

На правах рукописи



Поляков Андрей Викторович

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ
СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Специальность 13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики
и образования

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Великий Новгород – 2019

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Научный руководитель:

доктор педагогических наук, доцент
Вилкова Алевтина Владимировна

Официальные оппоненты:

Резинкина Лилия Владимировна

доктор педагогических наук,
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Санкт-Петербургский
государственный университет промышленных
технологий и дизайна», заместитель директора

Кежов Александр Александрович

кандидат педагогических наук,
Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего
образования «Санкт-Петербургский университет
Министерства внутренних дел Российской
Федерации», кафедра специальных мероприятий
и специальной техники, заместитель начальника
кафедры

Ведущая организация:

**Федеральное казенное образовательное
учреждение высшего образования
«Владимирский юридический институт
Федеральной службы исполнения наказаний»**

Защита состоится «28» июня 2019 года в 15.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 212.168.02 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» по адресу: 173007, Великий Новгород, ул. Чудинцева, д. 6, ауд. 217.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института непрерывного педагогического образования ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» по адресу: 173007, Великий Новгород, ул. Чудинцева, д. 6 и на сайте университета: <http://www.novsu.ru/file/1497513>.

Автореферат разослан «___» _____ 2019 г.

Ученый секретарь Диссертационного совета,

кандидат психологических наук, доцент



Н. В. Александрова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Происходящие в настоящее время в российском обществе процессы обновления и оптимизации деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (УИС) определяют новые условия, которые в полной мере могут обеспечить эффективность ее функционирования. Согласно Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, модернизация деятельности исправительных учреждений связана с переориентацией России на западноевропейский опыт и достижения в пенитенциарной практике, необходимостью учета интересов и требований мирового сообщества по введению международных стандартов обращения с заключенными. Процессы оптимизации деятельности УИС, в первую очередь, предъявляют более высокие требования к подготовке высококвалифицированных кадров всех уровней, способных обеспечить качественное функционирование системы в целом.

Задача своевременного обеспечения учреждений и органов УИС квалифицированными кадрами является одной из приоритетных на современном этапе. Одним из важных инструментов, способствующих эффективной подготовке кадров, является организация непрерывного профессионального образования сотрудников УИС. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» предложено Правительству Российской Федерации при разработке проектов в сфере образования исходить из того, что к 2024 году должно быть обеспечено решение ряда задач, среди которых такие, как модернизация профессионального образования, формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретение ими новых профессиональных навыков, а также создание условий для развития наставничества.

Вместе с тем, в связи со спецификой служебной деятельности сотрудников УИС, ростом числа молодых сотрудников (со стажем службы до 1 года с 5 % от общего количества сотрудников в 2014 году до 13 % – в 2018 году) возникает потребность в сопровождении процесса их профессиональной социализации.

Решение поставленных задач возможно путем организации и научного обоснования процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Различным направлениям исследования проблем профессиональной социализации молодых специалистов посвящены работы Ю. П. Ветрова, И. В. Воробьевой, Э. З. Галимовой, В. И. Горшенина, Т. Г. Затеевой, В. А. Клименко, Г. Н. Мишиной и др. (профессиональная социализация будущих специалистов в образовательной среде вуза); Л. В. Ведерниковой, Т. Н. Горяевой, А. Г. Грецова, В. О. Ивушкиной, М. В. Мигачевой, Р. Р. Хизбуллиной (профессиональная социализация молодых специалистов); С. В. Демочкина, С. Н. Дигина, С. Г. Зырянова, В. А. Шубина и др. (профессиональная социализация курсантов в условиях высших военных учебных заведений); Д. Л. Аграната, М. А. Лобанова (профессиональная социализация молодых сотрудников ОВД).

Проблемы профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений остаются не исследованными. Вопросы адаптации молодых сотрудников исправительных учреждений к профессиональной деятельности представлены в научных исследованиях Н. Г. Соболева, О. В. Стариковой, О. Н. Степановой (психологическое обеспечение адаптации сотрудников уголовно-исполнительной системы), С. В. Филимонова (педагогическое обеспечение процесса профессиональной адаптации начальников отрядов исправительных учреждений).

Особое значение для успешной профессиональной социализации молодых специалистов приобретает их социально-педагогическое сопровождение.

В педагогической науке вопросам социально-педагогического сопровождения молодых специалистов посвящен ряд исследований по таким направлениям, как: социально-педагогическое сопровождение будущих специалистов в образовательном процессе (Л. А. Абрамова, В. А. Лазарев, А. Р. Мурасова, И. П. Соловьева, С. Н. Чистякова и др.); социально-педагогическое сопровождение молодых педагогов (А. В. Бабухина, В. Н. Кормакова, Л. Н. Харавинина и др.), социально-педагогическое сопровождение будущих сотрудников силовых структур (И. И. Баишев, А. А. Кежов и др.).

Следует отметить, что вопросы социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений в процессе их служебной деятельности практически не исследованы.

Теоретический анализ научной литературы по исследуемой теме показал, что проблемы социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений в процессе их профессиональной социализации требуют специального исследования, что обусловлено противоречиями между:

- сложившейся тенденцией роста числа молодых сотрудников в исправительных учреждениях и необходимостью их успешной профессиональной социализации;

- потребностью практики в повышении эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений и отсутствием теоретико-экспериментальных исследований данной проблемы;

- необходимостью научного обоснования условий результативного сопровождения процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений и их неразработанностью в педагогической науке.

