

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказаний»

На правах рукописи

Исаева Карина Викторовна

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ
ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
доцент Л. В. Ковтуненко

Воронеж – 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА.....	19
1.1 Содержание и структура мировоззрения как личностного феномена, специфика профессионального мировоззрения сотрудников УИС.....	19
1.2 Особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза	43
1.3 Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза	66
Выводы по первой главе.....	98
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА.....	101
2.1 Педагогические условия формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза	101
2.2 Организация педагогического эксперимента по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза и проведение его констатирующего этапа ..	119
2.3 Формирующий этап педагогического эксперимента по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственном вуза и анализ его результатов ..	133
Выводы по второй главе.....	165
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	168
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	173
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	199

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Конституция Российской Федерации гарантирует равенство прав и свобод каждому гражданину на основе принципов демократии, законности, гуманизма. Статья 2 Основного Закона государства, несомненно, распространяется и на осужденных, чьи права и законные интересы обязаны соблюдать администрация колонии и сотрудники уголовно-исполнительной системы (УИС) с учетом правового статуса осужденных и обеспечения порядка и дисциплины в деятельности исправительных учреждений (ИУ).

Согласно Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года одна из ее главных целей – создание принципиально нового института исполнения наказаний и повышение эффективности работы учреждений и органов, исполняющих наказания, до уровня демократических стандартов.

Кардинальное изменение миссии УИС невозможно без подготовки специалистов со сформированными мировоззренческими ценностями, убеждениями, профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для успешного выполнения служебных задач, способных обеспечить деятельность пенитенциарной системы на качественно новом уровне. Обеспечение верховенства закона, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, исправление осужденных в условиях, не унижающих человеческого достоинства, предполагают формирование у сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных вузах (курсантов), профессионального мировоззрения, основанного на принципах гуманизма и демократии. Обозначенные ориентиры актуализируют вопросы утверждения важнейших смысложизненных, профессионально ориентированных мировоззренческих ценностей, убеждений, установок на легитимные действия и поступки сотрудников УИС.

В Наставлении по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы особо выделены ее основные задачи: обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, формирование

у них достаточного объема правовых знаний, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач; повышение общей правовой культуры; формирование профессионального самосознания, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства. Все это дает основания полагать, что в числе задач профессиональной подготовки специалистов в ведомственных вузах одной их приоритетных является формирование профессионального мировоззрения обучающихся.

Таким образом, актуальность темы исследования определяется поиском эффективных подходов к формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС, способных эффективно осуществлять служебную деятельность в современных условиях социально-экономического развития Российской Федерации.

Степень разработанности проблемы. Анализ понятия «мировоззрение» представлен в исследованиях отечественных философов, социологов: Т. С. Авксентьева (мировоззрение как объект социального познания), В. М. Анисимкова (мировоззрение и социальная активность личности), М. П. Арутюнян (мировоззрение как социальный феномен), Р. А. Арцишевского (сущность, специфика, развитие мировоззрения), А. Н. Борщева (мировоззренческая ценность личности), В. Ю. Буянова (социально-философский аспект научного мировоззрения) и др.; зарубежных мыслителей: И. Берлина (мировоззрение как философия свободы), Д. Гарсии (мировоззрение в контексте культуры), Д. Гудинга и Дж. Леннокса (социальные роли мировоззрения), В. Дильтея (типы мировоззрения в метафизических системах) и др.

В педагогическом аспекте мировоззренческую проблематику рассматривали Н. К. Барсукова (формирование научного мировоззрения студентов), А. В. Баталова (развитие гуманистического мировоззрения студентов), М. Н. Белозерова (формирование мировоззрения в процессе преподавания социально-гуманитарных, естественно-научных и специальных дисциплин),

Р. Р. Закиева (проблемы формирования мировоззрения в вузе), Т. Б. Игнатьева (формирование основ научного мировоззрения учащихся) и др.

Проблемы формирования профессионального мировоззрения специалистов различных направлений подготовки изучали Е. С. Беляева (формирование профессионального мировоззрения как основы лингвокультурного образования), С. Н. Касьянов (формирование информационного мировоззрения будущего учителя информатики), Г. В. Паластрова (развитие юридического мировоззрения как вида профессионального), Л. П. Реутова (развитие профессионально-педагогического мировоззрения), В. О. Романова (формирование профессионального мировоззрения будущих педагогов-психологов) и др.

Изучены работы, в которых рассмотрены вопросы формирования профессионального мировоззрения специалистов в вузах силовых ведомств: Ю. А. Дудкин (формирование правового мировоззрения курсантов вузов МВД России), Д. В. Карабаш (развитие ценностно-мировоззренческой культуры курсантов в вузе МВД России), С. Д. Кириленко (формирование научного мировоззрения курсантов военно-инженерного училища), О. А. Ласточкина (развитие профессионального мировоззрения сотрудника полиции), С. В. Манецкая (формирование профессионального мировоззрения будущих офицеров запаса), В. С. Остапенко (формирование профессионального мировоззрения сотрудника полиции в вузе МВД России), Е. И. Приходченко (формирование профессионального мировоззрения будущих спасателей МЧС России) др.

Профессионально-мировоззренческая проблематика в УИС не получила должного отражения в научно-педагогической литературе. Близкие к заявленной теме вопросы изучали Е. В. Дежурова (становление профессиональной идентичности сотрудника ФСИН России), И. В. Елатомцев (развитие профессиональной ментальности сотрудников ФСИН России), Ю. С. Исмагилова (формирование духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России), М. М. Ицкович (ценностно-смысловая направленность личности сотрудника УИС), И. А. Ковальчук (развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудника ФСИН России), Л. В. Ковтуненко (про-

фессиональное становление сотрудников службы исполнения наказаний), Т. В. Попова (формирование профессионального самосознания сотрудников ФСИН России) и др.

Анализ литературы и результаты проведенного исследования позволяют констатировать, что недостаточно разработаны теоретические и научно-практические аспекты формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, раскрывающие его особенности, сущность и содержание.

Вышеизложенные положения позволяют констатировать, что проблема формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза характеризуется рядом следующих **противоречий**:

– между востребованностью системы исполнения наказаний в условиях ее демократизации и гуманизации в сотрудниках, обладающих профессиональным мировоззрением, и недостаточно разработанным теоретико-методологическим обеспечением процесса его формирования;

– между необходимостью формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в соответствии с логикой, условиями его развития и отсутствием педагогической модели, раскрывающей последовательность целей, задач, этапов рассматриваемого процесса в специфической среде ведомственного вуза;

– между потребностью в современном научно-методическом обеспечении процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС с использованием инновационных форм, методов, средств и сложившейся практикой применения традиционных технологий в образовательном процессе ведомственного вуза.

Недостаточная разработанность вопросов формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе и выявленные противоречия определили научную **задачу** исследования, заключающуюся в теоретическом обосновании и научно-методическом обеспечении фор-

мирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Актуальность научной задачи исследования, ее теоретическая и практическая значимость обосновали выбор **темы диссертационного исследования** – «Формирование профессионального мировоззрения сотрудников уголовно-исполнительной системы в образовательном процессе ведомственного вуза».

Объект исследования: процесс формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Предмет исследования: формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственной образовательной организации.

Цель исследования заключается в теоретической разработке, научном обосновании и экспериментальной проверке модели, технологии и педагогических условий, направленных на повышение эффективности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Гипотеза исследования: процесс формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза будет эффективным, если:

– уточнено понятие *«профессиональное мировоззрение сотрудников УИС»*, выявлены его структурные компоненты (когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный), что позволит обоснованно разработать и реализовать модель, технологию, выявить педагогические условия формирования рассматриваемого личностного феномена в ведомственном вузе;

– конкретизировано понятие *«формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза»*, что дает возможность представить его как процесс взаимодействия участников образовательного процесса по реализации теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с учетом особенностей данного процесса в ведомственном вузе;

– выявлены особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, учет которых с позиций системно-структурного, контекстно-компетентностного, личностно-ориентированного, деятельностного подходов позволит повысить эффективность рассматриваемого процесса в ведомственном вузе;

– формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС будет строиться на основе модели, в рамках которой разработаны технология и программа формирования профессионального мировоззрения, включающие теоретические и практические аспекты реализации рассматриваемого процесса;

– выявлены, обоснованы и апробированы педагогические условия, способствующие повышению эффективности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Поставленные цели и обозначенные проблемы исследования позволили решить следующие **задачи**:

1) уточнить на основе анализа философской, педагогической литературы понятие «профессиональное мировоззрение сотрудников УИС», определить его содержание и структурные компоненты; конкретизировать понятие «формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза» с учетом специфики ведомственной образовательной организации;

2) выявить особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, оказывающие существенное влияние на эффективность данного процесса в ведомственном вузе;

3) разработать модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза и в ходе опытно-экспериментальной работы проверить ее эффективность, апробировать технологию, реализовать программу «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России»;

4) выявить, обосновать и апробировать педагогические условия, способствующие повышению эффективности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе.

Методологическая основа исследования: *системно-структурный подход* (А. Н. Аверьянов, С. И. Архангельский, В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг и др.), позволяющий осуществить анализ структуры исследуемого феномена с выделением взаимосвязанных между собой компонентов – когнитивного, аксиологического, рефлексивного, деятельностного, представить процесс формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в виде системы; *контекстно-компетентностный подход* (А. А. Вербицкий, А. С. Мещеряков, Н. Е. Сумина, А. В. Хуторской, Н. У. Шогенова), который применительно к системе исполнения наказаний предполагает переход от отражательно-содержательного к деятельностно-конструктивному уровню овладения сотрудниками УИС комплексом профессиональных компетенций, определяющих практическую направленность профессионального мировоззрения и позволяющих реализовывать его в деятельности; *личностно-ориентированный подход* (Е. В. Бондаревская, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, В. В. Сериков, И. С. Якиманская и др.), реализация которого позволяет развивать индивидуально-профессиональные мировоззренческие представления, убеждения, ценности, установки, формирующихся за счет личностных резервов и возможностей каждого обучающегося; *деятельностный подход* (П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, С. Л. Рубинштейн и др.), позволяющий применять профессиональные знания, умения и навыки при прохождении стажировок, практик в подразделениях УИС, участии в правоохранительных мероприятиях, в будущей практической деятельности выпускников.

Теоретическую основу исследования составили: философские концепции и теории отечественных и зарубежных ученых по проблемам содержания, структуры, условий формирования мировоззрения (М. П. Арутюнян, И. Берлин, В. Ю. Буянов, Д. Гарсия, Р. М. Ганиев, Д. Гудинг и Дж. Леннокс, В. Дильтей, А. Маслоу, В. С. Овчинников, В. Франкл и др.), педагогические

идеи формирования профессионального мировоззрения в образовательном процессе вузов (Р. М. Абдулгалимов, Н. К. Барсукова, Е. В. Бондарчук, А. В. Баталова, Е. А. Веселова, В. О. Романова и др.), положения об особенностях формирования личности, ее мировоззрения в вузах силовых ведомств (Ю. А. Дудкин, Ю. И. Дутов, Т. А. Жарова, О. А. Ласточкина, В. С. Остапенко, Е. И. Приходченко и др.), идеи, раскрывающие личностно-профессиональное становление, формирование мировоззрения сотрудников УИС (Е. В. Дежурова, А. В. Димитров, Ю. С. Исмагилова, И. В. Кареева, А. О. Карнаухова, М. А. Кашеева, И. А. Ковальчук, Л. В. Ковтуненко, В. Н. Котляр, Л. Э. Кузнецова и др.).

Методы исследования. *Теоретические:* аналитико-синтетический, индуктивно-дедуктивный, систематизация, сравнение, изучение научных источников по проблеме мировоззрения, интерпретация полученных данных, моделирование и др. *Эмпирические:* опрос, тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, экспертные оценки, самооценка, эксперимент, мониторинг, изучение педагогического опыта и др. *Статистические и математические:* критерий χ^2 Пирсона, частотная формулировка закона Ципфа-Парето.

Экспериментальная база исследования. Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе Воронежского института ФСИН России. На разных этапах в исследовании приняли участие 126 человек, в том числе 48 курсантов контрольной группы и 46 курсантов экспериментальной группы, а также командиры, начальники разных уровней, преподаватели (32 человека).

Этапы исследования.

На первом этапе (2012–2015 гг.) – поисково-теоретическом – определен замысел и разработаны теоретико-методологические основы исследования; изучена научная и учебно-методическая литература; проведен анализ научных источников по рассматриваемой теме; изучен передовой педагогический опыт по формированию мировоззрения обучающихся в вузах; сформулированы цель, объект, предмет, задачи и понятийный аппарат исследования.

На втором этапе (2016–2020 гг.) – проектно-экспериментальном – разработана и реализована модель; внедрена технология, проверена эффективность педагогических условий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС; проведен педагогический эксперимент; апробирована программа «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России».

На третьем этапе (2021–2022 гг.) – обобщающе-аналитическом – проведены анализ, обобщение и интерпретация результатов, полученных в ходе педагогического эксперимента; обсуждены результаты на научных мероприятиях различного уровня; сформулированы выводы и практические рекомендации; оформлены материалы работы и определены перспективы исследования.

Научная новизна проведенного исследования:

– уточнены содержание и структура понятия *«профессиональное мировоззрение сотрудников УИС»*, которое представлено как личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению. В структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС выделены когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный компоненты;

– конкретизировано понятие *«формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза»*, что позволяет представить его как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с

целью формирования компонентов рассматриваемого личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза;

– выявлены *особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза*: доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза; правовая направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающая усвоение профессиональных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России; специфическая образовательная среда ведомственного вуза, характеризующаяся субординационными, дисциплинарными отношениями в служебной деятельности; практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России;

– разработана и экспериментально проверена модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, описывающая структурные блоки: *целевой* (цель и задачи); *методологический* (методологические подходы и принципы), *содержательно-структурный* (содержание и структурные компоненты: когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный); *процессуально-технологический*, включающий программу «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» и технологию (этапы, формы, методы, средства, виды деятельности); *диагностико-результативный* (критерии и их показатели, диагностические методики, уровни, результат);

– выявлены и апробированы *педагогические условия формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза*: приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании профессионального мировоззрения обучающихся в сочетании с субъект-объектными как нормативно закрепленными в ведомственных вузах, что существенно повышает эффективность рассматриваемо-

го процесса; создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена; планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе; актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты вносят вклад в развитие методологии и технологии профессионального образования, в том числе в ведомственных вузах ФСИН России: уточнено и расширено представление о профессиональном мировоззрении сотрудников УИС; определены и охарактеризованы структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудников УИС; разработаны модель и технология формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза; выявлены и теоретически обоснованы педагогические условия, способствующие повышению эффективности процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе.

Практическая значимость исследования. Разработанная программа «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» внедрена в образовательный процесс и легла в основу одноименного факультатива для обучающихся. Выполнена научно-исследовательская работа на тему «Теоретические и практические аспекты формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе ФСИН России», результаты которой внедрены в учебный процесс на кафедре социально-гуманитарных и финансово-правовых дисциплин и используются в качестве дополнительного материала при преподавании дисциплин «Философия», «Социология», «Культурология», «Психология и педагогика», «Профессиональная этика и служебный этикет». Реализованы модель, педагогические условия, технология формирования профессионального мировоззрения

сотрудников УИС в ведомственном вузе, способствующие повышению уровня рассматриваемого личностного феномена. Разработан комплекс диагностических материалов, используемый для оценки сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для подготовки специалистов юридических специальностей в вузах ФСИН России и других вузах силовых ведомств, а также для сотрудников, обучающихся на курсах повышения квалификации и переподготовки.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. *Профессиональное мировоззрение сотрудников УИС* рассмотрено как личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению. Раскрыта структура профессионального мировоззрения сотрудников УИС, включающая когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный компоненты.

2. Конкретизировано понятие *«формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза»*, что дает возможность представить его как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с целью формирования компонентов личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза.

3. *Особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза* определе-

ны как: доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза; правовая направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающая усвоение профессиональных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России; специфическая образовательная среда ведомственного вуза, характеризующаяся субординационными, дисциплинарными отношениями в служебной деятельности, которые оказывают существенное и противоречивое влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС; практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России, характеризующейся особыми, экстремальными условиями и чрезвычайными ситуациями несения службы, что предполагает мировоззренческую зрелость, социально одобряемые ценности, готовность к выполнению служебного долга.

4. *Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, состоящая из структурных блоков:*

– *целевого (цель – сформировать профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза; задачи: овладение знаниями гуманитарных, юридических, специальных дисциплин, понимание социальной значимости профессии, знание основных проблем, определяющих профессиональную деятельность в УИС; становление и развитие правовых и нравственных ценностей и убеждений в образовательном процессе ведомственного вуза, выражающих глубокое уважение к закону и гуманным основаниям правового государства; развитие мировоззренческих установок и готовности к легитимным действиям и поступкам в профессиональной деятельности и жизни в соответствии с профессиональным предназначением выпускника ведомственного вуза);*

– *методологического (методологические подходы: системно-структурный, контекстно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный; принципы: (структурной оптимизации; гуманизации и гума-*

нитаризации; индивидуализации и дифференциации; субъект-субъектного взаимодействия; ценностной направленности);

– *содержательно-структурного* (содержание и структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудников УИС: когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный);

– *процессуально-технологического* (приоритетно субъект-субъектное взаимодействие обучающихся, преподавателей, командиров, начальников в видах деятельности ведомственного вуза: учебной, воспитательной, внеслужебной, служебной, формирующих профессиональное мировоззрение); технология, реализованная в программе «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» (этапы формирования: становление, развитие, стабилизация профессионального мировоззрения; формы обучения как традиционные: лекционные, семинарские и практические занятия, стажировки, практики, научные кружки, научное общество, юридическая клиника и др., так и интерактивные: мастер-классы, вебинары, видеоконференции и др.; формы воспитания: индивидуальные и групповые беседы, собрания личного состава, соревнования и конкурсы, олимпиады, тематические встречи, культурно-массовые мероприятия, участие в массовых мероприятиях и др.; методы обучения как традиционные: объяснение, демонстрация, самостоятельная работа и др., так и интерактивные: анализ конкретной практической ситуации, круглый стол, ролевая игра, тематические кейсы, мозговой штурм, тренинг, дискуссия и др.; методы воспитания: личный пример командиров, начальников, преподавателей, поощрение, убеждение, переубеждение, принуждение, наказание, критика и самокритика и др.; средства обучения: учебники, пособия, методические материалы, электронные образовательные ресурсы, средства наглядности, программа и факультатив и др.; средства воспитания: средства массовой информации, предметы духовной и материальной культуры и искусства, литература, социальные сети, сайт института, традиции, символика и атрибутика ФСИН России и др.);

– *диагностико-результативного*: критерии и их показатели: гносеологический (глубина усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний, объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных зна-

ний); ценностный (глубина усвоенных мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере, широта и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере); праксиологический (степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания в практической деятельности, степень готовности к профессионально-правовой деятельности); самооценки (качество сформированности рефлексии профессионального мировоззрения, степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки); уровни сформированности профессионального мировоззрения: фрагментарный (низкий), структурный (средний), системный (высокий); диагностические методики; результат – сформированное профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

5. *Педагогические условия* формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза:

- приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании профессионального мировоззрения обучающихся в сочетании с субъект-объектными как нормативно закрепленными в ведомственных вузах, что существенно повышает эффективность рассматриваемого процесса;

- создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена;

- планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе;

- актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Степень достоверности результатов исследования обеспечена методологическим и теоретическим обоснованием цели, задач, предмета и объекта исследования и согласованностью с ними полученных результатов опытно-экспериментальной работы, основ педагогического моделирования, взаимообусловленностью теоретических основ и практической деятельности;

личным опытом служебной деятельности и организацией научно-исследовательской работы обучающихся в вузе ФСИН России; применением учебно-методических материалов и результатов выполненной научно-исследовательской работы при обучении будущих сотрудников УИС по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция на юридическом факультете Воронежского института ФСИН России.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертации апробированы на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Общество, право, правосудие» (Воронеж, 2012, 2014, 2017); «Философия отечественного образования: история и современность» (Пенза, 2013, 2014), «Математические методы и информационно-технические средства» (Краснодар, 2013, 2017); «Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития» (Ярославль, 2014); «Проблемы информационного обеспечения деятельности правоохранительных органов» (Белгород, 2016, 2019, 2021); «Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС» (Воронеж, 2018, 2020); «Техника и безопасность объектов уголовно-исполнительной системы» (Воронеж, 2020), «Педагогическое образование: методология, теории и технологии» (Воронеж, 2022).

Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры социально-гуманитарных и финансово-правовых дисциплин Воронежского института ФСИН России, реализовались в программе «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», на основании которой был организован факультатив, в статьях, отчете о научно-исследовательской работе, учебно-методических разработках, которые внедрены в учебный процесс Воронежского института ФСИН России, Вологодского института права и экономики ФСИН России, Самарского юридического института ФСИН России, что подтверждено актами о внедрении. Основные положения диссертации отражены в 22 публикациях автора, пять из которых изданы в научных журналах из перечня ВАК РФ.

Структура и объем диссертации включает введение, две главы, заключение, список литературы, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА

1.1 Содержание и структура мировоззрения как личностного феномена, специфика профессионального мировоззрения сотрудников УИС

Роль и значение мировоззрения в современном мире неуклонно возрастает, так как определяет образ жизни, смысл деятельности конкретного человека и общества в целом, приоритетные взгляды, убеждения, ценности, поступки и нормы поведения людей. Более того, многочисленные противоречия мирового масштаба возникают по причине диаметрально противоположных мировоззрений этносов Запада и Востока, в основе которых лежат религиозные верования, менталитет, традиции, психологические особенности народов и т. д. Все это актуализирует проблему изучения истоков, видов, структуры, направлений формирования мировоззрения как личностного, так и коллективного феномена в конкретных условиях. В современной России одной из приоритетных задач является формирование гражданина с мировоззренческой позицией, реализующего созидательную деятельность на благо общества и каждого человека, что отражено в Конституции РФ, постановлениях Правительства РФ, указах Президента РФ, федеральных законах.

Особое значение проблема формирования мировоззрения имеет для учащейся молодежи, так как в последние годы заметные изменения претерпели их духовные запросы, возросли требования к мировоззренческим качествам и системе ценностей, подчеркивает Л. А. Курбатова [126]. Новые реальности предполагают повышенное внимание к подготовке специалистов в вузах, их мировоззренческой зрелости, готовности выполнить профессиональный долг.

Вопросы формирования мировоззрения являются предметом исследования различных научных школ и направлений, специалистов в сфере философских наук, истории, педагогики, политологии, социологии и других отраслей знания. Можно утверждать, что мировоззрение аккумулирует все эти

сферы познания и является междисциплинарным многогранным конструктом, предполагающим комплексный подход к его исследованию.

Понятие «мировоззрение» появилось в работах философов во второй половине XVIII в. В частности, Иммануил Кант в 1790 г. в работе «Критика способности суждения» [99] использовал понятие «*мировоззрение*» (*weltanschauung*), отличая его от пассивно-созерцательной «картины мира». Термин «мировоззрение» использовали также Г. Гегель [52], В. Дильтей [70], с позиций классового подхода его исследовали К. Маркс [144], В. И. Ленин [132]. Они впервые представили рассматриваемый феномен как целостное осмысление окружающего мира в совокупности многочисленных взаимосвязей, как отношение к нему и самому себе.

Перед человеком всегда стояли, стоят и будут стоять следующие жизненно важные вопросы: «В чем заключается сущность человека, его взгляды, убеждения, идеалы?»; «За счет чего может осуществляться устойчивое развитие и самосохранение человечества в современных реалиях?»; «На основе какого механизма мировоззренческие знания транслируются в культурной истории, трансформируются в контексты современности?»; «На основе какого механизма осуществляется адаптация самопознания, самореализации и образования человека?»; «Каким образом определяются роль и место мировоззрения в формировании целостной структуры духовной жизни общества и в ценностях современной культуры?» и др. Вышеприведенные вопросы и возможные ответы на них требуют мировоззренческого осмысления и находят воплощение, становясь реальностью в практической деятельности, что и определяет значимость рассматриваемой проблемы как для каждого человека, так и для общества в целом.

В отечественной и зарубежной литературе достаточно полно исследуются такие аспекты мировоззрения, как исторические типы мировоззрения (философия, религия, мифология и др.); его формы (научная картина мира, идеология, идеал, миф и др.); основные функционалы мировоззрения (миросозидание, миропонимание, мироощущение, мировосприятие, мирозерцание, миропреобразование и др.); общие черты мировоззрения (системность, структурно-функциональная целостность, духовно-практическая природа, синкретичность,

интегративный, нормативный, ценностный характер); направления по изучению различных сторон, свойств и функциональных проявлений мировоззрения и др. Таким образом, мировоззрение как феномен характеризуется наличием различных структурных компонентов, функционалов, уровней, что предполагает их изучение преимущественно в личностном аспекте с позиций педагогики.

Необходимость научного исследования понятия «*мировоззрение*» обусловлено следующими факторами: осмыслением обобщенного понятия «мировоззрение», которое используется в смыслах и значениях разных областей человеческого познания; определением междисциплинарного понятия «мировоззрение», которое используется в различных науках, в том числе педагогических; исследованием взаимосвязи и интеграции типов и видов мировоззрения, сложившихся в истории человечества; поиском новых смыслов и содержания рассматриваемого феномена в динамично изменяющихся общественных условиях; усилением мировоззренческой ориентации подготовки специалистов в образовательных организациях.

Рассмотрим подробнее определение данного понятия в имеющихся научных исследованиях различных ученых. Понятие «мировоззрение» широко применяется в разных областях науки, и его определения в зависимости от целей и направления исследований достаточно разнообразны.

Так, Л. П. Крившенко считает, что «мировоззрение – система философских, научных, социально-политических, нравственных, эстетических взглядов и убеждений, которые отражают в сознании человека общую картину мира и определяют направленность его деятельности» [119, с. 110]. М. Н. Белозерова акцентирует в мировоззрении его практическую значимость и считает, что оно раскрывает не только содержание, но и способ освоения окружающего мира, относительно автономную и устойчивую систему внутренних детерминант жизнедеятельности человека [148]. Н. К. Барсукова полагает, что «...чем яснее и шире в мировоззрении индивида его знание о мире, тем четче осознание субъектом своего места в жизни, тем эффективнее его взаимодействие с миром, тем глубже и богаче само «Я» личности по своему содержанию» [19, с. 3]. Рассмотренные точки зрения характеризуют ми-

ровоззрение преимущественно как социальное явление, что будет использовано в исследовании, но педагогический аспект не выделен.

В энциклопедических изданиях, словарях представлены наиболее полные в содержательном плане определения мировоззрения. Так, в «Кратком философском словаре» П. В. Кикеля и Э. М. Сороко дано следующее определение: «Мировоззрение – система различных взглядов, принципов, оценок, убеждений, интересов, обуславливающих место, роль и отношение человека к миру, а также детерминированные этими взглядами жизненные позиции людей, их убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации» [108]. Толковый словарь под редакцией В. И. Зорина «Евразийская мудрость от «А» до «Я»» дает следующее определение: «Мировоззрение – это совокупность взглядов, оценок, принципов, определяющих самое общее видение, понимание мира, места в нем человека и вместе с тем жизненные позиции, программы поведения, действий людей. В мировоззрении в обобщенном виде представлены познавательная, ценностная и поведенческая подсистемы в их взаимосвязи» [85]. Составитель словаря считает, что сердцевину данного духовного феномена личности являются убеждения, взгляды, ценности человека на свою жизнь и потому правильнее его именовать «человекозрение» или «человековидение», возможно даже «человековедение».

В «Философском энциклопедическом словаре» под редакцией Е. Ф. Губского мировоззрение определяется «как совокупность результатов метафизического мышления и исследований, причем метафизика понимается как наука, которая объединяет в единое целое формы познания мира: во-первых, различные «естественные» виды мировоззрения, связанные по традиции с эпохой, народом, расой и т. п., во-вторых, философию, стремящуюся к априорному знанию (т. е. знанию, не зависящему от количества индуктивных исследований) во всех областях, и, в-третьих, результаты конкретных наук» [228, с. 26]. Представленные определения в целом конкретизируют структуру рассматриваемого феномена и будут использованы при характеристике основных компонентов профессионального мировоззрения.

Анализируя труды, посвященные проблеме мировоззрения в философии, психологии и педагогике привел к убеждению, что его наиболее полную дефиницию представил философ А. Г. Спиркин: «Мировоззрение – это обобщенная система взглядов человека (и общества) на мир в целом, на свое собственное место в нем, понимание и оценка человеком смысла своей жизни и деятельности, судеб человечества; совокупность обобщенных научных, философских, социально-политических, правовых, нравственных, религиозных, эстетических ценностных ориентаций, верований, убеждений и идеалов людей» [206, с. 375]. Данное определение будет взято за основу при рассмотрении профессионального мировоззрения и его специфики у сотрудников УИС. В педагогическом аспекте определение мировоззрения дано в большой современной энциклопедии «Педагогика» под редакцией Е. С. Рапацевича: «Мировоззрение личности – система взглядов на мир в целом, на отношение человека к обществу, природе, самому себе, основная форма направленности личности. Мировоззрение личности как целостное представление о природе, обществе, человеке находит выражение в системе ценностей и идеалов личности, социальной группы, общества» [171, с. 318].

Западные ученые раскрывают понятие «мировоззрение» с различных позиций: Д. Гудинг и Дж. Леннокс [58] изучают в основном нравственный и религиозный смысл и значение; И. Берлин [28] проблему мировоззренческой ответственности за права и свободы личности; Д. Гарсия [51] рассматривает его социальную значимость, влияние на судьбы человека и человечества; М. Хайдеггер [234] с позиций выяснения экзистенции личности, ее сущности. Психологический, политологический, социологический аспекты изучали Э. Гуссерль [61], Ж. Деррида [66], А. Камю [98], С. Кьеркегор [128], А. Маслоу [145], В. Франкл [230], З. Фрейд [231], Э. Фромм [232], К. Юнг [254] и др. В последние годы в зарубежных изданиях выполнен ряд исследований по проблеме мировоззрения, которые рассматривают феномен с различных позиций в зависимости от целей, поставленных авторами в рамках междисциплинарного подхода (R. Keränen-Pantsu, H. Heikkinen [260],

R. A. Romanelli [261], Bas van den Berg and Cocky Fortuin-van der Spek [258], Jacomijn C. van der Kooij, Doret J. de Ruyter, Siebren Miedema [259]).

Западноевропейские исследователи рассматривают мировоззрение применительно к конкретным явлениям социального характера, и такая узкая интерпретация не предполагает его анализ как предельно широкого мировоззренческого феномена. Искусственная привязка мировоззрения к событийному фактору закрепляется в философских учениях постмодернизма, позитивизма, постпозитивизма и исследованиям в областях психологической, социологической, политологической мысли, что приводит к существенному ограничению содержания данного личностного и общественного феномена.

Многообразие определений мировоззрения свидетельствует о сложности и многогранности феномена, что предполагает выяснение его содержания, структуры, основных компонентов, их специфики в зависимости от рода профессиональной деятельности личности, ее функциональных обязанностей и критическое переосмысление, исходя из запросов современного общества и потребностей человека.

Мировоззрение с позиций философии, определяющей его основу рассматривали: А. М. Андреюшкин [6], В. М. Анисимков [8], М. П. Арутюнян [10], Р. А. Арцишевский [13], И. Бондарев [34], А. М. Борщев [37], В. Ю. Буянов [40], М. В. Воронина [44], Р. М. Ганиев [50], А. В. Захряпин [83], А. И. Игнатов [87], О. П. Ильиных [91], С. Д. Кириленко [110], Ю. А. Кувшинов [121], Е. И. Кукушкина и Е. Б. Логунова [124], Л. А. Курбатова [126], Е. А. Курбацкий [127], В. С. Овчинников [165], Т. И. Ойзерман [166], Е. Д. Плисов [175], С. В. Резванов [184], С. К. Савин [189], А. С. Сеницын [198], А. Г. Спиркин [206], Т. В. Степанова [207], А. С. Тонких [220], Г. Н. Федоренко [225], Е. В. Хазиева [233] А. Хатамов [235], К. П. Шуртаков [250].

Социологические и политологические аспекты мировоззрения исследовали Т. С. Авксентьев [4], В. Н. Кузнецов [122], В. И. Купцов [125], П. Сорокин [204], А. Шиманский и Ю. Шиманская [245], П. С. Юшкевич [255]; исторический анализ провели С. Ф. Васильев [41], С. Э. Ермаков [76], Е. Ю. Ти-

хонова [218], Р. Штейнер [249]; религиозные типы мировоззрения рассматривали М. Вундт [45], М. Мутаххари [149], Б. М. Новиков-Новгородцев [154]; юридический аспект был представлен Г. В. Паластровой [170]; психологические основания мировоззрения изучали Г. Е. Залесский [81], Л. Д. Столяренко [208].

В последние годы активизировались педагогические исследования по проблемам мировоззрения, представленные работами Н. К. Барсуковой [19], А. В. Баталовой [22], М. Н. Белозеровой [148], Е. В. Бондарчук [36], Е. А. Веселовой [43], Т. Б. Игнатъевой [88], Н. И. Кареева [102], С. Н. Касьянова [105], А. И. Магомедовой [138], Е. А. Плужниковой [177], С. А. Тебиевой [215], А. А. Хоменко [236], М. А. Черницовой [240] и др.

В представленных работах исследованы проблемные вопросы сущности мировоззрения, его место в структуре общественного сознания, пути формирования, основные компоненты, а также его место в жизни личности и общества. Однако недостаточно изучены проблемы становления и развития профессионального мировоззрения специалистов различных специальностей в образовательных организациях. Следует отметить, что вопросы формирования профессионального мировоззрения в педагогическом аспекте рассмотрены в ряде работ, но проблема не изучена в полном объеме (Р. М. Абдулгалимов [1], Ю. В. Андросова [7], Е. С. Беляева [26], Р. Р. Закиева [80], С. В. Лаптинская [130], А. Я. Лопушенко [136], Г. В. Позизейко [179], Л. П. Реутова [185], В. О. Романова [187], Е. Г. Светличный [192], А. С. Седунова [193], В. В. Семак [194], Г. В. Семенов [195], Т. С. Туркина [222], Д. А. Шакин [241]).

Мировоззренческую проблематику изучали ученые силовых ведомств применительно к их специфике и особенностям ведомственных образовательных организаций. Так, проблему формирования мировоззренческих основ личности, профессионально значимых мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей военнослужащих в специфических условиях военных вузов изучали А. В. Барабанщиков [18], П. Н. Городов [56], М. В. Ермолов [77], Т. А. Жарова [78], И. А. Захаров [82], Е. П. Киреева [109],

С. Д. Кириленко [110], С. В. Манецкая [142], В. Я. Пиндус [172], М. А. Сурков [211], А. А. Ширан [246], В. Н. Шматко [247], А. С. Щербаков [252] и др.

В вузах МВД России мировоззренческая проблематика, ее профессионально-правовая составляющая представлены в работах А. В. Буданова [39], Н. М. Дудина [72], Ю. А. Дудкина [73], Ю. И. Дутова [74], Д. В. Карабаша [101], О. А. Ласточкиной [131], В. С. Остапенко [168], С. Ф. Самойлова [191], Д. Ю. Тарасова [213], Н. И. Татаркиной [214], В. Н. Черниговского [239] и др., в которых в различных аспектах рассматриваются вопросы содержания и особенностей формирования мировоззрения курсантов в ведомственных образовательных организациях. Вопросы мировоззренческого развития сотрудников МЧС России изучал Е. И. Приходченко [182].

Следует отметить, что проблема формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС прямо не рассматривалась в научной литературе. Ряд тем, близких к мировоззренческой профессиональной проблематике, представлен в работах А. Н. Баламута (психологические характеристики сотрудников УИС) [17], Е. В. Дежуровой (становление профессиональной идентичности сотрудника ФСИН России) [64], И. В. Елатомцева (влияние психологических особенностей личности сотрудника ФСИН России на развитие профессиональной ментальности) [75], Ю. С. Исмагиловой (структурно-содержательные компоненты, уровни и механизмы формирования духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России) [95], М. М. Ицковича (ценностно-смысловая направленность личности сотрудников УИС) [97], И. В. Кареевой (педагогические условия формирования межэтнической толерантности у курсантов вузов ФСИН России) [103], А. О. Карнауховой (профессиональные деформации личности сотрудников УИС) [104], М. А. Кашеевой (профессиональное выгорание в деятельности сотрудников УИС) [106], И. А. Ковальчука (развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России) [112], Л. В. Ковтуненко (профессиональное становление сотрудников ФСИН России) [113, 114], В. Н. Котляра (профессиональное самовоспитание в системе подготовки специалистов

УИС) [116], В. С. Красника (исследование ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников ФСИН России) [118], К. В. Кряклина (процесс профессиональной адаптации к службе в УИС) [120], Л. Э. Кузнецовой (особенности профессионального развития личности сотрудника УИС) [123], Н. Н. Лесовой (формирование правового сознания и правовой культуры сотрудников ФСИН России) [134], Е. В. Макарова (социально-профессиональная подготовка сотрудников УИС) [141], А. С. Мещерякова (повышение квалификации сотрудников УИС) [146], М. Г. Назаровой (нравственное воспитание личности сотрудника УИС) [151], А. В. Новикова (эмоциональная устойчивость как профессионально важное свойство личности сотрудников УИС) [153], Е. В. Павловой (формирование личности сотрудника УИС как гражданина и патриота) [169], А. Л. Плотниковой (учебно-профессиональные установки курсантов вуза ФСИН России) [176], Я. Н. Поляковой (психологическая готовность сотрудников УИС к служебной деятельности) [180], Т. В. Поповой (формирование профессионального самосознания сотрудников ФСИН России) [181], Н. А. Самойлик (духовно-нравственная основа профессионально-ценностных ориентаций сотрудников УИС) [190], Е. В. Серебряник (формирование правового сознания сотрудника ФСИН России) [196], Н. Е. Суминой (профессионально-психологическая компетентность сотрудников УИС) [210], Н. С. Ткаченко (формирование профессионально-важных качеств сотрудников УИС) [219], И. Н. Трофимовой (формирование психологических компетенций как предупреждение деформации профессионального правосознания сотрудников ФСИН России) [221], М. А. Шерменева (деформация профессионального правосознания сотрудников УИС) [243], Н. У. Шогеновой (формирование кадрового состава органов УИС) [248].

В данных работах в той или иной мере рассматриваются содержание и формирование отдельных компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС (нравственный, правовой, ценностный и др.), что и будет использовано при рассмотрении сущности, структуры и путей формирования исследуемого личностного феномена.

Чтобы определить содержание, структуру и специфику профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе вуза ФСИН России необходимо выделить основные аспекты рассмотрения личностного феномена: онтологический; гносеологический; практико-ориентированный, что позволит выяснить его сущностную природу и компонентный состав.

Онтологический аспект мировоззрения (в более широком смысле философский) предполагает рассмотрение сущности мировоззрения как основы бытия человека, как его неотъемлемого атрибута. М. Хайдеггер рассматривает мировоззренческую сущность человека через самонахождение самого себя в различных обстоятельствах [234], В. Франкл определяет смысл мировоззрения как экзистенцию личности, которую необходимо познать через бытие человека, его ориентацию в мире [230]. Сущность мировоззрения определяется наличием его философской основы, вокруг которой образуется каркас мировоззренческих представлений о других сферах окружающей действительности. В классическом философском понимании содержание мировоззрения включает совокупность философского, правового, социально-политического, нравственного, эстетического, естественно научного элементов. Цель данного исследования не предполагает их подробного рассмотрения (они будут кратко изложены лишь в связи с анализом компонентов феномена), кроме философского и правового как основных в характеристике профессионального мировоззрения сотрудников УИС, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция».

Применительно к сотрудникам УИС философский базис их профессионального мировоззрения формируется в процессе изучения гуманитарных дисциплин в ведомственном вузе, таких как «Философия», «Социология», «Профессиональная этика». Результаты анкетирования курсантов свидетельствуют о том, что 78,20 % респондентов, изучивших эти дисциплины, считают их основополагающими в формировании мировоззрения, 14,40 % – в целом полезными для мировоззренческого становления и только 8,60 % ответили, что данные дисциплины незначительно способствуют формированию мировоззрения. Изучение юридических дисциплин формирует правовой аспект профессионального

мировоззрения сотрудников УИС, необходимый для эффективной деятельности в правоохранительной сфере ФСИН России, что и подтвердили результаты анкетного опроса (74,30 % респондентов отметили их определяющее влияние, 16,30 % – среднее, 10,20 % – слабое на формирование профессионального мировоззрения) (Приложение 6).

Рассмотрение онтологического аспекта мировоззрения обучающихся в ведомственных вузах не только имеет теоретическую значимость, но и позволяет выявить его практическую направленность, определив основные пути формирования: личностное самоопределение учащихся на основе свободного выбора; ответственность за свои мировоззренческие взгляды, убеждения, ценности; определение личностной «экзистенции», смыслов существования, в том числе профессионального предназначения.

Следует отметить, что в образовательных организациях западных стран используется экзистенциально-феноменологический подход в обучении, который не предполагает формирование мировоззрения обучающихся как личностного феномена. Считается, что это ущемляет свободу личности, навязывает определенные стандарты мышления и поведения, противоречит принципу индивидуальной самодостаточности. С точки зрения российской педагогики любая профессионально ориентированная образовательная система формирует определенный тип мировоззрения личности, ориентированный на развитие профессиональных взглядов, убеждений, ценностей, связанных с их практической реализацией в предстоящей деятельности. Таким образом, выявление онтологического аспекта мировоззрения ориентирует на интериоризацию его на личностном уровне. На данный аспект обращают внимание Н. А. Алексеев [5], рассматривающий педагогические основы личностно-ориентированного обучения, В. А. Беликов [24], акцентирующий внимание на личностной ориентации учебно-познавательной деятельности обучающихся, В. С. Остапенко [168], определяющий мировоззренческие смыслы личности обучающихся в каждом конкретном случае в зависимости от профессиональной ориентации. По мнению В. С. Остапенко, «мировоззренческие различия в убеждениях, представлениях были, есть и будут, и обуслов-

лены они не только особенностями быта, социально-политических взглядов, религиозного уклада жизни и т. д., но и профессиональным предназначением, пригодностью человека к конкретному направлению деятельности, которые формируются, в том числе, и в учебно-воспитательном процессе вузов различных ведомств» [168, с. 64].

