сразу обращаться к врачу	1	2
6.Делать физзарядку, заниматься спортом	1	2

12. Вы курите?

1. Да.
2. Нет (переходите к вопросу №14).

13. Если Вы курите, то, сколько?

1. Пачку в день.
2. Пол-пачки в день.
3. 2–3 сигареты в день.
4. 2–3 сигареты в неделю.
5. Очень редко.

14. Закончите фразу:

«Я хочу (собираюсь) дожить до (_____) лет.

15. Сейчас в нашей стране очень популярным стал здоровый образ жизни, и многие молодые люди выбирают для себя именно его. А как на Ваш взгляд, что может повлиять на выбор молодыми людьми здорового образа жизни?_____

16. В какой степени Вы удовлетворены своим материальным положением?

1. Полностью удовлетворен.
2. Скорее удовлетворен.
3. Скорее не удовлетворен.
4. Совершенно не удовлетворен.
5. Затрудняюсь ответить.

17. Где Вы живете?

1. В квартире родителей (с родителями).
2. В (собственной) отдельной квартире (доме).
3. В общежитии.
4. Снимаю квартиру, комнату
5. Жилья нет, живу у родственников, друзей.
6. Другое _____ .

18. Как часто за последний год Вам приходилось отказывать себе в нижеперечисленном:

	Часто	Редко	Никогда
1. Продуктах питания	1	2	3
2. Одежде, которая на самом деле нужна	1	2	3
3. Медицинском обслуживании, лекарствах	1	2	3

19. Чем вы должны обладать, кем стать, чтобы можно было сказать, что Вы добились жизненного успеха? (выберете 3 наиболее значимых для Вас ответа).

1. Иметь хорошую семью, любимого человека.
2. Иметь интересную работу.
3. Иметь власть над людьми, управлять ими.

4. Быть материально обеспеченным, ни в чем не нуждаться.
5. Иметь хороших друзей.
6. Быть знаменитым, известным в обществе.
7. Иметь возможность много путешествовать.
8. Иметь хорошее образование.
9. Иметь хорошее здоровье.
10. Что-то другое. Что? _____ .

20. А есть ли у Вас необходимые качества, чтобы этого добиться в жизни?

1. Да, у меня есть все необходимые качества.
2. Какие-то качества есть, каких-то нет.
3. Нет, я не обладаю необходимыми качествами.
4. Затрудняюсь ответить Демографический блок.

21. Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

22. Ваш возраст (____) полных лет

Мы желаем Вам всего доброго, спасибо за искренние ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета «Здоровый образ жизни. Самосохранительное поведение»

Уважаемый респондент! Приглашаем Вас, принять участие в исследовании, посвященном проблемам здоровья и самосохранительного поведения. Просим искренне и вдумчиво ответить на вопросы нашей анкеты. Нужный ответ на вопрос следует обводить кружком. Выбрать можно лишь один из вариантов. Полученная информация будет использоваться только в обобщенном виде.

Заранее благодарим за Ваш труд!

1. Что для Вас отдых?

1. Время и место, когда я могу расслабиться и восстановить силы
2. Возможность побыть наедине с собой или в компании приятных людей
3. Перерыв в работе, когда можно думать о планах на будущее

2. Выберите понравившейся Вам вариант ответа:

1. Я ем, чтобы быть сильным (-ой) и здоровым (-ой)
2. Стараюсь выбирать вкусную пищу, чтобы получить удовольствие
3. Еда должна быть хорошей и соответствовать уровню жизни человека

3. На сколько значимым в Вашей жизни является удовлетворение следующих потребностей? (обведите кружком нужную цифру в каждой строчке)

	Очень важно	Важно	Не очень важно	Совсем не важно	Трудно сказать
1. Еда	1	2	3	4	5
2. Сон	1	2	3	4	5
3. Жилищный комфорт	1	2	3	4	5
4. Безопасность	1	2	3	4	5
5. Сохранение здоровья	1	2	3	4	5

6. Сохранение собственного тела	1	2	3	4	5
7. Определенный социальный статус	1	2	3	4	5
8. Признание окружающих	1	2	3	4	5
9. Личностный рост	1	2	3	4	5
10. Общение	1	2	3	4	5
11. Уважение	1	2	3	4	5
12. Реализации себя в обществе	1	2	3	4	5

4. Случалось ли Вам совершать поступки, которые имели цель помочь близкому человеку выйти на «здоровый жизненный путь»?