Таким образом, научная задача исследования состоит в необходимости теоретико-экспериментального обоснования взаимосвязанных организационных и педагогических мер, обеспечивающих эффективную профессиональную социализацию молодых сотрудников исправительных учреждений.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость, недостаточная разработанность обозначенной выше задачи, позволили сформулировать тему исследования: «Организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений».

Объект исследования: процесс профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Цель исследования: определение и научное обоснование организационно-педагогических условий профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений будет обеспечена, если реализован комплекс организационно-педагогических условий, включающий:

- организацию социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений;

- разработку и реализацию программы обучения наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников исправительных учреждений в процессе их профессиональной социализации;

- формирование социально-педагогической среды в исправительных учреждениях;

– определение критерия и показателей эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Задачи исследования:

1. Уточнить понятие «профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений».
2. Провести историко-педагогический анализ профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.
3. Разработать модель профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.
4. Провести диагностическое исследование уровня профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.
5. Изучить эффективность разработанной модели профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Методологическую основу исследования составили: мотивационно-деятельностный подход (В. В. Давыдов, Е. П. Ильин, А.Н. Леонтьев, А. К. Маркова, О. С. Гребенюк и др.), позволяющий включить всех субъектов исправительного учреждения в процесс профессиональной социализации молодых сотрудников и социально-праксеологический подход (И. А. Колесникова, Т. Котарбинский, О. В. Любогор, Д. А. Поляк, Е. В. Титова, И. В. Швец и др.), позволяющий определить и обосновать организационно-педагогические условия эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Методы исследования. Теоретические методы: анализ литературных источников, синтез, обобщение, прогнозирование, моделирование, проектирование и др. Эмпирические: наблюдение, анкетирование, опрос, беседа с сотрудниками и их наставниками, анализ нормативных правовых документов и результатов деятельности, изучение и обобщение практической деятельности сотрудников исправительных учреждений УИС.

Применялись математико-статистические методы обработки результатов эмпирического исследования: анализ средних, угловое преобразование Фишера, Т-критерий Вилкоксона. Обработка и вычисления проводились с помощью пакетов программ SPSS 18.0, электронные таблицы «Excel».

Теоретической основой исследования явились:

– теории социальной педагогики и социальной работы (П. П. Блонский, Э. Дюркгейм, Д. Дьюи, И. А. Зимняя, А. В. Мудрик, П. Наторп, С. Т. Шацкий и др.);

– теории взаимодействия коллектива, личности и социальной среды (В. Г. Бочарова, Л. П. Буюева, А. С. Макаренко, М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, В. Д. Семенов, С. Т. Шацкий и др.);

– концепции сопровождения (А. Г. Асмолов, М. Р. Битянова, О. С. Газман, Е. И. Казакова и др.);

– теоретико-методологические основы моделирования как метода познания (Н. В. Кузьмина, Л. В. Тарасенко, Р. Х. Шакуров, В. А. Штоф, Г. П. Щедровицкий, М. В. Фоминых, Л. М. Фридман др.);

– концепции инновационной педагогической деятельности (Н. В. Бордовская, А. А. Вербицкий, А. Л. Гавриков, М. Н. Певзнер, Р. М. Шерайзина и др.).

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе исправительных учреждений территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний (ГУФСИН России по Ростовской области, УФСИН России по Московской области, УФСИН России по Краснодарскому краю, УФСИН России по Республике Калмыкия, УФСИН России по Волгоградской области).

Этапы исследования:

2012 – 2015 г.г. – первый этап (подготовительный) – изучение и анализ научных источников по теме исследования, выявление степени разработанности проблемы, изучение процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

2015 – 2017 г.г. – второй этап (основной) – разработка и проверка на практике модели профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений, анализ накопленного фактического материала, публикации основных результатов проведенных исследований в научных сборниках, журналах, материалах конференций.

2018 – 2019 г.г. – третий этап (заключительный) – подведение итогов экспериментальной работы, публикации основных результатов проведенных исследований в научных сборниках, журналах, материалах конференций, оформление текста диссертационного исследования и автореферата.

Научная новизна исследования заключается в следующих основных результатах теоретической и экспериментальной работы:

– предложен нетрадиционный подход к организации профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений на основе оптимального сочетания мотивационно-деятельностного и социально-праксеологического подходов;

– уточнены понятия «профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений» и «молодой сотрудник

исправительного учреждения» с учетом особенностей их деятельности в исправительных учреждениях;

– доказана необходимость социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений в процессе их профессиональной социализации.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

– раскрыты исторические этапы становления и развития исправительных учреждений в контексте профессиональной социализации молодых сотрудников, что расширяет представление о путях (методах и средствах) эффективной адаптации молодых специалистов в различных организациях;

– изложены организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений (социально-педагогическая среда исправительных учреждений, организация социально-педагогического сопровождения, организация обучения наставников), что обогащает теорию общей педагогики;

– изучена взаимосвязь процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений с результативностью их социально-педагогического сопровождения.

Практическая значимость исследования: определены, обоснованы и реализованы этапы социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений; предложен диагностический инструментарий исследования эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений; разработана и успешно внедрена программа обучения наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников исправительных учреждений.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. *Структурно-содержательная характеристика профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.*

Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений рассматривается как процесс успешного включения молодых сотрудников в социально-педагогическую среду исправительного учреждения посредством усвоения ими профессиональных норм, ценностей, развития профессиональной мотивации и формирования профессиональных компетенций.

Процесс профессиональной социализации молодых специалистов имеет свою структуру, которая рассматривается в единстве компонентов и элементов.

Структура профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений представлена мотивационно-ориентированным, когнитивным и адаптационным компонентами.