В целом, онтологический аспект рассмотрения мировоззрения обучающихся позволяет осуществлять поиск педагогических оснований и оптимальных путей решения проблемы формирования личностного феномена в ведомственных вузах ФСИН России.

К рассмотрению феномена мировоззрения целесообразно подойти с позиций гносеологического аспекта, который определяет познавательную составляющую феномена на личностном уровне, на основе которой выделяются его типы. В научной литературе принято выделять два уровня познания – эмпирический и теоретический, в соответствии с которыми формируются обыденно-психологический и научно-теоретический уровни мировоззрения. На их основе выделяются основные типы мировоззрения, которые доминируют в обществе: обыденное, выражающее несистематизированные взгляды, представления, обусловленные традициями, привычками, верой, образом жизни людей, и научное, концептуальное, опирающееся на знания, познавательные возможности человека, практико-ориентированный профессиональный опыт человека. В коллективной монографии «Теория и практика формирования научного мировоззрения современного студенчества» А. С. Кравец подчеркивает: «Учитывая многообразие существующих типов мировоззрения и конкретных носителей того или иного мировоззрения (даже в пределах одной общественной системы), можно говорить о сложном спектре мировоззрений, на крайних полюсах которого находятся обыденное, несистематизированное, основанное на вере или коллективных мнениях мировоззрение и концептуально-систематизированное, научно-обоснованное мировоззрение» [217, с. 19]. Данная типология с гносеологической точки зрения относится к сотрудникам УИС, формирование профессионального мировоззрения которых осуществляется в ведомственном вузе. Процесс познания в вузе предпо-

лагают усвоение профессиональных знаний, формирование убеждений, ценностей, что реализуется в конкретных действиях и поступках сотрудников УИС и свидетельствует о преимущественно научно-теоретическом уровне их мировоззрения, но не исключает и наличие обыденно-психологических аспектов в его структуре (например, суеверия и фаталистические представления, ложные фобии и т. п.), которые не оказывают существенного влияния на качественное выполнение профессиональных обязанностей.

Практико-ориентированный аспект рассмотрения мировоззрения выражается в поступках, поведении, действиях личности. Термин «праксиология» восходит к греческому *praxis* (действие, практика) и латинскому *praxeus* (действие, деяние). В буквальном переводе прaksiология – это знание о действиях, познание практики в ее философском понимании, т. е. получение самых общих сведений о том, что человеком делается и совершается. Педагогическую прaksiологию рассматривает И. А. Колесникова [115], деятельностный подход в формировании личности В. В. Давыдов [62], практику социального конструирования реальности западные ученые П. Бергер и Т. Лукман [27], Изучение практико-ориентированной стороны профессионального мировоззрения стало предметом исследования Р. А. Арцишевского [13], В. Ю. Буянова [40], В. С. Остапенко [168], В. С. Федотовой [226] и др.

Практико-ориентированный аспект рассмотрения мировоззрения обучающихся определяет его направленность, целеустремленность, установку на предстоящую профессиональную деятельность, так как в нем присутствует практическая составляющая, позволяющая реализовать личностное мировоззрение сотрудника УИС в профессиональной сфере. В ведомственных вузах формирование профессионального мировоззрения курсантов осуществляется в единстве теоретического и практического обучения. Следует отметить, что, несмотря на предпринимаемые меры по усилению практической направленности образовательного процесса в ведомственных вузах ФСИН России, это важнейшее направление обучения не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям, направленным на формирование профессионального мировоззрения обучающихся.

Необходимо отметить тот факт, что практико-ориентированный аспект формирования рассматриваемого личностного феномена в ведомственных вузах реализуется в многочисленных мероприятиях служебного (правоохранительного) характера, в которых участвуют обучающиеся, также при прохождении практик и стажировок в органах и учреждениях УИС, где соединяются теория и практика.

Рассмотрим основные характеристики профессионального мировоззрения, к которым мы относим научность, целостность, системность. Профессиональное мировоззрение не может быть ненаучным, так как в своей основе характеризуется знаниями, проверенными и доказанными, помогающими личности эффективно осуществлять общественно полезную деятельность. В. С. Остапенко подчеркивает, что применительно к подготовке специалистов-юристов научность профессионального мировоззрения «выражается в приоритетном изучении всей суммы правовых знаний, усвоении навыков и умений правоприменительной деятельности, необходимых в работе по избранной специальности» [168, с. 65]. Целостность профессионального мировоззрения – это непротиворечивое единство всех его компонентов (когнитивного, аксиологического, деятельностного, рефлексивного), характеризующих целостное представление о профессии, своем месте в ней и находящих выражение в системе ценностей и убеждений индивидуума, профессиональной группы, коллектива. В. Г. Афанасьев, определяя особенность целостности, пишет, что она «не является свойством постоянно присущим тому или иному предмету или процессу. На каком-то этапе развития предмета в силу тех или иных причин свойство целостности может возникнуть, а на каком-то другом этапе, в силу других причин оно может исчезнуть, разрушиться» [15, с. 29]. Таким образом, целостность мировоззрения необходимо формировать в каждой конкретной социальной группе, в частности у сотрудников УИС. Системность профессионального мировоззрения логически вытекает из его целостности и предполагает, как и любая система, взаимосвязь основных компонентов в мировоззренческом поле с доминирующим системообразующим звеном – профессиональным.

Основываясь на вышеизложенных аспектах и характеристиках мировоззрения, необходимо акцентировать внимание на недостаточно изученной его стороне, связанной с конкретным формированием и проявлением феномена в профессиональном аспекте, который реализуется в процессе обучения и воспитания обучающихся в ведомственных вузах ФСИН России.

Мировоззрение сотрудников УИС, формируемое в образовательном процессе ведомственного вуза, представляет собой специфический профессиональный тип, определяемый особенностями обучения и воспитания, служебной деятельностью в ведомственной образовательной организации. Поэтому исследовать профессиональный тип мировоззрения сотрудников УИС следует посредством анализа его содержания, структуры через рассмотрение основных компонентов, опираясь на работы Л. В. Ковтуненко [113, 114], В. С. Красника [118], Е. В. Макарова [141], Е. В. Павловой [169] и др.

Ряд ученых рассматривают содержание и структуру мировоззрения в зависимости от его типов. Так, Р. М. Ганиев, например, исследовал структуру мировоззрения, его архитектуру с точки зрения его философско-культурологического типа [50]. А. В. Баталова выделяет такой тип, как «гуманистическое мировоззрение» [22], А. В. Захряпин – «виртуальное мировоззрение» [83], С. Н. Касьянов – «информационное мировоззрение» [105], Ю. А. Кувшинов – «ноосферное мировоззрение» [121], А. С. Синицын – «системно-плюралистическое мировоззрение» [198] и др. При всем многообразии типов мировоззрения его профессиональный тип является доминирующим, так как определяет характер социального предназначения и деятельности личности в обществе.

Для советского периода было характерно господство официально поддерживаемой правящей партией типологии мировоззрений, основанной на принятом в марксизме классовом подходе в общественных отношениях. Так, в трудах К. Маркса и Ф. Энгельса [144], В. И. Ленина [132] использовались термины «мировоззрение пролетариата», «коммунистическое мировоззрение», «мировоззрение трудящихся», так как они полагали, что мировоззрение рабочего класса, трудящихся является наиболее передовым и прогрессивным

и противопоставляется мировоззрению буржуазии, что было оправдано сложившейся в то время обстановкой.

Проведенный анализ литературы по теме исследования показал, что в соответствии с принятой типологией и с точки зрения системного подхода можно выделить носителей мировоззрения: личность, социальную группу, слой, народность, нацию, общество в целом [10, 13, 39]. Приоритетным в нашем исследовании будет рассмотрение личностного мировоззрения как феномена, формируемого в профессионально ориентированном образовательном процессе ведомственного вуза ФСИН России. Логическая цепочка взаимосвязанных типов исследуемого личностного феномена, формируемых в ведомственном вузе, станет следующей: личностное мировоззрение как приоритетное в сравнении с другими типами; групповое мировоззрение (учебная группа, курс, факультет); корпоративное мировоззрение социального слоя (сотрудники УИС). Личностное мировоззрение с системной точки зрения образуется на пересечении мировоззрения общества, социального слоя, группы как противоречивое единство этих типов.

В философском смысле содержание мировоззрения может быть раскрыто через его структуру (совокупность устойчивых взаимосвязей между элементами содержания, что позволяет объекту сохранить свои свойства, быть самим собой), в которую входят основные компоненты – когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный.

Когнитивный компонент в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС, обучающихся в ведомственном вузе, предполагает сформированность знаний как гуманитарных, так и юридических дисциплин, составляющих основу личностного феномена. Эти знания повышают эффективность предстоящей профессиональной деятельности сотрудников УИС, способствуют саморазвитию и самосовершенствованию их профессионального мировоззрения. По мнению Н. М. Борытко «овладение знаниями помогает студенту эффективно достигать результатов деятельности в соответствии с принятыми профессиональными и социальными нормами, стандартами, требованиями» [38, с. 26]. Особое значение в структуре мировоззрения

имеют философские знания, которые выражают предельно общие представления о мире и человеке в целом существенны для выработки жизненной позиции личности, формирования убеждений, ценностей и влияют на профессиональную ориентацию молодых людей, выбор сферы деятельности. Профессиональные знания являются необходимой частью мировоззрения сотрудников УИС, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» в ведомственном вузе, так как определяют их профессиональную пригодность и вовлекаются в сферу мировоззренческого осмысления. В этом аспекте правовые знания можно считать мировоззренческими. Ю. А. Дудкин, рассматривая структуру правового мировоззрения курсантов, подчеркивает, что «основу правового мировоззрения курсантов должна составлять совокупность профессионально-правовых знаний, ценностей и убеждений, установки на правоохранительную деятельность, находящих свое выражение и проявление в добросовестном выполнении профессиональных обязанностей, в действиях и поступках в правоохранительной сфере в строгом соответствии с законом» [73, с. 12].

Правовой аспект мировоззрения обучающихся в вузах силовых ведомств, в основе которого лежат знания юридических дисциплин, рассматривают А. В. Буданов [39], Ю. И. Дутов [74], И. А. Захаров [82], Д. В. Карабаш [101], В. С. Остапенко [168] и др. Можно утверждать, что формируемое профессиональное мировоззрение сотрудников УИС, обучающихся в ведомственном вузе, по своему содержанию является правовым. Это подтверждает опрос курсантов Воронежского института ФСИН России, которые на вопрос о значении юридических дисциплин в формировании их профессионального мировоззрения ответили, что они оказывают определяющее влияние на развитие феномена (Приложение 6).

Развитие знаний и представлений обучающихся осуществляется в процессе познания в образовательной среде ведомственного вуза и способствует повышению уровня сформированности профессионального мировоззрения. Можно утверждать, что развитие когнитивного компонента в структуре профессионального мировоззрения позволяет сотрудникам УИС, обучающимся

в ведомственном вузе, сформировать знания, представления, познавательные возможности, оказывающие существенное позитивное влияние на процесс становления рассматриваемого личностного феномена.

Развитие аксиологического компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС направлено на присвоение фундаментальных мировоззренческих ценностей, определяющих их помыслы и поведение. Ценностную сферу и ее влияние на мировоззренческое становление личности изучали В. Л. Бозаджиев [33], М. М. Ицкович [97], Д. В. Карабаш [101], В. С. Красник [118], В. Н. Черниговский [239], А. А. Ширан [246]. Ценностные ориентации не только играют важную роль в профессиональном становлении молодых людей, но и, по мнению В. Л. Бозаджиева, являются фактором адаптации студентов к обучению в вузе [33]. Под ценностями в самом широком смысле слова понимают явления, процессы, предметы, события, которые имеют значение для личности, коллектива, общества, а также взгляды, убеждения, идеалы, которыми они руководствуются в работе и жизни.

Ценностная сфера сотрудников УИС, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция», характеризуется преимущественно правовыми убеждениями, идеалами, принципами, которые имеют мировоззренческое измерение в профессиональной сфере. Убеждения могут выступать в качестве ценностей. Рассматриваемый компонент «выражается в форме мировоззренческих оценок, норм и идеалов», которые становятся убеждениями, побуждающими как руководство к действию [217, с. 21]. В правовой сфере сотрудник УИС дает оценки тем или иным действиям сослуживцев, начальников и подчиненным, а также своим замыслам и поступкам с точки зрения их положительного или отрицательного влияния на профессиональную деятельность, личные потребности и интересы, тем самым формируя ценностную мировоззренческую ориентацию, нравственную позицию. Можно утверждать, что мировоззренческие оценки и ценностные установки в большой степени влияют на выбор личностью приоритетов в профессиональной деятельности и жизненной линии поведения, основанной на нормах морали, и препятствуют деформации личности сотрудников УИС. М. М. Ицкович, рас-

смаатривая ценностно-смысловую направленность личности сотрудников УИС, подчеркивает, что необходимо «выявить особенности ценностно-смысловой направленности различных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также причины и факторы, определяющие деформацию ценностно-смысловой направленности сотрудников в их профессиональной деятельности» [97, с. 6].

Аксиологический компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС включает нормы, которые применительно к правовой сфере деятельности употребляются в качестве предписаний, указаний, реализующихся в законах, ведомственных нормативно-правовых документах ФСИН России, выступающих в качестве профессиональных требований, обусловленных нормами морали, обязательных к исполнению. В настоящее время деятельность ФСИН России регламентирована указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, приказами Минюста, ведомственными нормативно-правовыми актами, которыми руководствуются учреждения и органы УИС, в том числе и ведомственные вузы. К ним относятся: распоряжение Правительства РФ от 23.12.2016 № 2808-р «Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2017–2025 годы)»» [161]; Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «О порядке применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы общих принципов служебного поведения на практике» [156]; Приказ Минюста России от 28.12.2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» [158]; Приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» [162]; Приказ ФСИН России от 11.01.2012 № 5 «Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» [159]; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021–2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» [163] и др.

В ведомственном вузе формирование аксиологического компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС непосредственно связано с процессами обучения и воспитания. На данный процесс не могут не оказывать влияние негативные тенденции в общественном мировоззрении современного российского общества, выражающиеся в падении нравственности, безразличии к социальным проблемам, понижении чувства патриотизма, национальной гордости, терпимости к таким асоциальным явлениям, как коррупция, алкоголизм, наркомания и т. п. В ведомственных вузах сложилась определенная система позитивных ценностей в профессиональной сфере (верность профессиональному долгу, честь, достоинство сотрудника, соблюдение прав и свобод личности, толерантность), но существуют и негативные явления (взяточничество, коррупция, злоупотребление служебным положением, жажда наживы, беспринципность, эгоистичность, круговая порука), что свидетельствует о деформации ценностных ориентаций, моральных установок у определенной части сотрудников УИС и предполагает определение новых подходов в формировании их профессионального мировоззрения.

Н. У. Шогенова, рассматривая проблему формирования кадрового состава учреждений УИС на основе компетентностного подхода, выявляет недостатки и нерешенные проблемы в кадровом становлении сотрудников УИС, игнорирование которых может влиять на ослабление профессионального ядра ФСИН России, что негативно скажется на формировании их профессионального мировоззрения [248]. В целом можно констатировать, что аксиологический компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС, проходящих обучение в ведомственных вузах, не может быть сформирован без системы корпоративных ценностей, основанных на приоритете законности и нормах морали.

Деятельностный компонент в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС характеризует практико-ориентированную направленность феномена и выражается в приоритетном формировании в образовательном процессе ведомственного вуза готовности и способности действовать и поступать в соответствии с убеждениями, принципами, идеалами.

В этом суть мировоззренческого духовно-практического отношения личности к миру, где реализуются жизненные цели и профессиональное предназначение. Деятельность в этом аспекте – это активное взаимодействие личности в профессиональной сфере и с окружающим миром в целом. Основная характеристика деятельности – это ее целенаправленность, так как цель определяет первоначально замысел, а затем его реализацию в практической деятельности.

Профессиональное мировоззрение сотрудников УИС реализуется в деятельности ФСИН России, в социально значимых личных и общественных поступках и действиях, т. е. выражает отношение человека к окружающей действительности и выступает как ориентир в предметно-практической профессиональной деятельности. Сотрудник УИС воплощает свои мировоззренческие убеждения, идеалы в реальные действия лишь тогда, когда у него сформирована готовность к таким действиям и поступкам в профессиональной сфере. А. А. Деркач, изучая профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях применимо к выполнению служебных обязанностей сотрудниками УИС, подчеркивает, что «для формирования профессионализма необходимо создавать резерв функциональных возможностей (знаний, умений, качеств, креативности и пр.), которые последовательно и произвольно включаются субъектом при осложнении деятельности. Специфика деятельности и конкретные виды экстремальных факторов сильно влияют на содержание специфических акмеологических инвариантов профессионализма, профессионально важных качеств, специальных умений и навыков» [65, с. 13]. Сотрудники УИС, подготовку которых осуществляют ведомственные вузы, в профессиональной деятельности прямо подвержены факторам риска и опасности, взаимодействуя с осужденными, что предполагает в профессиональной деятельности формирование умений, навыков, готовности и способности действовать в любых экстремальных и чрезвычайных ситуациях.

В формировании деятельностного компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС особое значение приобретает практико-ориентированное обучение, в процессе которого формируются умения и навыки, необходимые в профессиональной деятельности. Н. Н. Лесовая, ана-

лизируя влияние практико-ориентированного обучения в вузах ФСИН России на развитие правового сознания и правовой культуры сотрудников УИС, утверждает, что оно формирует «способность принимать решения и умение решать проблемы, коммуникативные умения и качества, умения ясно формулировать сообщения и четко ставить задачи, умение выслушивать и принимать во внимание разные точки зрения и мнения других людей, лидерские умения и качества, умение работать в команде и определенные навыки ориентирования в различных ситуациях и др.» [134]. В целом можно утверждать, что деятельностный компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС свидетельствует об их профессиональной пригодности, компетентности при решении поставленных задач в правоохранительной сфере ФСИН России.

Философский анализ структуры мировоззрения часто не включает рассмотрение такого компонента, как рефлексивный, что, на наш взгляд, не оправдано, так как в самом определении мировоззрения предполагается отношение не только к миру, но и к самому себе, оценка своей сущности, «экзистенции» [98, 229, 233]. В педагогическом аспекте рефлексивный компонент предполагает формирование способности к рефлексии, самооценку достигнутых результатов в формировании личностного феномена. Нельзя оставлять без должного внимания значение данного компонента, поскольку несформированная конструктивная рефлексия не способствует самоконтролю за формированием профессионального мировоззрения. Критическое осмысление достигнутых результатов в личностном саморазвитии, подчеркивает Е. И. Мещерякова, дает возможность обучающимся не только оценить их достигнутый уровень, но и при необходимости внести коррективы в его организацию, проанализировав выявленные ошибки [147]. Роль и значение рефлексивного компонента в структуре рассматриваемого личностного феномена определяется тем, что его развитие предоставляет возможность критически осмыслить свой личный опыт самоформирования мировоззрения, осуществить самоанализ полученных результатов и скорректировать данный процесс. Отсутствие критической самооценки, рефлексии приводит к само-

успокоенности, неспособности реально оценить уровень собственного развития, что явно не будет способствовать формированию личностного феномена. Можно определить алгоритм действий педагогов, воспитателей, развивающих рефлексию обучающихся на свое профессиональное мировоззренческое самостановление: вести постоянный мониторинг организуемого процесса у обучающихся; при необходимости корректировать траекторию мировоззренческого самосовершенствования; не останавливаться на достигнутом и при достижении определенного уровня планировать дальнейшие действия; критически анализировать собственный опыт и брать положительный опыт у других [205].

Рефлексия непосредственно связана с формированием профессионально значимых качеств личности, наличие и развитость которых позволяет провести эффективную самооценку. А. В. Батаршев, изучая вопросы диагностики профессионально важных качеств, обращает внимание на то, что «одновременно с формированием профессионально важных качеств развивается и профессиональное мышление человека, формируется его профессиональный тип с соответствующими ценностными ориентациями, характером, индивидуальными особенностями профессионального поведения и образа жизни в целом» [23, с. 13]. Таким образом, формирование рефлексивного компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза характеризует возможность и способность личности осуществлять действенный контроль, производить самооценку собственного мировоззренческого самостановления и саморазвития.

Рассмотрев содержание и структуру профессионального мировоззрения сотрудников УИС, необходимо сформулировать определение данного понятия. Профессиональное мировоззрение сотрудника УИС – личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, го-

товность и способность к самореализации по профессиональному предназначению. Структура профессионального мировоззрения включает когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный компоненты, целенаправленно формируемые в образовательном процессе ведомственного вуза.

Следует конкретизировать понятие «формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе», которое возможно представить как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с целью формирования компонентов личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза.

Доминирующим в формировании личностного феномена является правовой аспект, так как исследуемая категория сотрудников обучается по направлению подготовки «Юриспруденция» в ведомственном вузе.

Основываясь на вышесказанном, можно сделать вывод, что, рассмотрев содержание, структуру профессионального мировоззрения сотрудников УИС, проходящих обучение в ведомственном вузе по направлению подготовки «Юриспруденция», необходимо уяснить особенности формирования профессионального мировоззрения обучаемых в специфической образовательной среде ведомственного вуза, что и будет проанализировано в следующем параграфе.

1.2 Особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

Формирование мировоззрения личности, в том числе и профессионального, преимущественно осуществляется при обучении и воспитании в образовательной организации. Особенности формирования личностного феномена зависят от получаемой специальности, специфики макро- и микросреды образовательной организации, их условий и факторов.

В вузах силовых ведомств особенности формирования профессионального мировоззрения проявляются наиболее ярко в силу специфики данных образовательных организаций, выражающейся в строгой регламентации всех сфер деятельности, наличии субординационных отношений, распорядке дня, бытовых условиях, на что обращают внимание ученые Н. М. Дудин [72], Ю. А. Дудкин [73], Ю. И. Дутов [74], Л. В. Ковтуненко [113, 114], В. С. Остапенко [168] и др.

С целью повышения эффективности процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе необходимо рассмотреть *особенности* данного процесса, которые могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на формирование личностного феномена: доминанту нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза; правовую направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающую усвоение профессиональных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России; специфическую образовательную среду ведомственного вуза, характеризующуюся субординационными, дисциплинарными отношениями в служебной деятельности; практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России.

Отметим, что эти особенности не исчерпывают всю специфику ведомственных вузов, но характеризуют наиболее значимые для ведомственных образовательных организаций. Рассмотрим их более подробно.

Первая особенность – это доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза, которая предполагает организацию процесса формирования профессионального мировоззрения на основе регламентации всех сфер деятельности в соответствии с законами, приказами, инструкциями, субординационными отношениями, что, с одной стороны, оказывает позитивное организационное влияние, а с другой – не способствует развитию инициативы, творчества в саморазвитии личностного феномена. Влияние данного условия на формирование профессионального мировоззрения целесообразно представить на основе теории комплементарности (дополнительности). Вслед за И. В. Галковской [48] можно утверждать, что организованная целенаправленность рассматриваемого процесса должна сочетаться с самосовершенствованием и саморазвитием личности и только тогда можно достичь желаемого результата и взаимодополняющие противоположности характеризуют неразрывность двух сторон и определяют развитие мировоззрения.

Процесс формирования исследуемого личностного феномена сотрудников УИС в ведомственном вузе базируется на законах и нормативных правовых актах общегосударственного значения (Конституция Российской Федерации, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ), ведомственных нормативных актах Министерства юстиции и ФСИН России (приказы, распоряжения, инструкции, методические рекомендации и т. п.).

Необходимо выделить ряд ведомственных нормативно-правовых актов, имеющих основополагающее значение для формирования профессионального мировоззрения будущего сотрудника УИС, регламентирующих его профессиональную деятельность: Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы [159]; О порядке применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы общих принципов служебного поведения [156]; Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы [158]; Об утверждении Наставления по организа-

ции профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы [162]. Эти документы регламентируют деятельность сотрудников УИС, закрепляют определенные нормы, правила, дефиниции, предписания, которые регулируют профессиональную деятельность и содержат требования к мировоззренческим качествам сотрудника УИС.

В формировании мировоззрения сотрудников УИС большое значение имеет Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы, который включает положения, прямо связанные с развитием личности сотрудников УИС, их мировоззренческих взглядов, убеждений. Так, в статье 1 говорится, что Кодекс «основывается на фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга» [159]. Необходимости развития мировоззренческих профессионально значимых убеждений, ценностей, качеств, свойств способствуют цели Кодекса, которые служат: «установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего; формированию единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения; воспитанию высоконравственной личности сотрудника и федерального государственного гражданского служащего, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали; регулированию профессионально-этических проблем взаимоотношений, возникающих в процессе служебной деятельности; соблюдению этических норм поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего в повседневной жизни; выработке у сотрудника и федерального государственного гражданского служащего потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения; выступает средством формирования позитивного облика компетентного поведения сотрудника и федерального государственного гражданского служащего» [159].

Наряду с нормативными правовыми актами общегосударственного значения в ведомственных вузах изданы локальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы поведения и регулирующие субординационные отношения, дисциплинарную практику, служебный распорядок дня вуза и т. п. Данные нормы носят императивный характер, за их нарушение предусмотрена дисциплинарная, административная ответственность, в особо тяжких случаях – уголовная. Эти документы составляют основу командно-управленческого начала в деятельности ведомственных вузов, построенного преимущественно на субъект-объектных отношениях, в которых субъекты – это начальники, командиры, педагоги, а объекты – обучающиеся.

При имеющихся недостатках командно-управленческого начала в формировании личностного феномена сотрудников УИС, существенно ограничивающего инициативу, творчество, самостоятельность обучающихся, следует указать позитивные аспекты. Организационная сторона в этом процессе имеет важное значение, так как позволяет четко определить цель, участников процесса, формы, методы и средства, повышающие эффективность данной работы. Субъект-объектные отношения в организационном плане являются позитивным фактором в формировании профессионального мировоззрения, способствуют развитию у сотрудников УИС мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей, установок на пенитенциарную деятельность.

О. В. Галкина вполне обоснованно выделяет позитивное организационное управление процессом воздействия на личность, когда «субъект управления – руководитель обеспечивает организационные условия для взаимодействия педагогической организации с социумом, ее адаптацию к изменениям, несет ответственность за сохранение ее целостности; условия для реализации профессиональной деятельности педагогов и деятельности обучаемых, направленных на достижение педагогических целей» [47, с. 8].

Но организационно-управленческий аспект в формировании личностного феномена, основанный на приоритете субъект-объектных отношений, не может противоречить субъект-субъектному взаимодействию, а должен сочетаться с ним в демократически организованном образовательном процессе.

В. И. Коваленко на примере вузов МВД России рассматривает поли- субъектное управление образовательной системой вуза как наиболее прием- лемое в образовательных организациях силовых ведомств, под которым по- нимается «процесс полилогического взаимодействия индивидуальных и групповых субъектов управления, направленный на совместную разработку и реализацию стратегической программы ее развития, последовательный пере- вод на более высокий уровень функционирования, приведение качества обра- зования в соответствие с социальными требованиями к современным специа- листам на основе мобилизации творческого потенциала педагогического коллектива и гармонизации индивидуальных, групповых и общеузовских целей и интересов» [111, с. 8]. Такой подход гармонизирует субъект- объектные отношения в служебном процессе (начальник – подчиненный) и субъект-субъектные взаимодействия в демократически организованном обра- зовательном процессе (педагог – обучающийся).

В рамках реализации разработанной программы в ходе педагогическо- го эксперимента, проведенного в Воронежском институте ФСИН России бы- ло выявлено, какие профессионально важные мировоззренческие качества ставят своей целью формировать у курсантов субъекты педагогического воз- действия: педагоги и сотрудники отдела кадров воспитательной, социальной и работы с личным составом (ОК, ВиСРЛС), придерживающиеся приоритет- но субъект-субъектных отношений, и командиры, начальники – сторонники субъект-объектного взаимодействия (таблица 1).

Анализ результатов опроса обучающихся в Воронежском институте ФСИН России показал, что основное внимание в деятельности субъектов рассматриваемого процесса направлено на комплексное формирование про- фессионально важных мировоззренческих качеств обучающихся, о чем сви- детельствуют полученные данные с достаточно высокими процентами отве- тов по каждой из позиций. При этом в своей деятельности субъекты рассмат- риваемого процесса уделяют внимание развитию отдельных мировоззренче- ских качеств у сотрудников УИС в ведомственном вузе, исходя из вида при- оритетных для них отношений (преимущественно субъект-субъектных или

субъект-объектных). Так, наибольшее предпочтение как преподаватели, сотрудники ОК, ВиСРЛС, так и командиры, начальники (1-й ранг) отдают формированию законопослушности, но у командиров и начальников этот показатель составляет 73,30 %, а у преподавателей и сотрудников ОК, ВиСРЛС – 64,20 %. Наблюдаются существенные расхождения в оценке высокой нравственности и профессионального этикета. Если преподаватели и сотрудники ОК, ВиСРЛС поставили им, соответственно, 3-й и 4-й ранги, то командиры и начальники – только 5-й и 6-й ранги. Данные опроса свидетельствуют о существенных различиях в оценке мировоззренческих профессионально важных качеств в зависимости от вида отношений между участниками процесса формирования личностного феномена сотрудников УИС.

Таблица 1 – Профессионально важные мировоззренческие качества, формируемые субъектами рассматриваемого процесса

Профессионально важные мировоззренческие качества	Субъекты мировоззренческого воздействия, %		Ранги
	преподаватели, сотрудники ОК, ВиСРЛС (субъект-субъектные отношения)	командиры, начальники (субъект-объектные отношения)	
Законопослушность	64,20	73,30	1/1
Верность профессиональному долгу	63,10	60,20	1/3
Исполнительность и дисциплинированность	42,30	72,40	4/2
Высокая нравственность	51,40	31,30	3/5
Профессиональный этикет	45,50	20,20	4/6
Стойкость в противодействии влиянию преступной среды	22,30	24,50	6/5

Примечание. Допускался один и более вариантов ответа.

На почве несогласованности, а порой и противоречивости этих двух процессов (субъект-субъектного и субъект-объектного) возникают профессионально-нравственные девиации у сотрудников УИС, которые затрудняют формирование профессионального мировоззрения. Как справедливо подчер-

квивает Д. В. Карабаш: «В последние годы проблема девиантного поведения стала особо актуальной. Настораживает статистика, указывающая на распространение в обществе зависимостей от деструктивных идей, психоактивных веществ, виртуальной реальности; распространяются «потребительско-паразитические» установки, культивируется отвержение таких исторически выстраданных ценностей, как честность, справедливость, доброта, целомудрие, ответственность» [101, с. 3].

Профессиональная деятельность сотрудников УИС связана с социально опасными действиями, совершенными осужденными, отбывающими наказания в учреждениях и органах УИС (убийства, кражи, грабежи, терроризм, наркомания, проституция и др.), и общение с ними не может не влиять на мировоззрение сотрудников УИС в негативном плане.

На протяжении последних пяти лет распределение преступлений сотрудников УИС выглядит следующим образом: первое место прочно занимает получение взятки (51,50 %), далее следуют злоупотребление должностными полномочиями (16,90 %), превышение должностных полномочий (13,10 %) и мошенничество (10,30 %), удельный вес этих преступлений составляет почти половину (48,10 %) от общего числа преступлений коррупционной направленности, совершаемых сотрудниками УИС. Так, «в 2020 году было возбуждено порядка 99 уголовных дел в отношении 56 сотрудников УИС, 170 сотрудников уволены из УИС, кто-то из них попал под следствие» [200], «в 2021 году почти 90 сотрудников УИС осуждены за преступления по службе, в том числе коррупционной направленности» [53].

Случаи коррупции, сговора с преступниками с целью обогащения и другие правонарушения выявляются среди сотрудников все чаще. Поэтому сейчас остро стоит вопрос о возрождении утраченных в предыдущие годы важнейших смысложизненных мировоззренческих качеств, таких как законопослушность, верность профессиональному долгу, высокая нравственность и др.

Вторая особенность – правовая направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающая усвоение профессиональ-

ных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России.

Формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе по направлению подготовки «Юриспруденция» выражается в том, что образовательный процесс в соответствии с ФГОС ориентирован на изучение юридических дисциплин, уяснение правовых сторон будущей профессиональной деятельности и способствует формированию правового аспекта мировоззрения сотрудников УИС, выражая тем самым его профессиональную ориентацию. Правовой аспект профессионального мировоззрения – это содержательная специфика компонентов рассматриваемого феномена, которая конкретизируется через юридические знания, правовые убеждения и ценности, легитимные действия и поступки.

В отношении правовой составляющей мировоззрения среди авторов нет единого мнения, поэтому они исследуют различные понятия: Ю. И. Дутов – «правовую культуру» [74], В. П. Зенин – «правовое сознание» [84], В. С. Остапенко – «правовой аспект мировоззрения» [168], Г. В. Паластрова – «юридическое мировоззрение» [170], Ю. А. Дудкин – «правовое мировоззрение» [73], И. А. Захаров – «профессионально-правовую компетентность» [82] и др.

Так, по мнению Л. П. Крившенко, «правовая культура – это знания о правовой системе страны, основных юридических норм, стремление соблюдать правовые нормы, быть законопослушным гражданином Отечества» [119, с. 113]. Р. З. Лившиц указывает на то, что «правовая культура личности состоит из уважения к праву, правовой информированности человека, знания им законов, готовности соблюдать и выполнять нормативные предписания; уважения к правосудию, потребности обращения в суд за защитой своих прав, отказа от использования противозаконных силовых средств разрешения конфликтов» [135, с. 46]. О. А. Гулевич и Е. О. Голынчик определяют правосознание как «совокупность знаний, представлений о праве, его оценок и чувств по отношению к нему, а также стратегий поведения в правовых ситуациях и определяющих его мотивов» [59, с. 29].

В нашей работе будут использованы данные дефиниции с целью более полного исследования понятия «правовой аспект профессионального мировоззрения сотрудников УИС», выбранного среди других для более подробного рассмотрения.

Правовой аспект профессионального мировоззрения сотрудников УИС включает правовые знания, ценностные ориентации в сфере права, правовые убеждения и установки, стереотипы социально активного правомерного поведения и правовой профессиональный опыт. И. Н. Трофимова подчеркивает, что специфика «профессионального правосознания сотрудников ФСИН России проявляется в целях и задачах, стоящих перед сотрудниками этих органов, в субъектном составе, характере компетенции субъектов, наборе правовых средств и методов, а также характере и условиях их труда, что составляет их определенную профессиональную культуру» [221]. Поэтому специфика правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС учитывается при организации образовательного процесса в ведомственном вузе, осуществляющем обучение специалистов по направлению подготовки «Юриспруденция».

Формирование правового аспекта профессионального мировоззрения предполагает изучение целого блока юридических дисциплин, которые составляют основу когнитивного компонента личностного феномена и конкретно правосознания: «Административное право», «Уголовное право», «Уголовный процесс», «Уголовно-исполнительное право» и др. Формирование мировоззренческих правовых ценностей, таких как приверженность закону, безусловное соблюдение прав и свобод личности, юридическая компетентность, легитимность профессиональных действий и поступков, является базисом аксиологического компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС. Развитие навыков и умений правовой деятельности в ФСИН России характеризует деятельностный компонент рассматриваемого феномена, а способность и готовность оценить собственное профессиональное мировоззренческое становление определяет зрелость рефлексивного компонента. Такой же точки зрения придерживается М. А. Шерменева,

утверждая, что «профессиональное правовое сознание сотрудников УИС представляет собой открытую, самоорганизующуюся динамическую систему, элементами которой выступают социально ожидаемые, социально требуемые и нормативно заданные правовые знания, правовые чувства, ценностные ориентации, правовые установки, стереотипы социально-активного правомерного поведения и правовой профессиональный опыт, предметно обусловленные целями, задачами, характером уголовно-исполнительной деятельности и условиями труда сотрудников УИС» [243, с. 5]. Вместе с тем, Н. Г. Яковлева отмечает, что «знание правовых норм не является гарантией правомерного поведения при применении правовых предписаний на практике: будущие специалисты в области права должны обладать рядом других качеств, таких как мышление на перспективу, моральные установки, культура поведения, профессиональная этика, гуманизм, терпимость, антикоррупционная устойчивость и ряд др.» [257, с. 5]. Таким образом, знание норм права еще не свидетельствует о наличии умений и навыков их применения сотрудниками УИС в правоисполнительной практике подразделений ФСИН России, что предполагает усиление практико-ориентированного обучения в ведомственных вузах с целью формирования деятельностного компонента профессионального мировоззрения обучающихся.

На формирование правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС, проходящих обучение в ведомственном вузе, прямо и опосредованно направлены общепрофессиональные компетенции (ОПК) обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция».

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1011 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция» (зарегистрировано в Минюсте России 07.09.2020 № 59673) программа бакалавриата устанавливает общепрофессиональные компетенции, лежащие в основе правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудника УИС [164].

Сформированные ОПК свидетельствуют об усвоении обучающимися правовых знаний при изучении юридических дисциплин, приобретенных умениях и навыках в образовательном процессе ведомственного вуза, которые реализуются в способностях применять их на практике и свидетельствуют о наличии правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС. С этой целью, отмечает В. П. Зенин, используются формы, методы, средства правового обучения и воспитания в вузах, и их эффективность зависит от того, насколько субъекты мировоззренческого воздействия обладают умениями и навыками их реализации в образовательном процессе. Полученные в полном объеме правовые знания, усвоенные умения и навыки позволяют формировать самостоятельность мышления обучающихся, производить анализ и давать оценку явлениям и событиям в области права [84].

Формирование правового аспекта личностного феномена в ведомственном вузе предполагает углубленную правовую подготовку, что отражено в ФГОС нового поколения, учебных планах подготовки специалистов с высшим юридическим образованием, государственных квалификационных требованиях, предъявляемых к выпускникам в соответствии с их обучением по направлению подготовки «Юриспруденция» для ФСИН России [107, 162, 161, 164]. Такая направленность образовательного процесса формирует у обучающихся систему правовых взглядов, убеждений, принципов и установок, всесторонних юридических знаний.

Вместе с тем следует указать на недостатки в формировании правового аспекта личностного феномена в ведомственном вузе, выявленные при реализации разработанной программы. Во-первых, это отсутствие методических материалов, разработок по данной проблеме у офицеров факультетского и курсового звена, что подтвердили результаты анкетирования (75,0 % опрошенных указали это в качестве основной причины удовлетворительной работы по данному направлению). Во-вторых, эпизодичность такой работы, отсутствие плановости и систематичности в ее организации (45,0 % респондентов). В-третьих, слабая координация и неравнозначность мировоззренческого воздействия педагогов, воспитателей, командиров на обучающихся. Как пра-

вило, основную роль в формировании профессионального мировоззрения обучающихся выполняют педагоги в ходе преподавания гуманитарных и юридических дисциплин, а участие командиров и начальников – фрагментарное и эпизодическое (на это указали 58,0 % респондентов). Работа по устранению этих недостатков в ведомственном вузе почти не проводится, что признали 78,0 % опрошенных. Анализ этих данных позволит объективно проводить оценку процесса формирования профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе и осуществлять его корректировку на каждом этапе (становления, развития, стабилизации).

Отдельно следует рассмотреть психологическую сторону формирования личности сотрудников УИС и ее профессионального мировоззрения, на что обращают внимание А. В. Димитров (анализ пенитенциарной психологии) [71], И. В. Елатомцев (психологические особенности личности сотрудников ФСИН России) [75], М. А. Кащеева (проблема психологии профессионального выгорания сотрудников УИС) [106], К. В. Кряклин (психодинамика личности сотрудников УИС) [120], Я. Н. Полякова (психологическая готовность сотрудников УИС) [180] и др. В монографии «Социально-психологические аспекты деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы» [205], учебно-методическом пособии «Психодиагностика в УИС» [183] рассмотрены различные аспекты психологии личности сотрудников и методы диагностики профессионально значимых качеств, что редко используется в образовательном процессе вузов ФСИН России. Абсолютное большинство опрошенных субъектов мировоззренческого воздействия на обучающихся (96,0 % командиров, начальников) не пользуются методическими материалами психологической тематики. Это свидетельствует о том, что назрела необходимость пересмотреть существующие подходы к организации в ведомственных вузах работы по формированию правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС, психологические особенности этой работы.

Третья особенность – это специфическая образовательная среда ведомственного вуза, характеризующаяся субординационными, дисциплинар-

ными отношениями в служебной деятельности, которые оказывают существенное и противоречивое влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Необходимо отметить, что в ведомственном вузе сформирована специфическая образовательная среда на основе внутренних механизмов деятельности вуза, которые обусловлены содержательными, организационными и методическими особенностями функционирования ведомственных образовательных организаций. Особенности, характерные для вузов силовых ведомств, рассматривают А. В. Буданов [39], М. М. Гупалов [60], Ю. А. Дудкин [73] (вузы МВД России), Т. А. Жарова [78], А. А. Ширан [246], А. С. Щербаков [252] (вузы Министерства обороны России), Е. И. Приходченко (вузы МЧС России) [182], Л. В. Ковтуненко [113], В. С. Красник [118], М. Г. Назарова [151], А. Л. Плотникова [176] (вузы ФСИН России) и др. Авторы указывают на специфические управленческие, организационные, нормативные, субординационные, дисциплинарные стороны деятельности ведомственных вузов, которые влияют как позитивно, так и негативно на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена.

В ведомственном вузе существуют многообразные вертикальные связи (преимущественно в служебном процессе субординационные отношения: начальник – подчиненный), горизонтальные связи по линии равных по должности и званию (приоритетно между обучающимися), что реализуется в учебной и служебной деятельности и характеризует специфику ведомственной образовательной организации. Кроме того, обучающиеся принимают участие в многочисленных обязательных мероприятиях: принятии Присяги, строевых смотрах, построениях, сборах по сигналу тревоги, учениях. Важное значение в формировании рассматриваемого феномена имеют организация гражданско-патриотического воспитания в ведомственных вузах, праздничные мероприятия (концерты, Вахта Памяти Героев России – сотрудников УИС, военно-патриотическая акция «Бессмертный полк»), самодеятельность (смотры художественной самодеятельности, клуб веселых и находчивых, конкурсы среди переменного состава) и т. п. Специфику ведомственного вуза

определяют: наличие специальных званий, ношение форменной одежды, элементы воинского ритуала. Все сферы деятельности ведомственного вуза регламентированы ведомственными нормативно-правовыми актами, такими как приказы, инструкции, положения и др. Перечисленные особенности, не свойственные гражданским вузам, оказывают существенное влияние, часто противоречивое, на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Рассмотренные характеристики специфической образовательной среды ведомственного вуза, являющиеся общими, следует дополнить частными, характерными для конкретных сфер жизнедеятельности обучающихся и влияющими на процесс формирования исследуемого личностного феномена.