1. Да, случилось
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет, не случилось

5. Какие это были поступки? (если в предыдущем вопросе вы выбрали ответ отрицательный, то переходите к вопросу №6) _____

6. В какой степени для Вашей повседневной жизни характерны следующие факторы, оказывающие влияние на состояние здоровья? (обведите кружком нужную цифру в каждой строке)

	Да, характерно	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Совсем не характерно	Трудно сказать
1. Перенапряжение	1	2	3	4	5
2. Разнообразное питание	1	2	3	4	5
3. Употребление слабоалкогольных напитков (пиво, тоник)	1	2	3	4	5
4. Употребление алкогольных напитков	1	2	3	4	5
5. Курение	1	2	3	4	5
6. Физическая активность	1	2	3	4	5
7. Употребление наркотиков	1	2	3	4	5
8. Своевременное обращение к врачу	1	2	3	4	5

7. Что такое безопасность в Вашем понимании?

1. Когда мне ничего не угрожает
2. Когда я чувствую себя спокойно, потому что меня окружают знакомые люди
3. Когда в обществе порядок, вокруг все понятно и по правилам

8. Здоровье в Вашем понимании это:

1. Когда ничего не болит, не колет, не тянет, нигде «не жмет» и не надо к врачу
2. Когда я могу делать то, что мне хочется и когда хочется
3. То, что мне нужно, чтобы я мог работать

10. Оцените, пожалуйста, Вашу удовлетворенность «качеством жизни» по предлагаемым параметрам (обведите кружком нужную цифру в каждой строке)

Параметры качества жизни	Ваша оценка									
1. Качество образования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Досуг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Семейная обстановка	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Бытовая обстановка	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Медицинское обслуживание	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Свое здоровье	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Материальные возможности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Приятно, когда:

1. У тебя высоко оплачиваемая работа
2. Близкие люди тебя понимают
3. Ты известен, влиятелен, о тебе хорошо отзываются

12. Выделите, пожалуйста, критерий качества жизни, который в большей степени Вас не удовлетворяет на сегодняшний день?

1. Усталость
2. Негативные переживания
3. Самооценка

4. Работоспособность
5. Межличностные отношения
6. Общественное признание
7. Экология
8. Безопасность
9. Быт
10. Обеспеченность
11. Личные убеждения

13. Лучшими друзьями я считаю тех:

1. С которыми, у меня общие профессиональные интересы
2. Которым можно доверить самое сокровенное
3. Кто может реально помочь в решении моих проблем

14. Если бы у Вас была возможность, то какое количество лет жизни вы бы предпочли для себя при самых благоприятных условиях?

_____ лет

15. По-моему, самое важное в любви это:

1. Счастливые дети и родители – стабильные семейные отношения
2. Приятные эмоции, комфорт от общения с близким человеком
3. Откровенные и гармоничные интимные отношения

16. Если бы Вам хотелось жить как можно дольше, то для того чтобы?

1. Завершить дело своей жизни
2. Достичь материального благополучия
3. Как можно дольше пользоваться достигнутым
4. Лучше обеспечить своих близких
5. Полностью воспользоваться всеми правами и льготами
6. Занять почетное положение долгожителя
7. Увидеть какие изменения произойдут в мире
8. Другое _____

17. Это на самом деле приятно, когда в ответственной ситуации:

1. Смело можешь доверить свое здоровье другому человеку: довериться врачу перед операцией, инструктору-парашютисту перед прыжком, адвокату перед судом и т.д.
2. Когда с тобой советуются в очень важных жизненных вопросах
3. Когда ты можешь организовать и вдохновить людей

18. Какие чувства у Вас возникают, если вы случайно узнаете о попытке самоубийства незнакомого человека?

1. Страх
2. Беспокойство
3. Непонимание
4. Равнодушие
5. Трудно сказать

19. По Вашему мнению, кто такой профессионал?

1. Работник, который качественно делает что-либо за хорошее вознаграждение
2. Человек, который успешно и с удовольствием реализует себя в конкретной профессии
3. Всеми уважаемый специалист, результаты труда которого уникальны и приносят пользу многим

20. При организации своего времяпрепровождения, чем Вы могли бы пожертвовать?

1. Еда
2. Сон
3. Встреча с друзьями
4. Время на родных и близких
5. Личное время
6. Другое _____

21. В моей работе для меня главное:

1. Материальная независимость
2. Комфортные отношения с коллегами и понимание со стороны руководства
3. Перспектива карьерного роста, возможность стать хорошим руководителем

22. При выборе ответственного решения в Вашей жизни, чье мнение способно оказать на Вас наибольшее влияние?

1. Родителей
2. Любимого человека
3. Друзей
4. Знакомых
5. Коллег по работе, учебе
6. Другое _____

23. В свободное время я охотно получил бы информацию:

1. О здоровом питании, физкультуре, правилах безопасного поведения
2. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми
3. О жизни знаменитых, талантливых соотечественников

24. Что такое лично для Вас высокое общественное положение?

