НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНТЕРЕСА НАЧАЛЬНИКА ОТРЯДА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ОСУЖДЕННЫХ

Симонова Екатерина Александровна
начальник отряда по воспитательной работе с осужденными ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области

Наставничество – образовательная технология, позволяющая не только повысить качество воспитательной работы, но и стимулировать профессиональное развитие самих сотрудников, в частности – начальников отрядов.

Наставничество является важным средством воспитания и обучения молодого пополнения уголовно-исполнительной системы и призвано обеспечить целенаправленное введение молодого сотрудника в служебный коллектив, его профессиональное становление, развитие необходимых личностных качеств и навыков для успешного выполнения служебных обязанностей.

ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»;
- приказ ФСИН России от 30.12.2022 № 948 «Об утверждении Концепции воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года»;
- приказ от 17.07.2024 № 535 «Об утверждении Порядка организации кадровой работы, в том числе воспитательной работы, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации»;
- приказ от 05.12.2024 № 851 «Об утверждении порядка организации индивидуального обучения сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, переведенного на вышестоящую, равнозначную или нижестоящую должность в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, соответствующую иному функциональному предназначению либо направлению деятельности»;
- приказ от 13.01.2025 № 5 «Об утверждении порядка организации индивидуального обучения сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, проходящего испытание, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, прошедшего испытание.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

• Ваше знакомство с личным составом прошло в первый рабочий день?
• Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков, всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
• Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?
• Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?
• Какими основными профессиональными навыками должен обладать наставник?
• Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?
• Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени):
- в основном самостоятельные изучение материалов и выполнение заданий, ответы на возникающие вопросы по электронной почте.
- в основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону.
- личные консультации в заранее определенное время
- личные консультации по мере возникновения необходимости
- поэтапный совместный разбор практических заданий.
• Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему, как проявляются результаты наставничества?
• Назовите эффективные формы работы с Вами как с наставляемым?
• Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?_____
• Какого типа информацию, которую необходимо довести наставнику до своего подшефного для того, чтобы облегчить его вхождение в должность?_____
• Предложите пути повышения роли института наставничества?_____
• Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:_____

АНКЕТА ОСУЖДЕННОГО О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Адрес проживания:_____
Сведения об образовании:_____
Состав семьи, взаимоотношения с родителями_____
Интересы, увлечения_____
Вредные привычки_____
Особенности характера_____
Отношение к самообразованию_____
Отношение к кружковой деятельности_____
Отношение к совершенному правонарушению, преступлению_____
Статья, по которой осужден_____
Начало/конец срока_____
Срок_____
Прежние судимости_____
Когда и каким судом осужден_____
Сожалеете ли о совершенном преступлении, признаете ли вину?_____
Желаемые направления помощи после освобождения?_____
Какими по Вашему мнению основными профессиональными навыками должен обладать наставник?_____
Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков, всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы, помочь в решении задач?_____
Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного решения задач после освобождения?_____
Назовите эффективные формы работы с Вами как с наставляемым?_____
Предложите пути повышения роли института наставничества_____
Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:_____

АНАЛИТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

1квартал 2026 год

- численность осужденных, которым был предоставлен выезд за пределы учреждений для решения вопросов трудового и бытового устройства либо для решения неотложных социально-бытовых вопросов составила – 8;
- количество проведенных вечеров, вопросов и ответов, встреч с осужденными - 6;
- проведение мероприятий сторонними организациями – 0;
- количество мероприятий проведенными в учреждении силами осужденных - 6;
- индивидуальная программа ресоциализации, социальной адаптации и социальной реабилитации осужденных – 6.

1 квартал 2025 год

- численность осужденных, которым был предоставлен выезд за пределы учреждений для решения вопросов трудового и бытового устройства либо для решения неотложных социально-бытовых вопросов составила – 0;
- количество проведенных вечеров, вопросов и ответов, встреч с осужденными - 3;
- проведение мероприятий сторонними организациями – 0;
- количество мероприятий проведенными в учреждении силами осужденных - 4;
- индивидуальная программа ресоциализации, социальной адаптации и социальной реабилитации осужденных – 2.

ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИИ

Программы наставничества активно внедряются в нескольких регионах:

Тамбовская область - реализуется программа наставничества в бизнесе, ориентированная на ветеранов специальной военной операции и членов их семей.

Волгоградская область - действуют пилотные проекты по обучению осужденных основам предпринимательства.

Краснодарский край - реализуются программы, направленные на наставничество и поддержку осужденных, включая создание региональных баз вакансий и организацию юридической помощи.

В городах федерального назначения, таких как Москва и Санкт-Петербург, действуют различные инициативы, направленные на социальную адаптацию и наставничество для осужденных, включая программы трудоустройства и профессиональной подготовки.

СЛОЖНОСТИ, КОТОРЫЕ ЗАТРУДНЯЮТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УИС

Психологические и физические особенности осужденных.
Изоляция и строгий режим.
Уголовная субкультура.
Недостаток квалифицированных кадров.
Ограниченные ресурсы и поддержка.
Недостаточная готовность к изменениям.
Проблемы с подготовкой наставников.
Сложности в межведомственном взаимодействии.
Социальная стигматизация.
Недостаток финансирования.

МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Методы наставничества, которые помогут в исправлении и ресоциализации осужденных:

- **метод убеждения,**
- **метод организации поведения,**
- **метод стимулирования (поощрения),**
- **метод торможения (наказание),**
- **индивидуальные тренинги и консультации,**
- **метод коммуникативного регулирования,**
- **организация встреч с интересными людьми,**
- **подготовка к свиданиям с родственниками.**

Отличном полем для внедрения программы наставничества является **кружковая деятельность**, которая предполагает индивидуальную работу с осужденными, в ходе которой наставник (начальник отряда или опытный осужденный) помогает адаптироваться к условиям отбывания наказания, способствует формированию уважительного отношения к труду, обществу, нормам и правилам, где особое внимание уделяется вовлечению осужденных в общественно-полезную деятельность, стимулированию инициативы и самостоятельности.

.

ВЫВОД

Развитие направления ***«кружковая и наставническая деятельность»*** поможет осужденным к подготовке к освобождению, это как социальная поддержка, так психологическая поддержка, организация досуга и занятости, взаимодействие с общественными организациями, участие в различных конкурсах, развитие своего потенциала, своих возможностей.

Наставничество выступает не просто модной образовательной тенденцией, а действенным инструментом профессионального развития начальника отряда. Внедрение программ наставничества в практику уголовно-исполнительных учреждений позволит не только повысить качество воспитательной работы с осужденными, но и сформировать кадровый резерв высокомотивированных, профессионально компетентных сотрудников, способных эффективно решать задачи исправления и ресоциализации осужденных в современных условиях.