Во-первых, вся деятельность ведомственного вуза регламентирована внутренним распорядком дня. С одной стороны, это способствует плановой организации процесса формирования профессионального мировоззрения по месту, времени и категориям объектов воздействия (личность, учебная группа, курс, факультет), с другой стороны, большое количество служебных мероприятий ограничивает время на самостоятельную деятельность, на участие в научно-практических конференциях, научных кружках, семинарах и других представительских мероприятиях различного уровня. В связи с этим А. И. Шилов и И. Ю. Данилова отмечают, что особый интерес для практики организации «учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении ФСИН России представляет проблема выявления содержания, интенсивности, динамики развития учебных, профессиональных установок курсантов, а также социально-психологических условий и факторов их формирования в процессе обучения» [244, с. 8].

Во-вторых, нормативно-правовое ограничение времени нахождения обучающихся за пределами ведомственного вуза не способствует развитию познавательно-культурного аспекта профессионального мировоззрения, общемировоззренческого кругозора, так необходимых для развития аксиологического и деятельностного компонентов личностного феномена. Необходимо отметить, что после принятия Присяги молодые сотрудники УИС постоянно находятся в

расположении ведомственного вуза в течение первых двух лет обучения и только на старших курсах имеют возможность проживания за его территорией. Согласно распорядку дня большая часть времени уделяется учебе, службе и выполнению многочисленных дополнительных обязанностей на службе, не связанных с профессиональным становлением личности (выполнение ряда служебно-хозяйственных работ). Несомненно, специфическая среда с ее дефицитом времени, отводимого на профессионально ориентированное обучение и воспитание не способствует формированию рассматриваемого личностного феномена, что может приводить к его деформациям. Считаем необходимым рационально использовать для формирования профессионального мировоззрения обучающихся внутренние резервы возможностей в тех временных рамках, которые отводятся на занятия, самостоятельную подготовку, выполнение творческих проектов, участие в научных мероприятиях и др. Таким образом, можно утверждать, что, с одной стороны существующая среда ведомственного вуза с ее достоинствами и недостатками оказывает значимое влияние на формирование профессионального мировоззрения обучающихся, а с другой стороны, сами обучающиеся должны актуализировать самоорганизацию и самообучение, минимизируя воздействие негативных факторов. М. А. Шерменев в связи с этим отмечает, что на профессиональное правосознание сотрудников УИС оказывают влияние «фоновые факторы – явления, процессы и тенденции социальной среды, в которой сотрудник УИС живет и исполняет свои служебные обязанности, и факторы-провокаторы, непосредственно запускающие механизм деформации правосознания...» [243, с. 7], т. е. те, которые присущи самим сотрудникам, такие как отсутствие целеустремленности, воли, негативные эмоции, апатия, пессимизм и т. п., нередко встречающиеся у обучающихся в ведомственном вузе.

В-третьих, субординационные отношения, доминирующие в основных сферах ведомственного вуза (обучение и воспитание, служебная и внеслужебная деятельность) и основанные на нормативно-правовой базе, в большей степени проявляются в служебной сфере и в целом способствуют формированию правового аспекта профессионального мировоззрения, характеризующего законопослушность, правопорядок, дисциплинированность обучающихся.

Вместе с тем субординация не актуализирует внутренние резервы и творческий потенциал личности, проявляющиеся в свободе выбора и творчестве. Позиция подчинения не только предполагает отсутствие возможности проявить разумную инициативу, но и часто целенаправленно подавляет ее. Авторы монографии «Профессионально-нравственное воспитание курсантов и слушателей образовательных организаций ФСИН России» (Н. А. Тюгаева, В. Н. Котляр, С. И. Афанасьева) подчеркивают, что «изучение реального положения дел в системе исполнения уголовных наказаний в области работы с персоналом исправительных учреждений показывает, что процент увольнения сотрудников уголовно-исполнительной системы по отрицательным мотивам остается стабильно высоким. Как показали исследования, причины нарушений законности со стороны сотрудников состоят главным образом в недостаточности профессионализма, их низкой правовой и нравственной культуре» [223, с. 7].

Организационно-управленческие и нормативно-правовые аспекты регламентируют субординационные отношения в процессе формирования личностного феномена обучаемых, оказывая противоречивое влияние на характер взаимодействий между субъектами образовательного процесса. При этом отношения субординации являются обязательным элементом вузов силовых ведомств, в том числе ФСИН России, которые основываются на субъект-объектных отношениях и выражают связи по вертикали служебной деятельности. Обучающиеся как рядовые внутренней службы, принявшие Присягу, находятся в позиции подчинения, что не способствует развитию у них инициативы, креативности, самостоятельности, ограничивает свободомыслие, сказываясь на качестве интериоризации правовых мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей, а следовательно, формирования профессионального мировоззрения. Преодолеть влияние негативных факторов на развитие профессионального мировоззрения личности возможно, мобилизовав потенциал каждого обучающегося в индивидуальной воспитательной, разъяснительной работе о возможностях самоуправления и саморазвития, карьерного роста с развитым профессиональным мировоззрением. В данном направлении роль саморазвития в формировании профессионального мировоззрения

существенно возрастает и согласуется с тенденциями образования о повышении роли личностно-ориентированного обучения (Н. А. Алексеев [5]), учебно-исследовательской деятельности (Л. А. Джаббарова [67]) и значимости самостоятельной деятельности (М. Т. Батаева [21]).

Наличие субординационных отношений и их приоритет в служебной деятельности объективно создает конфликтное противоречие между необходимостью их соблюдения и демократическими, гуманистическими принципами в обучении и воспитании сотрудников УИС, что может быть разрешено при разумном сочетании субъект-объектных и субъект-субъектных отношений.

Требование по формированию гуманистической направленности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в настоящее время имеет важное значение в связи с ориентацией ФСИН России на реализацию гуманных форм и методов работы с осужденными. С этой целью используются теории гуманистического образования и формирования личности, разработанные А. В. Баталовой [22], А. В. Белошицким [25], Е. В. Бондаревской [35], В. Н. Кузнецовым [122] и др. Так, В. Н. Кузнецов, считает, что идея гуманного национального (не западного) мировоззрения, определяется «основами современного мировоззрения, позволяющими субъекту взаимодействий понять смысл и движущие силы процесса, свою роль и свою ответственность за совершенные (или не совершенные) поступки в условиях конкретного времени и пространства, определившихся рисков и неопределенностей в восприятии реальности, справедливого и несправедливого» [122, с. 14–15].

Многие ученые трактуют гуманистическое мировоззрение как индивидуальные представления, взгляды и убеждения, характеризующиеся высокой нравственностью, духовностью, правами и свободами человека, общечеловеческими ценностями [227]. Гуманистическое содержание профессионального мировоззрения выражается в таких характеристиках, чертах, качествах обучающихся как справедливость, человечность, толерантность, доброжелательность, уважительность, общительность, порядочность, сочувствие и др.

В «Основах современного гуманизма» под редакцией В. А. Кувакина подчеркивается, что «методологический характер гуманизма, его демокра-

тичность, терпимость и внутренняя свобода дали человеку способ и меру, позволяющие ему жить личными предпочтениями и идеалами, наполнять свой внутренний мир конкретным индивидуальным содержанием без страха войти в конфликт с собственными принципами» [167, с. 4].

Процесс формирования гуманистического содержания профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе не должен противоречить нормативно установленным субординационным отношениям и предполагает комплементарный подход [48], который реализуется, во-первых через соблюдение сотрудниками УИС субординации, установленных правил поведения, безусловное выполнение служебных обязанностей, которые формируют мировоззренческие профессионально важные качества законопослушности, дисциплинированности, исполнительности, ответственности; во-вторых, формирование гуманистической составляющей рассматриваемого личностного феномена, что позволит приблизить уровень и качество их профессиональной деятельности к общепризнанным нормам и стандартам в сфере соблюдения прав и свобод человека, ценностным установкам гуманизма и демократии. Руководствуясь принципом комплементарности, можно непротиворечиво решать проблему формирования личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза, используя позитивные аспекты как субординационных (субъект-объектных) отношений, так и гуманных, демократических (субъект-субъектных) взаимодействий.

Четвертая особенность – практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России, характеризующейся особыми, экстремальными условиями и чрезвычайными ситуациями несения службы, что предполагает мировоззренческую зрелость, ценностные ориентации, готовность к выполнению служебного долга.

Служба во ФСИН России как специфическая правоисполнительная деятельность характеризуется экстремальными перегрузками, повышенным риском для жизни, физическими и эмоциональными нагрузками, доминированием негативных эмоций и переживаний, вызванными постоянным контактом с

осужденными. Кроме того, сотрудники УИС подвержены прямому негативно-му воздействию со стороны носителей криминальной субкультуры (осужденных), в непосредственный контакт с которыми они вступают в повседневной профессиональной деятельности. А. Н. Баламут, рассматривая психологические характеристики затруднений, которые приходится испытывать сотрудникам УИС во взаимодействии с осужденными, обращает внимание на «наличие таких стресс-факторов, как правовая регламентированность труда; относительная закрытость и удаленность исправительного учреждения; широта и многоплановость вступления в контакт с осужденными с различным уровнем психолого-педагогической запущенности; спонтанность, неповторимость, а порою и конфликтность общения; наличие властных полномочий; опасность, дефицит времени, однообразие, монотонность, своеобразие внешних условий, психологическая перегрузка и др.» [17, с. 30]. Все это может оказывать негативное влияние на профессиональное мировоззрение сотрудников, «размывает» мировоззренческие ценности, «снимает» моральные запреты, подавляет нравственные установки и может приводить к профессионально-нравственным деформациям, правонарушениям и даже преступлениям.

Формирование готовности обучающихся в ведомственном вузе к действиям в экстремальных ситуациях, лежащей в основе деятельностного компонента профессионального мировоззрения, осуществляется в процессе обучения и воспитания в ведомственном вузе посредством профессиональной социализации в целом, формирования у сотрудников УИС морально-психологической устойчивости, в частности, как составляющих профессиональной подготовки в период обучения в ведомственном вузе. При этом формирование готовности к профессиональной деятельности охватывает как обучение, так и воспитание, в ходе которых реализуется профессиональная социализация обучающихся. По мнению Л. В. Ковтуненко и М. Б. Трубчанинова, «профессиональная социализация и личностный рост будущих сотрудников будут более результативны, если обеспечены педагогическим сопровождением, под которым понимается процесс психолого-педагогического влияния сотрудников образовательной организации на личность курсантов с целью их успеш-

ной адаптации к профессиональной деятельности, формирования у них профессионально значимых качеств, профессиональной компетентности, что способствует более успешной социализации в профессии» [114, с. 285].

Анализ деятельности сотрудников УИС в экстремальных ситуациях показал, что их умения и навыки к действиям в таких условиях не сформированы на необходимом уровне, что приводит к злостным нарушениям дисциплины осужденными, насилию в отношении сотрудников, совершению побегов из мест лишения свободы и т. п. В ведомственных вузах не уделяется должного внимания этому вопросу, в том числе формированию профессионально важных мировоззренческих качеств, таких как мужество и стойкость, уверенность в себе и своих действиях, внимательность и сосредоточенность, хладнокровие и самообладание, чувство риска, целеустремленность и настойчивость, ответственность и находчивость, собранность и выдержка, стремительность действий. Эти качества, сформированные в ведомственном вузе, позволят сотруднику профессионально и успешно действовать при возникновении конфликтных и экстремальных ситуаций на службе, что в целом говорит о его профессионализме. Результаты анкетирования практических сотрудников, проведенного в исправительных учреждениях УИС показывают, что «под профессионализмом сотрудники понимают, в первую очередь, четкое знание своих прав и неукоснительное выполнение должностных обязанностей (44,30 %), что, возможно, не всегда имеет место на практике. Помимо этого, были названы уверенность в своих действиях и поступках, основанная на ранее полученном опыте (24,20 %), и умение работать в любых условиях и ситуациях (14,50 %)» [17, с. 32]. В связи с чем можно сделать вывод, что сотрудники УИС, понимая профессионализм в данной трактовке характеризуют существующее положение дел (так, умение работать в любых условиях и ситуациях, что подразумевает и экстремальные ситуации, отнесли к профессионализму всего 14,50 % респондентов) и должны учитываться в образовательном процессе ведомственных вузов.

Со сложностями и экстремальностью службы в ФСИН России начинают знакомиться абитуриенты, желающие поступить на учебу в ведомственный вуз данного профиля. Специфику предстоящей профессиональной дея-

тельности они ощущают при прохождении специальной проверки по базе информационной системы МВД России, психологического отбора, медицинской комиссии, тестирования на предмет употребления наркотических средств и психотропных веществ и склонности к суицидальному поведению. Такая система отбора позволяет определить уровень готовности абитуриентов к учебе в ведомственном вузе в мировоззренческом плане. В соответствии с разработанной программой было проведено анкетирование первокурсников по определению наличия у них мировоззренческих взглядов и установок на выбор профессии по направлению подготовки «Юриспруденция». Результаты анкетирования курсантов первого курса представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Зависимость мировоззренческих взглядов и установок первокурсников от мотивации к выбору юридической профессии во ФСИН России

Мировоззренческие взгляды и установки	Первокурсники, %	Ранг
Гарантированное трудоустройство после окончания вуза	56,20	1
Высокое денежное довольствие	47,30	3
Возможность стать юристом-профессионалом	54,40	2
Возможность получить бесплатное юридическое образование и уволиться из ФСИН России	7,10	5
Возможность получить дополнительные доходы	2,30	6
Получение властных полномочий	6,10	4

Примечание. Допускался один и более вариантов ответа.

Можно оспаривать факт объективности ответов первокурсников, но даже с учетом погрешности гарантированное трудоустройство после окончания вуза большинство респондентов (56,20 % – 1-й ранг) считает приоритетной мировоззренческой установкой, 2-й ранг (54,40 % опрошенных) занимает позиция стать юристом-профессионалом и 47,30 % первокурсников (3-й ранг) отдают предпочтение высокому денежному довольствию сотрудников УИС.

Положительным моментом в мировоззренческих взглядах опрошенных является тот факт, что подавляющее большинство курсантов не связывают

свое обучение с последующим увольнением их со службы, возможностью использования властных полномочий, получением дополнительных доходов (соответственно 7,10, 6,10, 2,30 % ответов респондентов). Однако к таким выводам необходимо отнестись с осторожностью, так как опрошенные, несмотря на анонимность анкеты, могли давать неоткровенные ответы.

При анкетировании были определены *мотивы*, позволившие выявить профессиональные приоритеты первокурсников, играющие важную роль в формировании профессионального мировоззрения в ведомственном вузе (таблица 3).

Таблица 3 – Мотивы, определяющие выбор первокурсниками юридической профессии во ФСИН России

Мотивы выбора юридической профессии во ФСИН России	Первокурсники, %	Ранг
Получить престижную профессию юриста	59,20	1
Стремление бороться с преступностью	45,30	3
Следовать традициям семьи, родственников	48,40	2
Желание получить диплом юриста, но не работать во ФСИН России	5,10	4
Уклониться от службы в армии	3,20	5
Корыстные интересы	2,30	6

Примечание. Допускался один и более вариантов ответа.

Анализ данных в таблице 3 показал, что мотивы по значимости расположились следующим образом: получить престижную профессию юриста отметили 59,20 % респондентов (1-й ранг); следовать традициям семьи, родственников – 48,40 % опрошенных (2-й ранг); стремление бороться с преступностью – 45,30 % первокурсников (3-й ранг). Необходимо отметить тот факт, что такие мотивы, как желание получить диплом юриста, но не работать во ФСИН России, уклониться от службы в армии, корыстные интересы получили минимальные проценты (5,10, 3,20, 2,30 % опрошенных соответственно), что свидетельствует о понимании абсолютным большинством первокурсников своего профессионального выбора как осознанного и позитивно мотивированного. Вместе с тем, невысокий процент ответов респондентов

показал, что основная их масса четко не представляет себе нюансы будущей профессии. Это свидетельствует об их мировоззренческих взглядах, установках, мотивах выбора профессии, которые еще не сформировались, и данная работа должна осуществляться в образовательном процессе.

Как считает автор исследования, «проблема состоит в том, что, поступив в ведомственные вузы, курсанты теряют иллюзии относительно выбранной профессии, сталкиваясь на учебной практике, стажировке с реальными проблемами в профессиональной сфере. К сожалению, мировоззренческие установки многих молодых людей не подтверждают готовность к будущей профессиональной деятельности в системе УИС, в основе которой должны лежать мировоззренческие принципы соблюдения законности, гуманизма, уважения прав и свобод человека. Назрела необходимость разработать для ведомственных вузов специальную систему индивидуально-психологического диагностирования мировоззренческих качеств будущих курсантов с целью качественной подготовки сотрудников УИС» [92, с. 167].

Выявленные особенности формирования исследуемого личностного феномена оказывают существенное влияние на эффективность рассматриваемого процесса и должны учитываться в ведомственном вузе.

1.3 Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

Моделирование (*modulus* – мера, аналог, образец) широко используется для исследования различных объектов, явлений окружающей действительности, в том числе педагогических, и является неотъемлемой частью научных работ как проверенный метод, предполагающий получение достоверных результатов. В процессе моделирования происходит замещение оригинала моделью с целью изучения его свойств, характеристик. Модель не может абсолютно точно заместить объект-оригинал и поэтому предполагает вариативность и допуски, но сохраняет наиболее важные черты и процессы функционирования объекта исследования.

По мнению Б. Я. Советова и С. А. Яковлева, «моделирование может быть определено как представление объекта моделью для получения информации об этом объекте путем проведения экспериментов с его моделью» [202, с. 6]. То есть модель должна быть адекватна оригиналу, максимально точно замещать его.

Моделирование как метод активно используется в педагогике и рассматривается в работах Н. А. Алексеева [5], С. И. Архангельского [11], А. Н. Дахина [63], Т. А. Ильина [90], П. Ф. Каптерева [100], В. В. Краевского [117], К. П. Шуртакова [250] и др.

Педагогические модели являются сложными системами со своей структурой и соответствующими взаимосвязями между составными блоками, частями и компонентами. На основе моделирования реального педагогического процесса возможно проследить ход формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе от этапа к этапу, его особенности.

Каждая модель при построении должна соответствовать следующим определенным методологическим требованиям: адекватность, т. е. необходимое соответствие модели исходному объекту, предмету с учетом наиболее важных аспектов содержания и функционирования объекта исследования,

связей между его компонентами; точность, т. е. степень адекватности модели исходной реальной предметной области, полученной в процессе моделирования на основе заранее определенных требований к модели; универсальность, т. е. возможность использования разработанной модели при анализе ряда однотипных предметных областей и др.

Особенности педагогических моделей заключаются в том, что они имеют иллюстративную составляющую, осуществляют трансляционную, объяснительную, процессуальную и предсказательную функции. Следует подчеркнуть тот факт, что моделирование предоставляет возможность с системных позиций рассмотреть обозначенную проблему и определить пути, формы и средства решения поставленной задачи. Так, Т. А. Ильина ставит вопросы теории и методики педагогического эксперимента в прямую зависимость от построения модели изучаемого объекта на основе системно-структурного подхода [89, 90].

Базируясь на данных методологических положениях, можно предположить, что разработанная модель формирования мировоззрения сотрудника УИС в образовательном процессе ведомственного вуза может быть взята за эталон подготовки специалиста и являться своеобразной дидактической системой, направленной на формирование профессионального мировоззрения обучающихся с использованием инновационных педагогических технологий.

При разработке педагогической модели необходимо определить цель, методологические подходы, формы, методы и средства формирования рассматриваемого явления, выявить диагностические методики, предусмотреть контроль результатов и заложить возможность коррекции, что и отражено в работах мировоззренческой направленности Н. А. Алексеева [5], Е. В. Бондарчук [36], Р. М. Ганиева [50], И. П. Макаренко [140], Е. А. Плужниковой [177], и др.

Следует учесть, что разрабатываемые педагогические модели, адаптированные к образовательным организациям ФСИН России, должны учитывать специфику ведомственного вуза, его структуру, систему субординационных отношений, особенности службы, быта и др. Такие модели представ-

лены в исследованиях Ю. С. Исмагиловой [95], М. М. Ицковича [97], И. В. Кареевой [103], И. А. Ковальчука [112], Е. В. Макарова [141], Я. Н. Поляковой [180]. Так, Ю. С. Исмагилова, рассматривая модель формирования духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России, подчеркивает, что она «включает в себя ряд психолого-педагогических технологий (активное приобретение духовно-нравственных знаний, развитие коллективно поддерживаемых ценностей и апробация духовно-нравственных знаний в практической деятельности), реализация которых позволила повысить уровень их духовно-нравственного развития» [95, с. 23]. Таким образом, автор включает в модель когнитивный, аксиологический и деятельностный компоненты, что будет использовано в исследовании.

Кроме того, в модели должны быть учтены специфика профессионально ориентированной среды ведомственного вуза, служебной деятельности, несения службы, которые как прямо, так и опосредованно влияют на формирование профессионального мировоззрения обучающихся. Такую специфику можно выразить следующими положениями: процесс формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС осуществляется в относительно изолированной от внешней среды образовательной организации, и обучающиеся находятся на этой закрытой территории длительное время на учебных занятиях, самостоятельной подготовке, при выполнении служебных обязанностей, хозяйственных работ и т. д.; все сферы деятельности ведомственного вуза регламентированы субординационными отношениями, ведомственными нормативно-правовыми актами; субъектами процесса обучения и воспитания являются сотрудники ведомственного вуза (командиры, начальники, преподаватели), которые имеют определенные властные полномочия и осуществляют управление рассматриваемым процессом; сами курсанты в рамках субъект-субъектных отношений являются субъектами рассматриваемого процесса и активно участвуют в формировании своего профессионального мировоззрения на основе самопознания, самоорганизации, рефлексии.

Модель также должна описывать требования к уровню сформированности профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном ву-

зе, ориентированность рассматриваемого процесса на правовой аспект в соответствии с направлением подготовки «Юриспруденция», эффективное управление и при необходимости коррекцию данного процесса.

Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудника УИС в образовательном процессе ведомственного вуза описывает следующие структурные блоки: *целевой* (цель и задачи); *методологический* (методологические подходы и принципы), *содержательно-структурный* (содержание и структурные компоненты: когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный); *процессуально-технологический*, включающий программу «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» (этапы, формы, методы, средства, виды деятельности, формирующие мировоззрение), *диагностико-результативный* (критерии и их показатели, уровни, результат), что представлено на рисунке 1.

Автор считает, что «в модели необходимо учитывать перспективный план развития информационной и технической базы образовательной организации ФСИН России, который будет определять методику ее совершенствования на основе традиционных форм обучения, а также применения инновационных технологий» [93, с. 23].

В *целевом блоке* модели определена *цель* – сформировать профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в ведомственном вузе.

В Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ 29.04.2021 № 1138-р, сформулированы основные целевые установки на развитие УИС, включающие подготовку высокопрофессиональных специалистов, что предполагает «...повышение эффективности уголовно-исполнительной системы, предусматривающее повышение эффективности ее деятельности, оптимизацию учреждений, обеспечение безопасности, развитие производства и формирование высокомотивированного профессионального кадрового потенциала» [160].

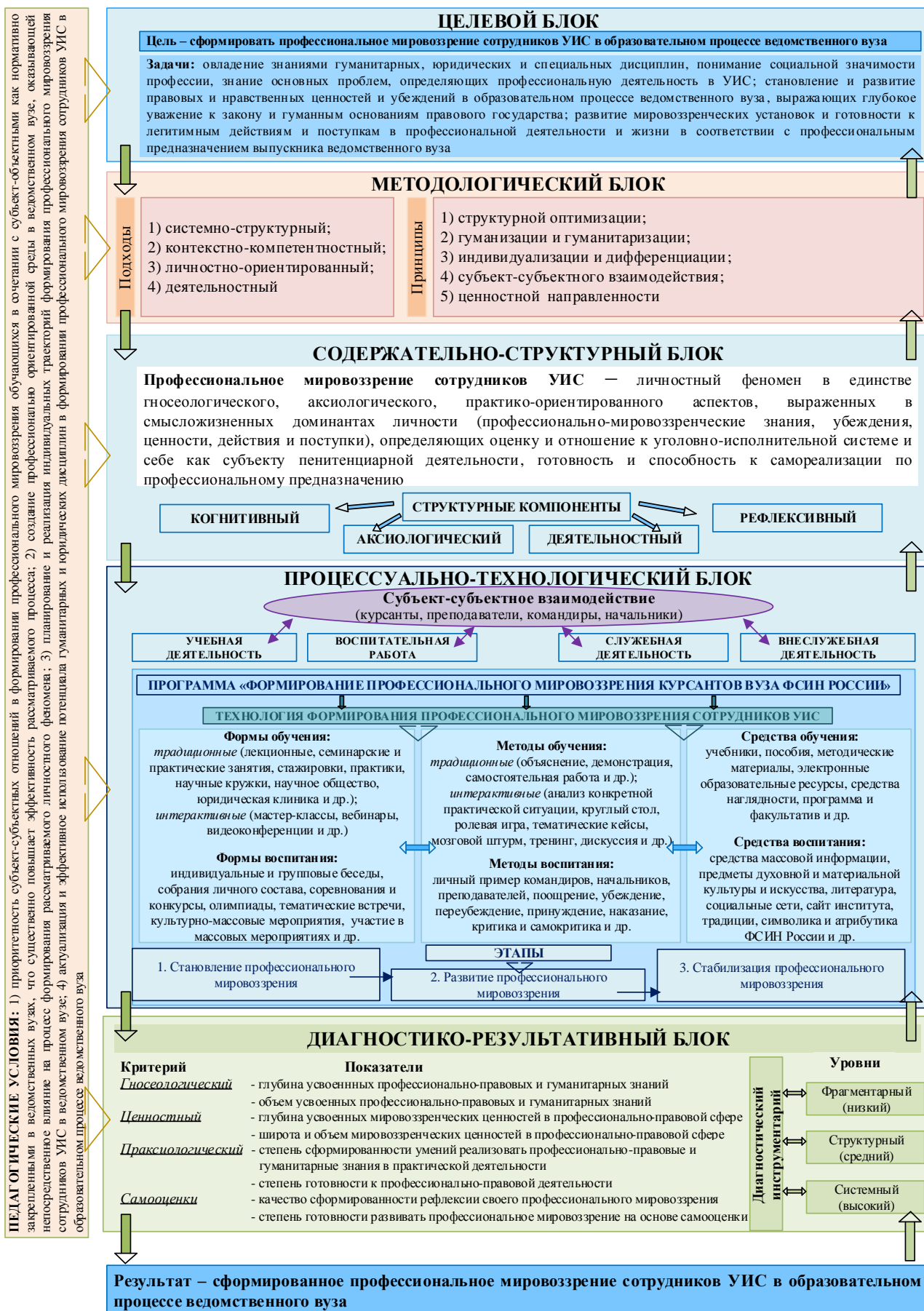


Рисунок 1 – Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

В соответствии с указанной целью основными задачами формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза по направлению подготовки «Юриспруденция» являются: овладение знаниями гуманитарных и социально-экономических, юридических, специальных дисциплин, понимание социальной значимости профессии, знание основных проблем, определяющих профессиональную деятельность в УИС; становление и развитие правовых и нравственных ценностей, убеждений в образовательном процессе ведомственного вуза, выражающих глубокое уважение к закону и социальным ценностям правового государства; развитие мировоззренческих установок и готовности к легитимным действиям и поступкам в профессиональной деятельности и жизни в соответствии с профессиональным предназначением выпускника во ФСИН России.

Эти общие задачи можно конкретизировать более частными задачами, которые характеризуют готовность к несению службы в чрезвычайной обстановке и чрезвычайных условиях, знание и соблюдение основных принципов и требований международных стандартов обращения с осужденными и лицами, заключенными под стражу, компетентно решать вопросы, стоящие перед учреждениями и органами УИС и др., что отражено в квалификационных требованиях к сотрудникам основных служб ФСИН России [107].

В методологическом блоке модели определены методологические подходы к формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза: системно-структурный, контекстно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный.

Системно-структурный подход (А. Н. Аверьянов [3], С. И. Архангельский [12], В. Г. Афанасьев [15], В. П. Беспалько [29], И. В. Блауберг [31], Т. А. Ильина [89] и др.) позволяет представить процесс формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в виде системы взаимосвязанных между собой компонентов – когнитивного, аксиологического, рефлексивного. М. В. Воронина в своем исследовании рассматривает мировоззрение как развивающуюся систему и особо подчеркивает, что «мировоззре-

ние должно представлять собой внутренне связанную систему взглядов на мир именно как на единое целое, систему, позволяющую органически синтезировать самые разнообразные и даже противоположные типы мировоззрения» [44, с. 7]. Системный подход к изучению профессиональной «Я-концепции» анализирует С. Т. Джанерьян [68], что может быть применено к персонализированному профессиональному мировоззрению сотрудников УИС.

Системно-структурный подход предполагает исследование процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственных вузах как личностного целостного мировоззренческого феномена, единого системного объекта, структурным компонентам которого присущи определенные функциональные характеристики. Рассматриваемая модель должна соответствовать основным требованиям данного подхода: целостности, что позволяет одновременно рассматривать систему не только как единое целое, но и как подсистему для вышестоящих уровней; структуризации, позволяющей проводить анализ элементов системы и определять взаимосвязи элементов в пределах определенной структуры; иерархичности строения, т. е. наличие множества структурных элементов на основе подчинения одних другим, где элементы низшего уровня подчинены элементам высшего уровня; множественности, которая позволяет детально рассмотреть отдельные части системы посредством использования педагогического, математического, кибернетического моделирования [29].

Таким образом, используя системно-структурный подход, целесообразно представить модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе в виде системы и определить взаимосвязи ее компонентов, что позволит повысить качество рассматриваемого процесса.

Контекстно-компетентностный подход (А. А. Вербицкий [42], А. С. Мещеряков [146], Н. Е. Сумина [210], А. В. Хуторской [237], Н. У. Шогенова [242]), который применительно к системе исполнения наказаний предполагает переход от отражательно-содержательного

к деятельностно-конструктивному уровню овладения сотрудниками УИС комплексом профессиональных компетенций, определяющих практическую направленность профессионального мировоззрения и позволяющих реализовывать его в правоисполнительной деятельности.

Данный подход, реализуемый в процессе формирования личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза, выражается в развитии профессионально-правовых умений и навыков, определяющих профессиональную направленность мировоззрения обучающихся, что и отражено в работах, рассматривающих развитие профессиональных компетенций курсантов в вузах силовых ведомств. Так, Е. П. Киреева исследует формирование профессиональных компетенций у курсантов военно-инженерных вузов [109], И. А. Захаров – развитие профессионально-правовой компетентности будущих офицеров в военном вузе [82], А. С. Мещеряков – компетентностный подход к повышению квалификации сотрудников УИС [146], Н. Е. Сумина – профессионально-психологическую компетентность сотрудников УИС [210] и др.

Профессиональная компетентность обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» в ведомственном вузе определяется правовой составляющей их мировоззрения. Будущие сотрудники УИС, только начинающие учебу в ведомственном вузе, изначально имеют определенные правовые знания, навыки правового поведения, но этого недостаточно для полноценного правового аспекта профессионального мировоззрения юриста, который формируется в образовательном процессе ведомственного вуза.

Одной из главных задач учебного процесса в ведомственном вузе является формирование правовых знаний, убеждений, развитие навыков и умений их применения в правовой сфере, что обеспечит качественное выполнение профессиональных обязанностей в будущей правоисполнительной деятельности. Проблема формирования правового мировоззрения, правовой культуры обучающихся в вузах силовых ведомств исследовалась Ю. А. Дудкиным [73], Ю. И. Дутовым [74], О. А. Ласточкиной [131], Н. Н. Лесовой [134] и др.

При рассмотрении профессионального мировоззрения сотрудников УИС в контексте формирования их компетенций целесообразно использовать понятие «правовой аспект профессионального мировоззрения», который выражает смысложизненные доминанты личности в правоисполнительной сфере, содержание компонентов личностного феномена, что и будет использовано в целях проводимого исследования (таблица 4).

Таблица 4 – Формирование правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза в соответствии с компонентами

Компоненты	Смысложизненные доминанты личности в правоисполнительной сфере
Когнитивный	Правовые знания и представления
Аксиологический	Правовые ценности и убеждения
Деятельностный	Правовые ориентации, правовая готовность
Рефлексивный	Правовая самооценка и саморегуляция

Процесс формирования правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС направлен на подготовку специалистов-юристов в ведомственных вузах в соответствии с квалификационными требованиями, определяющими их компетенции. Так, специалист должен «знать нормативные правовые акты РФ, регулирующие исполнение уголовных наказаний, основные направления и содержание уголовной и уголовно-исполнительной политики, задачи учреждений и органов УИС, правовые основы, формы и методы взаимодействия учреждений и органов УИС с органами государственной власти, местного самоуправления, а также с общественными организациями; уметь применять законы и другие нормативные правовые акты, принимать юридически обоснованные решения и совершать юридически значимые действия в точном соответствии с законодательством; владеть юридической терминологией, навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, правовых норм, правовых отношений в сфере профессиональной деятельности, навыками применения правовых норм, связанных с обеспечением прав осужденных и лиц, содержащихся под стражей» [107,

с. 25]. Сформированные компетенции позволят выпускникам-юристам ведомственных вузов выполнять профессиональные обязанности в строгом соответствии с действующим законодательством в уголовно-исполнительной сфере, что свидетельствует о наличии правового аспекта профессионального мировоззрения и возможности его реализации в предстоящей деятельности в подразделениях УИС.

Личностно-ориентированный подход (К. А. Абульханова-Славская [2], Е. В. Бондаревская [35], Л. С. Выготский [46], А. Н. Леонтьев [133], В. В. Сериков [197], И. С. Якиманская [256] и др.) позволяет создать основу для становления и развития индивидуально-профессиональных мировоззренческих качеств, ценностей, установок, формирующихся за счет личностных резервов и возможностей каждого обучающегося. Личностно-ориентированный подход в новой парадигме образования предполагает переход от приобретения профессиональных знаний, навыков, умений к концепции личностно-ориентированного обучения, запускающей механизмы саморазвития, самообразования и самореализации личности, активизации ее творческих способностей (Н. А. Алексеев [5], А. Г. Асмолов [14], С. Л. Рубинштейн [188]).

О влиянии социальной активности личности на формирование мировоззрения указывает в своем исследовании В. М. Анисимков [8]. Назначение личностно-ориентированного подхода в системе профессионального образования состоит в том, чтобы содействовать формированию мировоззрения человека как личности, его неповторимой индивидуальности, духовности, творческого начала. Оригинальные идеи о взаимосвязи личности и системы воспитания в образовании высказывал еще в 1918 г. отечественный педагог А. Ф. Лазурский [129]. Такого подхода придерживаются Э. М. Пицхелаури, исследующая значимость личностно-ориентированного образовательного процесса при подготовке специалистов [173], В. А. Беликов, рассматривающий личностную ориентацию учебно-познавательной деятельности [24], Е. В. Бондарчук, изучающий взаимосвязи формирования мировоззрения и личности специалиста в вузе [36]. Личностная ориентация педагогического

процесса в системе профессионального образования представлена в работе В. П. Ушачева [224], личностно-ориентированные технологии в профессиональном развитии – в диссертационном исследовании О. Н. Шахматовой [242]. Вышеперечисленные положения учтены в исследовании в контексте рассматриваемой темы.

Концепция личностно-ориентированного образования позволяет достигнуть обучающимися в ведомственном вузе такого уровня развития индивидуального профессионального мировоззрения, который обеспечит сотруднику УИС эффективную профессиональную деятельность. Рассматриваемый подход может быть реализован в образовательном процессе ведомственного вуза посредством эффективного использования инновационных технологий (формы, методы и средства), которые целенаправленно формируют профессиональное мировоззрение будущих сотрудников УИС с учетом потенциальных возможностей обучающихся и позволяют создавать необходимые условия для развития их индивидуальных способностей.

В исследовании были использованы идеи и положения о формировании личности профессионала в УИС И. В. Елатомцева (влияние психологических особенностей личности сотрудников ФСИН России на развитие профессиональной ментальности) [75], М. М. Ицковича (ценностно-смысловая направленность личности сотрудников) [97], А. О. Карнауховой (профессиональные деформации личности сотрудников УИС) [104], И. А. Ковальчука (развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудников) [112]. В. С. Красник, исследуя ценностную и мотивационную сферы личности сотрудника ФСИН России, отмечает, что «...мотивация к избеганию неудач, наименьший уровень внутренней мотивации, наиболее негативное представление о своей профессиональной деятельности наблюдается в группе сотрудников со стажем 3 года и менее» [118, с. 7], что характерно для обучающихся на первых курсах ведомственного вуза и свидетельствует о необходимости активизации личностно-ориентированного подхода к формированию их профессионального мировоззрения.

В соответствии с данным подходом в ведомственном вузе должна быть создана атмосфера равнопартнерского взаимодействия между всеми участниками рассматриваемого процесса (обучающимися и командирами, начальниками, преподавателями) на основе субъект-субъектных отношений, доверительного диалога. Показателем личностного мировоззренческого развития будущего офицера в ведомственном вузе является становление его субъектности, т. е. внутреннего мира и внутренних механизмов саморегуляции личности, ее деятельности и поведения. В аспекте рассматриваемой проблемы необходимо учитывать точку зрения В. И. Коваленко, заявляющего об использовании полисубъектного управления процессом развития личности, подразумевающего «процесс полилогического взаимодействия индивидуальных и групповых субъектов управления, направленный на совместную разработку и реализацию стратегической программы ее развития, последовательный перевод на более высокий уровень функционирования, приведение качества образования в соответствие с социальными требованиями к современным специалистам на основе мобилизации творческого потенциала педагогического коллектива и гармонизации индивидуальных, групповых и общеузовских целей и интересов» [111, с. 7].

Таким образом, личностно-ориентированный подход учитывает индивидуальные характеристики и самобытность каждого обучающегося в ведомственном вузе, уровень его мировоззренческого саморазвития как индивидуального субъекта, способного осуществлять эффективную профессиональную деятельность по направлению подготовки «Юриспруденция».

Деятельностный подход (П. Я. Гальперин [49], В. В. Давыдов [62], С. Л. Рубинштейн [188] и др.) применительно к формированию личностного феномена в образовательном процессе вуза ФСИН России позволяет курсантам на практике реализовать приобретенные профессионально значимые знания, убеждения, навыки и умения при прохождении стажировок, практик в подразделениях УИС, в ходе участия в правоохранительных мероприятиях, что необходимо для успешной предстоящей деятельности в правоисполнительной сфере.

Деятельностный подход предполагает пересмотр взглядов на теоретические и практические аспекты формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе. Учитывая личностную ориентацию учебно-познавательной деятельности, рассмотренной В. А. Беликовым [24], и коллективную деятельность, изучаемую Ю. П. Платоновым [174], можно утверждать, что в специфическом учебном коллективе ведомственного вуза соединение этих двух позиций в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС будет наиболее эффективным. В деятельностном подходе профессионально значимые правовые и социально-гуманитарные знания обучающихся реализуются в умениях и навыках их применения на практике, рассматриваются и не противопоставляются друг другу, а находятся в отношениях комплементарности, что предполагает усвоение профессиональных знаний вместе с усвоением умений, навыков и способов действий в соответствии с этими знаниями. Формирование мировоззрения сотрудника УИС в образовательном процессе ведомственного вуза происходит как в деятельности, так и через деятельность, подчеркивает Н. Н. Лесовая, указывая на особую роль практико-ориентированного обучения в ведомственном вузе в формировании правового сознания и правовой культуры обучающихся [134].

Деятельностный подход к формированию рассматриваемого личностного феномена в ведомственных вузах реализуется не только при проведении практических занятий, но и в многочисленных служебно-практических мероприятиях, в которых принимают участие обучающиеся в ходе прохождения стажировок и практик в учреждениях и органах УИС, где непосредственно соединяются теория и практика, что и характеризует направленность образовательного процесса на практико-ориентированное обучение. Таким образом, деятельностный подход обеспечивает педагогическую практику ситуациями, ориентирующими обучающихся на профессиональную деятельность, способствует развитию самостоятельности, инициативности, творческих способностей, критического мышления и позволяет существенно повысить эффективность формирования личностного феномена в ведомственном вузе.

Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза представляет *принципы*, входящие в методологический блок модели. Так же, как и в любой предметной области, в педагогике принципы играют важнейшую роль при разработке любого педагогического процесса. Правильно выбранные принципы позволяют повысить эффективность функционирования любой педагогической системы. Дидактика, будучи педагогической теорией обучения, определяет принципы как совокупность элементов образовательного процесса, которые позволяют осуществить успешный процесс обучения [199].

Успех решения задачи формирования личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза зависит от принципов, лежащих в основе исследуемого процесса. Применительно к специфической образовательной среде ведомственного вуза определим следующие принципы: структурной оптимизации процесса формирования профессионального мировоззрения; гуманитаризации и гуманизации образовательного процесса в ведомственном вузе; индивидуализации и дифференциации формирования профессионального мировоззрения; субъект-субъектного взаимодействия в формировании профессионального мировоззрения; ценностной направленности процесса формирования профессионального мировоззрения.

Принцип структурной оптимизации (от лат. optimum – наилучшее) процесса формирования профессионального мировоззрения – это выбор наилучшего варианта из нескольких возможных. В такой сложной и динамичной системе, как педагогическая, возможны варианты построения процесса формирования личностного феномена в ведомственном вузе. Определить наиболее эффективный вариант – главная задача оптимизации.

Оптимизировать рассматриваемый процесс – это значит четко сформулировать цель, задачи, технологии (формы, методы, средства), диагностические методики, результат. Критерии оптимизации сформулировал Ю. К. Бабанский, и применительно к процессу формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС их можно конкретизировать следующими положениями: содержание, структура и логика рассматриваемого процесса должны обеспечи-

вать эффективное и качественное решение поставленных задач; достижение результата обеспечивается без превышения усилий и времени [16].