Эффективное взаимодействие субъектов профессиональной социализации (молодые сотрудники исправительных учреждений, сотрудники-наставники и другие сотрудники) обеспечивается их включенностью в социально-педагогическую среду исправительного учреждения и созданием организационно-педагогических условий.

2. Организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Организационно-педагогические условия профессиональной социализации представляют собой совокупность специально созданных профессиональных ситуаций, процессов, факторов, которые обеспечивают эффективную профессиональную социализацию молодых сотрудников исправительных учреждений: организация социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений (социально-педагогическое сопровождение молодых сотрудников исправительных учреждений представляет собой целенаправленную полисубъектную деятельность наставника, молодого сотрудника и других сотрудников исправительного учреждения, обеспечивающую создание организационно-педагогических условий эффективной профессиональной социализации молодых сотрудников), организация обучения наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников в процессе их профессиональной социализации (программа обучения наставников, целью которой является совершенствование профессионально-педагогических компетенций сотрудников, осуществляющих социально-педагогическое сопровождение молодых сотрудников исправительных учреждений); формирование социально-педагогической среды исправительного учреждения (социально-педагогическая среда исправительного учреждения характеризуется своей полифункциональностью, а именно способностью сотрудника к актуализации нескольких социальных ролей – одновременное выстраивание служебных взаимоотношений как в среде сотрудников, так и в среде спецконтингента). Социокультурные, профессиональные нормы и ценности дифференцированы на две группы: базовые (социальная значимость профессиональной деятельности, неукоснительное соблюдение норм действующего законодательства), специальные профессиональные (добросовестное выполнение служебных обязанностей, следование общепринятым правилам, нормам поведения).

3. Модель профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Методологическую основу модели профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений составляет оптимальное сочетание мотивационно-деятельностного и социально-праксеологического подходов, позволяющее включить всех субъектов исправительного учреждения в процесс профессиональной социализации молодых сотрудников, а также определить и обосновать организационно-педагогические условия эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений. Цель процесса, представленного моделью: создание организационно-педагогических условий профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений. Для оценки результативности профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений разработаны критерий (уровень профессиональной социализации молодых сотрудников) и показатели (мотивационно-ориентированный, когнитивный и адаптационный компоненты).

4. Критерий и показатели оценки эффективности профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

В качестве критерия выступает уровень профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений (высокий, средний, низкий). К показателям уровня профессиональной социализации относятся: мотивационно-ориентированный компонент (ценности, установки и нормы профессионального сообщества, которые предстоит усвоить молодому сотруднику; морально-нравственную нормативность, которая свидетельствует об адекватной оценке своей роли в коллективе, ориентацию на общепринятые нормы и правила, правосознание; условия профессионального роста молодого сотрудника, мотивы профессиональной деятельности с ориентацией на профессиональный рост), когнитивный компонент (уровень профессиональных знаний молодого сотрудника, осведомленность о предстоящей профессиональной деятельности, знания юридической направленности адекватные пенитенциарной деятельности, профессиональное мышление, профессиональная компетентность), адаптационный компонент (адаптивность, поведенческая регуляция в служебных ситуациях, адекватное восприятие действительности, коммуникативный потенциал).

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались исходными теоретическими концепциями, реализацией принципов и положений современной педагогической науки, комплексом теоретических и эмпирических методов исследования, репрезентативностью

выборки, использованием валидного и надежного диагностического инструментария, корректным проведением качественного анализа и статистической обработки полученного эмпирического материала.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты и основные положения исследования обсуждались и освещались в докладах на научно-практических конференциях различного уровня: Международная научно-методическая конференция «Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России в современных условиях» (г. Волгоград, 2014 г.), Межвузовская научно-практическая конференция, посвященная памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова и Дню российской науки (г. Рязань, 2017 г.), Международная научно-практическая конференция «Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом» (г. Рязань, 2018 г.), II Всероссийская научно-практическая конференция «Перспективные направления научных исследований по истории уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» (г. Москва, 2019 г.).

Структура диссертации отражает общую логику исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, определены объект, предмет, гипотеза и задачи исследования; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений» представлены результаты анализа исследований, раскрывающих общепедагогические и методологические основы профессиональной социализации молодых специалистов, позволяющие уточнить понятие «профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений», определить и обосновать организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений, разработать модель профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений на основе оптимального сочетания социально-психологического и мотивационно-деятельностного подходов.

Анализ научных исследований проблем профессиональной социализации молодых специалистов позволил определить теоретические положения, которые составили концептуально-методологическую основу экспериментального исследования.

Раскрыто содержание и структура понятия «профессиональная социализация молодых специалистов» с позиций философской, социологической и педагогической наук.

Начавшаяся научная дискуссия о природе человека, сформировавшая новое понимание о человеке, его сознании, образовании, образе жизни, в классической философии (Т. Гоббс, Дж. Локк, И. Кант, Г. Гегель и др.), продолжилась в рамках неоклассической философии (психоанализ, экзистенциализм) (Р. Мэй, В. Франкл, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, Н. А. Бердяев и др.), и на современном этапе привела к пониманию социализации как процесса операционального овладения набором программ деятельности и поведения, характерных для той или иной культурной традиции, а также процесса интериоризации индивида, выражающегося в усвоении знаний, ценностей и норм. При этом важнейшим элементом трансляции знаний, ценностей и норм является процесс образования, поскольку именно в образовании профессиональная социализация имеет высокую степень структурированности и организованности.