1. Возможность жить в собственное удовольствие и ни от кого не зависеть
2. Хороший шанс познакомиться с интересными людьми и сделать свою жизнь насыщенной и разнообразной
3. Реальный шанс успешно реализовать себя как профессионала и гражданина и, может быть, даже «оставить свой след в истории»

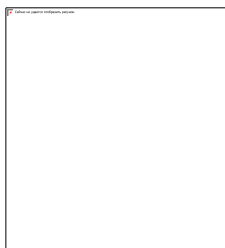
25. Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

26. Ваш возраст (_____) полных лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Форма дневника наставника



ФСИН РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Следственный изолятор № 1» г. Челябинска
наименование подразделения

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

Фельдшера медицинской части № 19 ФКУЗ МСЧ-74 ФСИН России
(должность, звание фамилия, имя, отчество)

старшего лейтенанта внутренней службы Юрпалова Дмитрия Леонидовича
(наименование органа подразделения)

Начат	«01»	сентября	2018года
Окончен	«01»	февраля	2020года

Методические рекомендации по организации наставничества с личным составом ФСИН России

Одним из эффективных факторов, направленных на формирование социально-значимых и профессиональных качеств сотрудников, военнослужащих и работников ФСИН России (далее - сотрудники ФСИН России) является наставничество.

Наставничество – наиболее важная и эффективная форма воздействия на личность сотрудника ФСИН России.

Под наставничеством в уголовно-исполнительной системе принято понимать систему целенаправленных мер индивидуального воздействия, осуществляемых с учетом личностных особенностей человека и направленных на формирование всего комплекса социально-значимых и профессиональных качеств сотрудника ФСИН России в интересах добросовестного выполнения оперативно-служебных задач, укрепления дисциплины и законности.

Наставничество состоит в том, чтобы исходя из глубокого и всестороннего знания людей, учета их индивидуальных особенностей, систематически оказывать целенаправленное индивидуальное влияние на сознание и чувства каждого сотрудника ФСИН России, формировать его мировоззрение, отношение к порученному делу, развивать положительные качества, направлять все силы и энергию на образцовое выполнение служебного долга.

Наставничество включает в себя следующие формы и методы:

– индивидуальные воспитательные беседы - самая распространенная форма, предусматривающая доверительный, товарищеский характер общения, направленная на развитие или выработку у сотрудника ФСИН России определенных положительных качеств;

– индивидуальная помощь - применяется при решении различных вопросов служебной и общественной деятельности, личной жизни, в изучении нормативных актов и функциональных обязанностей, в овладении навыками, поведением, обращении с оружием и специальными средствами и др.;

- индивидуальные задания и поручения - включает в себя служебные задания, учебные задания, общественные поручения;
- индивидуальный контроль - может проводиться в форме личной проверки наставником несения службы, выполнения задания, поручения, проверки качества подготовки материалов;
- заслушивание отчетов и сообщений сотрудников ФСИН России - обычно проводится на совещаниях и собраниях личного состава;
- личный пример наставника - безупречное выполнение своих служебных обязанностей, высокая дисциплинированность, строевая выправка, внешний вид, высокая требовательность к себе и др.;
- посещение сотрудников по месту жительства - применяется при решении задач по изучению жилищно-бытовых условий сотрудника, семейных отношений, круга внеслужебного общения и их влияния на состояние дисциплины сотрудника, отношения к службе, ознакомление с характером проведения сотрудником свободного времени.

Руководителям и командирам всех степеней планирование наставничества начинать с мероприятий по индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками ФСИН России, укреплению дисциплины и законности, повышению их культуры и профессионализма. Лично утверждать планы мероприятий по проведению наставничества в своих аппаратах.

При составлении плана, определении кандидатур подшефных рекомендуется строить схему индивидуального воспитательного воздействия на сотрудников ФСИН России по линии их непосредственной подчиненности. Так, например, командир (начальник) подразделения проводит наставничество с офицерами подразделения, офицеры подразделения со своим подчиненным личным составом. При этом прежде всего обращается внимание на работу с молодыми сотрудниками, сотрудниками, стоящими в резерве на выдвижение и входящими в группы *психолого-педагогического сопровождения и внимания*.

