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
E-mail: bu-ek-al@mail.ru

Аннотация. В данной работе предпринята попытка показать необходимость использования наставничества в профессиональной среде ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области. Наставничество рассматривается как актуальный образовательный тренд, способствующий развитию профессионального интереса начальника отряда уголовно-исполнительной системы в контексте реализации воспитательного процесса осужденных.

Ключевые слова: наставничество, уголовно-исполнительная система, начальник отряда, воспитательный процесс, профессиональный интерес, ресоциализация осужденных.

В современных условиях реформирования уголовно-исполнительной системы особую актуальность приобретает поиск эффективных педагогических подходов к организации воспитательного процесса среди осужденных. Одним из наиболее перспективных выступает 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. [1, с.5].

Реализация наставничества в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом 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», приказами ФСИН России от 30.12.2022 № 948 «Об утверждении Концепции воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года», 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», 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», 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», а также иными локальными нормативными актами учреждений и органов ФСИН России.

А.С. Макаренко рассматривал наставничество как систему воспитания через коллектив и труд, основанную на педагогике действия. Коллектив является центральным понятием в педагогике А.С. Макаренко. Основываясь

на педагогической литературе и собственных исследованиях и опыте, А.С. Макаренко считал, что воспитание и образование являются наиболее важными факторами, влияющими на становление и развитие личности. [5, с.18].

Таким образом, на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы наставничество является одним из эффективных инструментов адаптации молодых специалистов к условиям пенитенциарной действительности и выполнению служебных обязанностей в строгом соответствии с действующим законодательством, а также сохранения профессиональных традиций в служебной деятельности. [4 с.62].

В ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области за стажерами по должности, в частности за начальниками отрядов, в соответствии с приказами учреждения закрепляют наставников, где в течение года наставник ведет своего подшефного, разрабатывается план работы наставника, ведется дневник наставника. По окончании установленного приказом срока наставник готовит заключение о результатах наставничества, деловых, моральных качествах, приобретенных знаниях, навыках подшефного, возможности использования его в должности. Так молодые начальники отрядов перенимают опят более опытных сотрудников и могут проецировать на себя роль наставника для осужденных.

Наставничество для осужденных имеет ряд преимуществ по сравнению с другими методами воспитания: индивидуальный подход, эмоциональная поддержка, групповая динамика, практическая направленность, улучшение морально-психологического климата, долгосрочные результаты. [2 с.7].

Для изучения эффективности института наставничества на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы, на базе ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области было проведено исследование. В качестве респондентов выступили сотрудники и осужденные женщины, отбывающие наказание на колонии-поселения при ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области. Было проведено анкетирование, направленное

на изучение мнений сотрудников относительно наставнической деятельности в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. Анкетирование осужденных было направлено на составление психологического портрета, оценки потребностей и определения направлений исправительной и воспитательной работы.

Анализ анкетных данных по сотрудникам дал понять, что знакомство подшефного с личным составом проходит в первый рабочий день, наставник мог дать ответы на вопросы подшефных практически всегда, каждый раз давал обратную связь по результатам работы, обосновывал целесообразность тех или иных действий по направлениям служебной деятельности, инициатива общения в одинаковой мере исходила как от наставника, так и подшефного, по мнению респондентов результаты наставничества проявляются в эффективном выполнении конкретных поручений, в формировании самостоятельности наставляемого, к основным профессиональным навыкам отнесли большой практический опыт, профессионализм в своей сфере, выраженные организаторские качества, знание нормативно-правовой базы, ответственность, коммуникабельность. А к качествам, которыми должен обладать подшефный, отнесли целеустремленность, упорство, желание работать, заинтересованность в дальнейшей профессиональной деятельности, коммуникативные качества.

Один из вопросов анкеты касался типа информации, которую необходимо довести наставнику до своего подшефного для того, чтобы облегчить его вхождение в должность. В качестве наиболее значимой информации назвали знания, касающиеся деятельности конкретного структурного подразделения, знание законов, иных нормативно-правовых актов, функциональных обязанностей по занимаемой должности. Эффективными формами работы с наставляемыми названы практические занятиями с имитацией выполнения служебных задач, беседы, оперативные консультации, по возникающим вопросам, оказание индивидуальной помощи. Из предложенных путей повышения роли института наставничества отметили следующие: материально-

финансовая составляющая; временный фактор; психологический аспект, связанный с учетом индивидуально-психологических особенностей личности подшефного, с последующей разработкой алгоритма индивидуальной работы с ним; оценка социального и профессионального концепта служебной деятельности, создание организационно-методического обеспечения функционирования института наставничества; формирование информационно-методического банка и разработка методического инструментария по вопросам организации наставничества в учреждении; создание рубрики «Наставник» для оперативного реагирования на вопросы наставников, наставляемых и обмена опытом между сотрудниками; проработка вопроса стимулирования и мотивации работы наставников.