В социологической науке исторически сложился ряд теорий, отражающих проблемы процесса профессиональной социализации молодых специалистов: теория человеческого капитала (Г. Беккер, П. Бурдье, Д. Минцер, Т. Шульц, Б. Вейсброд, Б. Л. Хансен и др.); теория социализации личности (Ч. Кули, Дж. Мид, А. Хайлер); теория социальной стратификации и социальной мобильности (П. Сорокин, М. Вебер, К. Дэвис, У. Мур, М. Кон и др.). В социологических исследованиях профессиональная социализация молодого специалиста представляется как успешное включение в профессиональную среду, обретение им положения в статусно-профессиональной стратификации и профессиональной идентичности.

Наиболее широко вопросы профессиональной социализации человека представлены в психологической науке (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, В. Д. Шадриков и др.), в которой особое внимание уделяется психологическим условиям профессиональной социализации человека.

В современной педагогике проблемы профессиональной социализации молодых специалистов исследуются в следующих направлениях: профессиональная социализация будущих специалистов в образовательной

среде вуза (Ю. П. Ветров, И. В. Воробьева, Э. З. Галимова, В. И. Горшенин, Т. Г. Затеева, В. А. Клименко, И. Г. Колосова, Г. Н. Мишина, О. В. Селиверстова, Е. А. Югфельд и др.); профессиональная социализация молодых специалистов в процессе профессиональной деятельности (Т. Н. Горяева, А. Г. Грецов, О. С. Иванченко, В. О. Ивушкина, М. В. Мигачева, Р. Р. Хизбуллина и др.); профессиональная социализация курсантов в процессе обучения в высших военных учебных заведениях (С. Н. Дигин, С. Г. Зырянов, В. А. Шубин и др.); профессиональная социализация молодых сотрудников ОВД (Д. Л. Агранат, М. А. Лобанов и др.).

В ходе теоретического анализа научной литературы выявлены условия, способствующие успешной социализации молодых специалистов, а именно: организация развивающего профессионального образования, в том числе непрерывного профессионального образования (Е. О. Аболина, Ю. П. Ветров, О. С. Ирба, Э. Ф. Зеер, Е. А. Прохорова); сопровождение профессиональной компетентности молодого специалиста (И. А. Зимняя, О. С. Ирба, О. А. Овсянникова, А. В. Хуторской); создание благоприятной профессиональной среды (А. К. Маркова) и профессионально-образовательного пространства (Э. Ф. Зеер, И. В. Мешкова, Д. И. Фельдштейн) для активного межличностного общения (К. А. Абульханова-Славская, А. А. Бодалев, А. В. Мудрик и др.).

Раскрыта специфика профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений (ИУ). Выявлены особенности профессиональной социализации молодых сотрудников силовых структур, к которым отнесены: ведомственная закрытость систем, их нестабильность как социальных институтов, освоение профессиональной роли сотрудника, имеющего специальное звание. Обобщение результатов исследований в области социологии, педагогики и психологии позволило определить профессиональную социализацию молодых сотрудников ИУ как процесс их успешного включения в социально-педагогическую среду исправительного учреждения посредством усвоения профессиональных норм, ценностей, развития профессиональной мотивации и формирования профессиональных компетенций.

Определена структура профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ, включающая следующие компоненты: мотивационно-ориентированный (ценности, установки и нормы профессионального сообщества, морально-нравственная нормативность, ориентация на общепринятые нормы и правила; условия профессионального роста молодого сотрудника, мотивы профессиональной деятельности с ориентацией на профессиональный рост), когнитивный компонент (профессиональные знания,

осведомленность о предстоящей профессиональной деятельности, знания юридической направленности, адекватные пенитенциарной деятельности, профессиональное мышление, профессиональная компетентность), адаптационный компонент (адаптивность, поведенческая регуляция в служебных ситуациях, адекватное восприятие действительности, коммуникативный потенциал).

В первой главе определены исторические этапы становления и развития исправительных учреждений в контексте профессиональной социализации молодых сотрудников. Первый этап «самоорганизация профессиональной социализации» (1879–1953) – молодой специалист получал минимальный объем специальных знаний в процессе профессиональной деятельности, организованное профессиональное обучение отсутствовало, главным профессиональным мотивом выступала высокая оплата труда и социальные гарантии. Второй этап «идеологизация профессиональной социализации» (1953–1992) – создание идеологизированной системы профессиональной социализации молодых сотрудников (поручительство, наставничество). Третий этап «организованная профессиональная социализация» (1992 – по настоящее время). Для данного периода характерно формирование системы ведомственных учебных заведений, гарантирующей сотрудникам получение качественного образования на основе взаимовлияния пенитенциарной науки и практики (концепция воспитательной работы с сотрудниками, развитие института наставничества, регулярные и обязательные курсы повышения квалификации, система аттестации кадров, создание кадровых резервов сотрудников на замещение вышестоящих должностей и т.д.).

В первой главе также представлена модель профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений, методологическую основу которой составило оптимальное сочетание социально-праксеологического и мотивационно-деятельностного подходов (Рисунок 1).