Важную роль в формировании рассматриваемого личностного феномена выполняет принцип *гуманизации и гуманитаризации образовательного процесса*, который применительно к специфической среде ведомственного вуза определяется эффективностью использования потенциала гуманитарных дисциплин в соответствии с направлением подготовки «Юриспруденция». Мироззренческие знания формируются изучаемыми дисциплинами гуманитарной направленности согласно ФГОС, такими как «Философия», «Профессиональная этика», «История государства и права России», «Культурология», «Социология», «Воспитательная работа с осужденными». Следует отметить негативную тенденцию, сложившуюся в последние годы, когда количество часов, отводимых на изучение данных дисциплин, неуклонно сокращается, что не способствует формированию мироззренческого базиса рассматриваемого личностного феномена. Данная тенденция в целом характерна для вузов силовых ведомств, на что обращают внимание Л. В. Ковтуненко [114], В. С. Остапенко [168], О. А. Ласточкина [131] и др. В рамках разработанной программы было проведено анкетирование, результаты которого показали: обучающиеся заинтересованы в изучении гуманитарных дисциплин, считают их необходимыми при формировании профессионального мироззрения, что подтвердили 82,20 % опрошенных, и только 8,30 % не отметили такого значения этих наук, а 10,0 % респондентов затруднились с ответом (Приложение 3). Правовые науки, особенно дисциплины специализации, такие как «Уголовно-исполнительное право», «Антикоррупционная деятельность в УИС», «Пенитенциарная психология и педагогика», «Правовые основы организации деятельности в УИС» и др., формируют профессиональный аспект мироззрения обучающихся. В профессиональном мироззрении сотрудников УИС соединяются общемироззренческий аспект, основу которого составляют гуманитарные дисциплины, и правовой аспект, формируемый юридическими дисциплинами специализации.

Принцип *индивидуализации и дифференциации формирования профессионального мировоззрения* предполагает учет субъектами рассматриваемого процесса особенностей обучающихся, нахождение индивидуального подхода к каждому, позволяет раскрыть творческий потенциал, способствует развитию личностных мировоззренческих качеств, убеждений и ценностей. Проблеме индивидуализации процесса обучения при формировании личности посвящены работы А. Ф. Лазурского [129], Г. Ф. Суворовой [209], В. П. Ушачева [224], О. Н. Шахматовой [242] и др. Проблему индивидуализации обучения и воспитания будущих специалистов УИС рассматривали Л. Э. Кузнецова [123], В. С. Красник [118], М. Г. Назарова [151], Н. С. Ткаченко [219]. Индивидуальный подход к формированию рассматриваемого личностного феномена, считает автор исследования, включает «целенаправленное развитие гуманистической направленности сознания личности курсанта в ведомственном вузе ФСИН России на основе индивидуальной системы ценностей, что позволит сформировать профессиональное мировоззрение будущих сотрудников УИС» [92, с. 167].

Профессиональное мировоззрение – личностный феномен, и констатация данного положения предполагает индивидуальный подход к каждому обучающемуся с дифференцированным отношением к его способностям, интересам, наклонностям, что способствует формированию мировоззренчески значимых профессиональных качеств и ценностей (государственность, гражданственность, законопослушность, нравственность). Заслуживает внимания позиция А. С. Седуновой, которая связывает процесс формирования профессионального мировоззрения с индивидуальными репрезентациями личности, обусловленными влиянием социальной среды [193]. При этом субъекты воспитания – преподаватели, командиры, начальники организуют учебную и воспитательную работу с учетом возрастных, индивидуальных и гендерных особенностей обучающихся, принимая во внимание уровень их обученности и воспитанности и тем самым способствуя формированию у них профессионального мировоззрения на личностном уровне.

Исходя из рассматриваемого принципа организация работы субъектов формирования мировоззрения в ведомственном вузе (преподаватели, командиры, начальники) включает следующий алгоритм действий: определение цели и постановка задач каждому обучающемуся; выбор эффективных форм, методов, средств формирования профессионального мировоззрения с учетом индивидуальных возможностей и способностей; анализ достигнутых результатов и при необходимости корректировка процесса развития мировоззренчески значимых личностных профессиональных качеств.

Еще одним принципом формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза является *субъект-субъектная ориентация формирования профессионального мировоззрения*, согласно которому обучающиеся из объекта обучения и воспитания становятся субъектами формирования собственного мировоззрения как будущие профессионалы и специалисты. Проблему субъект-субъектного взаимодействия в образовательном процессе вузов изучали В. И. Коваленко в рамках рассмотрения полисубъектного управления развитием образовательной системы вуза (на примере вузов МВД России) [111], В. Н. Котляр при рассмотрении проблемы профессионального самовоспитания в системе подготовки специалистов УИС [116]. Эти положения использованы в исследовании в аспекте активизации самопознания и саморазвития личности как условия повышения эффективности процесса формирования исследуемого личностного феномена в ведомственном вузе.

В педагогической науке субъект-субъектные отношения можно представить как дополняющие друг друга воздействия преподавателей, командиров, начальников и обучающихся, что может быть рассмотрено в контексте теории комплементарности. И. В. Галковская, рассматривая комплементарность в образовании, подчеркивает, что она «обеспечивает теоретико-методологические основания для характеристики степени структурно-функциональной взаимосвязи и взаимодополнительности взаимодействующих образовательных систем, когда имеющиеся педагогические возможности образовательной системы усиливаются, а недостаток потенциалов взаим-

но компенсируется; включение новых подсистем осуществляется только в соответствии с общими свойствами системы; преобразование каждого из компонентов образовательной системы может быть осуществлено только через преобразования всех остальных» [48, с. 6]. С точки зрения системного подхода комплементарные системы применительно к образовательной системе описаны С. Т. Джанерьян [68] как совокупность взаимодополняющих процессов обучения и воспитания.

Сложность применения данного принципа в специфической образовательной среде ведомственного вуза обусловлена наличием субординационных отношений в служебном процессе, основанных на субъект-объектных отношениях, которые непосредственно «вплетены» в обучение и воспитание и не способствуют развитию субъект-субъектных взаимодействий. Разумное сочетание этих двух видов отношений в ведомственном вузе является сложной проблемой при реализации задачи формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, гибкого и дифференцированного подхода преподавателей, командиров и начальников к организации исследуемого процесса на всех этапах внедрения модели. Главенство управленческого начала, основанного на субъект-объектных отношениях, с одной стороны, способствует в организационном плане формированию рассматриваемого личностного феномена, а с другой стороны, не развивает инициативу, заинтересованность обучающихся в самостоятельном мировоззренческом профессиональном становлении, на что и обращают внимание ученые вузов силовых ведомств М. М. Гупалов [60], В. С. Остапенко [168].

Еще один принцип формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза выражает *ценностную направленность процесса формирования профессионального мировоззрения*. На основе данного принципа определяется мировоззренческая значимость аксиологического компонента рассматриваемого личностного феномена, так как на базе профессиональных ценностей строится целостное мировоззрение сотрудника УИС. Особую значимость ценностных ориентаций профессионального мировоззрения студентов отмечает В. Л. Бозаджи-

ев [33], профессионально-этические аспекты в структуре личности военнослужащих анализирует М. В. Ермолов [77], ценностно-смысловую направленность личности сотрудников УИС изучает М. М. Ицкович [97], что учитывалось при рассмотрении проблемы формирования профессионального мировоззрения. Особенностью реализации данного принципа в специфической образовательной среде ведомственного вуза будет слаженная и скоординированная работа всех субъектов формирования профессионального мировоззрения, в частности развитие ценностных установок обучающихся, составляющих основу аксиологического компонента профессионального мировоззрения. Большое значение имеют воспитательные мероприятия, такие как встречи с ветеранами войны и ФСИН России, посещение мест боевой и трудовой славы, участие в патриотических акциях («Бессмертный полк», «Города-герои», «День Флага», «День Героя России» и др.), формирующие основополагающие мировоззренческие ценности – государственность, гражданственность, патриотизм. Ценностные ориентации и установки на профессиональную деятельность формируются в процессе изучения гуманитарных дисциплин («Профессиональная этика», «Философия», «Социология»), правовые ценности интериоризируются обучающимися при усвоении таких дисциплин, как «Уголовно-исполнительное право», «Пенитенциарная психология и педагогика», «Правоохранительные органы», «Правовое регулирование и организация режима», «Правовое регулирование и организация надзора» и др.

Приведенные выше принципы формирования исследуемого личностного феномена в ведомственном вузе играют важную роль в рассматриваемом процессе, раскрывают зависимости и связи между поставленными педагогическими задачами и их реальным выполнением в соответствии с целями исследования.

В *содержательно-структурном блоке модели* рассмотрены содержание понятия «*профессиональное мировоззрение сотрудников УИС*», основные структурные компоненты: *когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный.*

Понятие «*профессиональное мировоззрение сотрудников УИС*», представлено как личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смыслозначимых доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению.

Конкретизировано понятие «*формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС*», что дает возможность представить его как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с целью формирования компонентов личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза.

Раскрыта *структура профессионального мировоззрения сотрудников УИС*, включающая основные компоненты (*когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный*), формируемые в образовательном процессе ведомственного вуза.

Когнитивный компонент в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС, обучающихся в ведомственном вузе, предполагает наличие знаний как гуманитарных, так и профессиональных, составляющих основу личностного феномена. Данный компонент в структуре мировоззрения включает знание и понимание форм, методов, средств его развития в образовательном процессе ведомственного вуза. На значимость данного компонента указывают ученые, детально исследующие структуру мировоззрения: Р. А. Арцишевский [13], В. Ю. Буянов [40], В. П. Иванов [86], В. С. Овчинников [165] и др.

Аксиологический компонент рассматриваемого личностного феномена, формируемый в образовательном процессе ведомственного вуза, направлен на развитие фундаментальных мировоззренческих ценностей обучающихся,

определяющих их смыслы, поведение и выражающих государственность, гражданственность, патриотизм. Так, А. А. Ширан, исследуя процесс формирования ценностей инновационной профессиональной деятельности офицеров, подчеркивает, что должны приоритетно развиваться три группы ценностей: «ценности-мотиваторы (смыслы, мотивы, цели), ценности-ресурсы (знания, способы, средства), ценности-регуляторы (личностные, профессиональные, субъектные качества)» [246, с. 11]. Именно эти группы ценностей в методологическом аспекте стали основой развития качеств государственности, гражданственности, патриотизма у обучающихся.

Деятельностный компонент в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС характеризует практико-ориентированную направленность феномена и выражается в приоритетном формировании в образовательном процессе ведомственного вуза готовности действовать и поступать в соответствии с убеждениями, принципами, идеалами. В этом суть мировоззренческого духовно-практического отношения личности к миру, позволяющего реализовать жизненные цели и профессиональное предназначение.

Рефлексивный компонент в педагогическом аспекте предполагает развитие способности к самооценке достигнутых результатов в формировании личностного профессионального мировоззрения сотрудника УИС. Особую роль, по мнению О. А. Бобровой, играют рефлексивные умения обучающихся, под которыми автор понимает «способы и приемы анализа, оценки, контроля и коррекции собственной учебно-познавательной деятельности, сформированные в процессе мотивированной, самостоятельной урочной и внеурочной деятельности» [32, с. 9]. В связи с этим следует отметить, что неразвитая конструктивная рефлексия обучающихся не способствует самоконтролю за уровнем профессионального мировоззрения.

В *процессуально-технологическом блоке* модели представлена программа «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», включающая: основные виды деятельности (учебную, воспитательную, служебную, внеслужебную), в которых происходит формирование личностного феномена; три этапа (становление, развитие и стабилиза-

ция профессионального мировоззрения), которые позволяют отслеживать временные и интеллектуальные показатели становления и развития профессионального мировоззрения в специфическом образовательном процессе ведомственного вуза; технологию формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС (формы, методы и средства обучения и воспитания). Технология рассматриваемого процесса реализуется в видах деятельности ведомственного вуза, в которых осуществляется процесс формирования исследуемого личностного феномена. В соответствии с этими видами можно сформулировать и направления формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, проходящих обучение в ведомственном вузе.

Первым и основным направлением является *учебная деятельность* в ведомственном вузе, нацеленная на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС при изучении правовых, гуманитарных дисциплин на лекционных и семинарских (практических) занятиях, самостоятельной подготовке. В процессе обучения усваиваются профессиональные, мировоззренчески ориентированные знания, формируются умения и навыки их применения, утверждаются убеждения и ценности, ориентированные на предстоящую деятельность в подразделениях УИС. Основную роль в рассматриваемом процессе выполняют правовые дисциплины, знания, умения и навыки, которые вместе с гуманитарными науками образуют базис профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Воспитательная работа, целенаправленно организуемая в ведомственном вузе, – следующее направление формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС. Необходимо отметить тот факт, что воспитательная работа в ведомственных вузах является неотъемлемой частью образовательного процесса, ее эффективность зависит от комплекса организуемых мероприятий как в самом вузе, так и за его пределами, что отражено законодательно на федеральном уровне [159, 163], регламентировано нормативными правовыми документами ФСИН России [156, 158, 162]. Профессиональное воспитание сотрудников УИС рассматривается в работах А. В. Дмитриева (в рамках пенитенциарной психологии) [71], Ю. С. Исмагиловой

(развитие духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России) [95], Л. В. Ковтуненко (в аспекте профессионального становления сотрудников УИС) [114], В. С. Красника (развитие ценностной сферы личности) [118] и др. Использование указанных идей авторов позволяет существенно повысить эффективность воспитательной работы по формированию личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза.

Важным направлением формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся в ведомственном вузе является *служебная деятельность*, которая включает в себя несение нарядов, караулов, участие в строевых смотрах, осуществление охраны общественного порядка, выполнение служебных действий по сигналам тревоги и в чрезвычайных ситуациях. Данные мероприятия как прямо, так и опосредованно носят профессионально-направленный характер и в зависимости от конкретной ситуации и обстановки позволяют формировать мировоззренчески значимые личностные качества: мужество, героизм, готовность выполнить профессиональный долг, законопослушность, исполнительность, патриотизм, преданность профессии, ответственность и др. В Приказе Федеральной службы исполнения наказаний от 11.01.2012 № 5 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» особо подчеркивается, что сотрудник должен быть «образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении или органе УИС благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, не допускать коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости» [159]. В ходе выполнения служебных обязанностей развивается профессиональное мировоззрение как установка к действию, как позиция, определяющая отношение к правоисполнительной деятельности и ее общественно значимым задачам.

В соответствии с разработанной программой еще одним направлением формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза является *внеслужебная деятельность*,

к которой можно отнести сферу досуга, быта, семейных и родственных отношений. Данная сфера не столь регламентирована и организована в отличие от рассмотренных выше, но играет не менее значимую роль в развитии индивидуальных качеств и характеристик личности сотрудника УИС. Влияние субъектов рассматриваемого процесса (педагоги, воспитатели, командиры, начальники) здесь проявляется опосредованно, и акцент необходимо делать на самоформировании личности за счет самоорганизации, самодотраивания мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей. Таким образом, во внеслужебной деятельности формируется преимущественно обыденно-психологический уровень мировоззрения, где у отдельных обучающихся могут проявляться негативные мировоззренческие установки, такие как злоупотребление спиртными напитками, отсутствие самодисциплины, компрометирующие личные связи, аморальное поведение и распущенность, болтливость и несобранность, что негативно влияет на имидж и авторитет ФСИН России. Контроль данной сферы со стороны начальников, командиров, воспитателей затруднен и при необходимости должен осуществляться с соблюдением прав и свобод сотрудников УИС как граждан, наделенных определенными полномочиями и ограничениями в соответствии с действующим законодательством [156, 158, 159, 162].

В каждом из указанных видов деятельности ведомственного вуза происходит формирование личностного феномена и от того, насколько эффективно будет использован их мировоззренческий потенциал, зависит результат исследуемого процесса.

В разработанной программе определены основные этапы формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся в образовательном процессе ведомственного вуза. *Первый этап – становление профессионального мировоззрения* – характеризуется изучением гуманитарных дисциплин и получением первоначальных профессионально-правовых знаний, определением мотивов на службу в уголовно-исполнительной системе, пониманием особенностей обучения и воспитания в ведомственном вузе, адаптацией к службе во ФСИН России. На этом этапе, который реализуется на 1-м курсе обучения, у обучающихся происходит становление взглядов, убеж-

дений, ценностей мировоззренчески-правовой направленности, необходимых для дальнейшего повышения уровня профессионального мировоззрения.

Второй этап – развитие профессионального мировоззрения – характеризуется изучением правовых дисциплин по направлению подготовки «Юриспруденция», формированием профессиональных мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей, ознакомлением с нормативно-правовой документацией, регламентирующей служебную деятельность сотрудников УИС. На этом этапе (2-й и 3-й курсы обучения) формируются профессионально значимые мировоззренческие качества сотрудников УИС, такие как верность профессиональному долгу, нетерпимость к нарушению законности, исполнительность, преданность профессии, ответственность.

Третий этап – стабилизация профессионального мировоззрения – реализуется на последнем курсе обучения в ведомственном вузе. Здесь полученные профессиональные мировоззренческие знания, убеждения, ценности приобретают практическую направленность на правоисполнительную деятельность и апробируются при прохождении практик и стажировок по конкретной специализации в подразделениях ФСИН России. На данном этапе закрепляются мировоззренческие профессионально значимые ценности личности: законопослушность, государственность, гражданственность, патриотизм; применяются на практике профессиональные знания, умения, навыки. Это позволяет определить достигнутый уровень развития профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, его системность и целостность, выраженные в сформированности основных компонентов мировоззрения (когнитивном, аксиологическом, деятельностном, рефлексивном), что и определяет практическую направленность рассматриваемого личностного феномена на предстоящую профессиональную деятельность в подразделениях ФСИН России. Можно утверждать, что уровень профессионального мировоззрения сотрудников УИС, свидетельствующий о высокой значимости для личности рассматриваемого нами феномена и соответствующий запросам общества и ФСИН России может сложиться лишь в процессе эффективной профессиональной деятельности в подразделениях УИС. Так, Ю. С. Исмагилова, подчеркивает, что такой уро-

вень развития личности сотрудника УИС возможен при наличии системы духовно-нравственных профессиональных качеств, таких как «социально-политические, служебно-боевые, служебно-воспитательные, профессионально-коммуникативные, профессионально-культурные, индивидуально-личностные», которые составляют основу мировоззрения [96, с. 73].

Таким образом, формирование профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе осуществляется на основе поэтапного и последовательного решения поставленной задачи, что позволит сотрудникам УИС эффективно решать служебные задачи в предстоящей практической деятельности.

В исследовании разработана и реализована педагогическая технология. Педагогическую технологию (от др.-греч. τέχνη – искусство, мастерство, умение; λόγος – слово, учение) в соответствии с целями исследования можно трактовать как специальный набор форм, методов, средств, способов, приемов обучения и воспитания, целенаправленно применяемых в образовательном процессе вуза для решения поставленной задачи, что должно привести к прогнозируемому результату.

В соответствии с разработанной программой рассмотрена технология формирования рассматриваемого личностного феномена у сотрудников УИС, которая применительно к разработанной модели представляет совокупность форм, методов, средств, используемых сотрудниками вуза для достижения поставленной цели. Применяемая технология в исследовании адекватна поставленным целям формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС и соответствует конкретным требованиям к подготовке специалистов для ФСИН России, а также специфическим условиям функционирования ведомственного вуза.

В формировании личностного феномена при изучении гуманитарных и юридических дисциплин активно задействованы традиционные *формы обучения*, положительно зарекомендовавшие себя в образовательном процессе вузов (лекционные, семинарские и практические занятия, стажировки, практики, научные кружки, научное общество, юридическая клиника). В ходе реализации факультативного курса в рамках разработанной программы занятия также проводились в

следующих *интерактивных форм обучения*: мастер-классы (передача практического опыта от педагога к обучающимся); вебинары (лекция с дискуссией и разбором проблемных вопросов, демонстрацией фильмов, слайдов); видеоконференции (участие обучающихся в научных мероприятиях профессионально-мировоззренческой проблематики) и др., которые развивают мировоззренческие взгляды, убеждения, ценности у обучающихся в ведомственном вузе. Автор проводимого исследования считает, что «в модели необходимо учитывать перспективный план развития информационной и технической базы образовательной организации высшего образования ФСИН России, который будет определять методику совершенствования на основе традиционных форм обучения, а также применение инновационных технологий. Они, как правило, базируются на использовании компьютерных программ, телекоммуникационных систем и автоматизированных обучающих систем» [93, с. 23]. В целях активизации формирования личностного феномена использовались также соответствующие *формы воспитания* (индивидуальные и групповые беседы; собрания личного состава; соревнования и конкурсы; олимпиады; тематические встречи; культурно-массовые мероприятия; участие в массовых мероприятиях и др.).

В процессе изучения факультативного курса активно использовались как *традиционные методы обучения* (объяснение, демонстрация, самостоятельная работа), так и *интерактивные*, существенно повышающие эффективность формирования профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе: анализ конкретной практической ситуации; круглый стол; ролевая игра; тематические кейсы; мозговой штурм; тренинг, дискуссия и др. Хорошо зарекомендовали себя в ведомственном вузе *методы профессионального воспитания*, способствующие формированию мировоззрения обучаемых: личный пример командиров, начальников, преподавателей; поощрение, убеждение, переубеждение, принуждение, наказание, критика, самокритика и др.

При проведении занятий факультативного курса учитывались особенности каждого метода обучения.

Метод анализа конкретной практической ситуации заключается в целенаправленном использовании обучающимися ранее полученных теоретических

знаний, умений и навыков. Проведение занятий в интерактивной форме с применением указанного метода основано на имеющихся умениях и навыках, знаниях гуманитарных и правовых дисциплин в конкретной проблемной практической ситуации, например, при конвоировании подозреваемых, обвиняемых и осужденных, отработке приемов задержания, несении службы в карауле, воспитательной работе начальника отряда с осужденными и т. п.

Круглый стол – интерактивный метод проведения практических занятий, заключающийся в уяснении в процессе «живой» дискуссии основных понятий, категорий гуманитарных и правовых дисциплин. Обучающиеся в процессе дискуссии обмениваются между собой мнениями, имея равноправный статус собеседников, находясь в комфортной для плодотворных обсуждений обстановке под руководством преподавателя. Вопросы разной направленности могут появляться в ходе свободной дискуссии и не должны быть поставлены в жесткие рамки обсуждения. Данный метод ориентирует сотрудников УИС в процессе дискуссии принимать нестандартные решения, активизируя при этом креативную составляющую профессионального мировоззрения, расширяя кругозор обучающихся и их познавательную активность.

Ролевая игра – интерактивный метод обучения, основанный на диалоговом общении ее участников, имеющих различные мнения на рассматриваемую проблему, и завершающийся необходимостью принятия какого-либо решения по ее окончании. Этот метод позволяет формировать такие важные профессионально значимые качества, как коммуникабельность, креативность, толерантность, умение работать в малых группах, самостоятельность мышления, что предполагает активное участие в инсценировании заданной ситуации. Сценарий ролевой игры разрабатывает педагог с привлечением обучающихся к распределению ролей на основе индивидуального подхода к каждому участнику.

Тематические кейсы – интерактивный метод обучения, основанный на решении различных профессионально ориентированных заданий может быть и нахождении преимущественно одного их оптимального решения, причем эффективных решений предложено обучаемыми несколько. Данный метод обучения предполагает коллективный разбор различных профессио-

нальных заданий, эмоциональное задействие обучаемых, повышает эффективность усвоения учебного материала посредством активного вовлечения обучаемых в коллективный процесс решения заданий, стимулирует практическую направленность обучения.

Метод мозгового штурма используется на занятиях по гуманитарным и правовым дисциплинам в целях активизации мыслительных процессов и интеллектуальных способностей, стимулирования познавательной активности, формирования креативности и коммуникативных способностей обучающихся. Данный метод, применяемый в процессе формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, способствует развитию когнитивного (знания и представления креативного уровня) и деятельностного (связи теории с практикой, обучение командной работе) компонентов личностного феномена. Реализация данного метода основана на распределении обучающихся на рабочие и экспертные группы, после чего происходит обсуждение, поиск путей решения и, наконец, решение обозначенной проблемы. Представленные идеи по обозначенным заранее параметрам (критериям и показателям) до начала мозгового штурма оцениваются экспертными группами, из которых отбираются и оцениваются лучшие, а в конце занятия подводятся итоги деятельности рабочих и экспертных групп. Таким образом, применение данного метода способствует формированию коллективной познавательной и мыслительной деятельности, профессионально-правовых и гуманитарных знаний, умений и навыков.

Тренинг – интерактивный метод активного обучения, развивающий знания, умения и навыки и социальные установки обучаемых. Данный метод эффективно применяется в процессе формирования готовности к профессионально-правовой деятельности у обучающихся посредством проведения практико-ориентированных занятий в интерактивных формах.

Дискуссия – метод, предполагающий групповое обсуждение мировоззренческих и правовых проблем при проведении занятий по гуманитарной и правовой проблематике посредством коллективного осмысления и диалогического общения. Данный метод позволяет оптимально использовать накопленные у обучающихся знания, на основе которых ведется глубокая дискуссия по

выбранной проблематике. Важно при подготовке к занятию изучить основную и дополнительную литературу по теме, проанализировать необходимые материалы, например, правоисполнительную практику в местах лишения свободы, в том числе и с использованием различных информационных, справочных и поисковых систем интернет-ресурсов, библиотечного фонда. В процессе дискуссии обучаемые должны заранее подготовить аргументированную личную позицию по тематическим вопросам, планируемыми в рамках практического занятия.

Под *средствами* формирования профессионального мировоззрения следует понимать предметы материальной и духовной культуры, окружающую среду и условия, которые используются для достижения поставленных целей. Применительно к обучающимся в вузах силовых ведомств данную проблему изучали Ю. А. Дудкин [73], О. А. Ласточкина [131], В. С. Остапенко [168] и др. Прямое воздействие на формирование личностного феномена оказывают различные виды деятельности в ведомственных вузах (учебная, воспитательная и служебная), являющиеся *специфическими средствами обучения* по формированию профессионального мировоззрения. *Средствами обучения*, непосредственно формирующими профессиональное мировоззрение обучающихся в ведомственном вузе, стали учебники, пособия, методические материалы, электронные образовательные ресурсы, средства наглядности (стенды, плакаты), программа и факультатив «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России». Существенное влияние на формирование мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе оказывают *средства воспитания*: средства массовой информации, предметы духовной и материальной культуры и искусства, литература, социальные сети, сайт института, традиции, символика и атрибутика ФСИН России.

К специфическим средствам формирования профессионального мировоззрения обучающихся можно отнести практики и стажировки в подразделениях ФСИН России, корпоративные мероприятия в праздничные и знаменательные даты для сотрудников УИС ведомственного вуза.

Диагностико-результативный блок модели содержит *критерии и показатели: гносеологический* (глубина усвоенных профессионально-правовых и

гуманитарных знаний, объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний); *ценностный* (глубина усвоенных мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере, широта и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере); *праксиологический* (степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания в практической деятельности, степень готовности к профессионально-правовой деятельности); критерий *самооценки* (качество сформированности рефлексии профессионального мировоззрения, степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки).

В диагностико-результативном блоке модели определены *диагностические методики* для определения уровней сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС по критериям и их показателям.

Для диагностики когнитивного компонента применялась методика «Направленность на приобретение знаний» (Е. П. Ильин, Н. А. Курдюкова), методика диагностирования обучаемости (Е. С. Рапацевич); аксиологического – «Методика исследования ценностных ориентаций» М. Рокича, методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С. С. Бубновой; деятельностного – методика определения направленности личности (В. Смекал и М. Кучер), методика оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас); рефлексивного – методика самооценки личности (А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум), методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности).

В данном блоке определены *уровни* сформированности профессионального мировоззрения: *фрагментарный (низкий)*, *структурный (средний)*, *системный (высокий)*.

Первый уровень – *фрагментарный (низкий)*: преобладает чувственно-эмоциональное осознание необходимости формирования рассматриваемого личностного феномена; профессионально-правовые знания эпизодичны, фрагментарны; мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере не сформированы; готовность к профессионально-правовой деятельно-

сти и самооценка своего профессионального мировоззрения отсутствуют. Формируются лишь отдельные структурные компоненты профессионального мировоззрения обучающихся.

Второй уровень – *структурный (средний)*: профессионально-правовые знания и представления в целом усвоены; уровень сформированности мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере вполне достаточный для сотрудников УИС; готовность к профессионально-правовой деятельности и самооценка находятся на удовлетворительном уровне. В целом сформированы основные структурные компоненты профессионального мировоззрения.

Третий уровень – *системный (высокий)*: профессионально-правовые знания соответствуют требованиям, предъявляемым к профессиональной подготовке сотрудников УИС в ведомственном вузе, глубоко усвоены; ценности устойчивы и стабильны, обеспечивают успешную профессиональную деятельность; готовность к профессионально-правовой деятельности высокая; самооценка сформирована на достаточном уровне. Профессиональное мировоззрение сформировано как целостный системный феномен.

Результат – сформированное профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Отметим, что представленная модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза описывает целевой, методологический, содержательно-структурный, процессуально-технологический, диагностико-результативный блоки, что определяет ее теоретическую, практическую значимость и профессиональную направленность.

Выводы по первой главе

1. Анализ существующих подходов к сущности, содержанию и структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС, формируемого в образовательном процессе ведомственного вуза, позволил сделать ряд следующих выводов.

Профессиональное мировоззрение сотрудников УИС – личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению. Раскрыта структура профессионального мировоззрения сотрудников УИС, включающая структурные компоненты (когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный), целенаправленно формируемые в образовательном процессе ведомственного вуза.

Формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе рассмотрено как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с целью формирования компонентов личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза.

2. Выявлены особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза:

– доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза, которая предполагает организацию процесса формирования профессионального мировоззрения на основе регламентации всех сфер деятельности в соответствии с за-

конами, приказами, инструкциями, субординационными отношениями, что, с одной стороны, оказывает позитивное организационное влияние, а с другой – сдерживает развитие инициативы, творчества в саморазвитии рассматриваемого личностного феномена;

– правовая направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающая усвоение профессиональных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России. Формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция», выражается в том, что образовательный процесс в соответствии с ФГОС ориентирован на изучение юридических дисциплин, уяснение правовой направленности будущей профессиональной деятельности и способствует формированию правового аспекта мировоззрения сотрудников УИС, выражая тем самым его профессиональную ориентацию;

– специфическая образовательная среда ведомственного вуза, характеризующаяся служебной деятельностью, субординационными, дисциплинарными отношениями, которые оказывают существенное и противоречивое влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС;

– практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России, характеризующиеся особыми, экстремальными условиями несения службы, что предполагает мировоззренческую зрелость сотрудников УИС, развитие профессионально значимых качеств и мотивации на их интериоризацию.

3. Разработана и экспериментально проверена модель формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся в ведомственном вузе, описывающая структурные блоки. В целевом блоке определена цель (формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе); сформулированы задачи (овладение знаниями гуманитарных и социально-экономических, юридических, специальных дисциплин, понимание социальной значимости профессии, знание основных проблем, определяющих профессиональную деятельность в УИС; становление и развитие правовых и нравственных

ценностей и убеждений в образовательном процессе ведомственного вуза, выражающих глубокое уважение к закону и гуманным основаниям правового государства; развитие мировоззренческих установок и готовности к легитимным действиям и поступкам в профессиональной деятельности и жизни в соответствии с профессиональным предназначением выпускника ведомственного вуза).

В методологическом блоке определены методологические подходы (системно-структурный, контекстно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный); принципы (структурной оптимизации; гуманизации и гуманитаризации; индивидуализации и дифференциации; субъект-субъектного взаимодействия; ценностной направленности).

В содержательно-структурном блоке отображены содержание и структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудников УИС: когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный.

Процессуально-технологический блок описывает приоритетно субъект-субъектное взаимодействие обучающихся (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в видах деятельности ведомственного вуза (учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной), формирующих профессиональное мировоззрение; этапы формирования (становление, развитие, стабилизация профессионального мировоззрения). Технология, реализованная в разработанной программе, включает формы, методы и средства обучения и воспитания.

В диагностико-результативном блоке определены критерии и их показатели (гносеологический, ценностный, праксиологический, самооценки), уровни сформированности профессионального мировоззрения (фрагментарный, структурный, системный), диагностические методики. Результат – сформированное профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышерассмотренные теоретические положения формирования исследуемого личностного феномена сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза повышают эффективность и качество работы по формированию профессионального мировоззрения обучающихся.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВЕДОМСТВЕННОГО ВУЗА

2.1 Педагогические условия формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

Формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза предполагает выявление, обоснование и реализацию педагогических условий, которые могут значительно увеличить эффективность рассматриваемого процесса.

Проанализируем некоторые точки зрения (Э. Г. Щебельская, О. В. Галкина, О. С. Юдов, И. В. Биочинский, В. Я. Гожиков, М. М. Гупалов, В. С. Остапенко) на понимание педагогических условий и определим возможность использования данных положений в соответствии с целью и задачами исследования.

По мнению Э. Г. Щебельской, педагогические условия – это целостная система, включающая студента и его учебную деятельность, учебно-воспитательную деятельность педагога и управляющую деятельность администрации вуза, которые отражают единство внешних и внутренних условий, неотделимых друг от друга в образовательном процессе вуза [251].

О. В. Галкина считает, что следует выделять организационные и педагогические условия в деятельности вуза: «В случае больших педагогических организаций с многоуровневой институциональной структурой субъекты верхнего подуровня (например, ректор вуза или ректорат) создают преимущественно организационные условия, в то время как субъекты более низких подуровней институциональной структуры (например, деканы, заведующие кафедрами) – преимущественно организационно-педагогические условия» [47, с. 8]. Точка зрения автора является спорной по причине неучета сущ-

ностных характеристик рассматриваемых условий, так как организационные аспекты более соответствуют управленческим решениям, в то время как педагогические – приоритетно самому процессу обучения.

О. С. Юдов утверждает, что педагогические условия – это совокупность предпосылок (регулирующих норм), обстановки (совокупность фактов, явлений, технологий, форм) и требований (конкретных для каждого вуза в соответствии с направлением подготовки специалистов), созданных в образовательной организации для обеспечения реализации педагогических целей [253].

И. В. Биочинский исследует организационно-педагогические условия подготовки офицерских кадров в военных вузах [30], В. Я. Гожиков – применительно к государственно-патриотическому воспитанию будущих офицеров [55]. По отношению к курсантам М. М. Гупалов считает, что «организационно-педагогические условия – это формы педагогического взаимодействия с курсантами, в которых задействованы управленческие механизмы. В организационно-педагогических условиях реализуются регулятивные функции самообразования как явления педагогической действительности» [60, с. 9]. В. С. Остапенко выделяет педагогические условия, выражающие специфику становления и развития научного мировоззрения курсантов в ведомственном вузе МВД России [168], что будет использовано в исследовании проблемы формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Выделение педагогических условий в специфической среде ведомственного вуза соответствует целям и задачам формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС с учетом того, что ранее таких научных исследований в пенитенциарной педагогике не проводилось.

Опираясь на рассмотренные положения, рассмотрим совокупность педагогических условий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

Первое педагогическое условие – это приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании личностного феномена в

сочетании с субъект-объектными как нормативно закрепленными в ведомственных вузах, что существенно повышает эффективность рассматриваемого процесса.

Следует отметить, что субъект-объектные взаимодействия в образовательном процессе ведомственного вуза реализуются, прежде всего, в субординационных отношениях, регламентирующих основные виды деятельности: учебную, воспитательную, служебную, внеслужебную. Субъектами формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС являются командиры, начальники, педагоги и другие руководители, которые непосредственно организуют и реализуют образовательный процесс в ведомственном вузе. От слаженности работы субъектов процесса формирования профессионального мировоззрения зависит его эффективность. Отсутствие организующего начала снижает эффективность проводимой работы. Вместе с тем в рамках только субъект-объектных отношений проблему формирования профессионального мировоззрения в полном объеме решить невозможно.

Актуализация субъект-субъектных отношений является необходимой и востребованной задачей в образовательных организациях всех уровней. В вузах силовых ведомств она становится особо актуальной в силу неразвитости таких отношений в условиях системы строгой субординации, единоначалия и дисциплины на всех уровнях и во всех видах деятельности. А. В. Белошицкий, рассматривая проблему становления субъектности будущих офицеров военного вуза, подчеркивает, что «в ходе профессионализации и социализации курсант военного вуза является не только объектом обучения и воспитания, но и, прежде всего, субъектом деятельности. Это предполагает проявление целенаправленной активности в самореализации, самосозидании в различных видах деятельности, через совокупность действий и поступков, осуществление которых обеспечивает восхождение на более высокую ступень развития» [25, с. 6].

В. И. Коваленко рассматривает активизацию субъект-субъектных отношений в вузах МВД России в рамках полисубъектного управления, которое должно стать приоритетным в организации образовательного процесса.

Автор подчеркивает, что «разработанные технологии полисубъектного управления развитием образовательной системы вуза могут служить в качестве научно-теоретической основы для интенсификации процесса реформирования образования, демократизации отношений, максимального использования творческого потенциала преподавателей и обучающихся не только в вузах МВД России, но и гражданских вузах, средних профессиональных образовательных учреждениях» [111, с. 10]. Трансформация моносубъектного управления в полисубъектное по своей сути и есть переход от субъект-объектных отношений к субъект-субъектным и характеризуется переходом от традиционных схем формирования личностного феномена, основанных на командных и авторитарных методах воздействия, к демократическим и гуманным не только в обучении и воспитании, но и в служебной сфере в ведомственном вузе.

Приведенные положения позволяют утверждать, что субъект-объектные отношения предполагают опору на прямое управление рассматриваемым процессом, что, с одной стороны, способствует формированию рассматриваемого личностного феномена сотрудников УИС в организационном плане и выступает позитивным фактором, но, с другой стороны, не способствует развитию инициативы, заинтересованности, креативности самих обучающихся в интериоризации мировоззренческих ценностей и оказывает негативное влияние на формирование данного феномена. Так, С. С. Маилян, исследуя вопросы подготовки и принятия управленческих решений в правоохранительных органах, к которым относится УИС, указывает на необходимость разумного сочетания единоначалия и коллегиальности, перехода жесткого управления в соуправление, с привлечением подчиненных к активному диалогическому общению [139], что можно рассматривать как полисубъектное управление, основанное на субъект-субъектных отношениях. Подобные идеи, посвященные развитию групповых субъектов, исследуют А. А. Деркач [65], Ю. П. Платонов [174], П. Е. Решетников [186] и др. Изложенные положения позволяют утверждать, что применительно к формированию рассматриваемого личностного феномена полисубъектное

управление рассматриваемым процессом будет наиболее эффективным с приоритетом на субъект-субъектные отношения.

Реализация в образовательном процессе ведомственного вуза мировоззренческого потенциала полисубъектного управления, в котором непосредственное или опосредованное участие принимают курсанты, требует ориентации на определенные принципы. Так, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ст. 26 закрепляет важнейший принцип единства единоначалия и коллегиальности в управлении подготовкой специалистов [155, 157].

Принцип единоначалия в УИС закреплен в нормативных правовых документах и предполагает его реализацию в ведомственных образовательных организациях приоритетно в служебной деятельности и при реализации управленческих функций, что определяет содержание субъект-объектных отношений в организации и управлении процессом формирования профессионального мировоззрения обучающихся. Коллегиальность предполагает учет мнений при выработке тех или иных решений с целью повышения эффективности рассматриваемого процесса в образовательном процессе ведомственного вуза. Принцип единства единоначалия и коллегиальности не является противоречивым, как это может показаться на первый взгляд, а позволяет избежать авторитаризма, субъективизма и утвердить гуманизм, диалогичность в реализации процесса формирования личностного феномена. Коллегиальность в специфических условиях ведомственного вуза возможна на стадии обсуждения управленческих решений, касающихся вопросов организации мировоззренческих аспектов обучения и воспитания обучающихся, а единоначалие вступает в силу при реализации данных решений в образовательном процессе, считает В. И. Коваленко [111].

Субъект-субъектные отношения приоритетны для процесса обучения, когда на лекционных, семинарских, практических занятиях, консультациях, при организации самостоятельной подготовки преподаватели используют методы диалогического общения, обмена мнениями, мозгового штурма, круглого стола, группового обсуждения мировоззренческих и правовых

проблем и т. п., что способствует формированию профессионального мировоззрения обучающихся. В воспитательном процессе диалог является основным методом формирования мировоззрения посредством свободного высказывания идей, сопоставления мнений, выявления противоречий, доказательства и опровержения взглядов. В научной деятельности реализуются субъект-субъектные отношения при подготовке и проведении научных конференций, организации деятельности научных кружков, научных обществ, юридической клиники, семинаров, конкурсов, олимпиад и др. Главными субъектами таких отношений являются курсанты, преподаватели, командиры, начальники, которые строят общение на принципах доверия, уважительности, толерантности, взаимопонимания и на их основе совместно решают управленческие задачи.

Таким образом, формирование исследуемого личностного феномена также может осуществляться в рамках субъект-субъектных отношений коллегиально, например, на занятиях семинарского типа, конференциях, круглых столах, в научных кружках, научных обществах, юридической клинике, при проведении олимпиад, конкурсов и т. п., в работе которых принимают участие курсанты, преподаватели, командиры, начальники, когда осуществляется коллективный поиск оптимальных вариантов решения поставленных на обсуждение проблем, требующих профессионально-мировоззренческой зрелости, гражданской позиции.

Особое значение приобретает работа по развитию в рамках субъект-субъектных отношений профессионального мировоззрения сотрудника УИС, которое, как подчеркивает А. В. Димитров, с позиций пенитенциарной психологии и педагогики «во многом зависит от уровня развития у него личностных профессионально значимых качеств, таких как человечность, ответственность, скромность, порядочность, психологическая устойчивость, убежденность в высоком социальном назначении труда сотрудника исправительного учреждения, коммуникативность, готовность к восприятию передового опыта, изменению сложившихся стереотипов, к постоянному самосовершенствованию» [71, с. 108].

Можно утверждать, что формирование рассматриваемого личностного феномена в ведомственном вузе возможно на основе разумного сочетания субъект-объектных отношений, основанных на единоначалии, субординационных отношениях, позволяющих эффективно организовать и управлять данным процессом, и субъект-субъектных отношений, включающих гуманизм, уважительность, взаимопонимание, диалогичность общения между обучающимися, преподавателями, командирами и начальниками. В определенном смысле это реализация принципа комплементарности в контексте дополнительности этих двух типов отношений [48] в образовательном процессе вуза с целью повышения эффективности формирования личностного феномена обучаемых в ведомственном вузе.