Анкетирование осужденных показало, что большая часть осужденных содержится по статье 157 УК РФ, сожалеют о совершенном преступлении, вину осознают и признают полностью, раскаиваются в содеянном, имеют вредные привычки (курение, злоупотребление алкоголем), имеют желание трудиться и заниматься самообразованием, после освобождения главными интересующими вопросами для данной группы респондентов являются: трудоустройство, предоставление информации об учреждениях, оказывающих социальные услуги, формах социального обслуживания, видах и порядке получения социальных услуг, перечня необходимых документов, восстановление социальных связей. Эффективными формами работы с наставляемыми названы вовлечение в культурно-массовые мероприятия, беседы, оперативные консультации, по возникающим вопросам, оказание индивидуальной помощи, решение поставленных задач учреждением, вовлечение в труд, составление бизнесов-планов, встречи со сторонними организациями.

Так, анализируя информацию отдела по воспитательной работе с осужденными за первый квартал 2026 года показал, что 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, а за аналогичный отчетный период – 0. Количество проведенных вечеров, вопросов и ответов, встреч с осужденными - 6 (АППГ - 3), проведение мероприятий сторонними организациями – 0 (АППГ - 0), количество мероприятий проведенными в учреждении силами осужденных - 6 (АППГ - 4), индивидуальная программа ресоциализации, социальной адаптации и социальной реабилитации осужденных – 6 (АППГ - 2).

Анализ полученных данных позволяет прийти к выводу о том, что институт наставничества был бы эффективен в решении ряда проблем. Его развитие как для сотрудников, так и для осужденных играет огромную роль, таким образом внедрение программы наставничества повысит качество воспитательной работы с осужденными и формирует устойчивое профессиональное сообщество компетентных сотрудников уголовно-исполнительной системы, а осужденным поможет не только адаптироваться к жизни после освобождения, но и поспособствует их личностному росту и изменению отношения к жизни.

В 2026 году в России действует ряд инициатив, направленных на наставничество и ресоциализацию осужденных, а также на их социальную адаптацию после освобождения Основными направлениями программы являются профилактический учет и поддержка, обучение и профессиональное развитие, социально-правовая поддержка, наставничество в бизнесе. На данный момент в России программы наставничества активно внедряются в нескольких регионах. Например, в Тамбовской области реализуется программа наставничества в бизнесе, ориентированная на ветеранов специальной военной операции и членов их семей. Программа включает обучение и поддержку в открытии собственного дела. В Волгоградской области действуют пилотные проекты по обучению осужденных основам предпринимательства. Осужденные, отбывающие наказание в исправительных колониях, в том числе женщины из колонии № 28 и заключенные из колонии № 26 имеют возможность пройти бизнес-курсы, что помогает им в поиске своего места

в обществе после освобождения. В Краснодарском крае 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. [3 с.36].

Внедрение наставничества в ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области сталкивается с рядом сложностей, которые затрудняют его эффективность. Это: 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.

Для успешного внедрения наставничества в учреждении необходимо учитывать эти сложности и разрабатывать пути их преодоления, использовать различные 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. Особое внимание уделяется вовлечению осужденных

в общественно-полезную деятельность, стимулированию инициативы и самостоятельности.

Кроме того, каждый год в ФКУ ИК-25 УФСИН России по Волгоградской области выпускаются операторы швейного оборудования, портные, пекаря, повара, сварщики. Обучение осужденных происходит на базе ФКПОУ № «217», прошедшие обучение получают профессии рабочих, так за 2025 год получили свидетельство о профессии рабочего по выше указанным направлениям 214 осужденных. Создание кружков по основам предпринимательства с внедрением программа наставничества дало бы возможность получить готовые бизнес-проекты для открытия или развития индивидуального предпринимательства, осужденные смогли бы создать швейные мастерские, пекарни, кондитерские, фотостудии, сельскохозяйственные кооперативы, услуги в сфере красоты и здоровья. Создание таких кружков подготовит базу для последующего развития пилотных проектов по обучению осужденных основам предпринимательства. Во всем в этом немалая роль отводится в развитии своего профессионального интереса и начальника отряда при реализации воспитательного процесса осужденных в реализации кружковой деятельности при внедрении программы наставничества, так как в основном начальники отрядов имеют высшее педагогическое образование, и имеют опыт разработки бизнес-проектов, что позволит им повысить свой уровень мастерства, стать более компетентным и грамотным наставником для осужденных в процессе их ресоциализации. 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.

Список литературы:

1. Ельчанинов А.П. «Институт наставничества в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: современное состояние и возможные направления развития» // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2025.- № 2. – с.5-8

2. Ельчанинов А. П., Ельчанинова О. Ю. Некоторые направления повышения мотивации наставников вновь принятых на службу сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Вестник Владимирского юридического института. - 2025. - № 2 (75). - с. 6–11.

3. Ельчанинов А. П. О некоторых особенностях правового регулирования института наставничества в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2026. - № 3 - с. 34–40.

4. Ерофеева М.А. Формирование коммуникативно-педагогической компетентности у сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами профессионального наставничества: монография - Москва: Изд-во Юрайт, 2024. - 160 с.

5. Мишустин С.П. Организационно-правовое обеспечение наставничества в работе с кадрами уголовно-исполнительной системы: учебно-методическое пособие - Самара: Самарский юридический институт ФСИН России,- 2015. - 52 с.