Планы наставничества должны отвечать следующим основным требованиям: быть конкретными, реальными, действенными;

Все пункты плана наставничества должны быть реально выполнимыми. НЕ допускается планирование абстрактных и общих мероприятий. Необходимо помнить, что данная работа носит индивидуальный характер и должна быть направлена на конкретного сотрудника и достижение конкретного результата. В зависимости от этого выбирается одна из следующих примерных тем:

С молодыми сотрудниками ФСИН России:

ознакомительная беседа:

- о взаимоотношениях в семье сотрудника ФСИН России;
- о взаимоотношениях с наставником;
- традиции подразделения;
- о проблемах и трудностях при втягивании в службу, вхождение в коллектив;
- льготы и гарантии сотрудникам ФСИН России и членам их семей.

Со всеми категориями сотрудников ФСИН России:

- о соблюдении дисциплины (воинской, служебной, трудовой);
- о соблюдении дорожно-транспортной дисциплины;
- о взаимоотношениях в коллективе;
- о культуре в обращении с гражданами;
- о культуре общения с сослуживцами, взаимоотношениях в коллективе;
- о профилактике девиантного поведения;
- о соблюдении формы одежды;
- о порядке постановки на учет по улучшению жилищных условий;
- об ответственности за противоправные действия, связанные со служебной деятельностью;
- о поведении в быту;
- о сохранности служебного удостоверения;

Кроме вышеперечисленных в беседе могут применяться и другие темы, необходимые для достижения результата в зависимости от личности сотрудника ФСИН России и поставленной задачи.

Наставничество будет действенным только в том случае, если оно ведется с данным сотрудником на протяжении длительного времени и четко прослеживается ее результат.

Результаты проводимой работы оформляются в дневниках наставника в соответствии с данными методическими рекомендациями. Дневник наставника необходимо иметь всем руководителям (начальникам, командирам).

На каждого сотрудника ФСИН России заводится карта социально-демографического и морально-психологического изучения и раздел учета проводимой работы.

В рассматриваемом аспекте очень важно правильно вести учет проводимого наставничества. Например, в плане наставничества (стр. 10) запланирована индивидуальная беседа о неукоснительном соблюдении правил дорожного движения с каким-либо сотрудником. По выполнении данного пункта плана ставится дата и делается отметка о его выполнении. Результат, в виде краткой справки, заносится в раздел учета проводимой работы данного сотрудника.

В общей системе наставничества очень важен контроль за ее ходом. Наставничество дает положительный результат, если начальник постоянно контролирует, следит за ее этапными результатами. Каждый руководитель должен постоянно оценивать эффективность проводимых мероприятий. В этих целях в дневнике наставника он должен вести учет всех мероприятий, оценивать их действенность, систематически отмечать выявленные изменения в характере подчиненного и его поведении. Это дает возможность видеть динамику развития личности подчиненного, что в свою очередь позволяет вносить необходимые коррективы в план наставничества, обеспечить преемственность при переводе сотрудника из одного подразделения в другое. Каждый командир (начальник) должен знать о своем подчиненном следующее:

Ф.И.О., возраст, образование, стаж работы в ФСИН (и должности) состав семьи, жилищно-бытовые условия, особенности характера, потенциальные возможности, состояние здоровья, поведение вне службы, увлечения, наличие взысканий и поощрений, состояние здоровья какую общественную работу выполняет, примечания.

Дневник наставника рекомендуется хранить в недоступном для других лиц месте.

СПИСОК личного состава подразделения

№ п/п	Звание	Должность	Ф.И.О.	Примечание
1	Прапорщик	Младший инспектор	Иванов И.И.	9 классов
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
...				

СПИСОК молодых сотрудников учреждения

№ п/п	Звание	Должность	Ф.И.О.	Дата и № приказа о зачислении в наставники
1	Рядовой	Мл. инспектор	Петров П.П.	28.02.2019 №12-лс
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
...				

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника по кадрам и воспитательной работе
подполковник внутренней службы

А.А. Колпаков _____

«__» _____ 20__ г.

АКТИВ
подразделения

№ п/п	Звание, должность	Дата избрания	Ф.И.О.
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
...			

ПЛАН
наставничества с личным составом ФКУ СИЗО-1
на ___ квартал 20__ г.

№ п/п	Дата проведения	Вид ИВР	Ф.И.О. Звание, должность	Отметка о выполнении
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
...				

(заполняется отдельно на каждого сотрудника)

Дата	Проведенное мероприятие	Выводы (что необходимо сделать)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
...		

УЧЕТ НАРУШЕНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Ф.И.О. звание должность	Вид нарушения	Меры дисципли- нарного и матери- ального взыскания	Отметка о снятии взыс- кания
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
...				

личного состава подразделения, награжденных орденами и медалями

№п/п	Звание, должность	Ф.И.О.	Название награды	№ приказа	Примечание
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
...					

**СПИСОК
сотрудников – участников боевых действий**

№ п/п	Звание	Должность	Ф.И.О.	Прохождение реабилитации
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
...				