Второе педагогическое условие – создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена. Под такой средой понимается совокупность педагогических и организационных форм, методов и средств, необходимых для повышения эффективности процесса формирования профессионального мировоззрения. В широком смысле любая образовательная среда является профессионально ориентированной, так как в ней происходит становление специалиста-профессионала определенного профиля. Проблемы влияния образовательной среды на обучающихся рассмотрены в работах О. В. Артамоновой, исследующей предметно-пространственную среду и ее влияние на развитие личности [9], Н. В. Диденко, изучающего инновационную среду колледжа [69], М. Г. Назаровой, определившей направления нравственного воспитания сотрудников УИС в современной культурно-образовательной среде вуза [151], Г. В. Позизейко, определившего зависимость становления мировоззренческой культуры личности от условий образовательной среды вуза [179].

Принято выделять три компонента образовательной среды: пространственно-временной; информационно-технологический; социально-психологический. Ю. С. Мануйлов, подчеркивая роль среды в формировании

личности, отмечает, что «среда способна развивать индивидуальность и формировать через определенный образ жизни социальный тип, что и определяет ее роль в жизнедеятельности человека, позволяет рассматривать ее как потенциальное средство управления становлением человеческой личности» [143, с. 24]. О. В. Артамонова [9], В. В. Давыдов [62] рассматривают характеристики организации пространственной структуры образовательной среды: гетерогенности и сложности; связности различных функциональных зон; гибкости и управляемости; среды как носителя символической функции (сообщения); индивидуализированности (персонализации) среды; аутентичности (сообразности жизненным проявлениям личности и общества). Четкое планирование и организация образовательного пространства, по мнению Е. В. Цикалюк, образует организационную культуру вуза, в которой автор выделяет три уровня: «базовые представления об окружающем мире; провозглашенные ценности, сознательно воспринимаемые и разделяемые сотрудниками и студентами вуза; артефакты (архитектура и материальное окружение, планировка и оформление зданий и др.)» [238, с. 8]. Информационно-технологический компонент образовательной среды включает технологию (формы, методы, средства обучения и воспитания), формирующие профессиональное мировоззрение обучающихся. Социально-психологический компонент среды характеризует мотивацию, вид взаимодействий (субъект-субъектных, субъект-объектных), реализующихся в специфическом образовательном процессе ведомственного вуза.

При планировании работы по формированию профессионального личностного феномена в профессионально ориентированной образовательной среде ведомственного вуза необходим следующий алгоритм действий: создать микроусловия для стимулирования процесса формирования профессионального мировоззрения личности (пространственно-временной компонент среды как оптимальный по месту и времени планируемый процесс); организовать целевое взаимодействие по формированию профессионального мировоззрения как на субъект-объектном, так и на субъект-субъектном уровнях (информационно-технологический компонент среды, включающий

формы, методы, средства воздействия); обеспечить эмоциональное, мотивационное и рациональное включение обучающихся в атмосферу профессионально ориентированного образовательного процесса (социально-психологический компонент среды, обеспечивающий социализацию личности в коллективе).

Для повышения эффективности процесса формирования исследуемого личностного феномена сотрудников УИС необходимо создавать профессионально ориентированную образовательную среду ведомственного вуза (включающую рассмотренные три компонента), которая характеризуется следующими положениями:

1) построение такой пространственной архитектуры образовательной среды вуза, которая включает оборудование, технические средства, особую атрибутику учебной обстановки;

2) развитие у обучающихся положительной мотивации к учебному процессу и в дальнейшем к профессиональной деятельности, субъект-субъектного взаимодействия обучающихся, педагогов, начальников;

3) активное использование интерактивных форм и методов обучения на занятиях по гуманитарным, юридическим и специальным дисциплинам, предполагающим диалогическое общение;

4) развитие познавательной сферы обучающихся, стимулирование их к постоянному совершенствованию своего профессионального мировоззрения;

5) воспитание высоких морально-психологических качеств, повышение уровня эмоционально-волевых характеристик специалистов-профессионалов;

6) наличие в ведомственном вузе преподавателей, воспитателей, командиров, начальников, обладающих достаточным опытом формирования профессионального мировоззрения обучающихся;

7) диагностика и корректировка процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе в зависимости от конкретного этапа.

В соответствии с разработанной программой в качестве приоритетных задач при формировании личностного феномена в профессионально ориентированной образовательной среде ведомственного вуза выделим следующие: изучение факультатива, формирующего профессиональное мировоззрение сотрудника УИС в рамках вариативной части учебного плана в профессионально ориентированной образовательной среде ведомственного вуза; взаимодействие со структурными подразделениями и органами УИС в вопросах как формирования профессионального мировоззрения обучающихся, так и оценки сформированности основных компонентов профессионального мировоззрения обучающихся при прохождении практик и стажировок; организация научно-исследовательской деятельности обучающихся в соответствии с тематикой и основными направлениями формирования профессионального мировоззрения в образовательной среде ведомственного вуза; применение информационно-коммуникационных технологий и дифференцированное использование возможностей интернет-ресурсов в профессионально ориентированной образовательной среде ведомственного вуза.

Проведенные исследования образовательной среды и ее влияния на мировоззренческое становление и развитие обучающихся (А. И. Игнатов [87], В. П. Иванов [86], С. В. Лаптинская [130], Ю. С. Мануйлов [143] и др.) показывают, что эффективность рассматриваемого процесса возрастает при его опоре на мировоззренческие ценности обучающихся, формирование позитивно значимых убеждений на правоисполнительную деятельность. Мировоззренческая ценность профессионально ориентированной образовательной среды определяется ее значимостью для каждого обучающегося, когда ее влияние оценивается позитивно и является той базовой структурой, которая формирует специалиста УИС в ведомственном вузе. С. Ф. Самойлов, анализируя аксиологические основания процесса конструирования правоохранительного мировоззрения, делает акцент на ценностно-значимом влиянии среды на формирование мировоззренческих качеств обучающихся [191].

Такая постановка проблемы формирования исследуемого личностного феномена в профессионально ориентированной среде ведомственного вуза предполагает целевую направленность ее содержания, а также форм, методов и средств, подбираемых исходя из запросов и возможностей обучающихся, приоритета их ценностных профессиональных ориентаций. Получая базовое юридическое образование в ведомственном вузе по направлению подготовки «Юриспруденция», обучающиеся активно включены в процесс формирования профессионального мировоззрения на уровне личностного восприятия и присвоения взглядов, убеждений, ценностей, необходимых в правоисполнительной деятельности.

Дифференцированный и гибкий подход к построению профессионально ориентированной среды ведомственного вуза предполагает выполнение определенных проектных и диагностических процедур:

1. Проектирование индивидуальных «режимов жизнедеятельности» обучающихся на основе данных об уровне сформированности их профессионального мировоззрения, а также с учетом их потребностей, интересов в профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании.

2. Мониторинг формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС на основе педагогической диагностики от этапа к этапу с целью внесения необходимых корректив в организацию рассматриваемого процесса в образовательной среде ведомственного вуза.

3. Разработка индивидуальных коррекционных программ, позволяющих оперативно и гибко вносить изменения в построение процесса формирования профессионального мировоззрения в образовательной среде ведомственного вуза, опираясь на изменения, происходящие в мировоззрении каждого обучающегося, выявленные посредством диагностики.

Профессионально ориентированная образовательная среда обеспечит возможность для развития субъектом собственных мировоззренческих представлений, взглядов от этапа к этапу и будет способствовать органичной трансформации общепринятых мировоззренческих социальных ценностей в личностные убеждения и принципы, как считает

В. С. Остапенко [168]. Такой подход позволяет реализовать личностно-ориентированный подход, заявленный в исследовании.

Таким образом, проектирование и организация профессионально ориентированной среды ведомственного вуза является необходимым условием формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, его саморазвития, содержательной парадигмой которого является формирование совокупности профессиональных компетенций, устойчивой и конструктивной мировоззренческой позиции личности.

Третье педагогическое условие – планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе.

В соответствии с разработанной программой была организована работа по планированию и реализации индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения обучающихся, которая осуществлялась преимущественно на субъект-субъектном уровне.

Необходимость и целесообразность индивидуального подхода к каждому обучающемуся рассмотрены в работах А. Г. Асмолова [14], М. Я. Басова [20], применительно к сотрудникам УИС данную проблему изучали Е. В. Дежурова (становление профессиональной идентичности) [64], Ю. С. Исмагилова (развитие духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России) [95] и др. Так, Е. В. Дежурова считает, что возможность индивидуализации обучения «включают в себя способность и готовность обучающихся к самостоятельному, взвешенному, разумному планированию своего свободного времени, наличие способности к самоубеждению, самоприказу и самоободрению (выносливость, готовность к действию, имеющийся опыт успешного преодоления сложных препятствий)» [64, с. 344].

Понятие «индивидуальная траектория развития» широко используется в педагогических исследованиях. И. С. Якиманская определяет возможности обучающегося с поиском индивидуальной траектории развития, «позволяющей ему искать и находить выход из наличной ситуации, преодолевать ее, строить для себя новую с опорой на имеющиеся в индивидуальном опыте

знания, способы, действия» [256, с. 70]. Таким образом, задача развития индивидуализации самопознания, саморазвития в образовательном процессе соотносится с возможностями, потребностями, интересами, способностями самих обучающихся. С этих позиций профессиональное мировоззрение сотрудников УИС следует рассматривать как личностный феномен, имеющий свои персональные характеристики у каждого обучающегося.

В специфических условиях ведомственного вуза процесс реализации индивидуальной траектории в формировании профессионального мировоззрения каждого сотрудника УИС имеет ярко выраженные особенности, не способствующие формированию рассматриваемого личностного феномена.

Во-первых, организация образовательного процесса ведомственного вуза в целом строится на основе коллективных форм обучения, воспитания и преимущественно субъект-объектных отношений, что существенно затрудняет реализацию принципа индивидуализации процесса формирования профессионального мировоззрения как личностного феномена и реализацию индивидуальной траектории развития.

Во-вторых, доминирование субординационных отношений по линии «начальник – подчиненный», необходимость соблюдения распорядка дня и требований служебной дисциплины увеличивают дистанцию в межличностном общении, не позволяют установить доверительные отношения в полном объеме между преподавателями, командирами, начальниками и обучающимися.

Исходя из данных особенностей образовательного процесса ведомственного вуза и в соответствии с разработанной программой были определены пути построения индивидуальных траекторий развития профессионального мировоззрения обучающихся.

Первый путь – это переход к активному социальному взаимодействию на основе субъект-объектных отношений как в обучении, так и в воспитании. Реализуется этот путь в расширении арсенала диалогического общения и взаимодействия на интерактивных лекциях и практических занятиях, в индивидуальных беседах, когда выявляются профессиональные предпочтения и

личностные интересы обучающихся и собирается материал для проектирования индивидуальных траекторий развития. Целенаправленность и активность являются характеристиками такого процесса взаимодействия, которое не всегда очевидно в специфических условиях ведомственного вуза. От целенаправленности взаимодействия зависит выбор форм индивидуального развития профессионального мировоззрения (диалогическое общение, самообучение, сотворчество и др.). Педагоги, воспитатели в данном случае выступают в роли помощников, наставников и осуществляют педагогическую поддержку обучающихся, определяют траекторию личностного развития совместно с ним, подчеркивает Н. Е. Сумина, рассматривая вопросы формирования профессионально-психологической компетентности сотрудников УИС [210].

Второй путь построения индивидуальной траектории мировоззренческого развития – это учет интересов и потребностей сотрудников УИС в формировании исследуемого личностного феномена в ведомственном вузе. Такая позиция предполагает заинтересованность обучающихся, которая, в свою очередь, определяет направленность личности. С. Л. Рубинштейн так характеризует данную зависимость: «...испытываемая или осознаваемая человеком зависимость его от того, в чем он нуждается или в чем он заинтересован, что является для него потребностью, интересом, порождает направленность на соответствующий предмет» [188, с. 685].

Задача педагога, сотрудника отдела по работе с личным составом состоит в выявлении интересов, потребностей обучающихся и предполагает их изучение при проведении индивидуальных бесед, анкетирования и тестирования в рамках реализации разработанной программы. Так, итоги анкетирования выявили следующие результаты: в экспериментальной группе 28,30 % респондентов на 1-м этапе (начальном), 46,70 % на 2-м этапе (основном) и 68,90 % на 3-м этапе (заключительном) высказали заинтересованность в необходимости применения технологии индивидуализации процесса формирования профессионального мировоззрения и подтвердили ее результативность, что свидетельствует об эффективности внедренной модели и педагогических условий в образовательный процесс ведомственного вуза.

Значимую роль в реализации индивидуальной траектории формирования профессионального мировоззрения обучающихся выполняют виды деятельности ведомственного вуза (учебная, воспитательная, служебная, внеслужебная), стимулирующие развитие индивидуальных потребностей, интересов, связанных с профессиональной подготовкой выпускника, которые в том числе способствуют формированию личностного феномена. Проводимые в соответствии с разработанной программой лекции, семинары, практические занятия, научные кружки, воспитательные мероприятия (тематические встречи, круглые столы, патриотические акции и т. п.) способствовали развитию профессиональных интересов, инициативы и самостоятельности, креативных способностей, формированию умений и навыков, необходимых в предстоящей правоисполнительной деятельности.

В целом рассмотренное педагогическое условие предполагает такой подход к построению индивидуальной траектории развития профессионального мировоззрения, который способствует формированию основополагающих мировоззренческих ценностей у каждого сотрудника УИС в образовательном процессе ведомственного вуза, имеющих личностный смысл и значимость, – гуманизма, государственности, гражданственности, патриотизма.

Четвертое педагогическое условие – актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза. Мировоззрение как личностный феномен существует на двух уровнях – обыденно-психологическом и научно-теоретическом. Профессиональное мировоззрение как один из его типов основывается не только на гуманитарных, но и на профессиональных знаниях, а применительно к сотрудникам УИС, проходящим обучение по направлению подготовки «Юриспруденция» – на правовых знаниях, которые усваивают обучающиеся при изучении дисциплин юридического профиля и формируют научно-теоретический уровень рассматриваемого личностного феномена.

Роль и значение гуманитарных знаний в формировании мировоззрения исследовали философы М. П. Арутюнян [10], Р. А. Арцишевский [13],

Р. М. Ганиев [50], педагоги М. Н. Белозерова [148], Е. А. Веселова [43], С. Н. Касьянов [105], правовых знаний – Ю. А. Дудкин [73], Ю. И. Дутов [74], О. А. Ласточкина [131] и др. Следует отметить, что вопросы мировоззренческого значения знаний, лежащих в основе любого типа мировоззрения, рассмотрены в научной литературе достаточно подробно, но роль гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза изучена недостаточно. Автор исследования считает, что «правовая доминанта в мировоззрении сотрудников УИС характеризуется высоким уровнем знаний в области юриспруденции, которые базируются на позитивных ценностных ориентациях и убеждениях, высоких идеалах. Преобладание правовой информированности и знаний является главными составляющими правового сознания, которое формирует отношение к различным правовым явлениям и способствует принятию правильных решений в сфере права» [93, с. 24].

Внедряемое педагогическое условие предполагает повышение роли и значения гуманитарных и юридических дисциплин в формировании правового аспекта профессионального мировоззрения сотрудников УИС. Реализация данного условия осуществлялась в соответствии с разработанной программой и включала изучение одноименного факультативного курса «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России». Следует отметить, что юридические дисциплины как профессиональные представлены достаточным количеством часов и отличаются направленностью на правоисполнительную деятельность (направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция, направленность – уголовно-правовая, ведомственная специализация – организация охраны и конвоирования в УИС), но их мировоззренческий потенциал не реализуется в полном объеме.

В рамках учебного плана по направлению подготовки «Юриспруденция» в Воронежском институте ФСИН России (являющегося базовым при проведении опытно-экспериментальной работы), отводится незначительное количество часов на изучение гуманитарных дисциплин (таких как «Фило-

софия», «Профессиональная этика», «Социология», «Пенитенциарная психология и педагогика»), что явно не способствует формированию когнитивного и аксиологического компонентов профессионального мировоззрения. Е. В. Серебряник, рассматривая вопросы формирования правового сознания сотрудника ФСИН России как условие создания положительного имиджа, указывает на эти недостатки в гуманитарной и правовой подготовке специалистов, существенно затрудняющие формирование профессионального мировоззрения [196].

Направлениями работы по повышению роли и значения гуманитарных и юридических дисциплин в формировании рассматриваемого личностного феномена обучающихся в образовательном процессе ведомственного вуза являются:

- увеличение количества часов, отводимых на изучение гуманитарных дисциплин, формирующих основы мировоззрения;

- введение факультативов и спецкурсов по гуманитарным и юридическим дисциплинам (проводимым дополнительно во внеучебное время), формирующих профессиональное мировоззрение;

- подготовка научных работ, тематических проектов, докладов мировоззренческой тематики по гуманитарным и юридическим дисциплинам;

- участие в научных конференциях, семинарах, научных кружках, научных обществах, круглых столах, конкурсах по гуманитарным и юридическим дисциплинам, формирующих профессиональные знания, убеждения, ценности.

Гуманитарные и юридические дисциплины, изучаемые в образовательном процессе ведомственного вуза, утверждают ценности гуманизма, демократии, толерантности, которые выходят на первый план при реформировании пенитенциарной системы, выполняющей сложную задачу исполнения наказаний. Для решения задачи построения УИС на гуманистических и демократических принципах требуется усиление роли и значения гуманитарного образования в ведомственных вузах. Гуманистические аспекты образования, рассмотренные в работах Е. В. Бондаревской [35], И. П. Макарен-

ко [140], Н. Л. Сюневой [212] и др., применимы и в такой специфической сфере, как правоисполнительная, что предполагает подготовку в ведомственном вузе не только специалиста, но и личность с профессиональным мировоззрением, сложившимися взглядами, убеждениями, ценностями на предстоящую деятельность в УИС.

Гуманизм профессионального мировоззрения сотрудников УИС проявляется в толерантном и уважительном отношении к осужденным, подозреваемым и обвиняемым в соответствии с действующим законодательством, и здесь нет кажущегося противоречия, связанного с преимущественно силовыми методами и способами, применяемыми сотрудниками в исправительных учреждениях к содержащемуся в них контингенту лиц. Так, в Концепции развития УИС РФ на период до 2030 года особо подчеркивается, что ее цели основываются на принципах «обеспечения верховенства закона, соблюдения и защиты прав и свобод человека, укрепления государственности, гуманизации условий отбывания наказаний и мер пресечения, исправления осужденных, предполагающих обеспечение исполнения наказания в условиях, не унижающих человеческого достоинства, соответствующих законодательству РФ и международным стандартам». В требованиях к сотрудникам УИС указывается на необходимость «повышения уровня мотивации при прохождении службы и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключающей противоправное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы» [160]. Выполнение этих предписаний возможно при условии эффективного использования гуманитарных и юридических дисциплин в формировании личностного феномена в ведомственном вузе.

Вышерассмотренные педагогические условия оказывают существенное влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе, что предполагает совместные усилия всех субъектов рассматриваемого процесса приоритетно на принципах субъект-субъектного взаимодействия, мобилизацию ресурсов профессионально ориентированной среды, построение индивидуальных траекторий обучающихся.

2.2 Организация педагогического эксперимента по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза и проведение его констатирующего этапа

Эксперимент, рассматриваемый как способ, средство, метод научного познания какого-либо явления, процесса с целью проверки выдвинутых гипотез, предположений, можно адаптировать и конкретизировать применительно к гуманитарному знанию.

Педагогический эксперимент и его конкретные характеристики изучали Т. А. Ильина [89, 90], Л. П. Крившенко [119], А. Я. Найн и З. М. Уметбаев [152], А. И. Пискунов и Г. В. Воробьев [216] и др., трактуя его как целенаправленные действия, вносимые в педагогический процесс для выявления изменений в количественных и качественных параметрах исследуемого объекта.

Педагогический эксперимент как основной исследовательский метод организуется с учетом *общенаучных и конкретно-научных принципов*, которые отражают требования к его проведению, исходя из темы исследования: достоверность (возможность проверки полученных результатов по итогам проведенного эксперимента); целостность (логическое построение от этапа к этапу с использованием единых диагностических методик); системность (совокупность целенаправленно структурированных и взаимосвязанных между собой компонентов, объектов); синергетизм (учет помимо предсказуемых условий стохастических факторов, которые трудно предсказать, но которые способны оказывать влияние на формирование и развитие исследуемого личностного феномена).

В ходе педагогического эксперимента учитывались дидактические *принципы*: единства обучения и воспитания; связи теории с практикой; сознательности; мотивированности; детерминизма и др.

Организация и проведение педагогического эксперимента по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза включали *несколько этапов*.

Первый этап – определение целей, задач, места и времени педагогического эксперимента. *Цель* – обосновать и подтвердить возможность повышения эффективности процесса формирования рассматриваемого личностного феномена в ведомственном вузе на основе внедренной модели и реализованных педагогических условий. В ходе педагогического эксперимента решались *следующие задачи*:

- 1) сформированы контрольная и экспериментальная группы (КГ и ЭГ);
- 2) разработана модель и выявлены педагогические условия формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся в образовательном процессе ведомственного вуза и алгоритм их внедрения в ЭГ на формирующем этапе эксперимента;
- 3) определены основные компоненты и соответствующие им критерии, показатели, что позволит выявить уровни сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза;
- 4) обобщены, проанализированы результаты констатирующего и формирующего этапов эксперимента в КГ и ЭГ и проведено их сравнение;
- 5) определена эффективность модели и педагогических условий для повышения уровня сформированности профессионального мировоззрения в ЭГ.

Педагогический эксперимент проводился на базе юридического факультета Воронежского института ФСИН России, что подтверждено актом о внедрении.

В роли участников педагогического эксперимента выступили курсанты КГ и ЭГ, профессорско-преподавательский состав, сотрудники учебного отдела, командиры учебно-строевых подразделений курсантов, сотрудники отдела кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом, которые были ознакомлены с целями и задачами, особенностями проведения эксперимента. Всего на разных этапах исследования в педагогическом эксперименте приняли участие 126 человек.

В контрольную группу вошли два учебно-строевых подразделения (УСП) курсантов в количестве 48 человек (Юо1-18 и Юо2-18 уч. группы), а экспериментальную группу составили курсанты учебно-строевых подраз-

делений (УСП) в количестве 46 человек (Юо3-18 и Юо4-18 уч. группы) 2018 года набора, обучающиеся на юридическом факультете по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция (бакалавриат). Общий объем выборки испытуемых составил 94 человека.

Количество курсантов КГ и ЭГ, участвующих в эксперименте, определялось посредством применения методов математической статистики в педагогических исследованиях, описанных М. И. Грабарем и К. А. Краснянской: «...чем более статистически однородна генеральная совокупность, тем объем выборки может быть меньше» [57, с. 46]. Педагогический эксперимент проводился в течение всего периода обучения (четыре года), что позволило проследить динамику изменений в КГ и ЭГ и сделать объективные выводы по его результатам.

Отметим, что в ЭГ процесс формирования личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза осуществлялся в специально созданных для этого педагогических условиях и на основе разработанной модели. В КГ формирование личностного феномена курсантов осуществлялось в традиционной форме.

Второй этап – осуществление конкретных мероприятий, действий по реализации в образовательном процессе ведомственного вуза модели и педагогических условий формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся ЭГ. В частности, применялись интерактивные методы обучения: ролевые игры, мозговой штурм, круглый стол, дискуссия и др. На этом же этапе были определены материально-технические средства и методическое обеспечение для проведения педагогического эксперимента в ЭГ.

Профессорско-преподавательский состав на формирующем этапе эксперимента осуществлял следующие мероприятия:

– при проведении лекционных и практических занятий применялись интерактивные методы, формы, средства формирования профессионального мировоззрения в ЭГ;

– педагоги как эксперты оценивали уровни сформированности рассматриваемого личностного феномена обучающихся в ведомственном вузе по результатам входного, рубежного, итогового контроля в КГ и ЭГ;

– принимал участие в проведении бесед, анкетировании, тестировании обучающихся, участвовал в обработке полученных результатов.

Сотрудники учебного отдела, отдела кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом принимали участие в педагогическом эксперименте по следующим направлениям:

- планировали проведение аудиторных занятий с применением интерактивных форм и методов в ЭГ;
- принимали участие в проведении анкетирования, тестирования, интервьюирования курсантов КГ и ЭГ;
- осуществляли помощь в изучении морально-психологического климата в учебно-строевых подразделениях курсантов;
- принимали участие в эксперименте в качестве экспертов по оценке определения уровней сформированности рассматриваемого личностного феномена в КГ и ЭГ по результатам входного, рубежного, итогового контроля;
- принимали участие в разработке диагностического инструментария по оценке уровня сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ.

Начальники и командиры учебно-строевых подразделений курсантов в соответствии со своими должностными полномочиями и обязанностями выполняли свои функции в педагогическом эксперименте:

- осуществляли организационные мероприятия по обеспечению педагогического эксперимента (контроль за обучающимися в ходе эксперимента и помощь в его организации);
- выступали в качестве экспертов по оценке уровней сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по итогам входного, рубежного, итогового контроля.

На этом этапе проводилась обработка результатов, подведение итогов проделанной работы, поиск возможности улучшения работы по формированию рассматриваемого личностного феномена обучающихся в образовательном процессе ведомственного вуза.

Таким образом, педагогический эксперимент по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС, обучающихся ведомственном вузе, включал констатирующий и формирующий этапы.

В процессе эксперимента была сформулирована адекватная цели исследования совокупность критериев диагностики профессионального мировоззрения и их показателей, что позволило измерить уровень сформированного рассматриваемого личностного феномена. Определение и обоснование критериев оценки сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС являются необходимым условием объективной диагностики его компонентов, что нашло отражение в работах А. В. Батаршева [23], И. К. Журавлева [79], Т. А. Ильиной [90] и др.

Часто понятие «критерий» используется для оценки какого-либо явления, процесса, или основание для классификации чего-либо. При определении критериев (их показателей) сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в учебном процессе ведомственного вуза использовались научные подходы ученых образовательных организаций силовых структур, рассматривающих критерии для выявления уровня различных духовных компонентов личности (И. В. Биочинский [30], П. Н. Городов [56], Н. М. Дудин [72], Ю. А. Дудкин [73], Д. В. Карабаш [101], Л. В. Ковтуненко [113, 114], В. С. Остапенко [168], Н. И. Татаркина [214]) и др.).

Рассмотрение количественных и качественных характеристик процесса формирования профессионального мировоззрения в педагогическом эксперименте предполагает использование частотной формулировки закона Ципфа–Парето, рассмотренной в работе М. И. Грабаря и К. А. Краснянской [57]. Общий смысл закона Ципфа – Парето заключается в том, что 20,0–30,0 % любого ресурса производят 70,0–80,0 % результата или 70,0–80,0 % результата обусловлено 20,0–30,0 % вложенных в него усилий. Иными словами, для адекватного анализа уровня сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ из всего многообразия теоретически возможных оценочных параметров и категорий курсантов важно выделить ограниченную совокупность показателей-доминант, реализованных в модели и педагогиче-

ских условиях, указывающих на эффективность практико-ориентированных в эксперименте педагогических технологий.

При расчетах также использовались статистические методы в педагогике Дж. Гласса и Дк. Стенли [54], парето-оптимальные решения многокритериальных задач В. В. Подиновского и В. Д. Ногина [178]. Используя рассмотренные подходы, статистические и математические методы, были определены критерии и их показатели для диагностики компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС и определения уровней его сформированности (таблица 5).

Таблица 5 – Компоненты, критерии, показатели и диагностические методики сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

Компоненты	Критерии	Показатели	Диагностические методики
Когнитивный	Гносеологический	– глубина усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний (показатель 1); – объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний (показатель 2)	Результаты зачетов, экзаменов, аттестаций, анкетирования, тестирования, экспертные оценки, методики направленности на приобретение знаний Е. П. Ильина и Н. А. Курдюковой, методика диагностики обучаемости (Е. С. Рапацевич)
Аксиологический	Ценностный	– глубина усвоенных мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере (показатель 1); – широта и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, экспертные оценки, опросник, изучение морально-психологического климата в коллективе, методика исследования ценностных ориентаций М. Рокича, методика диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности С. С. Бубновой
Деятельностный	Праксиологический	– степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания, в практической деятельности (показатель 1); – степень готовности к профессионально-правовой деятельности (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, экспертные оценки, анализ дисциплинарной практики, методика определения направленности личности (В. Смекал и М. Кучер); методика оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас)

Рефлексивный	Самооценки	– качество сформированности рефлексии своего профессионального мировоззрения (показатель 1); степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, беседы, экспертные оценки, методика самооценки личности (А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум), методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности)
--------------	------------	---	---

Гносеологический критерий диагностирует когнитивный компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС и раскрывает глубину и объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний, которыми овладели сотрудники УИС при обучении в ведомственном вузе.

Ценностный критерий измеряет аксиологический компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС и раскрывает глубину усвоенных мировоззренческих ценностей, широту и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере.

Праксиологический критерий диагностирует деятельностный компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС и степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания в практической деятельности, степень готовности к профессионально-правовой деятельности.

Критерий самооценки измеряет рефлексивный компонент профессионального мировоззрения сотрудников УИС и характеризует качество сформированности рефлексии своего профессионального мировоззрения, степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки.

На базе выявленных критериев и их показателей были определены уровни сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза. В работах А. В. Батаршева [23], П. Н. Городова [56], И. К. Журавлева [79], В. С. Красника [118], О. В. Любимовой [137] Л. Н. Собчик [201] и др. рассмотрены диагностические методики, позволяющие определить уровни сформированности мировоззрения обучающихся в вузе в зависимости от профессиональной ориентации. Уровни сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ определялись по показателям критериев, соответствующих компо-

нентам рассматриваемого феномена. К кратким описаниям уровней, представленным в исследовании выше, добавим их развернутую характеристику по показателям структурных компонентов.

Первый уровень – фрагментарный (низкий): преобладает чувственно-эмоциональное осознание необходимости формирования личностного феномена; профессионально-правовые и гуманитарные знания фрагментарны; мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере эпизодичны; умения реализации профессионально-правовых и гуманитарных знаний в практической деятельности не сформированы; готовность к профессионально-правовой деятельности низкая; самооценка своего профессионального мировоззрения и готовность развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки крайне слабая. Можно констатировать, что сформированы лишь отдельные фрагменты компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Второй уровень – структурный (средний): профессионально-правовые и гуманитарные знания в целом усвоены; мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере вполне достаточны для профессиональной деятельности сотрудников УИС; умения реализации профессионально-правовых и гуманитарных знаний в практической деятельности и готовность к профессионально-правовой деятельности в целом сформированы; самооценка своего профессионального мировоззрения и готовность развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки находятся на среднем уровне. В целом сформированы основные структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Третий уровень – системный (высокий): профессионально-правовые и гуманитарные знания соответствуют требованиям, предъявляемым к профессиональной подготовке сотрудников УИС в ведомственном вузе и глубоко усвоены; мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере устойчивы и стабильны, обеспечивают успешную профессиональную деятельность; умения реализации профессионально-правовых и гуманитарных знаний в практической деятельности и готовность к профессионально-правовой деятельности сформированы для эффективной профессиональной деятельности; самооценка своего профессионального мировоззрения и готовность развивать профессио-

нальное мировоззрение на основе самооценки находятся на высоком уровне. Вывод: профессиональное мировоззрение сотрудников УИС сформировано как целостный системный феномен и достигло высокого уровня.

При использовании в исследовании балльных диапазонов представляется возможным адекватное количественное описание содержания полученных в рамках эксперимента данных, исходя из следующих балльных граничных условий (таблица 6), которые используют в своих исследованиях Ю. А. Дудкин [73], В. С. Остапенко [168].

Таблица 6 – Балльные показатели уровней сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза

Компоненты / Критерии	Уровни	Баллы
Когнитивный / Гносеологический	Системный (высокий)	3-4,5
	Структурный (средний)	1,5-3
	Фрагментарный (низкий)	0-1,5
Аксиологический / Ценностный	Системный (высокий)	3-4,5
	Структурный (средний)	1,5-3
	Фрагментарный (низкий)	0-1,5
Деятельностный / Праксиологический	Системный (высокий)	3-4,5
	Структурный (средний)	1,5-3
	Фрагментарный (низкий)	0-1,5
Рефлексивный / Самооценки	Системный (высокий)	3-4,5
	Структурный (средний)	1,5-3
	Фрагментарный (низкий)	0-1,5

Фрагментарный (низкий) уровень сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС соответствует первому этапу обучения в ведомственном вузе – *становлению профессионального мировоззрения*. На данном этапе обучающиеся только получают информацию, усваивая тем самым основы гуманитарных и правовых знаний. *Структурный (средний) уровень* сформированности исследуемого личностного феномена соответствует второму этапу – *развитию профессионального мировоззрения*, на котором происходит формирование профессионально-правовых и гуманитарных знаний, ценностей, действий и поступков. *Системный (высокий) уровень* сформированности профессионального мировоззрения сотрудников УИС соответствует третьему этапу – *стабилизации профессионального мировоззре-*

ния, на котором личностный феномен приобретает свойства системности, целостности, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

Педагогический эксперимент предполагал проведение *входного, рубежного и итогового контроля*. *Входной контроль* проводился на этапе *становления профессионального мировоззрения* после поступления абитуриентов на первый курс обучения в Воронежский институт ФСИН России до внедрения в образовательный процесс модели и педагогических условий формирования рассматриваемого личностного феномена обучающихся. На этапе *развития профессионального мировоззрения* в ЭГ внедрялась модель и педагогические условия и по окончании данного этапа (после второго курса обучения) осуществлялся рубежный контроль. По завершении обучения на выпускном четвертом курсе на *этапе стабилизации профессионального мировоззрения* был проведен итоговый контроль.

Полученные результаты входного, рубежного и итогового контроля, а также обобщенные сведения по результатам промежуточных аттестаций (зачеты, экзамены), результаты анкетирования, тестирования, интервьюирования, бесед в КГ и ЭГ позволили достоверно определить уровни сформированности профессионального мировоззрения в ЭГ и КГ.

Для выявления уровня сформированности профессионального мировоззрения обучающихся применялся метод анкетирования. Следует отметить, что анкетирование проводилось на основе тестовых заданий, состоящих из 12 вопросов. Вопросы были заранее разбиты на четыре подгруппы, соответствующие формируемым компонентам профессионального мировоззрения. В каждом вопросе предлагалось три ранжированных по сложности варианта ответа (Приложение 6). Отметим, что каждая подгруппа и соответствующие ей вопросы были призваны оценить сформированность определенного компонента у обучающихся. При этом вопросы в подгруппах по их балльному весу с позиций значимости для формирования компонентов профессионального мировоззрения, формируемых на конкретном этапе, выстраивались, как указывалось выше, по следующим шкалам: низкий (0–1,5); средний (1,5–3); высокий (3–4,5).

В рамках педагогического эксперимента был использован метод экспертных оценок. В роли экспертной группы выступали опытный профессорско-преподавательский состав, закрепленный за кафедрой социально-гуманитарных и финансово-правовых дисциплин, сотрудники учебного отдела, ОК, ВиСРЛС, офицеры УСП, курсанты – младшие командиры – всего 17 человек. С целью обеспечения согласованности мнений членов экспертной группы, в ходе эксперимента использовался метод конкордации Кендалла.

На констатирующем этапе педагогического эксперимента был определен уровень сформированности профессионального мировоззрения обучающихся по итогам входного контроля по основным *критериям* (гносеологическому, ценностному, праксиологическому, самооценки) в соответствии с компонентами личностного феномена.

Результаты диагностики уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ на входном контроле представлены в таблице 7.

Уровень сформированности когнитивного компонента профессионального мировоззрения курсантов по гносеологическому критерию оценивался посредством использования результатов зачетно-экзаменационных сессий (промежуточной аттестации) по гуманитарным и юридическим дисциплинам, анкетирования, тестирования, экспертных оценок, методики диагностирования обучаемости (Е. С. Рапацевич), методики направленности на приобретение знаний (Е. П. Ильин и Н. А. Курдюкова), адаптированных к теме исследования. Исходя из результатов входного контроля, средний балл по гносеологическому критерию составил в КГ 1,81, в ЭГ – 1,77.

Оценка уровня сформированности аксиологического компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС по ценностному критерию осуществлялась на основе анкетирования, тестирования, экспертных оценок, изучения морально-психологического климата в коллективе, методики исследования ценностных ориентаций М. Рокича, методики диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности С. С. Бубновой. По результатам входного контроля средний балл по аксиологическому критерию составил в КГ – 1,75, в ЭГ – 1,71 (таблица 7).

Таблица 7 – Результаты диагностики уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС по критериям, их показателям и уровням в КГ и ЭГ (входной контроль)

Компонент/ Критерий	Показатели	Уровни	КГ		ЭГ	
			Кол. чел.	Ср. балл	Кол. чел.	Ср. балл
Когнитивный / Гносеологический	Показатель 1	системный	0	0	0	0
		структурный	6	2,20	5	2,10
		фрагментарный	42	1,50	41	1,44
	Показатель 2	системный	0	0	0	0
		структурный	8	2,10	18	2,05
		фрагментарный	40	1,46	28	1,50
	Средний балл			1,81		1,77
Аксиологический / Ценностный	Показатель 1	системный	0	0	0	0
		структурный	12	2,20	15	1,90
		фрагментарный	36	1,43	31	1,35
	Показатель 2	системный	0	0	0	0
		структурный	36	2,0	31	2,10
		фрагментарный	12	1,40	15	1,50
Средний балл			1,75		1,71	
Деятельностный / Праксиологический	Показатель 1	системный	0	0	0	0
		структурный	12	1,90	13	1,95
		фрагментарный	36	1,50	33	1,48
	Показатель 2	системный	0	0	0	0
		структурный	24	1,85	23	1,90
		фрагментарный	24	1,45	23	1,40
Средний балл			1,67		1,68	
Рефлексивный / Самооценки	Показатель 1	системный	0	0	0	0
		структурный	8	1,70	7	1,60
		фрагментарный	40	1,50	39	1,38
	Показатель 2	системный	0	0	0	0
		структурный	0	0	0	0
		фрагментарный	48	1,47	46	1,43
	Средний балл			1,55		1,47
Интегральный по- казатель			1,70		1,66	
Количество обуча- ющихся		48		46		

Уровень сформированности деятельностного компонента личностного феномена по праксиологическому критерию оценивался посредством анкетирования, тестирования, экспертных оценок, анализа дисциплинарной практики, методики определения направленности личности (М. Кучер и В. Семекал), методики оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас).

По данному критерию средний балл по итогам входного контроля составил в КГ – 1,67, в ЭГ – 1,68 (таблица 7).

Диагностика рефлексивного компонента по критерию самооценки осуществлялась с помощью анкетирования, тестирования, бесед, экспертных оценок, методики самооценки личности (А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум), методики диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности), адаптированных к цели исследования. Средний балл по данному критерию по итогам входного контроля составил в КГ – 1,55, в ЭГ – 1,47 (таблица 7).

На констатирующем этапе педагогического эксперимента проведены анализ и обработка результатов, полученных с помощью методов математической статистики. Результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что компоненты профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ сформированы преимущественно на низком уровне. Так, по когнитивному компоненту этому уровню в КГ и ЭГ соответствуют 42 и 41 респондента, соответственно по аксиологическому – 36 и 31, по деятельностному – 36 и 33, по рефлексивному – 40 и 39 респондентов, что свидетельствует в целом о фрагментарном уровне сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ на начальном этапе эксперимента. Средние баллы результатов входного контроля в КГ и ЭГ, а также соответствующие интегральные показатели сформированности личностного феномена представлены на рисунке 2.

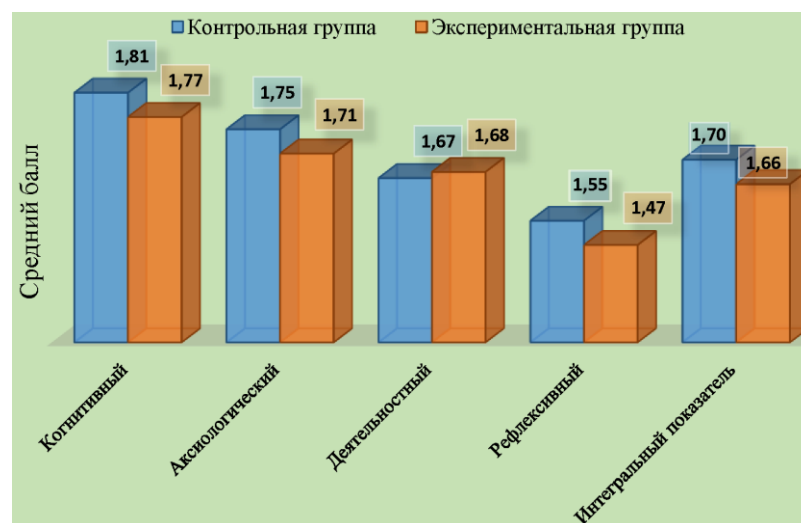


Рисунок 2 – Балльные оценки сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ на этапе входного контроля

По итогам констатирующего этапа педагогического эксперимента был определен исходный, преимущественно низкий уровень сформированности рассматриваемого личностного феномена в КГ и ЭГ. Результаты, полученные в КГ и ЭГ можно считать статистически однородными, которые характеризуют примерно равные стартовые возможности обучающихся, что обеспечивает соблюдение «чистоты» проводимого педагогического эксперимента.

Таким образом, если равнозначными являются все компоненты рассматриваемого личностного феномена обучающихся, то интегральный показатель его уровня определяется как среднее арифметическое средних баллов каждого критерия. Результаты входного контроля показали, что для КГ интегральный показатель равен 1,70 балла, для ЭГ-1,66 балла, что свидетельствует о примерном равенстве стартовых возможностей в обеих группах (таблица 7).

Балльные оценки сформированности компонентов профессионального мировоззрения (рисунок 2) свидетельствуют о том, что КГ и ЭГ принадлежат к одной генеральной совокупности и выявленные несущественные различия в стартовых показателях КГ и ЭГ перед проведением формирующего этапа педагогического эксперимента могли быть вызваны случайными причинами и не могут являться значимыми.

2.3 Формирующий этап педагогического эксперимента по формированию профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственном вуза и анализ его результатов

Процесс формирования рассматриваемого личностного феномена на формирующем этапе педагогического эксперимента в ЭГ был организован на основе внедренной модели и реализованных педагогических условий. На данном этапе в соответствии с программой «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», задачами и алгоритмом проведения эксперимента использовались как традиционные, так и интерактивные формы, методы, средства формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС, которые способствовали углубленному усвоению профессионально-правовых знаний, становлению ценностей в сфере права и готовности эффективно осуществлять профессиональную деятельность. С этой целью использовались методические разработки Ю. А. Дудкина [73], Н. С. Ткаченко [219], В. Н. Черниговского [239], акцентная система обучения правовым дисциплинам, разработанная Е. И. Мещеряковой [147], и гуманитарным дисциплинам, применяемая В. С. Остапенко [168].