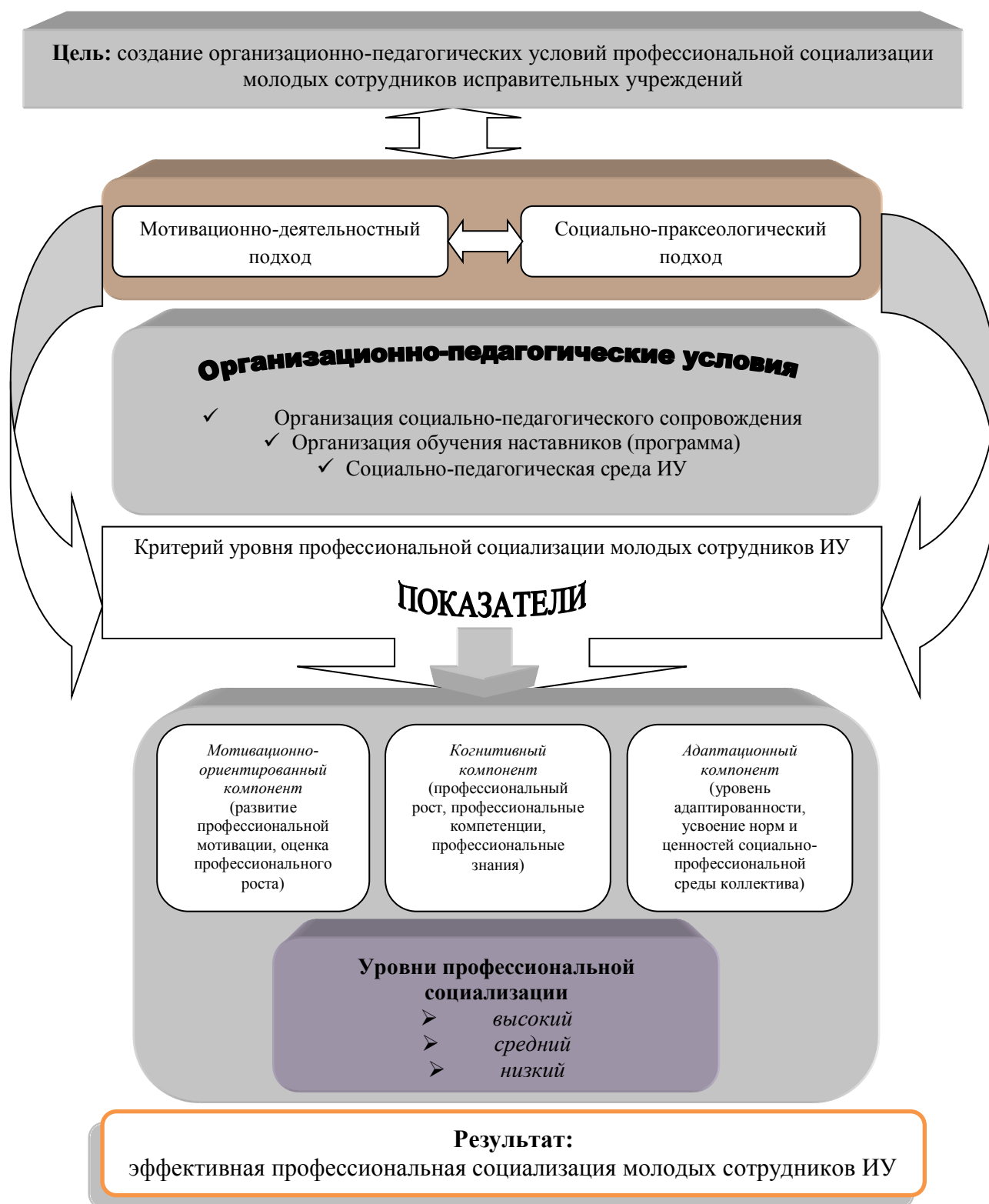


Рисунок 1 – Модель профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ

В качестве цели определено создание организационно-педагогических условий профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ (организация социально-педагогического сопровождения, организация

обучения сотрудников-наставников по разработанной программе обучения, формирование социально-педагогической среды исправительного учреждения). Определены критерий (уровень профессиональной социализации: высокий, средний, низкий) и показатели эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ (мотивационно-ориентированный компонент, когнитивный компонент и адаптационный компонент).

Во второй главе «Экспериментальное исследование организационно-педагогических условий профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений» представлены результаты и анализ реализации модели профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ.

Экспериментальное исследование проведено в исправительных учреждениях территориальных органов Федеральной службы исполнения наказаний. Всего в эксперименте приняли участие 433 человека – сотрудники исправительных учреждений. Были сформированы экспериментальная (ЭГ) и контрольная (КГ) группы молодых сотрудников ИУ (по 20 человек в каждой группе – ЭГ, КГ). Поскольку моделью профессиональной социализации и этапами социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников предусмотрено формирование социально-педагогической среды ИУ, то в выборку вошли не только молодые сотрудники, но и другие сотрудники коллективов ИУ, не вошедшие в ЭГ, КГ, но принявшие участие в опросе и анкетировании по выявлению параметров социально-педагогической среды.

В ходе первого этапа экспериментального исследования разработан и апробирован диагностический инструментарий для определения уровня профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений и выявления проблем профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ (авторская анкета, диагностическая методика «Многоуровневый личностный опросник» и «Тест организационной культуры учреждений УИС»).

Выявлены основные проблемы профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ: фрагментарная организация профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ; отсутствие в системе «наставник – молодой сотрудник» дифференциации с учетом личностных качеств, стажа службы сотрудников и др.; неготовность наставников к социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников ИУ, отсутствие организационно-педагогических условий.

На втором этапе исследования было организовано социально-педагогическое сопровождение молодых сотрудников исправительных учреждений; разработана и реализована программа обучения наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников

исправительных учреждений в процессе их профессиональной социализации; формирование социально-педагогической среды в исправительных учреждениях; определены критерий и показатели эффективности процесса профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

В ходе реализации социально-педагогического сопровождения предусмотрены методы, посредством которых осуществлялось развитие профессиональных компетенций и личностных качеств молодого сотрудника, которые являются показателями эффективности профессиональной социализации (социально-психологический тренинг, педагогическая беседа, консультирование и т.д.). Определены, обоснованы и реализованы этапы социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников ИУ в процессе их профессиональной социализации – диагностический, процессуальный и результативно-оценочный.