На формирующем этапе эксперимента в ЭГ активно использовались: метод анализа конкретных практических ситуаций; игровые методы; тематические кейсы; диагностика мировоззренческих знаний, убеждений, ценностей обучающихся по результатам промежуточных аттестаций; перечень учебных заданий разного уровня сложности, что способствовало реализации технологии поэтапного формирования основных компонентов профессионального мировоззрения и др.

Также на основе материалов диссертационного исследования в соответствии с планом научно-исследовательской деятельности Воронежского института ФСИН России была выполнена научно-исследовательская работа (НИР) на тему «Теоретические и практические аспекты формирования профессионального мировоззрения сотрудника УИС в ведомственном вузе ФСИН России», которая была апробирована в ЭГ обучающихся, и по резуль-

татам получен акт внедрения в учебный процесс. В рамках программы и на основе выполненной НИР для обучающихся ЭГ был организован факультатив «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» (Приложение 11). В КГ обучение осуществлялось по традиционной технологии, модель и педагогические условия не реализованы.

Диагностические методики оценки сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ на формирующем этапе применялись такие же, как и на констатирующем этапе педагогического эксперимента, что позволило провести объективное и адекватное целям исследования сравнение полученных результатов.

На формирующем этапе эксперимента осуществлялся рубежный и итоговый контроль уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ.

В исследовании использовалась методика обработки данных педагогического эксперимента, разработанная С. И. Архангельским, В. И. Михеевым, С. А. Машниковым [11], Т. А. Ильиной [90], статистические методы в педагогике (Дж. Гласс и Дк. Стенли) [54]. Проверка достоверности результатов эксперимента проводилась на основе метода, который позволяет выявить наличие допустимых различий между результатами анализируемых этапов контроля. Автор полагает, «наиболее оптимальным с точки зрения адекватности решаемой задачи, а также точности моделирования является метод χ^2 » [94, с. 375], используемый для проведения статистической обработки данных применительно к педагогическим исследованиям, что отражают с своих научных трудах Л. М. Набиулина [150], М. И. Грабарь и К. А. Краснянская [57].

Данный метод позволяет оценить статистическую значимость различий между показателями, характеризующими результаты сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ после входного и итогового контроля (Приложение 1).

По мнению автора исследования, «критерий Пирсона χ^2 позволяет ответить на вопрос о влиянии номинального многоуровневого фактора на номинальный многоуровневый отклик (исход). Иными словами, необходимо

определить имеются ли статистически значимые различия между уровнями сформированности профессионального мировоззрения в ЭГ и КГ после проведения формирующего этапа педагогического эксперимента» [94, с. 375]. Также автор считает что, «в случае, если рассчитанное значение критерия χ^2 больше аналогичного критического табличного значения для конкретного числа степеней свободы и уровня значимости, приведенного в математических справочниках, делаем вывод о наличии статистической взаимосвязи между внедренной на формирующем этапе эксперимента моделью формирования профессионального мировоззрения в ЭГ и качественно отличающимися итоговыми результатами в КГ» [94, с. 375] (Приложение 1).

Математический расчет основывался на массиве статистических данных, отражающем уровень сформированности личностного феномена в учебных группах до эксперимента и после его проведения. Исходя из условий, представленных в Приложении 1, число степеней свободы $f_{rc} = 14$, уровень значимости $p = 0,05$, рассчитанное значение критерия $\chi^2_{расч.} = 27,30$, а критическое $\chi^2_{кр.} = 23,70$. Связь между факторным признаком и его результативной интерпретацией статистически значима ($\chi^2_{расч.} > \chi^2_{кр.}$) [94]. Таким образом, будет выявлена зависимость уровня сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ от наличия либо отсутствия модели и педагогических условий. Так, если результативность итоговых показателей уровней сформированности личностного феномена в ЭГ будет значительно выше, чем в КГ, то будет подтверждена выдвинутая в исследовании гипотеза об эффективности внедренной модели, педагогических условий и разработанной программы.

Рассмотрим результаты *формирующего этапа эксперимента* в КГ и ЭГ.

Динамика *формирования когнитивного компонента* профессионального мировоззрения сотрудников УИС по показателям *гносеологического критерия* (глубина усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний – показатель 1 и объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний – показатель 2) представлена в приложении 2.

Анализ массива табличных данных, а также их графическая визуализация дают представление о том, что как в ЭГ, так и в КГ по показателям ко-

гнитивного компонента наблюдается устойчивый рост. По окончании эксперимента максимальных значений достигают балльные оценки по показателю 1. Так, по результатам итогового контроля у обучающихся (рисунок 3) виден резкий прирост значения среднего балла показателя 1 в ЭГ (3,37) по сравнению с КГ (2,63). Прирост в балльном (процентном) соотношении в ЭГ составляет 0,74 (28,0 %).

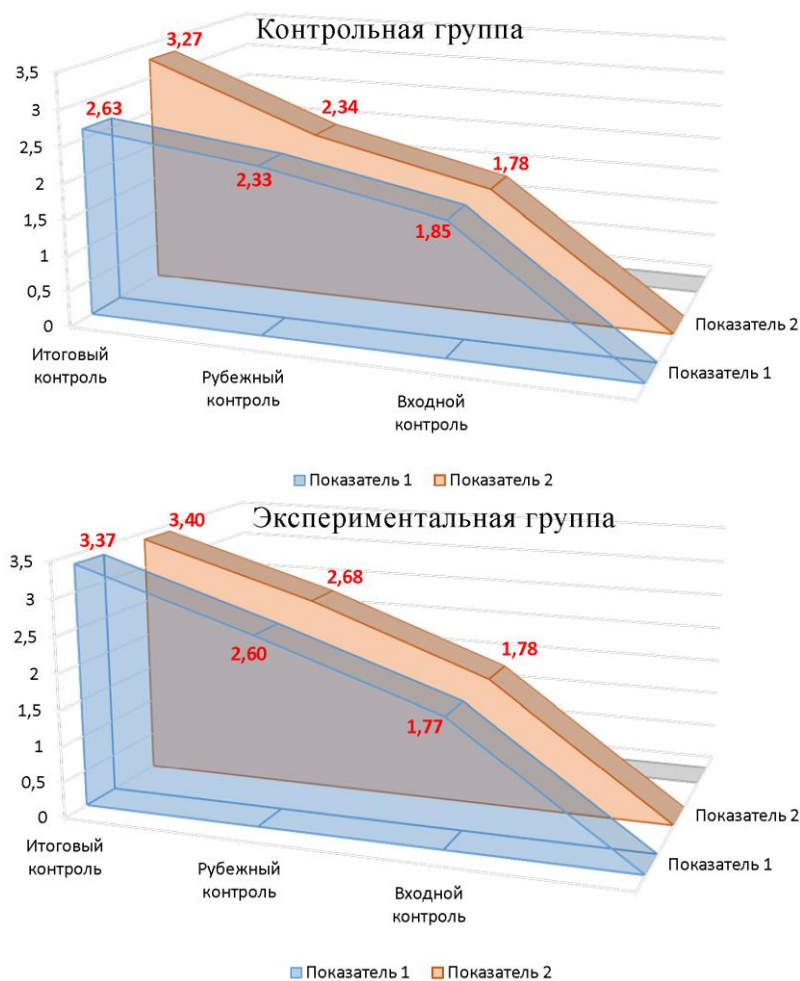


Рисунок 3 – Динамика изменения усредненных значений показателей гносеологического критерия в КГ и ЭГ

Такой результат обусловлен повышением роли гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ в соответствии с разработанной программой. Результаты анкетирования обучающихся ЭГ показали (Приложение 6), что 91,0 % и 91,50 % респондентов считают изучение гуманитарных и юридических дис-

циплин соответственно определяющим условием формирования их профессионального мировоззрения.

На существенное влияние гуманитарных дисциплин на формирование мировоззренческих представлений, ценностей указали 81,90 % респондентов, юридических – 73,50 %.

На вопрос о значении профессиональных знаний для сотрудников УИС были получены ответы: 77,40 % опрошенных указали на значимость гуманитарных дисциплин и 96,80 % на определяющую роль юридических дисциплин.

В заключение респонденты отметили, что изучение гуманитарных (63,90 %) и юридических (77,60 %) дисциплин позволяет на практике реализовать профессионально значимые, мировоззренческие знания, взгляды, убеждения, ценности, необходимые для успешной деятельности в правоисполнительной сфере. Результаты анкетирования по оценке уровня сформированности профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ (Приложение б) позволяют сделать вывод о том, что изучение гуманитарных и юридических дисциплин способствует формированию основных компонентов профессионального мировоззрения, когнитивного в особенности. Приведенные данные подтверждают достаточно значимый прирост значения среднего балла в ЭГ (28,0 %) по показателю 1 гносеологического критерия.

Важно также отметить различия в результатах КГ и ЭГ при анализе средних балльных оценок сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по *показателю 2 – объему усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний*. Необходимо уточнить, что они не такие существенные в плане резких изменений динамики роста результатов ЭГ по сравнению с КГ, как это наблюдалось в рамках исследования по показателю 1 гносеологического критерия.

Отметим динамику изменения показателя 2, полученную на основе анализа данных рубежного контроля: ЭГ – 2,68 и КГ – 2,34. Прирост в балльном (процентном) соотношении в ЭГ составил 0,34 (12,0 %) при примерно равных стартовых значениях по показателю 2 гносеологического критерия, полученных в КГ и ЭГ в начале эксперимента: 1,78. При сравнении динамики изменения результатов когнитивного критерия отметим следующее: в КГ

средний балл (2,34), полученный в рамках рубежного контроля по показателю 2, незначительно превышает аналогичный средний балл (2,33) по показателю 1. Прирост в пользу показателя 2 составил 0,01 (0,40 %). В ЭГ в рамках анализа результатов аналогичного этапа промежуточной аттестации наблюдается схожая ситуация: (2,68) по показателю 2 и (2,60) по показателю 1. Прирост в пользу показателя 2 составил 0,08 (3,0 %). Значениями полученного прироста показателей можно пренебречь ввиду допустимо возможной погрешности при округлении величин массива статистических данных.

Повышенные значения по показателям 1 и 2 в ЭГ объясняются тем, что занятия по гуманитарным и юридическим дисциплинам («Философия», «Социология», «Профессиональная этика», «Психология», «История государства и права России», «Конституционное право», «Административное право», «Уголовно-исполнительное право» и др.) проводились (наряду с традиционными) с применением интерактивных форм и методов обучения (ролевые (сюжетно-ролевые) игры, моделирование и анализ ситуаций профессиональной деятельности, решение учебных задач, методы проблемного, развивающего обучения и т. д.). Ряд занятий проводился с участием практических работников учреждений УИС. Указанная работа сопровождалась ознакомлением обучаемых с актуальным учебно-методическим материалом, видеоматериалами и презентациями, изучением передового отечественного и зарубежного опыта реализации уголовно-исполнительной политики. Упор делался не только на объем (количество) знаний, а на глубину (качество) такого знания, что соответствует современным требованиям о гуманизации пенитенциарной системы, переходу от преимущественно силовых методов к отношениям толерантности и ценности человеческого достоинства.

В соответствии с разработанной программой в учебный план обучающихся ЭГ были введены дисциплины по выбору, устанавливаемые вузом: «Ресоциализация и социальная адаптация в УИС», «Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях», «Антикоррупционная деятельность в УИС», использовались разработки Т. В. Поповой по формированию профессионального самосознания сотрудников УИС [181], Е. В. Серебряник по развитию правового сознания сотруд-

ников [196], рейтинговая система оценки успеваемости, что позволило повысить эффективность формирования когнитивного компонента.

В рамках программы «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в ЭГ был проведен одноименный факультатив, включавший в том числе темы, развивающие когнитивный компонент профессионального мировоззрения: «Гуманитарные и юридические дисциплины как основа профессионального мировоззрения сотрудников УИС»; «Гуманитарные и юридические знания в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС» (Приложение 11).

Диагностика данного компонента включала анализ членами экспертной группы результатов экзаменов, зачетов, аттестаций, анкетирований, тестирований в КГ и ЭГ на основе методик, применяемых ранее на констатирующем этапе эксперимента. Методика «Направленность на приобретение знаний» (Е. П. Ильин и Н. А. Курдюкова) позволила выявить в КГ и ЭГ, насколько глубоко присутствует стремление усвоить гуманитарные и профессионально-правовые знания. В ЭГ стремление считать полученные знания главным результатом учебной деятельности оказалось на 21,50 % выше, чем в КГ. Применяемая методика диагностирования обучаемости (Е. С. Рапацевич) обеспечила возможность выявления определенных закономерностей, а именно, того что ряд показателей (темп усвоения знаний, темп прироста результатов и темп продвижения в обучении) в условиях задействования интерактивных форм и методов обучения на 19,50 % оказался в ЭГ в среднем выше, чем в КГ. Это свидетельствует о более глубоком усвоении знаний в ЭГ по сравнению с КГ.

При сравнении динамики изменения результатов формирования когнитивного компонента профессионального мировоззрения по гносеологическому критерию в рамках итогового контроля, отметим следующее: в КГ средний балл (3,27), полученный в рамках итогового контроля по показателю 2, существенно превышает аналогичный средний балл (2,63) по показателю 1. Прирост мировоззренческих знаний в пользу показателя 2 составил 0,64 (24,0 %), т. е. обучающиеся получили достаточно объемный прирост знаний, но в ущерб зачастую глубине этих знаний. В ЭГ средний итоговый

балл (3,40) по показателю 2 незначительно превышает аналогичный средний балл (3,37) по показателю 1. Прирост составил 0,04 (1,0 %).

По показателю 2 гносеологического критерия наблюдается умеренный прирост значения среднего балла в ЭГ (3,40) по сравнению с КГ (3,27). Прирост составил 0,13 (4,0 %) (рисунок 3). Незначительный прирост значения среднего балла показателя 2 (рубежного и итогового контроля по отношению к входному) в ЭГ и КГ объясняется тем обстоятельством, что в учебном плане по направлению подготовки «Юриспруденция» гуманитарные и юридические дисциплины, формирующие основы мировоззрения, представлены в большом объеме, что приводит зачастую к их поверхностному усвоению.

Прирост балльной оценки уровня сформированности мировоззренческих знаний в пользу показателя 2 на итоговом этапе эксперимента как в КГ, так и ЭГ свидетельствует о значительном отставании глубины и качества усвоения профессионально-правовых знаний и гуманитарных знаний от их объема, т. е. изучено достаточно большое количество дисциплин, но глубина их усвоения оставляет желать лучшего – упор делается не на качество усвоения учебного материала, а на его количество.

Следовательно, более высокими темпами растут показатели гносеологического критерия в ЭГ на формирующем этапе педагогического эксперимента за счет внедрения в образовательный процесс модели и педагогических условий, реализации разработанной программы. На этом этапе эксперимента окончательно закрепляется устойчивый рост значений показателей 1 и 2 гносеологического критерия от входного контроля к итоговому в ЭГ по сравнению к ЭГ (рисунок 3).

Оценка сформированности когнитивного компонента по показателям гносеологического критерия по результатам контроля представлена в таблице 1 приложения 2. Усредненная оценка сформированности когнитивного компонента по показателям гносеологического критерия по результатам контроля представлена в таблице 2 приложения 2. Динамика изменения усредненных значений показателей гносеологического критерия в балльном исчислении в КГ и ЭГ представлена на рисунке 3.

Налицо прирост значений по показателям 1 и 2 гносеологического критерия в ЭГ по сравнению с КГ, что свидетельствует об эффективности внедренной модели, педагогических условий и разработанной программы.

Анализ динамики *формирования аксиологического компонента* профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе по ценностному критерию и его показателям (показатель 1 – глубина усвоенных мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере и показатель 2 – широта и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере) на формирующем этапе эксперимента представлен в приложении 3. Для диагностики аксиологического компонента использовались анкетирование, тестирование, экспертные оценки, опросник, изучение морально-психологического климата в коллективе, методика исследования ценностных ориентаций М. Рокича, методика диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности С. С. Бубновой, адаптированные к теме исследования.

С целью формирования аксиологического компонента в рамках программы «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в ЭГ был проведен одноименный факультатив, включавший в том числе темы, развивающие данный компонент профессионального мировоззрения: «Профессионально значимые ценности в структуре мировоззрения сотрудников УИС», «Формирование системы ценностей обучающихся в вузе ФСИН России» (Приложение 11). При изучении входящих в базовую часть учебного плана дисциплин «Философия», «Профессиональная этика», «Социология» в ЭГ применялась мировоззренчески-акцентная форма проведения занятий, разработанная В. С. Остапенко для курсантов вузов МВД России [168] и адаптированная к обучающимся в вузах ФСИН России, в также методические разработки С. Ф. Самойлова по развитию ценностных оснований процесса конструирования правоохранительного мировоззрения [191].

Оценка сформированности аксиологического компонента по показателям ценностного критерия по результатам контроля представлена в таблице 1 приложения 3. Усредненная оценка сформированности аксиологического компонента по показателям ценностного критерия по результатам контроля представ-

лена в таблице 2 приложения 3. Отметим, что средняя балльная динамика развития показателя 1 в КГ и ЭГ на констатирующем этапе эксперимента составила 1,82 и 1,63 соответственно, что свидетельствует о примерно равных их стартовых возможностях перед формирующим этапом эксперимента.

Рассматривая динамику изменения усредненных значений показателя 1 ценностного критерия в балльном исчислении в КГ и ЭГ по итогам входной аттестации (рисунок 4), отметим следующие результаты: системный уровень – 0 в КГ и 0 в ЭГ, структурный – 12 (2,20) и 15 (1,90) соответственно и фрагментарный – 36 (1,43) в КГ и 31 (1,35) в ЭГ (таблица 7).

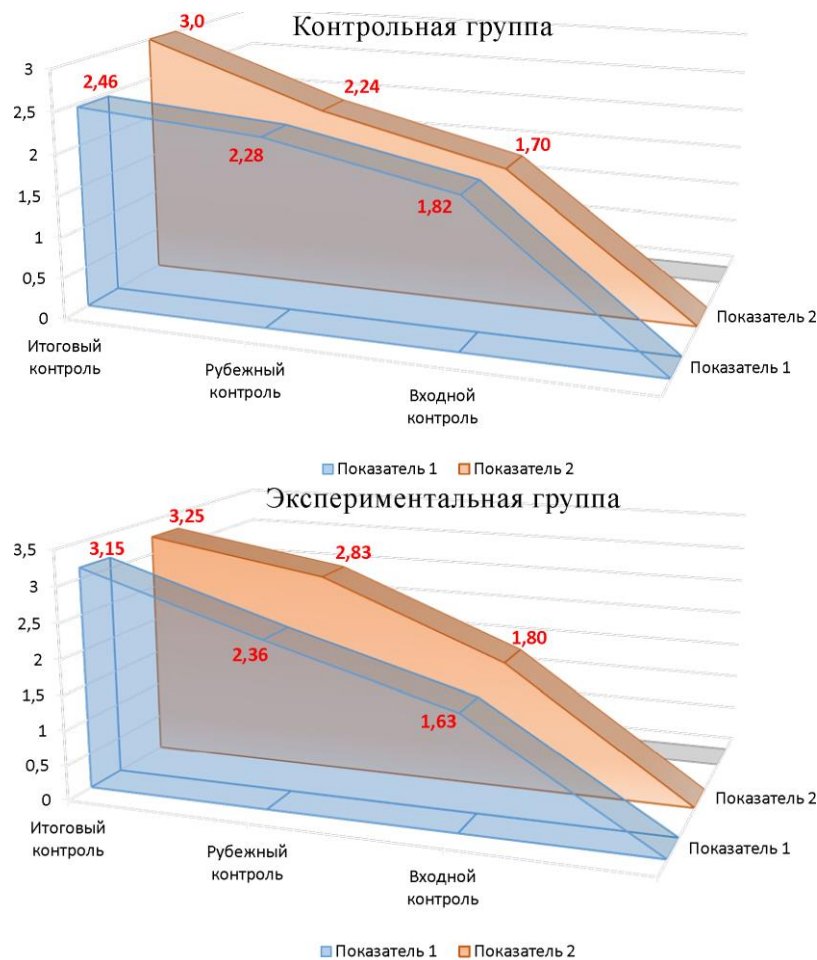


Рисунок 4 – Динамика изменения усредненных значений показателей реализации ценностного критерия в КГ и ЭГ

Динамика изменения уровня аксиологического компонента по показателю 1 ценностного критерия по итогам рубежного контроля следующая: системный уровень – 12 (3,10) в КГ и 8 (3,20) в ЭГ, структурный уровень – 24

(2,35) и 30 (2,50), соответственно и фрагментарный уровень – 12 (1,40) в КГ и 8 (1,40) в ЭГ. Обобщение и систематизация рубежных результатов диагностики аксиологического компонента по показателю 2 ценностного критерия показали, что обучающиеся ЭГ (2,83) явно превосходят по развитию мировоззренческих ценностей курсантов КГ (2,24) (рисунок 4). Прирост составил 0,59 (26,0 %) в пользу ЭГ. Заметим, что средний рубежный балл в ЭГ по показателю 2 составил максимальное значение 2,83. Данный факт объясняется тем, что у курсантов ЭГ к концу третьего курса после изучения курса гуманитарных и юридических дисциплин в целом сформированы мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере, характеризующие сформированность аксиологического компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС. Отметим, что в ЭГ указанный средний балл (2,83) по показателю 2 явно превышает аналогичный параметр и по показателю 1 (2,36). Анализ табличных данных и их визуализация позволяют судить о том, что в КГ и ЭГ по показателям ценностного критерия наблюдался уверенный рост.

Так, по результатам итогового контроля очевиден прогнозируемый умеренный прирост значения среднего балла показателя 1 ценностного критерия в ЭГ (3,15) по сравнению с КГ (2,46). Прирост составил 0,69 (28,0 %) (рисунок 4). Рассматривая динамику изменения уровней сформированности аксиологического компонента по ценностному критерию (показатель 1) по итогам эксперимента, приведем следующие результаты: системный уровень – 12 (3,30) в КГ и 23 (3,50) в ЭГ, структурный уровень – 24 (2,60) и 23 (2,80) соответственно и фрагментарный уровень – 12 (1,50) в КГ и 0 в ЭГ (таблица 1 приложения 3). Результаты свидетельствуют о повышении уровня сформированности аксиологического компонента в ЭГ по показателю 1 ценностного критерия по сравнению с КГ.

В рамках анализа итоговых результатов эксперимента в балльных оценках по показателю 2 ценностного критерия наблюдался прирост итоговых усредненных балльных результатов ЭГ (3,25) по сравнению с КГ (3,0) (рисунок 4). Прирост составил 0,25 (8,0 %). Стабильный, предсказуемый рост в ЭГ балльных оценок по показателю 2 указывает на эффективность внедре-

ния модели, педагогических условий, разработанной программы. В ЭГ итоговый средний балл (3,25) по показателю 2 незначительно превышает аналогичный средний балл (3,15) по показателю 1, что свидетельствует о сбалансированном подходе при формировании аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся. Прирост в пользу показателя 2 составил 0,10 (3,0 %). Для КГ аналогичный прирост составил 0,54 (показатель 1 – 2,46; показатель 2 – 3,0), т. е. 22,0 %, что свидетельствует о разбалансированных усилиях и несогласованности такого ключевого соотношения, как «количество – качество», по формированию профессионального мировоззрения в КГ.

Рассматривая динамику изменения уровня сформированности аксиологического компонента по показателю 2 ценностного критерия по итогам эксперимента, отметим следующие результаты: системный уровень – 12 (3,35) в КГ и 11 (3,70) в ЭГ, структурный уровень – 36 (2,65) и 35 (2,80), соответственно, и фрагментарный уровень – 0 в КГ и 0 в ЭГ (таблица 1 приложения 3). Таким образом, обучающихся с фрагментарным уровнем сформированности аксиологического компонента в КГ и ЭГ на итоговом этапе эксперимента не выявлено.

Отметим, что прирост средних значений показателей на этапе от входного контроля к рубежному в КГ по показателю 1 составил 0,43 (25,30 %), по показателю 2 – 0,54 (32,0 %), соответственно в ЭГ – 0,73 (44,80 %) и 1,03 (57,0 %) (таблица 2 приложения 3, рисунок 4). Прирост средних значений показателей на этапе от рубежного контроля к итоговому в КГ по показателю 1 составил 0,18 (7,90 %), по показателю 2 – 0,76 (34,0 %), соответственно в ЭГ – 0,79 (33,50 %) и 0,42 (15,0 %).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что повышение уровня сформированности аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ по показателям ценностного критерия объясняется применением интерактивных форм обучения гуманитарным и юридическим дисциплинам, реализацией факультатива «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», включающего темы, формирующие рассматриваемый компонент («Профессионально значимые ценности в структуре мировоззрения сотрудников УИС», «Формирование

системы ценностей обучающихся в вузе ФСИН России»), изучением дисциплин по выбору, участием в научном кружке «Личность. Общество. Государство», проведением культурно-массовых и мероприятий воспитательного характера, развивающих правовые и гуманитарные ценности и приоритетно ценности гуманизма, обсуждаемые и внедряемые в последние годы как необходимые в пенитенциарной системе.

Важно отметить, что в ведомственном вузе весь уклад жизнедеятельности, службы, образовательный процесс, внутренний распорядок направлены на реализацию задач не только обучения, но и построения системы патриотического воспитания и служения Отечеству [203], верности традициям УИС, что выражает профессионально ориентированные ценности. С этой целью в Воронежском институте ФСИН России создана соответствующая база (наглядная агитация, комната воспитательной работы, музей истории института, проводятся встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, УИС, боевых действий, создано военно-историческое поисковое объединение «Родина», курсанты участвуют в Параде Победы и т. д.), что непосредственно способствует формированию правовых и нравственных мировоззренческих ценностей сотрудников УИС в ведомственном вузе. Результаты анкетирования показали, что 67,0 % респондентов ЭГ и 64,0 % опрошенных КГ указали на значимость таких мероприятий в формировании профессионально значимых ценностей сотрудников УИС.

Важное значение для формирования аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся имело изучение морально-психологического климата в учебных коллективах (использовались учебно-методические разработки М. Г. Дебольского и А. В. Кокурина «Психодиагностика в УИС» [183], Я. Н. Поляковой [180], Н. Е. Суминой [210] и др.

В соответствии с разработанной программой в ЭГ сотрудники отделения воспитательной и социальной работы с личным составом ОК, ВиСРЛС проводили индивидуальные и коллективные беседы по сплочению курсантских коллективов на основе профессионально значимых ценностей, развития субъект-субъектных отношений на принципах взаимоуважения и толерантности. С обучающимися КГ такие мероприятия не проводились. Это позво-

лило сделать вывод, что проведенные мероприятия в ЭГ оказали существенное влияние на формирование здорового морально-психологического климата в коллективе и формирование аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся (Приложение 10). Динамика изменения морально-психологического климата отслеживалась с момента поступления и до выпуска из ведомственного вуза (с 2018 по 2022 г.).

В 2018 г. по результатам проведенной работы, направленной на изучение морально-психологического климата в коллективе курсантов первого курса, входящих в КГ и ЭГ, он был оценен как «удовлетворительный». По мнению курсантов, руководство курса в своей работе с подчиненными применяет следующие достаточно эффективные методы воспитательного характера: убеждение в виде бесед, личный положительный пример офицеров, а также поощрения, наказания и критические замечания, не унижающие личность курсантов, что говорит о достаточной гибкости стиля руководства. На лицо безусловный авторитет и доверие обучающихся к руководству курса при решении проблем личного и служебного характера, что способствует формированию профессионально значимых мировоззренческих ценностей, таких как законопослушность, патриотизм, гуманизм, толерантность, на что указали 77,0 % опрошенных в КГ и 78,0 % в ЭГ (Приложение 10).

Однако выявлены и отдельные причины конфликтных ситуаций в курсантской среде на протяжении всего периода обучения в ведомственном вузе (неравномерное распределение служебных нарядов, избирательное предоставление увольнений обучающимся без учета их заслуг в учебе и службе, неуставные отношения между курсантами, драки, применение нецензурного сленга при общении в курсантской среде и др.), что явно не способствует формированию профессионально значимых ценностей и аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся в целом. Это свидетельствует о недостаточной работе руководства факультета, курса по принятию необходимых мер, направленных на урегулирование конфликтов, возникающих в служебной деятельности, что констатировали 68,0 % респондентов КГ и 66,0 % опрошенных ЭГ (Приложение 10). Анализ экспертами результатов морально-психологического климата курсантов, дисциплинар-

ной практики после проведения рубежного контроля показал, что проведенные мероприятия в ЭГ в рамках разработанной программы оказали существенное влияние на развитие морально-психологического климата в коллективе, который способствовал формированию аксиологического компонента профессионального мировоззрения, что подтвердили 78,0 % опрошенных ЭГ.

Положительная динамика усилилась на формирующем этапе эксперимента, о чем свидетельствуют результаты оценки морально-психологического климата в КГ и ЭГ, которые имеют средне высокую степень благоприятности по результатам итогового контроля. Вместе с тем результаты, полученные по итогам изучения морально-психологического климата в ЭГ на формирующем этапе эксперимента свидетельствуют о том, что уровень влияния здорового морально-психологического климата в ЭГ на формирование аксиологического компонента профессионального мировоззрения значительно выше, чем в КГ, на что указали 82,0 % опрошенных в ЭГ и только 61,0 % в КГ (Приложение 10).

Таким образом, выявленные результаты на формирующем этапе эксперимента свидетельствуют о том, что внедренная модель, реализованные педагогические условия и разработанная программа повлияли на существенное повышение уровня сформированности аксиологического компонента профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ по сравнению с КГ. Об этом свидетельствуют результаты в КГ и ЭГ от входного контроля к итоговому. Если на входном контроле (констатирующий этап эксперимента) уровень сформированности аксиологического компонента (таблица 2 приложения 3) профессионального мировоззрения в балльном исчислении как в КГ (по показателю 1 – 1,85 и показателю 2 – 1,70), так и в ЭГ (по показателю 1 – 1,63 и по показателю 2 – 1,80) характеризуется примерно равными показателями, то уже на рубежном контроле (формирующий этап эксперимента) данные показатели составили в КГ 2,28 и 2,24, в ЭГ 2,36 и 2,83 соответственно, что свидетельствует уже о существенных различиях в сформированности рассматриваемого компонента. Данные различия усилились после итогового контроля в КГ (2,46 и 3,0) и ЭГ (3,15 и 3,25). Налицо более высокие показатели в ЭГ по сравнению с КГ, что свидетельствуют об эффективности внедренной модели, педагогических условий и разработанной про-

граммы. В целом ценностные приоритеты в профессиональной деятельности в ЭГ для себя сформировали 50,0 % обучающихся, достигших системного и структурного уровней профессионального мировоззрения по обоим показателям, в КГ данный результат показали только 33,0 % обучающихся.

Оценка сформированности аксиологического компонента по показателям ценностного критерия по результатам контроля представлена в таблице 1 Приложения 3. Динамика изменения усредненных значений показателей ценностного критерия в балльном исчислении в КГ и ЭГ представлена на рисунке 4.

Для диагностики *деятельностного компонента* профессионального мировоззрения использовался *праксиологический критерий* и его показатели (показатель 1 – степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания в практической деятельности; показатель 2 – степень готовности к профессионально-правовой деятельности). Для определения уровня сформированности рассматриваемого компонента использовались результаты анкетирований, тестирований, экспертные оценки, показатели дисциплинарной практики, методики определения направленности личности (М. Кучер и В. Смекал), методики оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас), адаптированные к теме исследования. Применялись разработки Н. Н. Лесовой в сфере влияния практико-ориентированного обучения в вузах ФСИН России на формирование правовой культуры сотрудников [134], Е. В. Макарова по социально-профессиональной подготовке сотрудников УИС [141], А. Л. Плотниковой по развитию учебно-профессиональных установок курсантов вузов ФСИН России [176], М. А. Шерменева по возможным деформациям профессионального правосознания сотрудников УИС [243].

Входной контроль на констатирующем этапе эксперимента по показателю 1 праксиологического критерия выявил примерно равные стартовые возможности в КГ (1,70) и ЭГ (1,72) по формированию деятельностного компонента профессионального мировоззрения. По итогам входного контроля, отметим следующие результаты: системный уровень – 0 КГ и 0 в ЭГ, структурный уровень – 12 (1,90) и 13 (1,95) соответственно и фрагментарный уровень – 36 (1,50)

в КГ и 33 (1,48) в ЭГ (таблица 1 приложения 4). Такие низкие показатели уровня сформированности деятельностного компонента в КГ и ЭГ в начале эксперимента свидетельствуют о том, что обучающиеся еще не имеют умений и навыков реализации профессионально-правовых и гуманитарных знаний в практической деятельности и не готовы к правоисполнительной деятельности. Таким образом, входной контроль выявил, что у обучающихся на первом курсе не выявлен системный уровень сформированности деятельностного компонента профессионального мировоззрения, структурный находится на низком уровне и преобладает фрагментарный как в КГ, так и в ЭГ.

Но *формирующем этапе эксперимента* была внедрена модель, педагогические условия, реализована программа «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», что привело к существенным изменениям в уровне сформированности деятельностного компонента профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ. Следует отметить промежуточную динамику роста показателя 1 на формирующем этапе эксперимента, где наблюдался прирост средних в балльном отношении значений. Это особенно заметно при анализе и сравнении данных рубежного контроля в КГ (1,75) и ЭГ (2,68). Прирост в ЭГ составил 0,93 (53,0 %) в промежутке от входного к рубежному контролю.

Рассматривая динамику изменения деятельностного компонента по итогам рубежного контроля, отметим следующие результаты: системный уровень – 0 в КГ и 15 (3,10) в ЭГ, структурный уровень – 24 (2,10) и 31 (2,25) соответственно и фрагментарный уровень – 24 (1,40) в КГ и 0 в ЭГ (таблица 1 приложения 4).

Важно также отметить различия в результатах КГ и ЭГ при анализе средних балльных оценок сформированности мировоззрения по показателю 2 (степень готовности к профессионально-правовой деятельности). Подчеркнем, что от входного до рубежного контроля они не такие существенные в плане резких изменений динамики роста результатов в ЭГ по сравнению с КГ, как это наблюдалось с показателем 1. Особого внимания заслуживает анализ динамики роста балльных оценок в ЭГ на этапе итогового контроля, где наблюдается резкий рост показателя 2 в ЭГ по сравнению с КГ (рисунок 5).



Рисунок 5 – Динамика изменения усредненных значений показателей психологического критерия в КГ и ЭГ

Значительный прирост значения среднего балла показателя 2 в ЭГ по сравнению с КГ можно объяснить тем обстоятельством, что при формировании готовности к профессионально-правовой деятельности у обучающихся ЭГ в соответствии с разработанной программой проводились практико-ориентированные занятия в интерактивных формах: круглый стол «Профессиональные действия сотрудников УИС при противоправных действиях заключенных»; тренинг «Правовые основы использования спецсредств в отношении заключенных» (Приложение 11). При проведении занятий в ЭГ по дисциплинам специализации «Правовое регулирование и организация режима», «Пенитенциарная психология и педагогика», «Воспитательная работа с осужденными», «Организация конвоирования» педагоги, входящие в экс-

пертную группу, использовали методики практико-ориентированного обучения с последующей оценкой сформированных умений и навыков.

Рассматривая динамику изменения уровней сформированности деятельностного компонента по показателю 2 праксиологического критерия на итоговом контроле, отметим следующие показатели: системный уровень – 12 (3,30) в КГ и 46 (3,40) в ЭГ, структурный уровень – 36 (2,26) и 0, соответственно, и фрагментарный уровень – 0 в КГ и 0 в ЭГ (таблица 1 приложения 4). Более результативная динамика балльных оценок обучающихся по показателю 2 наблюдалась на промежуточном этапе эксперимента между рубежным (2,23) и итоговым (3,40) контролем в ЭГ, где прирост балльных показателей составил 52,0 %, что свидетельствует о приобретении обучающимися соответствующих показателю 2 свойств и качеств, формирующих готовность к профессионально-правовой деятельности. Прирост балльных показателей в ЭГ (3,40) по показателю 2 исследуемого критерия составил относительно КГ (2,78) прирост в 22,0 %.

В КГ и ЭГ обучающихся с фрагментарным уровнем сформированности деятельностного компонента профессионального мировоззрения на итоговом этапе эксперимента по показателю 2 праксиологического критерия не выявлено.

При сравнении динамики изменения результатов сформированности деятельностного компонента в ЭГ по показателям 1 (2,68) и 2 (2,23) праксиологического критерия на рубежном этапе контроля (рисунок 5) выявлен прирост в пользу показателя 1 – 0,45 (20,0 %). Прирост в 20,0 % указывает на то, что обучающиеся ЭГ приоритетно приобретали умения реализовать профессионально-правовые знания и ценности в практической деятельности при прохождении стажировок и практик в учреждениях и органах УИС и в меньшей степени готовность к профессионально-правовой деятельности. Рассматривая динамику изменения уровней сформированности деятельностного компонента по показателю 2 по итогам рубежного контроля, отметим следующие показатели: системный уровень – 19 (3,0) в КГ и 15 (3,10) в ЭГ, структурный уровень – 29 (2,03) и 15 (2,10) соответственно и фрагментарный уровень – 0 в КГ и 16 (1,50) в ЭГ (таблица 1 приложения 4).

По результатам итогового контроля был определен прогнозируемый умеренный прирост значения среднего балла показателя 2 в ЭГ (3,40) по сравнению с КГ (2,78) (рисунок 5). Прирост в ЭГ составил 0,62 (22,0 %). В КГ динамика роста показателя 2 зафиксирована на этапе между входной и рубежной аттестациями. После этого, на этапе между рубежным и итоговым контролем в КГ наблюдался значительный спад динамики роста значения среднего балла по праксиологическому критерию.

Более высокими темпами росли показатели праксиологического критерия в ЭГ по показателю 1 (55,80 %) на формирующем этапе эксперимента. При этом на итоговом контроле в ЭГ по показателю 2 наблюдается более впечатляющая по сравнению с показателем 1 динамика роста среднего балла – 52,50 % против 9,30 %. По результатам итогового контроля зафиксирован прогнозируемый умеренный прирост значения среднего балла показателя 1 в ЭГ (2,93) по сравнению с КГ (2,42). Прирост составил 0,51 (21,0 %) (рисунок 5). Анализ балльных оценок показал, что на рубежном и итоговом этапах промежуточной аттестации в ЭГ преобладало весьма динамичное формирование деятельностного компонента профессионального мировоззрения по показателю 2 праксиологического критерия.

Методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности) позволила выявить, что в ЭГ показатель ситуационной тревожности (оценка степени готовности к выполнению профессиональных задач, оценка степени влияния условий службы на психическое состояние, диагностика реальных психических состояний в конкретный период времени) равен 40, что говорит о низкой ситуативной тревожности, а показатель личностной тревожности равен 34, что свидетельствует о высокой эмоциональной стабильности личности и, соответственно, низкой тревожности. В КГ аналогичные показатели значительно выше и составили 44 (умеренная тревожность) и 42 (личностная тревожность) соответственно (Приложение 10). Таким образом, выявлена прямая связь между сформированностью деятельностного компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС и уровнем их ситуационной и личной тревожности. При низком уровне тревожности значительно повышается эффектив-

ность процесса формирования профессионального мировоззрения обучающихся в вузе ФСИН России, о чем свидетельствуют результаты анкетирования в КГ и ЭГ (Приложение 10).

Оценка сформированности деятельностного компонента по показателям праксиологического критерия по результатам контроля представлена в таблице 1 приложения 4. Усредненная оценка сформированности деятельностного компонента по показателям праксиологического критерия по результатам контроля представлена в таблице 2 приложения 4.

На рисунке 5 представлена динамика изменения усредненных значений показателей праксиологического критерия в балльном исчислении в КГ и ЭГ.

Анализ табличных данных и их визуализация позволили сделать вывод о том, что в обеих группах наблюдается умеренный рост значений показателей исследуемого критерия, что свидетельствует о сформированности деятельностного компонента профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе преимущественно на структурном уровне.

Анализ динамики *формирования рефлексивного компонента профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе по критерию самооценки* и его показателям (показатель 1 – качество сформированности рефлексии своего профессионального мировоззрения, показатель 2 – степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки) на формирующем этапе эксперимента представлен в Приложении 5. Для диагностики рефлексивного компонента использовались анкетирование, тестирование, экспертные оценки, методика самооценки личности (А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум), методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина, адаптированные к теме исследования.

С целью формирования рефлексивного компонента в рамках разработанной программы в ЭГ был проведен одноименный факультатив, включавший в том числе темы, развивающие данный компонент профессионального мировоззрения: «Методика самооценки профессионального мировоззрения сотрудников УИС», «Рефлексия как условие профессионального самосовершенствования и саморазвития личности сотрудников УИС» (Приложение 11). При изучении входящих в базовую часть учебного плана дисциплин

«Философия», «Профессиональная этика», «Пенитенциарная психология и педагогика» в ЭГ применялись методики и приемы, развивающие самооценку и самосознание обучающихся в ведомственном вузе, также использовались разработки Т. В. Поповой по формированию профессионального самосознания сотрудников УИС [181], Е. В. Серебряник по саморазвитию правового сознания сотрудников ФСИН России [196].

Анализ динамики изменения показателей критерия самооценки на всех этапах контроля для КГ и ЭГ представлен в приложении 5.

На констатирующем этапе эксперимента на входном контроле средние балльные значения по показателям критерия самооценки 1 в КГ и ЭГ имеют примерно равные показатели 1,60 и 1,49 соответственно. Указанные значения являются самыми низкими среди других критериев и их показателей, что вполне объяснимо, так как на первом курсе обучающиеся не имеют умений и навыков самооценки своего профессионального мировоззрения, находящегося в начале процесса формирования.

Рассматривая динамику изменения уровней сформированности рефлексивного компонента по показателю 1 критерия самооценки по итогам входного контроля, отметим следующие балльные показатели: системный – 0 в КГ и 0 в ЭГ, структурный – 1,70 и 1,60 соответственно и фрагментарный – 1,50 в КГ и 1,38 в ЭГ (таблица 1 приложения 5).

Отметим динамику развития показателя 1, полученную на основе анализа данных от входного к рубежному контролю. Прирост значений средних баллов в КГ (1,84) и ЭГ (2,22) в пользу обучающихся ЭГ составил 0,38 (21,0 %). В ЭГ от входного (1,43) к рубежному (1,80) контролю по показателю 2 наблюдался умеренный рост оцениваемых параметров. Прирост среднего балла в ЭГ составил 0,37 (26,0 %), в КГ результаты по данному показателю составили 1,47 и 1,45 соответственно, что значительно ниже, чем в ЭГ.