На третьем этапе эксперимента был осуществлен повторный опрос сопровождаемых сотрудников в ЭГ и КГ с целью выявления изменений в уровне профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ.

Проведенный эксперимент по апробации модели профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ доказал ее эффективность. Анализ полученных результатов с применением методов математической статистики показал, что в ходе эксперимента произошли статистически значимые изменения в уровне профессиональной социализации молодых сотрудников.

Кроме того, оценивалась деятельность сопровождающего сотрудника (наставника) с использованием «Карты наставника», по которой наставник оценивал уровень сформированности своих компетенций. Причем оценка уровня сформированности компетенций наставника сопоставлялась с результатами социально-педагогического сопровождения молодого сотрудника.

Анализ абсолютных показателей уровня профессиональной социализации в ЭГ до и после эксперимента показал, что количество сотрудников, у которых уровень профессиональной социализации был оценен на высоком уровне возросло с 5 до 13 человек (или на 61,5 %), а количество сотрудников с низким и средним уровнем снизилось с 9 до 5 и с 6 до 2 человек соответственно (Рисунок 2).

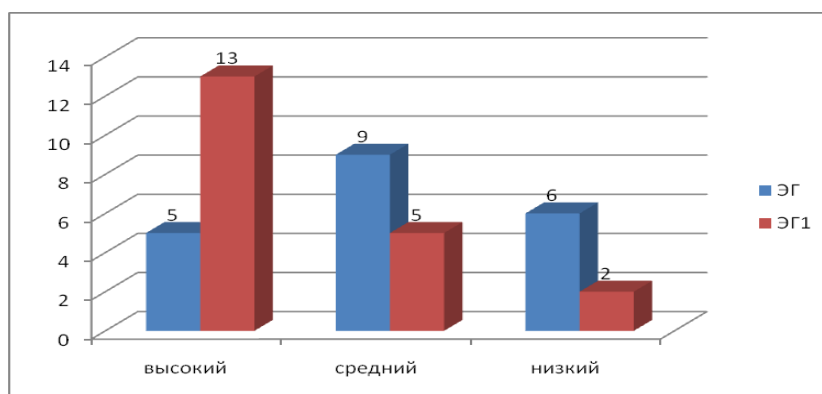


Рисунок 2 – Сравнение результатов эксперимента в ЭГ и ЭГ1

Применение к результатам критерия Фишера указывает, что доля сотрудников, у которых зафиксирован высокий уровень профессиональной социализации в ЭГ1 больше, чем в ЭГ и статистически значим при $p=0,05$ (Таблица 1).

Таблица 1

Применение критерия Фишера к результатам, полученным в ЭГ и ЭГ1

Группы	Низкий уровень	Высокий уровень	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
ЭГ	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11 (100%)
ЭГ1	13 (86,7%)	2 (13,3%)	15 (100%)

$$\varphi^*_{\text{эмп}} = 2,303 \text{ при } \varphi^*_{0,05} = 1,64$$

Сравнение результатов оценки уровня профессиональной социализации в КГ и КГ1 (группа, не охваченная экспериментом) показало, что имеется рост количества сотрудников с высоким уровнем и снижение количества сотрудников с низким и средним уровнем профессиональной социализации (Рисунок 3). Однако указанные изменения не показали статистически значимых изменений ($\varphi^*_{\text{эмп}} = 0,618$ при $\varphi^*_{0,05} = 1,64$).

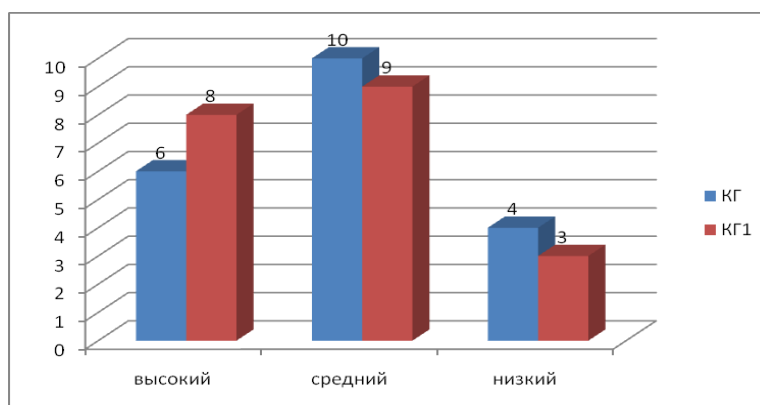


Рисунок 3 – Сравнение результатов эксперимента в КГ и КГ1

Оценка мотивационно-ориентированного и адаптационного компонентов профессиональной социализации проведена с использованием методики «Многоуровневый личностный опросник» и метода Т-критерий Вилкоксона (Таблица 2).

Таблица 2

Значения Т-критерия Вилкоксона (экспериментальные)

	ПР поведенческая регуляция	МН морально-нравств. нормат-ть	КП коммуникатив. потенциал	ЛАП личностный адаптац. потенциал
ЭГ	132	119	132	21
КГ	94	95	69,5	86,5

Анализ показателей позволяет сделать вывод о том, что произошли значимые сдвиги по уровню развития личностного адаптационного потенциала в ЭГ ($T_{\text{эксп}}=21$ при $T_{\text{кр}}=43$ ($p=0,01$)). По остальным качествам также произошли позитивные изменения, их положительный рост оценивался сравнительным анализом показателей.