Несмотря на положительную динамику, по рефлексивному критерию средний балл ЭГ (2,22) является минимальным по сравнению с показателями других критериев, что вполне объяснимо, так как в период от входного к рубежному контролю обучающиеся не способны провести достоверную самооценку собственного профессионального мировоззрения, уровень сформированности

которого находится преимущественно на структурном и фрагментарном уровнях. Рассматривая динамику изменения уровней сформированности рефлексивного компонента по показателю 1 критерия самооценки с позиций балльных оценок обучающихся, отметим следующие результаты: системный уровень – 0 в КГ и 3,10 в ЭГ, структурный уровень – 2,17 и 2,10 соответственно и фрагментарный уровень – 1,50 в КГ и 1,45 в ЭГ (таблица 1 приложения 5). Таким образом, после рубежного контроля наблюдалось повышение уровня сформированности рефлексивного компонента по показателю 1 в ЭГ по сравнению с КГ.

Рассмотрим итоговые результаты, полученные по показателю 1. Отметим, что у обучающихся ЭГ (3,05) наблюдается прогнозируемый умеренный прирост значения среднего балла по сравнению с КГ (2,92) (рисунок 6).

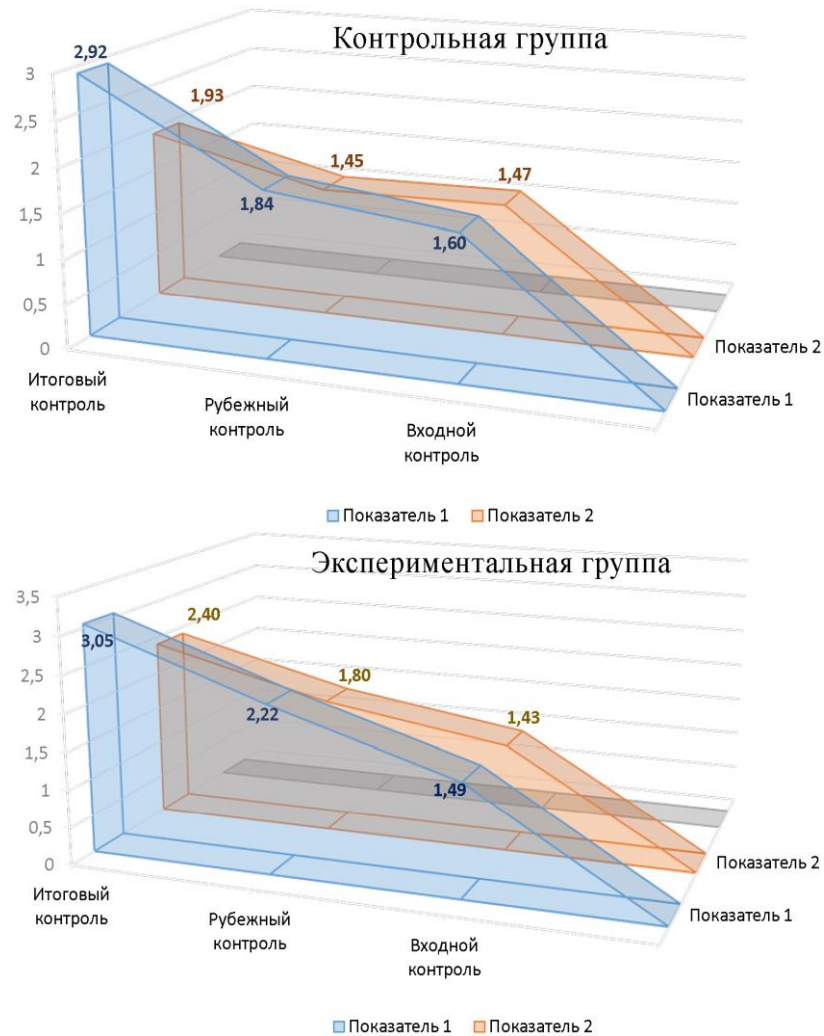


Рисунок 6 – Динамика изменения усредненных значений показателей критерия самооценки в КГ и ЭГ

Прирост составил 0,13 (4,50 %). Рассматривая итоговую динамику изменения уровней сформированности рефлексивного компонента по показателю 1 критерия самооценки, отметим следующие результаты: системный – 12 (3,40) в КГ и 23 (3,50) в ЭГ, структурный – 36 (2,43) и 23 (2,60) соответственно и фрагментарный – 0 в КГ и 0 в ЭГ (таблица 1 приложения 5). Итоговые балльные результаты по показателю 1 как в КГ, так и в ЭГ (2,92 и 3,05) превосходят аналогичные параметры, сформированные по показателю 2 (1,93 и 2,40), что объясняется естественной предрасположенностью обучаемых как членов социума к решению практических задач методом проб и ошибок.

Обобщение и систематизация результатов рубежного контроля по показателю 2 критерия самооценки показали, что обучающиеся ЭГ превосходят курсантов КГ: 1,45 – КГ, 1,80 – ЭГ (рисунок 6). Прирост составил 24,0 % (0,35) в пользу ЭГ. Минимальные рубежные результаты ЭГ по показателю 2 (1,80) эквивалентны максимальным рубежным результатам по показателю 1 (1,84) в КГ.

По показателю 2 внимания заслуживает оценка динамики роста балльных оценок в ЭГ, где на этапе от рубежного к итоговому контролю наблюдался значительный по сравнению с КГ (0,48) прирост показателя 2 по критерию самооценки (0,60) (рисунок 6). При этом итоговые средние баллы по указанному показателю в КГ (1,93) и в ЭГ (2,40) характеризуются минимальными величинами по сравнению с аналогичными параметрами ранее рассмотренных критериев.

Прирост составил в ЭГ 0,47 (24,0 %), что свидетельствует о качественных изменениях, произошедших в ЭГ по итогам внедрения модели, педагогических условий и разработанной программы.

Итоговый средний балл ЭГ 2,40 по показателю 2 значительно меньше аналогичного параметра, сформированного по показателю 1, – 3,05. Прирост в пользу показателя 1 составил для ЭГ 0,65 (27,0 %). В КГ для текущих показателей (1 – 2,92 и 2 – 1,93) прирост в пользу показателя 1 составил 0,99 (51,0 %). В этой связи можно утверждать, что как в КГ, так и в ЭГ степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки (показатель 2) значительно отстает от качества сформированности рефлексии своего профессионального мировоззрения (показатель 1), что при общей по-

ложительной динамике его развития свидетельствует о необходимости повысить эффективность работы по развитию готовности обучающихся к интериоризации личностного феномена.

Рассматривая динамику изменения уровней сформированности рефлексивного компонента по показателю 2 критерия самооценки по итогам эксперимента, отметим следующее: системный уровень – 0 (0) в КГ и 12 (3,20) в ЭГ, структурный уровень – 16 (2,40) и 23 (2,50) соответственно и фрагментарный уровень – 32 (1,45) в КГ и 11 (1,50) в ЭГ.

Можно утверждать, что за счет реализации и внедрения предложенной модели, педагогических условий и разработанной программы в ЭГ удалось добиться роста количественных показателей обучающихся по сравнению с КГ как по показателю 1, так и по показателю 2. Следует отметить тот факт, что значительная динамика роста показателя 2 зафиксирована в рассматриваемых группах на этапе между рубежным и итоговым контролем.

Отсутствие на итоговом этапе эксперимента в КГ и ЭГ обучающихся с фрагментарным уровнем сформированности рефлексивного компонента свидетельствует о вполне удовлетворительной готовности развивать свое профессиональное мировоззрение, используя при этом критическую самооценку личностного мировоззрения.

Оценка сформированности рефлексивного компонента по показателям критерия самооценки по результатам контроля представлена в таблице 1 приложения 5. Усредненная оценка рефлексивного компонента по показателям критерия самооценки по результатам контроля представлена в таблице 2 приложения 5. Графическая визуализация динамики изменения усредненных значений показателей критерия самооценки в балльном исчислении в КГ и ЭГ представлена на рисунке 6.

Анализ табличных данных и их визуализация позволили сделать вывод о том, что по показателям 1 и 2 исследуемого критерия происходит умеренный рост, однако он ниже показателей всех других критериев, что подтверждает вывод о сформированности рефлексии у обучающихся на преимущественно структурном уровне.

Результаты итогового контроля показали, что уровень сформированности рефлексивного компонента занимает последнее место среди других компонентов (по приросту средних значений показателей по критерию самооценки в ЭГ по сравнению с КГ). Такое положение рассматриваемого компонента обусловлено тем, что выпускники ведомственного вуза, не проходившие службу в подразделениях ФСИН России, затрудняются с рефлексией своего профессионального мировоззрения и не готовы в полной мере развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки.

Так, анализируя значения таблицы 1 приложения 8, приведем следующие общие выводы. По итогам входного контроля на констатирующем этапе эксперимента, при примерном равенстве количества обучающихся в КГ и ЭГ, фрагментарный уровень сформированности профессионального мировоззрения выявлен у 38 курсантов в КГ (79,17 %) и у 35 обучающихся в ЭГ (76,09 %). Структурный уровень в КГ выявлен у 10 курсантов (20,83 %), в ЭГ – у 11 обучающихся (23,91 %). Системный уровень по результатам входного контроля отсутствует в КГ и ЭГ. Представленные данные свидетельствуют о примерно равных стартовых возможностях обучающихся КГ и ЭГ перед формирующим этапом эксперимента.

По итогам рубежного контроля (таблица 8) фрагментарным уровнем сформированности профессионального мировоззрения характеризуются в среднем 15 обучающихся в КГ (31,25 %) и 10 в ЭГ (21,74 %); структурным – 26 обучающихся КГ (54,17 %) и 24 в ЭГ (52,17 %); системным – 7 обучающихся в КГ (14,58 %) и 12 в ЭГ (26,09 %).

По результатам итогового контроля (таблица 9) фрагментарным уровнем сформированности личностного феномена характеризуются в среднем 5 обучающихся в КГ (10,42 %) и 1 в ЭГ (2,17 %); структурным – 32 обучающихся в КГ (66,67 %) и 26 в ЭГ (56,53 %); системным – 11 обучающихся в КГ (22,91 %) и 19 в ЭГ (41,30 %).

Промежуточные результаты всех видов контроля представлены в таблицах 2–13 приложения 7.

Таблица 8 – Результаты диагностики уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС по критериям, их показателям и уровням в КГ и ЭГ (рубежный контроль)

Компонент/ Критерий	Показатели	Уровни	КГ		ЭГ	
			Кол. чел.	Ср. балл	Кол. чел.	Ср. балл
Когнитивный / Гносеологический	Показатель 1	системный	5	3,10	11	3,50
		структурный	27	2,40	28	2,80
		фрагментарный	16	1,50	7	1,50
	Показатель 2	системный	9	3,25	10	3,65
		структурный	30	2,27	26	2,88
		фрагментарный	9	1,50	10	1,50
	Средний балл			2,34		2,64
Аксиологический / Ценностный	Показатель 1	системный	12	3,10	8	3,20
		структурный	24	2,35	30	2,50
		фрагментарный	12	1,40	8	1,40
	Показатель 2	системный	7	3,0	28	3,20
		структурный	34	2,32	18	2,45
		фрагментарный	7	1,40	0	0
	Средний балл			2,26		2,55
Деятельностный / Практиологический	Показатель 1	системный	0	0	15	3,10
		структурный	24	2,10	31	2,25
		фрагментарный	24	1,40	0	0
	Показатель 2	системный	19	3,0	15	3,10
		структурный	29	2,03	15	2,10
		фрагментарный	0	0	16	1,50
	Средний балл			2,13		2,41
Рефлексивный / Самооценки	Показатель 1	системный	0	0	11	3,10
		структурный	36	2,17	12	2,10
		фрагментарный	12	1,50	23	1,45
	Показатель 2	системный	0	0	0	0
		структурный	0	0	15	2,10
		фрагментарный	48	1,45	31	1,50
	Средний балл			1,71		2,05
Интегральный показатель			2,11		2,41	
Количество обучаемых		48		46		

Налицо значимые различия в сформированности профессионального мировоззрения обучающихся КГ и ЭГ, которые выявляются на рубежном контроле и усиливаются по результатам итогового контроля.

Таблица 9 – Результаты диагностики уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения сотрудников УИС по критериям, их показателям и уровням в КГ и ЭГ (итоговый контроль)

Компонент/ Критерий	Показатели	Уровни	КГ		ЭГ	
			Кол. чел.	Ср. балл	Кол. чел.	Ср. балл
Когнитивный / Гносеологический	Показатель 1	системный	7	3,50	18	3,75
		структурный	34	2,88	28	2,98
		фрагментарный	7	1,5	0	0
	Показатель 2	системный	14	3,65	17	3,80
		структурный	34	2,90	29	3,0
		фрагментарный	0	0	0	0
Средний балл			2,89		3,38	
Аксиологический / Ценностный	Показатель 1	системный	12	3,30	23	3,50
		структурный	24	2,60	23	2,80
		фрагментарный	12	1,50	0	0
	Показатель 2	системный	12	3,35	11	3,70
		структурный	36	2,65	35	2,80
		фрагментарный	0	0	0	0
Средний балл			2,68		3,20	
Деятельностный / Практиологический	Показатель 1	системный	12	3,30	23	3,35
		структурный	24	2,45	23	2,50
		фрагментарный	12	1,50	0	0
	Показатель 2	системный	12	3,30	46	3,40
		структурный	36	2,26	0	0
		фрагментарный	0	0	0	0
Средний балл			2,56		3,08	
Рефлексивный / Самооценки	Показатель 1	системный	12	3,40	23	3,50
		структурный	36	2,43	23	2,60
		фрагментарный	0	0	0	0
	Показатель 2	системный	0	0	12	3,20
		структурный	16	2,40	23	2,50
		фрагментарный	32	1,45	11	1,50
	Средний балл			2,42		2,66
Интегральный показатель			2,64		3,08	
Количество обучаемых		48		46		

Средние баллы результатов рубежного и итогового контроля курсантов КГ и ЭГ, а также соответствующие интегральные показатели сформированности профессионального мировоззрения представлены на диаграммах рисунков 7 и 8.

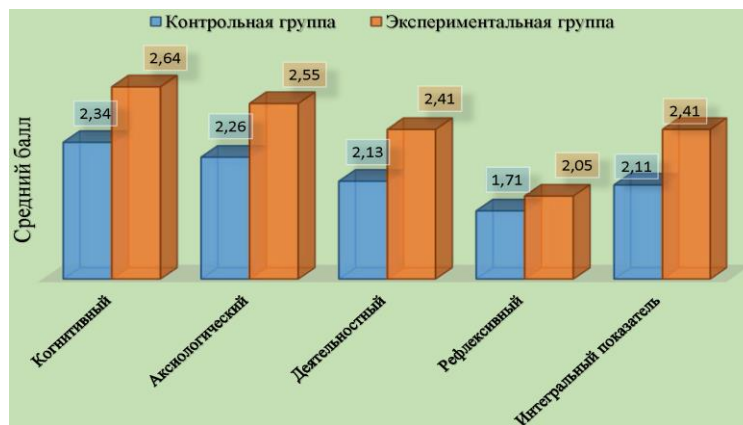


Рисунок 7 – Балльные оценки сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по итогам рубежного контроля

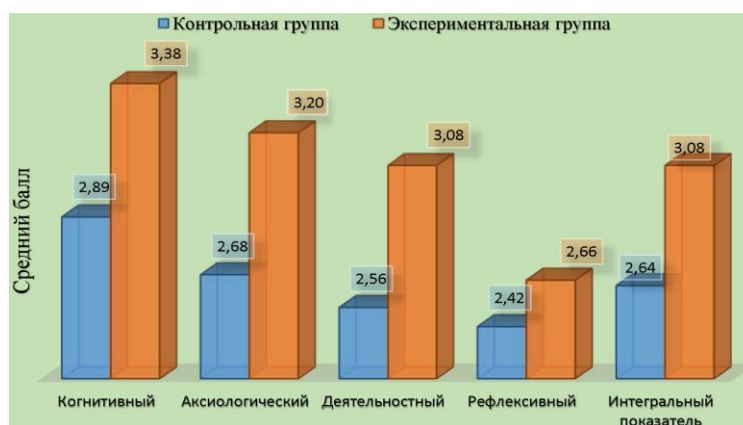


Рисунок 8 – Балльные оценки сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по результатам итогового контроля

По завершении эксперимента была проанализирована динамика изменения балльных оценок показателей по каждому из критериев.

Определяя количество обучаемых, которые достигли системного уровня сформированности личностного феномена, осуществлялся учет курсантов, достигших указанного уровня по всем показателям критериев. Так, на начальном этапе эксперимента обучающихся, достигших системного уровня в КГ и ЭГ, не выявлено.

Фрагментарным уровнем (до начала эксперимента) характеризовались в среднем 38 обучающихся в КГ и 35 – в ЭГ. После эксперимента фрагментарным уровнем в ЭГ характеризуется один обучающийся, в КГ – 5. Структурного уровня (до начала эксперимента) в КГ достигли в среднем 10

обучаемых, а в ЭГ – 11. После окончания эксперимента – соответственно 32 и 26. До начала эксперимента системного уровня в КГ и ЭГ выявлено не было. По окончании эксперимента системного уровня сформированности профессионального мировоззрения в КГ достигли всего 11 обучающихся (22,91 %), в ЭГ – 19 (41,30 %). В ЭГ наблюдалось резкое снижение количества обучающихся с фрагментарным уровнем сформированности рассматриваемого феномена. Наиболее значимые качественные изменения в ЭГ произошли по когнитивному компоненту по результатам как рубежного, так и итогового контроля, несколько меньшие изменения по уровням сформированности наблюдались последовательно по аксиологическому, деятельностному и рефлексивному компонентам, что подтверждает эффективность внедренной в ЭГ модели, условий и разработанной программы и наглядно представлено диаграммами на рисунках 9 и 10.

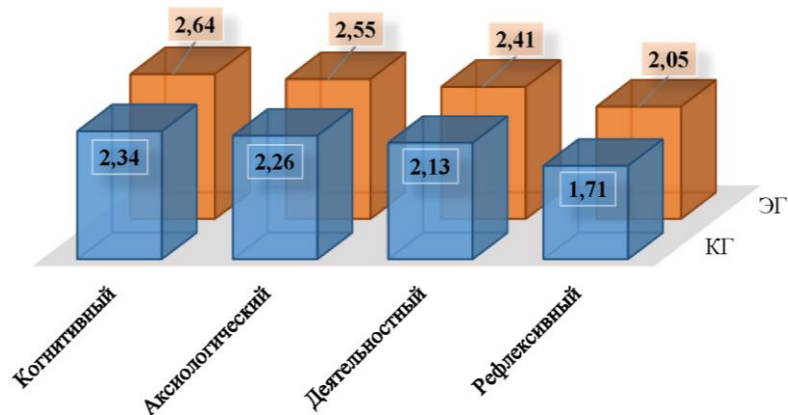


Рисунок 9 – Балльная динамика сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по итогам рубежного контроля

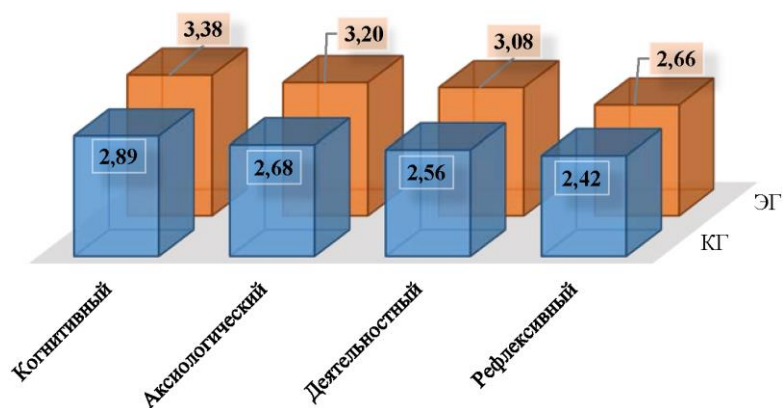


Рисунок 10 – Балльная динамика сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по результатам итогового контроля

Таким образом, на констатирующем этапе эксперимента (первый курс обучения) зафиксированы примерно равные показатели сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ. На формирующем этапе (второй и третий курсы обучения) становятся значимыми различия в динамике формирования рассматриваемого личностного феномена в КГ и ЭГ в результате внедрения модели, педагогических условий и разработанной программы в ЭГ.

Диаграммы соотношений обучающихся, достигших определенных уровней сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ, относительно их общего количества в исследуемых группах до и после эксперимента представлены на рисунке 11, где x – количество обучающихся, а y (%) – их процентное соотношение относительно общего количества участников эксперимента в КГ и ЭГ.

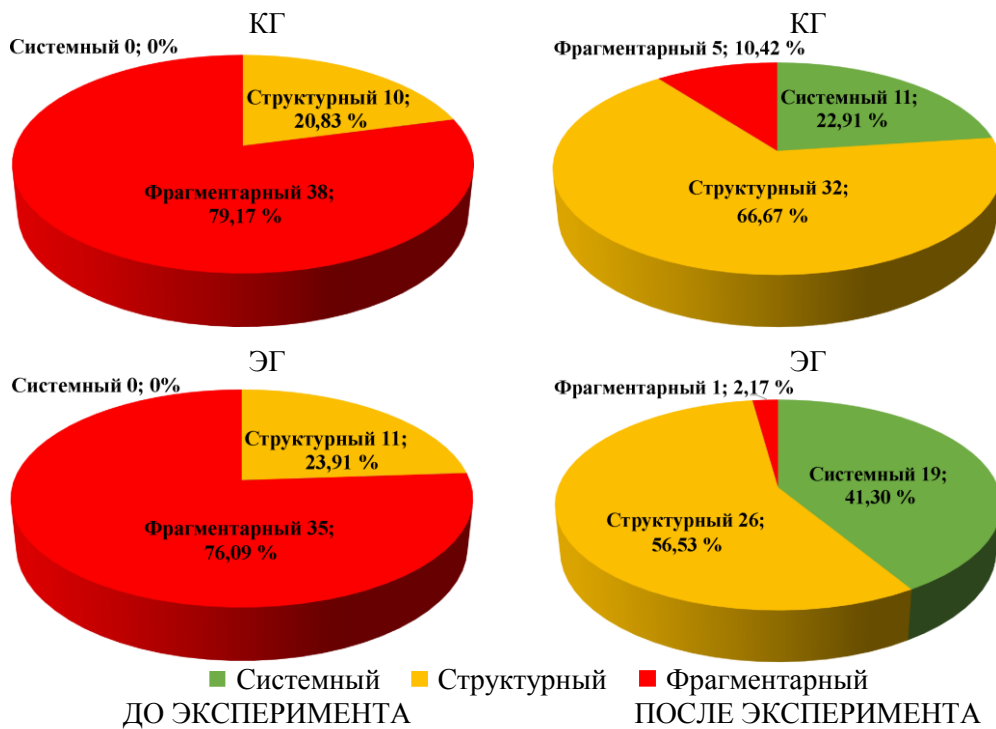


Рисунок 11 – Диаграммы соотношения обучающихся КГ и ЭГ, достигших определенных уровней сформированности профессионального мировоззрения, относительно их общего количества до и после эксперимента

В ходе опытно-экспериментальной работы выявлены уровни сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и

ЭГ по результатам всех этапов контроля, которые представлены диаграммами на рисунке 12.

Обобщенная диаграмма уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ представлена на рисунке 1 приложения 8. Обобщенная диаграмма интегральных показателей уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ представлена на рисунке 2 приложения 8.

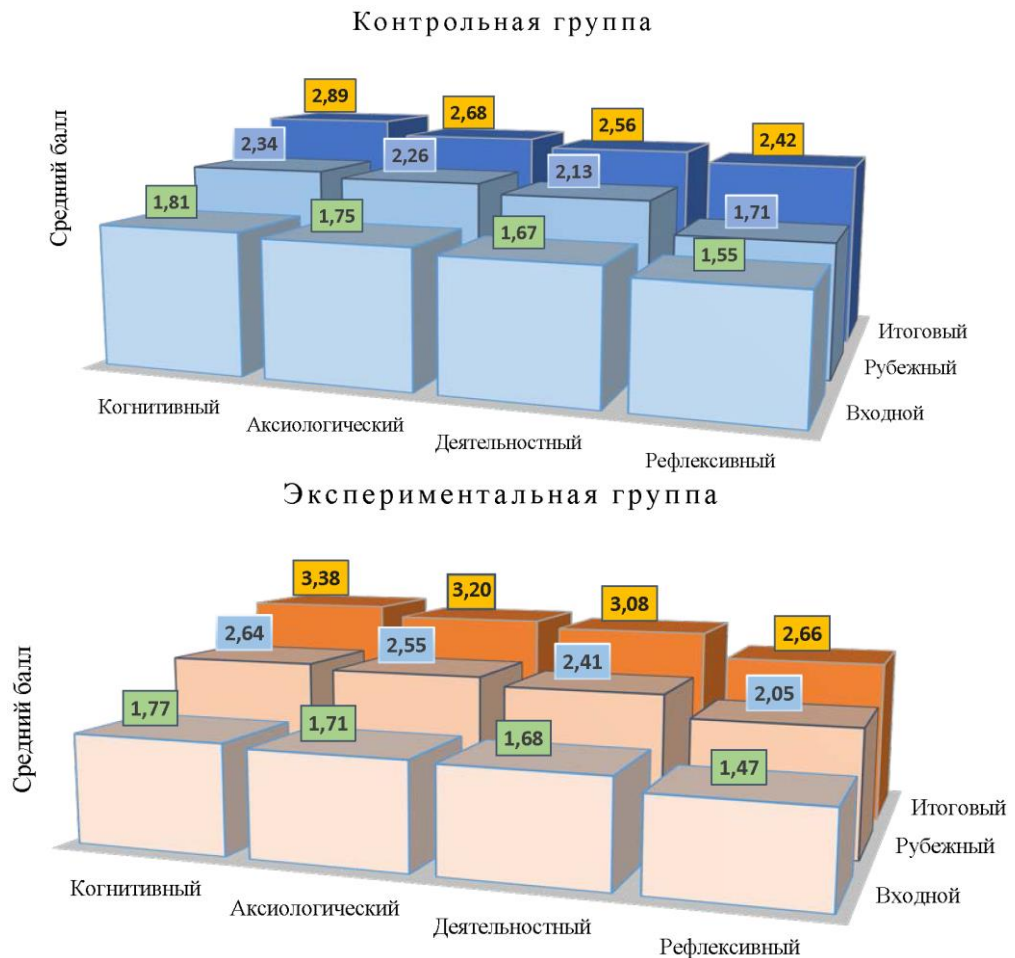


Рисунок 12 – Обобщенные диаграммы уровней сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по итогам опытно-экспериментальной работы

Усредненная количественная оценка обучающихся КГ, достигших определенного уровня сформированности компонентов профессионального мировоззрения представлена на рисунке 3 приложения 8. Усредненная количественная оценка обучающихся ЭГ, достигших определенного уровня

сформированности компонентов профессионального мировоззрения представлена на рисунке 4 приложения 8.

Сравнительная совокупная усредненная количественная оценка обучающихся КГ и ЭГ, достигших определенных уровней сформированности профессионального мировоззрения, представлена на рисунке 5 приложения 8.

Усредненная количественная оценка обучающихся по уровням сформированности профессионального мировоззрения до и после эксперимента представлена на рисунке 6 приложения 8. Динамика изменения средних балльных показателей у обучающихся КГ и ЭГ до и после эксперимента представлена на рисунке 7 приложения 8. Балльная динамика изменения интегральных показателей у обучающихся КГ и ЭГ до и после эксперимента представлена на рисунке 8 приложения 8.

Таким образом, педагогический эксперимент подтвердил достоверность и репрезентативность полученных результатов. Достоверные сведения по итогам опытно-экспериментальной работы позволили сделать обоснованные выводы об эффективности внедренной модели, педагогических условий и программы «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в ЭГ.

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальная работа по формированию рассматриваемого личностного феномена решала следующие задачи: доказана эффективность разработанной модели; выявлены и апробированы педагогические условия; реализована программа «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в образовательном процессе ведомственного вуза.

1. В ходе опытно-экспериментальной работы были реализованы следующие педагогические условия.

Первое педагогическое условие – это приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании профессионального мировоззрения

обучающихся в сочетании с субъект-объектными как нормативно закрепленными в ведомственных вузах, что существенно повышает эффективность рассматриваемого процесса.

Второе педагогическое условие – создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена.

Третье педагогическое условие – планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения развития сотрудников УИС в ведомственном вузе.

Четвертое педагогическое условие – актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

2. Педагогический эксперимент подтвердил гипотезу исследования, показал эффективность внедренной модели, реализованных педагогических условий, технологии формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза. Такой вывод подтверждают результаты педагогического эксперимента, свидетельствующие о том, что уровень сформированности компонентов профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ значительно выше, чем в КГ.

Так, на этапе становления профессионального мировоззрения (первый курс обучения) зафиксированы примерно равные уровни сформированности компонентов профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ. На этапе развития профессионального мировоззрения (второй и третий курсы обучения) становятся значимыми различия в динамике формирования рассматриваемого личностного феномена в КГ и ЭГ. На этапе стабилизации профессионального мировоззрения (четвертый курс обучения) зримо выражаются существенные различия в уровнях сформированности компонентов личностного феномена в КГ и ЭГ в результате внедрения модели, педагогических условий и программы «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в ЭГ.

Наиболее значимые качественные изменения в ЭГ, по сравнению с КГ, произошли по когнитивному компоненту по результатам как рубежного, так

и итогового контроля, несколько меньшие изменения по уровням сформированности наблюдались последовательно по аксиологическому, деятельностному и рефлексивному компонентам, что подтверждает эффективность внедренной в ЭГ модели, условий и разработанной программы.

Таким образом, результаты опытно-экспериментальной работы позволяют сделать вывод о том, что подтверждена эффективность реализованных педагогических условий, апробированной модели, программы формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование проблемы формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза было направлено на разрешение несоответствия между востребованностью системы исполнения наказаний в условиях ее демократизации и гуманизации в сотрудниках, обладающих профессиональным мировоззрением, и недостаточно разработанным теоретико-методологическим обеспечением процесса его формирования; необходимостью формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в соответствии с логикой, условиями его развития и отсутствием педагогической модели, раскрывающей последовательность целей, задач, этапов рассматриваемого процесса в специфической среде ведомственного вуза; потребностью в современном научно-методическом обеспечении процесса формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС с использованием инновационных форм, методов, средств и сложившейся практикой применения традиционных технологий в образовательном процессе ведомственного вуза.

Анализ научной литературы, существующих подходов к содержанию и структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС, формируемого в образовательном процессе ведомственного вуза, позволил сделать ряд следующих выводов.

Понятие *«профессиональное мировоззрение сотрудников УИС»* представлено как личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов, выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению.

Раскрыта структура профессионального мировоззрения сотрудников УИС, включающая когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный компоненты.

Понятие *«формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза»* рассмотрено как приоритетно субъект-субъектное взаимодействие участников (курсанты, преподаватели, командиры, начальники) в учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной деятельности по реализации методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы), диагностического инструментария с целью формирования компонентов личностного феномена обучающихся с учетом особенностей ведомственного вуза.

Выявлены *особенности формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе:*

Первая особенность – доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза, которая предполагает организацию процесса формирования профессионального мировоззрения на основе регламентации всех сфер деятельности в соответствии с законами, приказами, инструкциями, субординационными отношениями, что, с одной стороны, оказывает позитивное организационное влияние, а с другой – не способствует развитию инициативы, творчества в саморазвитии личностного феномена.

Вторая особенность – правовая направленность подготовки сотрудников УИС в ведомственном вузе, предполагающая усвоение профессиональных знаний, формирование ценностей, готовности к юридической деятельности в подразделениях ФСИН России. Формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе по направлению подготовки «Юриспруденция» выражается в том, что образовательный процесс в соответствии с ФГОС ориентирован на изучение юридических дисциплин, уяснение правовых сторон будущей профессиональной деятельности и спо-

способствует формированию правового аспекта мировоззрения сотрудников УИС, выражая тем самым его профессиональную ориентацию.

Третья особенность – специфическая образовательная среда ведомственного вуза, характеризующаяся субординационными, дисциплинарными отношениями в служебной деятельности, которые оказывают существенное и противоречивое влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС.

Четвертая особенность – практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России, характеризующейся особыми, экстремальными условиями и чрезвычайными ситуациями несения службы, что предполагает мировоззренческую зрелость, ценностные ориентации, готовность к выполнению служебного долга.

Модель формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе включает структурные блоки.

В *целевом блоке* определена *цель* (формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе); сформулированы *задачи* (овладение знаниями гуманитарных и социально-экономических, юридических, специальных дисциплин, понимание социальной значимости профессии, знание основных проблем, определяющих профессиональную деятельность в УИС; становление и развитие правовых и нравственных ценностей и убеждений в образовательном процессе ведомственного вуза, выражающих глубокое уважение к закону и гуманным основаниям правового государства; развитие мировоззренческих установок и готовности к легитимным действиям и поступкам в профессиональной деятельности и жизни в соответствии с профессиональным предназначением выпускника ведомственного вуза).

В *методологическом блоке* определены методологические подходы (системно-структурный, контекстно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный); *принципы* (структурной оптимизации; гуманизации и гуманитаризации; индивидуализации и дифференциации; субъект-субъектного взаимодействия; ценностной направленности).

В *содержательно-структурном блоке* рассмотрены содержание и структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудников УИС (когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный).

Процессуально-технологический блок включает приоритетно субъект-субъектное взаимодействие курсантов, преподавателей, командиров, начальников в видах деятельности ведомственного вуза (учебной, воспитательной, служебной, внеслужебной), формирующих профессиональное мировоззрение; технологию, реализованную в программе «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России», в которой рассмотрены этапы формирования профессионального мировоззрения (становление, развитие, стабилизация), формы, методы и средства обучения и воспитания. Технологическое обеспечение рассматриваемого процесса позволило повысить эффективность формирования рассматриваемого личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза.

В *диагностико-результативном блоке* определены критерии (гносеологический, ценностный, праксиологический, самооценки) и их показатели, уровни сформированности профессионального мировоззрения (фрагментарный, структурный, системный), диагностические методики. Результат – сформированное профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

При проведении *опытно-экспериментальной работы* по формированию рассматриваемого личностного феномена обучающихся были решены следующие задачи:

– сформулированы и реализованы педагогические условия при проведении опытно-экспериментальной работы в образовательном процессе ведомственного вуза;

– доказана эффективность разработанной модели, программы «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» в образовательном процессе ведомственного вуза.

В целях повышения эффективности и качества работы по формированию мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе

учитывались следующие *педагогические условия*: приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании профессионального мировоззрения обучающихся в сочетании с субъект-объектными как нормативно закрепленными в ведомственных вузах, что существенно повышает эффективность рассматриваемого процесса; создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена; планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе; актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

В процессе опытно-экспериментальной работы на практике проверена и подтверждена эффективность теоретических положений, разработанной модели и педагогических условий формирования мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза. Такой вывод подтверждают результаты педагогического эксперимента, свидетельствующие о том, что уровень сформированности компонентов профессионального мировоззрения обучающихся ЭГ значительно выше, чем в КГ. Следует отметить, что наиболее значимые качественные изменения в ЭГ, по сравнению с КГ (по результатам как рубежного, так и итогового контроля) произошли по когнитивному компоненту (несколько меньшие наблюдались последовательно по аксиологическому, деятельностному и рефлексивному компонентам). Полученные результаты подтверждают эффективность внедренной в ЭГ модели, реализованных условий и апробированной в педагогическом эксперименте разработанной программы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышеизложенные положения позволяют реализовать на практике теоретические основы формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе и тем самым повысить качество работы по формированию рассматриваемого личностного феномена.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдулгалимов Р. М. Теоретико-методологические основы развития профессионального мировоззрения студентов медицинского вуза : дис. ... д-ра пед. наук / Р. М. Абдулгалимов. – Грозный : ЧГУ, 2020. – 365 с .
2. Абульханова-Славская К. А. Типология активности личности / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1985. – Т. 4, № 5. – С. 3-8.
3. Аверьянов А. Н. Системное познание мира. Методологические проблемы / А. Н. Аверьянов. – Москва : Политиздат, 1985. – 263 с.
4. Авксентьев Т. С. Мировоззрение как объект социального познания : автореф. дис. ... д-ра социол. наук / Т. С. Авксентьев. – Санкт-Петербург, 1993. – 34 с.
5. Алексеев Н. А. Педагогические основы проектирования личностно ориентированного обучения : дис. ... д-ра пед. наук / Н. А. Алексеев. – Тюмень, 1997. – 297 с.
6. Андреюшкин А. М. Единая картина мира. Системно-структурный метод / А. М. Андреюшкин. – Москва : Де'Либри, 2020. – 630 с.
7. Андросова Ю. В. Проблемы формирования профессионального мировоззрения будущего учителя / Ю. В. Андросова // Высшее гуманитарное образование XXI века: проблемы и перспективы : матер. восьмой междунар. науч.-практ. конф. – Самара, 2013. – С. 12-15.
8. Анисимков В. М. Мировоззрение и социальная активность личности : автореф. дис. ... канд. филос. наук / В. М. Анисимков. – Свердловск, 1990. – 18 с.
9. Артамонова О. В. Предметно пространственная среда: ее роль в развитии личности / О. В. Артамонова // Дошкольное воспитание. – 1995. – № 4. – С. 37-43.
10. Арутюнян М. П. Феномен мировоззрения : монография / М. П. Арутюнян. – Хабаровск : Изд-во Дальневост. гос. ун-та, 2006. – 321 с.

11. Архангельский С. И. О моделировании и методике обработки данных педагогического эксперимента / С. И. Архангельский, В. И. Михеев, С. А. Машников. – Москва : Знание, 1974. – 48 с.
12. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. – Москва : Высшая школа, 1980. – 368 с.
13. Арцишевский Р. А. Мироззрение: сущность, специфика, развитие / Р. А. Арцишевский. – Львов, 2008. – 276 с.
14. Асмолов А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – Москва, 1990. – 321 с.
15. Афанасьев В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – Москва : Ленанд, 2018. – 368 с.
16. Бабанский Ю. К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект / Ю. К. Бабанский. – Москва : Педагогика, 1977. – 254 с.
17. Баламут А. Н. Психологическая характеристика затруднений, испытываемых сотрудниками УИС при взаимодействии с осужденными пожизненно / А. Н. Баламут // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2011. – № 7. – С. 30-33.
18. Барабанщиков А. В. Актуальные проблемы педагогики и психологии высшей военной школы : учебное пособие / А. В. Барабанщиков. – Москва: Изд-во Военно-политической академии им. В. И. Ленина, 1980. – 280 с.
19. Барсукова Н. К. Формирование научного мировоззрения студентов в образовательном процессе вуза : автореф. ... дис. канд. пед. наук / Н. К. Барсукова. – Новокузнецк, 2007. – 21 с.
20. Басов М. Я. Избранные психологические произведения / М. Я. Басов. – Москва : Наука, 1991. – 568 с.
21. Батаева М. Т. Организация самостоятельной познавательной деятельности будущих инженеров в условиях информационно-образовательной среды вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. Т. Батаева. – Махачкала, 2013. – 186 с.

22. Баталова А. В. Формирование гуманистического мировоззрения студентов вузов культуры и искусства : дис. ... канд. пед. наук / А. В. Баталова. – Москва, 2004. – 204 с.

23. Батаршев А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. А. Алексеева, Е. В. Майорова. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 192 с.

24. Беликов В. А. Личностная ориентация учебно-познавательной деятельности (дидактическая концепция) / В. А. Беликов. – Челябинск : Изд-во ЧГПИ «Факел», 1995. – 141 с.

25. Белошицкий А. В. Становление субъектности будущих офицеров в военном вузе : дис. ... д-ра пед. наук / А. В. Белошицкий. – Воронеж : ВГУ, 2009. – 373 с.

26. Беляева Е. С. Формирование профессионального мировоззрения как основа лингвокультурного образования / Е. С. Беляева // *International journal of applied and fundamental research*. – 2016. – № 2. – С. 544-546.

27. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – Москва : Медиум, 1995. – 323 с.

28. Берлин И. Философия свободы. Европа / И. Берлин. – Москва : Новое литературное обозрение, 2001. – 432 с.

29. Беспалько В. П. О возможностях системного подхода в педагогике / В. П. Беспалько // *Советская педагогика*. – 1990. – № 7. – С. 59-69.

30. Биочинский И. В. Организационно-педагогические основы подготовки офицерских кадров в высших училищах Сухопутных войск : дис. ... канд. пед. наук / И. В. Биочинский. – Казань, 1993. – 271 с.

31. Блауберг И. В. Системный подход в современной науке / И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин // *Проблемы методологии системного исследования*. – Москва : Мысль, 1970. – С. 7-48.

32. Боброва О. А. Формирование рефлексивных умений подростков в образовательном процессе школы : автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. А. Боброва. – Воронеж : ВГУ, 2019. – 23 с.

33. Бозаджиев В. Л. Ценностные ориентации как фактор адаптации студентов младших курсов к обучению в вузе: на материале подготовки психологов : дис. ... канд. пед. наук / В. Л. Бозаджиев. – Челябинск, 2003. – 222 с.
34. Бондарев И. Абсолютная история. От мифологии к единому научному мировоззрению / И. Бондарев – Москва : Издатель Карпин А. В., 2010. – 152 с.
35. Бондаревская Е. В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1997. – № 7. – С. 11-17.
36. Бондарчук Е. В. Формирование мировоззрения личности специалиста в техническом вузе : дис. ... канд. пед. наук / Е. В. Бондарчук. – Калининград, 2006. – 184 с.
37. Борщев А. Н. Философия – мировоззренческая ценность личности А. Н. Борщев. – Москва : Прометей, 1991. – 170 с.
38. Борытко Н. М. Введение в педагогическую деятельность : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, А. М. Байбаков, И. А. Соловцова ; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 240 с.
39. Буданов А. В. Профессиональное воспитание в учебном процессе образовательных учреждений МВД России : учебное пособие / А. В. Буданов, И. А. Латкова. – Москва : Академия управления МВД России, 1997. – 76 с.
40. Буянов В. Ю. Научное мировоззрение: социально-философский аспект / В. Ю. Буянов. – Москва : Политиздат, 1987. – 208 с.
41. Васильев С. Ф. Из истории научных мировоззрений. От Галилея до Больцмана / С. Ф. Васильев. – Москва : Либроком, 2010. – 184 с.
42. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентный подход к модернизации образования / А. А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 5.
43. Веселова Е. А. Формирование научного мировоззрения студентов в образовательно-воспитательном процессе высшей школы : дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Веселова. – Н. Новгород, 2008. – 255 с.
44. Воронина М. В. Мировоззрение как развивающаяся система : дис. ... канд. филос. наук / М. В. Воронина. – Алматы, 1996. – 138 с.