Сравнение показателей социально-педагогической среды исправительных учреждений (субъективных оценок испытуемых) в ЭГ и ЭГ1 и КГ и КГ1 показал, что в экспериментальной группе в оценках социально-педагогической среды по всем показателям произошел рост, кроме показателя «реакция на успех сотрудников» – остался на прежнем уровне; наибольший рост зафиксирован в оценках «реакция на общие неудачи в коллективе», «принятие новых сотрудников в коллектив», «уровень доброжелательности».

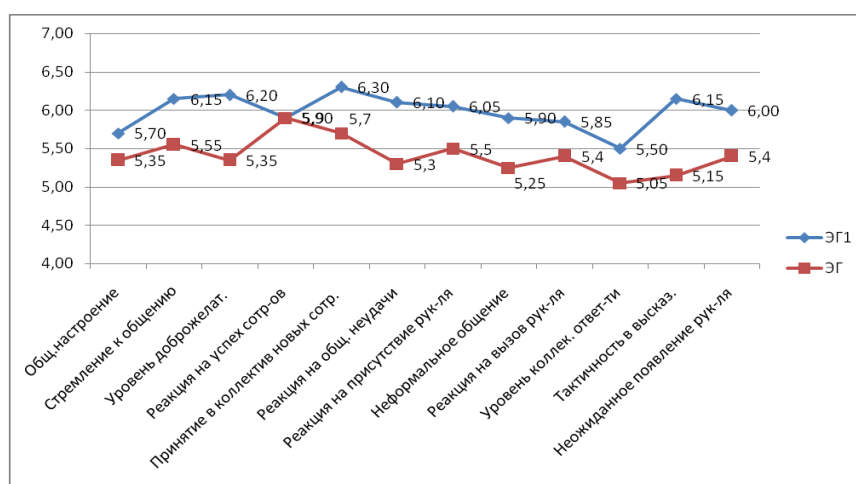


Рисунок 4 – Сравнение показателей социально-педагогической среды в ЭГ и ЭГ1

Общая оценка по всем показателям социально-педагогической среды исправительных учреждений в ЭГ и ЭГ1 возросла с 5,36 до 5,96 (Рисунок 4).

В КГ значимых изменений в показателях социально-педагогической среды не выявлено (Рисунок 5).

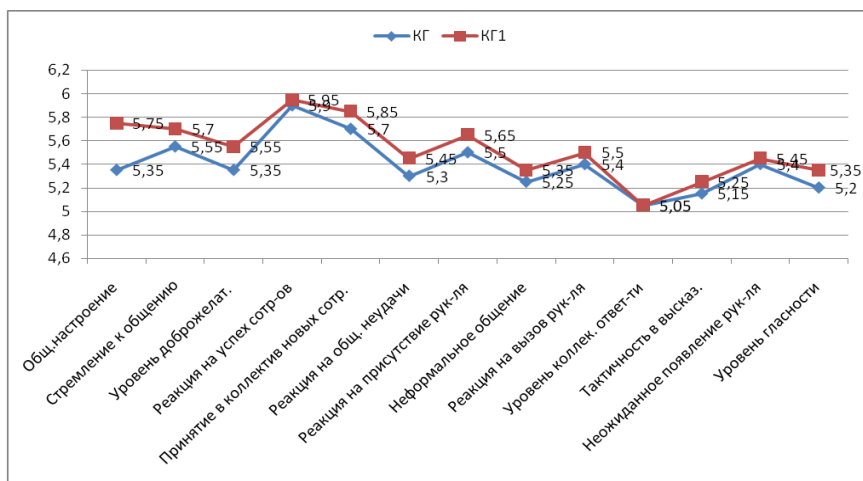


Рисунок 5 – Сравнение показателей социально-педагогической среды в КГ и КГ1

Итак, реализация этапов социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников ИУ имеет комплексное воздействие, а их эффективность детерминирована определенными организационно-педагогическими условиями.

Таким образом, традиционная система наставничества и воспитательной работы с молодыми сотрудниками исправительных учреждений не отвечает требованиям эффективности. Незначительный рост в уровне профессиональной социализации молодых сотрудников в КГ не является статистически значимым.

Кроме того, на основе полученных экспериментальных данных, разработана программа обучения сотрудников-наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников исправительных учреждений как одно из организационно-педагогических условий эффективной профессиональной социализации молодых сотрудников.

В заключении подведены итоги диссертационного исследования и определены перспективные направления дальнейших исследований.

Проведенное теоретико-экспериментальное исследование позволило сформулировать следующие **выводы**:

Теоретический и практический анализ процесса профессиональной социализации молодых специалистов позволил ввести и обосновать понятие «профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений», введено и обосновано понятие «молодой сотрудник

исправительного учреждения». На основе теоретического анализа определена структура профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Доказана исторически сформированная необходимость научного обоснования процесса профессиональной социализации молодых сотрудников, а также оптимизации процесса наставничества и необходимости обучения сотрудников-наставников, сопровождающих молодых сотрудников ИУ.

В качестве новой научной идеи предложена модель профессиональной социализации и описана структура профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ. Выявлены организационно-педагогические условия профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ: организация социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников исправительных учреждений; организация обучения сотрудников-наставников социально-педагогическому сопровождению молодых сотрудников в процессе их профессиональной социализации; формирование социально-педагогической среды исправительного учреждения. Обоснованы этапы социально-педагогического сопровождения молодых сотрудников ИУ (диагностический, процессуальный, результативно-оценочный), которые соответствуют реализации модели профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Для оценки эффективности профессиональной социализации молодых сотрудников ИУ предложены критерий (уровень профессиональной социализации: высокий, средний, низкий) и показатели (мотивационно-ориентированный, когнитивный и адаптационный компоненты), а также разработан диагностический инструментарий.

Вместе с тем проведенное исследование не является исчерпывающим. Перспективными направлениями дальнейших исследований могут быть следующие: становление и развитие наставничества в уголовно-исполнительной системе; социально-педагогическое сопровождение профессионального развития руководящего состава ИУ.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора общим объемом 7,07 п.л.

**Статьи в журналах, включенных в Перечень ведущих
рецензируемых научных журналов и изданий, утвержденных ВАК
Министерства науки и высшего образования Российской
Федерации**

1. Поляков, А. В. Диагностика социально-педагогической среды коллектива сотрудников исправительного учреждения / А. В. Поляков // Сибирский педагогический журнал. – № 1. – 2019. – С. 121-129 (0,42 п.л.).
2. Поляков, А. В. Модель социально-педагогического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их адаптации к служебной деятельности / А. В. Поляков // Глобальный научный потенциал. – № 1. – 2019. – С. 23-29 (0,45 п.л.).
3. Поляков, А. В. Социально-педагогическая среда коллектива сотрудников исправительного учреждения: сущность, специфика, условия формирования / А. В. Поляков, А. В. Вилкова // Перспективы науки. – № 1. – 2019. – С. 104-110 (0,35 п.л./0,25 п.л.).
4. Поляков, А. В. Профессиональная социализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентностный подход [Электронный ресурс] / А. В. Поляков // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – №1. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/94PDMN119.pdf> (0,35 п.л.).
5. Поляков, А. В. Специфика формирования социально-педагогической среды коллектива сотрудников исправительного учреждения / А. В. Поляков // Современное педагогическое образование. – № 1. – 2019. – С. 16-21 (0,43 п.л.).

**Статьи в научных журналах, сборниках научных трудов и материалах
конференций**

6. Поляков, А. В. Возможности социально-педагогической диагностики в организации процесса профессиональной социализации молодых сотрудников, принятых на службу в уголовно-исполнительную систему / А. В. Поляков // Казанский педагогический журнал. – № 1. – 2019. – С. 46-50 (0,33 п.л.).
7. Поляков, А. В. Профессиональная социализация сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в исторической ретроспективе / А. В. Поляков // Перспективные направления научных исследований по истории уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2019. – С. 157-162 (0,3 п.л.).

8. Поляков, А. В. Критерий и показатели профессиональной социализации молодых сотрудников исправительных учреждений: социально-праксеологический подход / А. В. Поляков // Современный педагогический взгляд. – № 2. – 2019. – С. 81-87 (0,2 п.л.).

9. Поляков, А. В. Особенности воспитательной работы с молодыми сотрудниками исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Я. Н. Полякова, А. В. Поляков // Научные труды ФКУ НИИ ФСИН России (научно-практическое ежеквартальное издание) – М., 2019. – С. 96-101 (0,25 п.л.).

10. Поляков, А. В. Проблемы социально-педагогического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы на этапе их вхождения в должность / А. В. Поляков // Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом: сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции. – Рязань, 2018. – С. 1117-1122 (0,22 п.л.).

11. Поляков, А. В. Наставничество в уголовно-исполнительной системе как педагогический процесс / А. В. Поляков // Вопросы педагогики. – 2018. № 10. – С. 109-111 (0,25 п.л.).

12. Поляков, А. В. Специфика психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к служебной деятельности (сравнительный анализ) / Я. Н. Полякова, А. В. Поляков // Уголовно-исполнительное право. – 2018. – Т. 13. – № 1. – С. 75-79 (0,3 п.л.).

13. Поляков, А. В. Специфика психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений / Я. Н. Полякова, А. В. Поляков // Актуальные проблемы организации деятельности органов и учреждений УИС: Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А.И. Зубкова и Дню российской науки. – Рязань, 2017. – С. 164-169 (0,3 п.л.).

14. Поляков, А. В. Психологические аспекты формирования профессиональных особенностей оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний на этапе вхождения в должность / Д. В. Сочивко, А. В. Поляков // Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России: монография (материалы Международной научно-методической конференции «Законодательное и методическое обеспечение образовательного процесса в России в современных условиях») / Под ред. Ю. И. Миронова, Г. Г. Егорова. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2015. – С. 233-245 (0,75 п.л.).

15. Поляков, А. В. Мотивационная структура личности оперативных сотрудников уголовно-исполнительной системы в период вхождения в должность / А. В. Поляков, Я. Н. Полякова // Вестник Владимирского юридического института. – 2016. – № 2 (39). – С. 31-35 (0,37 п.л./0,2 п.л.).

16. Поляков, А. В. Профессионально-психологические качества личности оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний и условия их формирования / А. В. Поляков // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2015. – № 5 (156). – С. 19-21 (0,2 п.л.).

17. Поляков, А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний как основной фактор успешного вхождения в должность / А. В. Поляков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 2. – С. 210-214 (0,37 п.л.).

Учебно-методическое пособие

18. Поляков, А. В. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначальной подготовки учебных центров ФСИН России: учебно-методическое пособие / Г. И. Аксенова, Я. Н. Полякова, А. В. Поляков. – Краснодар: ООО «Издательский Дом Юг», 2014. – 118 с. (4,3 п.л./1,5 п.л.).