45. Вундт М. Греческое мировоззрение / М. Вундт. – Москва : Либроком, 2010. – 170 с.
46. Выготский Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте: психологический очерк : книга для учителя / Л. С. Выготский. – 3-е изд. – Москва : Просвещение, 1991. – 93 с.
47. Галкина О. В. Роль и место понятия «организационно-педагогические условия» в терминологическом аппарате педагогической науки : дис. ... канд. пед. наук / О. В. Галкина. – Самара, 2009. – 187 с.
48. Галковская И. В. Комплементарные образовательные системы в контексте интеграционных процессов : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / И. В. Галковская. – Великий Новгород, 2005. – 43 с.
49. Гальперин П. Я. Организация умственной деятельности и эффективность учения / П. Я. Гальперин. – Москва : КУДИЦ-ОБРАЗ, 2003. – 448 с.
50. Ганиев Р. М. Архитектоника философско-культурологического мировоззрения: методологический аспект теоретико-множественного представления : дис. ... д-ра филос. наук / Р. М. Ганиев. – Уфа, 2004. – 322 с.
51. Гарсия Д. Мировоззрение / Д. Гарсия. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Либроком, 2009. – 376 с.
52. Гегель Г. Сочинения / Г. Гегель. – Москва : Мысль, 1959. – Т. 4. – 317 с.
53. Генпрокуратура: около 90 сотрудников ФСИН осуждены за преступления по службе в 2021 году // НТВ : официальный сайт. – URL: <https://ntv.ru> (дата обращения: 19.07.2022).
54. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии : пер. с англ. / Дж. Гласс, Дк. Стенли. – Москва : Прогресс, 1976. – 495 с.
55. Гожигов В. Я. Организационно-педагогические условия государственно-патриотического воспитания будущего офицера : дис. ... канд. пед. наук / В. Я. Гожигов. – Москва, 2001. – 202 с.
56. Городов П. Н. Педагогические основы воспитания убежденности и морально-боевых качеств у курсантов военно-учебных заведений / П. Н. Городов. – Москва : ВПА, 1983. – 43 с.

57. Грабарь М. И. Применение математической статистики в педагогических исследованиях. Непараметрические методы / М. И. Грабарь, К. А. Краснянская. – Москва : Педагогика, 1977. – 136 с.

58. Гудинг Д. Мироззрение: (Для чего мы живем и каково наше место в мире) : пер. с англ. / Д. Гудинг, Дж. Леннокс ; общ. ред. Т. В. Барчуновой. – Ярославль : Диа-пресс, 2000. – 134 с.

59. Гулевич О. А. Правосознание и правовая социализация. Аналитический обзор : учебное пособие для студентов факультетов психологии высших учебных заведений по специальности 0200400 – «Психология» / О. А. Гулевич, Е. О. Голынчик. – Москва : Международное общество им. Л. С. Выготского, 2003. – 270 с.

60. Гупалов М. М. Организационно-педагогические условия самообразования курсантов военных вузов внутренних войск МВД России : дисс. ... канд. пед. наук / М. М. Гупалов. – Санкт-Петербург, 2013 – 189 с.

61. Гуссерль Э. Логические исследования. – Т. 1 : Прологомены к чистой логике / Э. Гуссерль ; пер. Э. А. Берштейн. – Санкт-Петербург, 1909. – 224 с.

62. Давыдов В. В. Деятельностный подход в обучении и формировании творческой личности / В. В. Давыдов // Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конф. / отв. ред. В. В. Давыдов. – Уфа ; Москва : Баш. ГПИ, 1990. – 172 с.

63. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование : монография / А. Н. Дахин. – Новосибирск, 2005. – 210 с.

64. Дежурова Е. В. Становление профессиональной идентичности сотрудника ФСИН России / Е. В. Дежурова // Психологические науки. – 2016. – № 53, т. 2. – С. 343-348.

65. Деркач А. А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Москва : РАГС, 1998. – 233 с.

66. Деррида Ж. Жизнеописание. Мироззрение. Цитаты. За 60 минут / Ж. Деррида. – Москва : Невский проспект : Вектор, 2007. – 176 с.

67. Джаббарова Л. А. Учебно-исследовательская деятельность как способ формирования мироззрения / Л. А. Джаббарова // Педагогическое об-

разование: вызовы XXI века : сборник научных статей Всерос. науч.-практ. конф. : в 2 т., Смоленск, 18–19 сентября 2014 г. / под общ. ред. д-ра пед. наук, проф. Н. Е. Мажара. – Смоленск : Универсум, 2014. – Т. 1. – С. 80-85.

68. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции / С. Т. Джанерьян // Вестник ОГУ. – 2005. – № 4. – С. 162-169.

69. Диденко Н. В. Формирование инновационной образовательной среды колледжа технического профиля на основе программно-проектного подхода : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. В. Диденко. – УФА, 2010. – 222 с.

70. Дильтей В. Типы мировоззрения и обнаружение их в метафизических системах. Культурология. XX век: Онтология / В. Дильтей. – Москва : Юрист, 1995. – 703 с. – (Сер. «Лики культуры»).

71. Димитров А. В. Основы пенитенциарной психологии : учебное пособие / А. В. Димитров, В. П. Сафронов. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2003. – 176 с.

72. Дудин Н. М. Профессиональная адаптация в процессе обучения и воспитания курсантов образовательных учреждений МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. М. Дудин. – Воронеж : Воен. ин-т радиоэлектроники, 1999. – 24 с.

73. Дудкин Ю. А. Формирование правового мировоззрения курсантов в образовательном процессе вузов МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю. А. Дудкин. – Воронеж, 2018. – 24 с.

74. Дутов Ю. И. Формирование правовой культуры курсантов образовательных учреждений МВД России : дис. ... канд. пед. наук / Ю. И. Дутов. – Воронеж, 2006. – 221 с.

75. Елатомцев И. В. Влияние психологических особенностей личности сотрудников ФСИН России на развитие профессиональной ментальности и отношение к инновациям / И. В. Елатомцев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – № 3 (66). – С. 10-14.

76. Ермаков С. Э. Ключи к исконному мировоззрению славян. Архетипы мифологического мышления / С. Э. Ермаков, Д. А. Гаврилов. – Москва : Ганга, 2010. – 256 с.

77. Ермолов М. В. Совершенствование профессионально-этического воспитания курсантов военных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. В. Ермолов. – Москва : ГУ МО РФ, 2020. – 24 с.

78. Жарова Т. А. Развитие профессиональной культуры в процессе обучения инженеров военных специальностей : дис. ... канд. пед. наук / Т. А. Жарова. – Казань, 2011. – 308 с.

79. Журавлев И. К. Проблема критериев и способов диагностики процесса формирования мировоззрения в педагогической литературе / И. К. Журавлев // Проблемы формирования мировоззрения учащихся VII–X классов. – Москва, 1973. – С. 80-102.

80. Закиева Р. Р. Формирование профессионального мировоззрения / Р. Р. Закиева // Проблемы современного образования. – 2019. – № 5. – С. 114-120.

81. Залесский Г. Е. Психология мировоззрения и убеждений личности / Г. Е. Залесский. – Москва : Изд. Московского гос. ун-та, 1994. – 141 с.

82. Захаров И. А. Формирование профессионально-правовой компетентности будущих офицеров в военном вузе : дис. ... канд. пед. наук / И. А. Захаров. – Н. Новгород, 2009. – 236 с.

83. Захряпин А. В. Виртуальное мировоззрение как феномен развития современной науки и общества : дис. ... канд. филос. наук / А. В. Захряпин. – Саранск, 2004. – 150 с.

84. Зенин В. П. Формы, методы и система правового воспитания / В. П. Зенин. – Москва : Политиздат, 1990. – 148 с.

85. Зорин В. И. Евразийская мудрость от «А» до «Я» / В. И. Зорин. – Алматы : Создік-Словарь, 2002. – 408 с. – URL: <https://kk.convdocs.org/docs/index-4700.html> (дата обращения: 26.05.2022).

86. Иванов В. П. Мировоззренческая культура личности / В. П. Иванов. – Киев, 1986. – 295 с.

87. Игнатов А. И. Мировосприятие, картина мира и мировоззрение / А. И. Игнатов. – Москва : Политиздат, 1971. – 218 с.

88. Игнатъева Т. Б. Проблема формирования основ научного мировоззрения учащихся в советской педагогике : дис. ... канд. пед. наук / Т. Б. Игнатъева. – Москва, 1975. – 231 с.

89. Ильина Т. А. Структурно-системный подход к организации обучения / Т. А. Ильина. – Москва : Педагогика, 1972. – 151 с.

90. Ильина Т. А. Вопросы теории и методики педагогического эксперимента / Т. А. Ильина. – Москва : Знание, 1975. – 123 с.

91. Ильиных О. П. Социальный кризис российского общества и мировоззрение молодежи : дис. ... канд. филос. наук / О. П. Ильиных. – Пермь, 1997. – 169 с.

92. Исаева К. В. Особенности становления и развития профессионального мировоззрения сотрудников уголовно-исполнительной системы в ведомственных вузах / К. В. Исаева // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. – Т. 9, № 5.2. – С. 164-168.

93. Исаева К. В. К вопросу о модели формирования профессионального мировоззрения сотрудника ФСИН России / К. В. Исаева, А. П. Шумаров // Теория и практика научных исследований. – 2018. – № 2 (2). – С. 21-29.

94. Исаева К. В. Математические методы обработки статистических данных педагогического эксперимента по оценке сформированности мировоззрения сотрудника УИС / К. В. Исаева // Техника и безопасность объектов уголовно-исполнительной системы : сборник матер. Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т., Воронеж, 20–21 мая 2020 г. / ФКОУ ВО Воронежский институт ФСИН России. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2020. – Т. 2. – С. 374-377.

95. Исмагилова Ю. С. Психолого-педагогические детерминанты формирования духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Ю. С. Исмагилова. – Тамбов : ТГУ, 2010. – 24 с.

96. Исмагилова Ю. С. Психолого-педагогические детерминанты формирования духовно-нравственных качеств курсантов вузов ФСИН России : дис. ... канд. пед. наук / Ю. С. Исмагилова. – Тамбов : ТГУ, 2010. – 206 с.

97. Ицкович М. М. Ценностно-смысловая направленность личности сотрудников УИС : дис. ... канд. псих. наук / М. М. Ицкович. – Казань, 2008. – 197 с.

98. Камю А. Творчество и свобода / А. Камю. – Москва : Радуга, 1990. – 602 с.

99. Кант И. Критика способности суждения / И. Кант // Сочинения в 6 т. / под общ. ред. В. Ф. Асмуса. – Москва : Мысль, 1966. – Т. 5.

100. Каптерев П. Ф. Дидактические очерки: Теория образования / П. Ф. Каптерев // Избранные педагогические сочинения. – Москва : Педагогика, 1982. – 467 с.

101. Карабаш Д. В. Формирование ценностно-мировоззренческой культуры личности курсантов в процессе обучения в ВУЗе МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Д. В. Карабаш. – Краснодар, 2012. – 31 с.

102. Кареев Н. И. Беседы о выработке мировоззрения / Н. И. Кареев. – Москва : Либроком, 2009. – 180 с.

103. Кареева И. В. Педагогические условия формирования межэтнической толерантности у курсантов образовательных организаций ФСИН России : автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. В. Кареева. – Воронеж : ВГУ, 2019. – 24 с.

104. Карнаухова А. О. Профессиональные деформации личности сотрудников УИС с разным стажем службы / А. О. Карнаухова // Молодой ученый. – 2017. – № 1 (135). – С. 399-404.

105. Касьянов С. Н. Методическая система формирования информационного мировоззрения будущего учителя информатики : дис. ... канд. пед. наук / С. Н. Касьянов. – Волгоград, 2005. – 198 с.

106. Кашеева М. А. Проблема изучения профессионального выгорания в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / М. А. Кашеева // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2017. – Т. 12. – С. 86-91.

107. Квалификационные требования к специальной профессиональной подготовке выпускников федеральных государственных образовательных организаций, находящихся в ведении ФСИН России, обучавшихся

по образовательным программам высшего образования, реализуемым в интересах обеспечения законности и правопорядка : приложение к письму Управления кадров ФСИН России от 16.04.2018 исх-7-26350).

108. Кикель П. В. Краткий энциклопедический словарь философских терминов / П. В. Кикель, Э. М. Сороко. – Минск : БГПУ, 2006. – 266 с. – URL: // <https://terme.ru/termin/mirovozzrenie.html?ysclid=l5tm81tk9x337637295> (дата обращения: 26.05.2022).

109. Киреева Е. П. Формирование профессиональных компетенций у курсантов военно-инженерных вузов : дис. ... канд. пед. наук / Е. П. Киреева. – Москва, 2013. – 272 с.

110. Кириленко С. Д. Физическая картина мира как фактор формирования научного мировоззрения курсантов военно-инженерного училища (методологический аспект) : автореф. дис. ... канд. филос. наук / С. Д. Кириленко. – Москва : ВПА, 1984. – 23 с.

111. Коваленко В. И. Полисубъектное управление развитием образовательной системы вуза (на материале вузов МВД России) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / В. И. Коваленко. – Белгород, 2005. – 48 с.

112. Ковальчук И. А. Психологическая оценка и развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности : дис. ... канд. психол. наук / И. А. Ковальчук. – Москва, 2020. – 213 с.

113. Ковтуненко Л. В. Педагогические условия профессионально-педагогического становления сотрудников службы исполнения наказаний в ведомственном образовательном учреждении : дис. ... канд. пед. наук / Л. В. Ковтуненко. – Воронеж, 2006. – 235 с.

114. Ковтуненко Л. В. Теоретические аспекты профессиональной социализации будущего сотрудника ФСИН России / Л. В. Ковтуненко, М. Б. Трубчанинов // Пенитенциарная наука. – 2020. – № 14 (2). – С. 283–287.

115. Колесникова И. А. Педагогическая праксеология : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / И. А. Колесникова, Е. В. Титова. – Москва : Академия, 2005. – 256 с.

116. Котляр В. Н. Методы профессионального самовоспитания в системе подготовки специалистов уголовно-исполнительной системы / В. Н. Котляр // Вестник Воронежского института ФСИН России. – 2016. – № 4. – С. 197-201.

117. Краевский В. В. Теоретические основы процесса обучения в советской школе / В. В. Краевский, И. Я. Лернер. – Москва : Педагогика, 1989. – 236 с.

118. Красник В. С. Исследование ценностной и мотивационной сфер личности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний на разных этапах служебной деятельности / В. С. Красник // Психология и право. – 2012. – Т. 2, № 3. – URL: <https://psyjournals.ru/psyandlaw/2012/n3/54064.shtml> (дата обращения: 26.05.2022).

119. Крившенко Л. П. Педагогика : учебник / Л. П. Крившенко. – Москва : ТК Велби : Проспект, 2005. – 432 с.

120. Кряклин К. В. К вопросу об актуальности изучения психодинамики личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации к службе в УИС / К. В. Кряклин // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 76-79.

121. Кувшинов Ю. А. Анализ экологических основ ноосферного мировоззрения : дис. ... канд. филос. наук / Ю. А. Кувшинов. – Кемерово, 2006. – 254 с.

122. Кузнецов В. Н. Основания современного мировоззрения: Социологические особенности мировоззрения: Социологические особенности мировоззрений 2012 года и последующих лет в контексте РИО+20 / В. Н. Кузнецов. – Москва : Книга и бизнес, 2012. – 685 с.

123. Кузнецова Л. Э. Особенности профессионального развития личности сотрудника уголовно-исполнительного учреждения / Л. Э. Кузнецова, К. А. Бочарова // Исследования молодых ученых : матер. I Междунар. науч. конф. (г. Казань, июнь 2019 г.). – Казань, 2019. – С. 50-51.

124. Кукушкина Е. И. Мировоззрение, понятие, практика / Е. И. Кукушкина, Е. Б. Логунова. – Москва, 2011. – 189 с.

125. Купцов В. И. Образование, наука, мировоззрение и глобальные вызовы XXI века / В. И. Купцов. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2009. – 424 с.

126. Курбатова Л. А. Мировоззрение как фактор деятельной сущности человека : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Л. А. Курбатова. – Москва, 1999 – 35 с.

127. Курбацкий Е. А. Эволюция категории мировоззрения. Гносеологический анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Е. А. Курбацкий. – Ростов-на-Дону, 2009. – 27 с.

128. Кьеркегор С. Страх и трепет / С. Кьеркегор ; пер. и коммент. Н. В. Исаевой, С. А. Исаева. – Москва : Республика, 1993. – 398 с.

129. Лазурский А. Ф. Естественный эксперимент и его школьное применение / А. Ф. Лазурский. – Петроград : К. Л. Риккер, 1918. – 192 с.

130. Лаптинская С. В. Формирование личности специалиста-юриста : дис. ... д-ра пед. наук / С. В. Лаптинская. – Москва, 2006. – 331 с.

131. Ласточкина О. А. Профессиональное мировоззрение сотрудника полиции: становление, развитие в ведомственном вузе МВД / О. А. Ласточкина, В. С. Остапенко // Вестник Волгоградской академии МВД России. – 2013. – № 4 (27). – С. 148-152.

132. Ленин В. И. Три источника и три составных части марксизма / В. И. Ленин // Полн. собр. соч. – 5-е изд. – Москва : Госиздат, 1961. – Т. 23. – С. 40-48.

133. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1975. – 304 с.

134. Лесовая Н. Н. Влияние практико-ориентированного обучения в вузах ФСИН России на формирование правового сознания и правовой культуры сотрудников ФСИН России / Н. Н. Лесовая. – Рязань : Академия ФСИН России. – URL: https://studref.com/508952/pravo/vliyanie_praktiko_orientirovannogo_obucheniya_vuzah_fsin_rossii_formirovanie_pravovogo_soznaniya_pravovo#841 (дата обращения: 26.07.2022).

135. Лившиц Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – Москва : БЕК, 1994. – 224 с.

136. Лопушенко А. Я. Сущность, содержание и структура профессионального мировоззрения обучающихся / А. Я. Лопушенко // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – № 4 (44). – С. 186-194.

137. Любимова О. В. Тестовая технология диагностики мировоззренческих и системных знаний абитуриентов / О. В. Любимова // Развитие системы тестирования в России : тезисы докладов Третьей Всероссийской конференции. – Москва : Прометей, 2001. – С. 111-112.

138. Магомедова А. И. Формирование основ научного мировоззрения у выпускников основной общеобразовательной школы : дис. ... канд. пед. наук / А. И. Магомедова. – Махачкала, 2001. – 165 с.

139. Маилян С. С. Подготовка и принятие управленческих решений в органах внутренних дел: опыт системного исследования групповых форм / С. С. Маилян. – Москва : ЮрИнфоР, 2000. – 159 с.

140. Макаренко И. П. Развитие гуманистической направленности личности студента дошкольного факультета в системе колледж – вуз : автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. П. Макаренко. – Ставрополь, 2002. – 22 с.

141. Макаров Е. В. Социально-профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. В. Макаров. – Оренбург : ОГПУ, 2018. – 23 с.

142. Манецкая С. В. Формирование профессионального мировоззрения будущих офицеров запаса в образовательном процессе гражданского морского ВУЗа : дис. ... канд. пед. наук / С. В. Манецкая. – Великий Новгород, 2012. – 258 с.

143. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании / Ю. С. Мануйлов. – 2-е изд., перераб. – Москва ; Н. Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2002. – 157 с.

144. Маркс К. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. – 2-е изд. – Москва, 1955. – Т. 1.

145. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 600 с.

146. Мещеряков А. С. Компетентностный подход к повышению квалификации сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы: концептуальный организационно-методический аспект / А. С. Мещеряков, Р. А. Байрамбеков, А. С. Беглянова. – URL: <https://s.science-education.ru/pdf/2014/4/310.pdf> (дата обращения: 26.05.2022).

147. Мещерякова Е. И. Формирование культуры самостоятельной деятельности в креативно-акцентных системах обучения : монография / Е. И. Мещерякова. – Воронеж : ВГУ, 2003. – 128 с.

148. Мировоззрение и проблемы его формирования в процессе преподавания социально-гуманитарных, естественно-научных и специальных дисциплин : монография / М. Н. Белозерова и др. ; Рос. заоч. ин-т текстил. и лег. пром-ти. – Москва : РЗИТЛП, 1995. – 142 с.

149. Мутаххари М. Исламское мировоззрение / М. Мутаххари. – Москва : Садр, 2010. – 112 с.

150. Набиулина Л. М. Использование критерия χ^2 (хи-квадрат) для проведения статистической обработки данных педагогического эксперимента / Л. М. Набиулина // Проблемы современной науки и образования. – 2015. – № 11. – С. 187-191.

151. Назарова М. Г. Проблема нравственного воспитания личности сотрудника УИС в современной культурно-образовательной среде / М. Г. Назарова // Гуманитарные научные исследования. – 2019. – № 6. – URL: <https://human.snauka.ru/2019/06/25947> (дата обращения: 26.05.2022).

152. Найн А. Я. Педагогический эксперимент: методика и его организация : учебное пособие / А. Я. Найн, З. М. Уметбаев. – Магнитогорск : МаГУ, 2002. – 125 с.

153. Новиков А. В. Эмоциональная устойчивость как профессионально важное свойство личности сотрудника уголовно-исполнительной системы / А. В. Новиков, Ю. Е. Суслов, А. Ф. Федоров // Вопросы российского и международного права. – 2018. – Т. 8, № 9А. – С. 205-212.

154. Новиков-Новгородцев Б. М. Ведическое мировоззрение протославян – основа подлинной российской государственности и геополитики /

Б. М. Новиков-Новгородцев. – Москва : Белые альвы : Национальная безопасность и геополитика России, 2007. – 192 с.

155. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» : федер. закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358792 / (дата обращения: 26.07.2022).

156. О порядке применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы общих принципов служебного поведения на практике : указ Президента Рос. Федерации от 12.08.2002 № 885 – URL: <https://infopedia.su/20x1c93.html> (дата обращения: 26.07.2022).

157. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. – URL: <http://base.garant.ru/70291362/3ac805f6d87af32d44de92b042d51285/> (дата обращения: 26.05.2022).

158. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 28.12.2010 № 555. – URL: [/https://docs.cntd.ru/document/902256295](https://docs.cntd.ru/document/902256295) (дата обращения: 26.07.2022).

159. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы : приказ ФСИН России от 11.01.2012 № 5. – URL: <https://spbu.fsin.gov.ru/svedeniy/doc/normativnye-pravovye-akty-fsin-rossii/index.php> (дата обращения: 26.07.2022).

160. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 29.04.2021 № 1138-р. – URL: [/https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/](https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400639567/) (дата обращения: 26.07.2022).

161. Об утверждении Концепции развития федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2017–2025 годы) : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 23.12.2016 № 2808-р // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 26.05.2022).

162. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169. – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-miniustarossii-ot-27082012-n-169/> (дата обращения: 26.07.2022).

163. Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021–2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 12.11.2020 № 2945-Р. – URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/65751.html/> (дата обращения: 26.07.2022).

164. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (зарег. в Минюсте России 07.09.2020 № 59673) : приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 № 1011. – URL: https://www.rea.ru/ru/org/managements/uchmetupr/Documents/Standarts/FGOS%20VO/Bakalavriat/Standart_40.03.01_Urisprudentsia_2020.pdf (дата обращения: 26.05.2022).

165. Овчинников В. С. Мировоззрение как явление духовной жизни общества (опыт анализа понятий) / В. С. Овчинников. – Ленинград : Изд-во Ленинградского ун-та, 1978. – 100 с.

166. Ойзерман Т. И. Мировоззрение / Т. И. Ойзерман // Новая философская энциклопедия / Институт философии РАН ; Нац. общественно-научный фонд ; науч. ред. В. С. Степин. – Москва : Мысль, 2000. – Т. 2.

167. Основы современного гуманизма : учебное пособие для вузов / под ред. В. А. Кувакина, А. Г. Круглова. – Москва : Российское гуманистическое общество, 2002 – 350 с.

168. Остапенко В. С. Формирование профессионального мировоззрения сотрудника полиции в вузах МВД России / В. С. Остапенко // Педагогика. – 2015. – № 4. – С. 62–71.

169. Павлова Е. В. Формирование личности сотрудника уголовно-исполнительной системы – гражданина и патриота своей Родины / Е. В. Павлова, А. В. Аксенова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – № 2. – С. 21-23.

170. Паластрова Г. В. Юридическое мировоззрение: историко-правовые и аксиологические аспекты : дис. ... канд. юрид. наук / Г. В. Паластрова. – Ростов-на-Дону, 2008. – 149 с.

171. Педагогика : Большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 720 с.

172. Пиндус В. Я. Педагогические условия формирования правовой культуры военнослужащих по призыву в процессе культурно-досуговой деятельности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. Я. Пиндус. – Воронеж : ВГУ, 2019. – 24 с.

173. Пицхелаури Э. М. Личностно-ориентированный подход при подготовке специалистов / Э. М. Пицхелаури, М. Н. Бахмудова // Студенческий научный форум – 2014 : матер. VI Междунар. студ. электр. науч. конф., 15 февраля – 31 марта 2014 г. – URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/626/2063> (дата обращения: 26.05.2022).

174. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Ю. П. Платонов. – Ленинград : Издательство ЛГУ, 1990. – 184 с.

175. Плисов Е. Д. Научное мировоззрение изменит вашу жизнь. Почему мы изучаем Вселенную и как это помогает нам понять самих себя? / Е. Д. Плисов. – Москва : Бомбора : ЭКСМО, 2021. – 320с.

176. Плотникова А. Л. Учебно-профессиональные установки курсантов вуза уголовно-исполнительной системы / А. Л. Плотникова, С. С. Пиюкова // Вестник Воронежского института ФСИН России. – 2017. – № 2. – С. 213–219.

177. Плужникова Е. А. Формирование научного мировоззрения школьников средствами межпредметной интеграции : монография / Е. А. Плужникова. – Армавир : Минобрнауки РФ : Армавирская гос. пед. акад., 2010. – 107 с.

178. Подиновский В. В. Парето-оптимальные решения многокритериальных задач / В. В. Подиновский, В. Д. Ногин. – Москва : Наука, 1982. – 254 с.

179. Позизейко Г. В. Становление мировоззренческой культуры личности в условиях профессионального образования в вузе : дис. ... канд. пед. наук / Г. В. Позизейко. – Орел, 2002. – 220 с.

180. Полякова Я. Н. Содержание и специфика психологической готовности сотрудников к служебной деятельности (на материале исследования подразделений режима и надзора исправительных учреждений) : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Я. Н. Полякова. – Ярославль, 2017. – 23 с.

181. Попова Т. В. К проблеме формирования профессионального самосознания сотрудников ФСИН России / Т. В. Попова. – URL: https://studref.com/663695/pravo/probleme_formirovaniya_professionalnogo_samosoznaniya_sotrudnikov_fsin_rossii#378 (дата обращения: 26.05.2022).

182. Приходченко Е. И. Формирование профессионального мировоззрения будущих спасателей МЧС России / Е. И. Приходченко, А. А. Колюпанова // Вестник Донского педагогического института. – 2018. – № 1. – С. 101-108.

183. Психодиагностика в УИС : учебно-методическое пособие / М. Г. Дебольский и др. – Москва : НИИ ФСИН России, 2008. – 268 с.

184. Резванов С. В. Структура мировоззрения: генетический аспект : дис. ... д-ра филос. наук / С. В. Резванов. – Ростов-на-Дону, 1995. – 226 с.

185. Реутова Л. П. Система формирования и развития профессионально-педагогического мировоззрения учителя : дис. ... д-ра пед. наук / Л. П. Реутова. – Москва, 2007. – 345 с.

186. Решетников П. Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей: Рождение мастера : книга для преподавателей высших и средних педагогических заведений / П. Е. Решетников. – Москва : Владос, 2000. – 304 с.

187. Романова В. О. Формирование профессионального мировоззрения будущих педагогов-психологов на основе акмеологического подхода : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. О. Романова. – Калининград : КГУ им. И. Канта, 2012. – 23 с.

188. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 715 с.

189. Савин С. К. Формирование мировоззрения молодежи Российской Федерации в современных условиях : автореф. дис. ... канд. филос. наук / С. К. Савин. – Москва : Моск. гум. ун-т, 2006. – 23 с.

190. Самойлик Н. А. Духовно-нравственная основа профессионально-ценностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. А. Самойлик // Современная психология : матер. IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань : Бук, 2016. – С. 37-41.

191. Самойлов С. Ф. Ценностные основания процесса конструирования правоохранительного мировоззрения / С. Ф. Самойлов, Н. А. Шеуджен // Общество и право. – 2015. – № 4 (54). – С. 298–302.

192. Светличный Е. Г. Формирование профессиональной культуры будущих юристов на основе контекстного обучения : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. Г. Светличный. – Воронеж : ВГУ, 2018. – 24 с.

193. Седунова А. С. Профессиональное мировоззрение: индивидуальные репрезентации и социальная среда / А. С. Седунова // Симбирский научный вестник. Сер. Психология и педагогика. – 2015. – № 2 (20). – С. 61-65.

194. Семак В. В. Формирование понятия «профессиональное мировоззрение личности» как теоретическая проблема: генезис и современное состояние / В. В. Семак // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 4 (77). – С. 232-234.

195. Семенов Г. В. Профессиональное мировоззрение как практическая задача и тема научного дискурса: особенности теоретических подходов в зарубежной педагогике / Г. В. Семенов, С. А. Тимофеев, О. Д. Федотова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 1, т. 8. – С. 3-9.

196. Серебряник Е. В. Формирование правового сознания сотрудника ФСИН России как условие создания положительного имиджа / Е. В. Серебряник // Вологодский институт права и экономики ФСИН России. – URL: https://studref.com/519964/pravo/formirovanie_pravovogo_soznaniya_sotrudnika_fsin_rossii_uslovie_sozdaniya_polozhitelnogo_imidzha (дата обращения: 24.05.2022).

197. Сериков В. В. Личностно-ориентированное образование / В. В. Сериков // Педагогика. – 1994. – № 5. – С. 41-47.

198. Сеницын А. С. Онтологические и гносеологические основания системно-плюралистического мировоззрения : дис. ... канд. филос. наук / А. С. Сеницын. – Уфа, 2003. – 171 с.

199. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя / В. А. Слостенин. – Москва : Прометей, 1993. – 177 с.

200. Следователи возбудили 99 уголовных дел в отношении 56 сотрудников ФСИН в 2020 году // ТАСС : официальный сайт. – URL: <https://obschestvo10121205> (дата обращения: 19.07.2022).

201. Собчик Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Речь, 2009. – 224 с.

202. Советов Б. Я. Моделирование систем : учебник для академического бакалавриата / Б. Я. Советов, С. А. Яковлев. – 7-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 343 с.

203. Содержание и организация гражданско-патриотического воспитания в вузах / В. Д. Еременко, В. С. Остапенко, В. Н. Первушина, Л. М. Савушкин // Вестник Воронежского института ФСИН России. – 2017. – № 4. – С. 225-231.

204. Сорокин П. Жизнеописание. Мировоззрение. Цитаты / П. Сорокин. – Москва, 2007. – 175 с.

205. Социально-психологические аспекты деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы : монография / А. Р. Беренов и др. ; под общ. ред. Н. П. Поливаевой ; ФКОУ ВПО Воронежский институт ФСИН России. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2015. – 183 с.

206. Спиркин А. Г. Философия : учебник / А. Г. Спиркин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2010. – 828 с.

207. Степанова Т. В. Множественность картин мира и мировоззрение : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Т. В. Степанова. – Москва, 2005. – 16 с.

208. Столяренко Л. Д. Основы психологии : учебное пособие / Л. Д. Столяренко. – 8-е изд., перераб. и доп. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 672 с. – (Сер. «Высшее образование»).

209. Суворова Г. Ф. Интеллигенция и народная школа / Г. Ф. Суворова // Народное образование в России : исторический альманах / гл. ред. А. Кушнир ; ред.: С. Вишникина, Т. Ерегина, Н. Крылова и др. – Москва : Нар. образование, 2000. – С. 311-316.

210. Сумина Н. Е. Профессионально-психологическая компетентность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций / Н. Е. Сумина. – URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/50631-professionalno-psikhologicheskaya-kompetentnost-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnykh-inspekciy> (дата обращения: 20.05.2022).

211. Сурков М. А. Педагогические условия организации индивидуального творчества курсантов в воспитательном процессе военного вуза на основе проектной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. А. Сурков. – Воронеж, 2019. – 24 с.

212. Сюнева Н. Л. Реализация гуманистической направленности воспитательной системы специальной (коррекционной) школы / Н. Л. Сюнева // Человек и Вселенная. – 2006. – № 2 (55). – С. 186-189.

213. Тарасов Д. Ю. Формирование профессионального мировоззрения курсантов военных вузов: гуманистический и культурный аспекты / Д. Ю. Тарасов // Современные исследования социальных проблем. – 2018. – Т. 9, № 3. – С. 153-170.

214. Татаркина Н. И. Формирование духовно-нравственной культуры личности курсантов вузов МВД России : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Н. И. Татаркина. – Елец : ЕГУ, 2006. – 49 с.

215. Тебиева С. А. Структура преобразования информационного воздействия в мировоззренческие позиции и их практическое проявление / С. А. Тебиева // Молодые ученые в решении актуальных проблем науки : сборник работ молодых ученых междунар. науч.-практ. конф. – 2010. – С. 370-378.

216. Теория и практика педагогического эксперимента / под ред. А. И. Пискунов, Г. В. Воробьев. – Москва : МГУ, 1979. – 208 с.

217. Теория и практика формирования научного мировоззрения современного студенчества : монография / А. С. Кравец и др. ; науч. ред. А. С. Кравец. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1986. – 169 с.

218. Тихонова Е. Ю. Мировоззрение молодого Белинского / Е. Ю. Тихонова. – Москва : Едиториал УРСС, 1998. – 120 с.

219. Ткаченко Н. С. К вопросу об определении профессионально важных качеств сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. С. Ткаченко // Заметки ученого. – 2019. – № 7. – С. 126-128.

220. Тонких А. С. Научное мировоззрение, понятие, структура, функции / А. С. Тонких. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 1980. – 148 с.

221. Трофимова И. Н. Формирование психологических компетенций у юристов в вузе как предупреждение деформации профессионального правосознания (на примере сотрудников ФСИН) / И. Н. Трофимова. – URL: https://zakon.ru/discussion/2012/04/30/formirovanie_psixologicheskix_kompetencij_u_yuristov_v_vuze_kak_preduprezhdenie_deformacii_professio (дата обращения: 23.05.2022).

222. Туркина Т. С. Формирование профессионального мировоззрения у студентов учреждений среднего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т. С. Туркина. – Йошкар-Ола : Марийс. гос. ун-т, 2012. – 22 с.

223. Тюгаева Н. А. Профессионально-нравственное воспитание курсантов и слушателей образовательных организаций ФСИН России : монография / Н. А. Тюгаева, В. Н. Котляр, С. И. Афанасьева. – Москва : Проспект, 2017 – 158 с.

224. Ушачев В. П. Творчество в системе образования : монография / В. П. Ушачев. – Москва : Изд-во МПГУ, 1995. – 219 с.

225. Федоренко Г. Н. Мировоззрение как категория философии и феномен сознания : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Г. Н. Федоренко. – Краснодар, 2000. – 23 с.

226. Федотова В. С. Праксиологический подход к организации исследовательской деятельности студентов / В. С. Федотова // Вестник СамГУ. – 2010. – № 7 (81). – С. 116-120.

227. Философия в современном мире: диалог мировоззрений : матер. VI Российского философского конгресса (Нижний Новгород, 27–30 июня 2012 г.) : в 3 т. – Н. Новгород : Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н. И. Лобачевского, 2012. – Т. 3. – 377 с.

228. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 574 с. – (Библиотека словарей «ИНФРА-М»).

229. Формирование научного мировоззрения студентов / М. Ш. Яхшиева и др. // Актуальные задачи педагогики : матер. VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). – Чита : Молодой ученый, 2015. – С. 184-186.

230. Франкл В. Человек в поисках смысла : сборник : пер. с англ. и нем. / В. Франкл ; общ. ред. Л. Я. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с.

231. Фрейд З. О мировоззрении. Введение в психоанализ. Лекции / З. Фрейд. – Москва : Наука, 1989.

232. Фромм Э. Во имя жизни. О любви к жизни, о смерти и тайнах иного бытия / Э. Фромм. – Москва, 1992.

233. Хазиева Е. В. Философское мировоззрение как субъективная реальность : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Е. С. Хазиева. – Уфа, 2002. – 30 с.

234. Хайдеггер М. Введение в метафизику / М. Хайдеггер ; пер. с нем. Н. О. Гучинской. – Санкт-Петербург : ВРФШ, 1998. – 301 с.

235. Хатамов А. Мировоззрение и процесс формирования познавательной активности личности : автореф. дис. ... канд. филос. наук / А. Хатамов. – Ташкент, 1991. – 19 с.

236. Хоменко А. А. Формирование основополагающих мировоззренческих ценностей в вузе – государственности, гражданственности, патриотизма / А. А. Хоменко, Ю. А. Дудкин // Вестник Воронежского института ФСИИ России. – 2016. – № 4. – С. 229-234.

237. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.

238. Цикалюк Е. В. Формирование социального здоровья студенческой молодежи в условиях организационной культуры вуза : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Е. В. Цикалюк. – Чита, 2012. – 24 с.

239. Черниговский В. Н. Формирование профессионально-нравственной позиции курсанта в образовательном процессе вуза МВД Рос-

сии : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. Н. Черниговский. – Воронеж : ВГУ, 2019. – 24 с.

240. Черницова М. А. Педагогические условия формирования научного мировоззрения студентов колледжа в процессе изучения химии : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. А. Черницова. – Ставрополь, 2011. – 26 с.

241. Шакин Д. А. Профессиональное мировоззрение VS Мировоззрение профессионала / Д. А. Шакин // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 1. – С. 26-36.

242. Шахматова О. Н. Личностно ориентированные технологии профессионального развития педагогов профессиональной школы : дис. ... канд. пед. наук / О. Н. Шахматова. – Екатеринбург, 2000. – 187 с.

243. Шерменев М. А. Деформация профессионального правосознания сотрудников УИС (общеправовой анализ) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. А. Шерменев. – Владимир, 2006. – 27 с.

244. Шилов А. И. Формирование профессионально важных качеств у курсантов образовательных учреждений профессионального образования ФСИН России и Минобороны России : монография / А. И. Шилов, И. Ю. Данилова. – Рязань : Академия ФСИН России, 2010. – 136 с.

245. Шиманский А. Человек творческий. К новому мировоззрению / А. Шиманский, Ю. Шиманская. – Москва : Экономпресс, 2000. – 304 с.

246. Ширан А. А. Формирование ценностей инновационной деятельности офицера-преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А. А. Ширан. – Воронеж : ВГУ, 2018. – 24 с.

247. Шматко В. Н. Профессиональное самоопределение курсантов в учебном процессе военного института: проблемно-деятельностный подход : дис. ... канд. пед. наук / В. Н. Шматко. – Биробиджан, 2005. – 207 с.

248. Шогенова Н. У. Формирование кадрового состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы на основе компетентностного подхода (организационно-правовой аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. У. Шогенова. – Рязань, 2013 – 25 с.

249. Штейнер Р. Мировоззрение Гете / Р. Штейнер. – Москва : Деметра, 2011. – 192 с.

250. Шуртаков К. П. Мировоззрение и методы его формирования / К. П. Шуртаков. – Казань, 2011. – 198 с.
251. Щебельская Э. Г. Организационно-педагогические условия формирования культуры потребностей студентов вуза : дис. ... канд. пед наук / Э. Г. Щебельская. – Санкт-Петербург, 2011. – 205 с.
252. Щербаков А. С. Профессионально-направленная нравственно-правовая подготовка курсантов в системе высшей военной школы : дис. ... канд. пед. наук / А. С. Щербаков. – Казань, 2006. – 185 с.
253. Юдов О. С. Реализация функций дополнительного профессионального образования в центре обучения взрослых : дис. ... канд. пед. наук / О. С. Юдов. – Калининград, 2010. – 208 с.
254. Юнг К. Г. Жизнеописание, мировоззрение, цитаты / К. Г. Юнг. – Москва, 2006. – 155 с.
255. Юшкевич П. С. Мировоззрение и мировоззрения. Очерки и характеристики / П. С. Юшкевич. – Москва : Либроком, 2011. – 186 с.
256. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. – Москва : Сентябрь, 1996. – 96 с.
257. Яковлева Н. Г. Основы правовой культуры : учебно-методическое пособие / Н. Г. Яковлева. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2014. – 69 с.
258. Bas van den Berg. The Appropriation of Symbolic Language in Worldview Education through Bibliodrama / Bas van den Berg, Cocky Fortuin-van der Spek // Education sciences. – 2019. – Vol. 9 (2). – URL: www.mdpi.com/journal/education (дата обращения: 27.07.2022).
259. Jacomijn C. van der Kooij. The Merits of using «Worldview» in religious education / Jacomijn C. van der Kooij, Doret J. de Ruyter, Siebren Miedema // Religious Education. – 2017. – Vol. 112 (2). – Pp. 172-184.
260. Keränen-Pantsu R. Purposes of Narratives in Worldview Education: Teachers' Conceptions / R. Keränen-Pantsu, H. Heikkinen // International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. – 2019. – Vol. 18 (5). – Pp. 58-72.
261. Romanelli R. A. The anthroposophic worldview: education and ethical individualism / R. A. Romanelli // Educar em Revista. – 2015. – № 56. – Pp. 49-66.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Результаты расчета критерия Пирсона χ^2

Анализ опытно-экспериментальной работы производится на основе сравнения количественного показателя критерия χ^2 , полученного расчетным путем, и его критического табличного значения. В случае превышения искомым значением критерия χ^2 критической доверительной границы, целесообразно сделать вывод о том, что зависимость системного уровня сформированности мировоззрения у обучающихся ведомственного вуза от обучения в специально созданных педагогических условиях – статистически значима.

Произведем формирование таблиц сопряженности, удовлетворяющих нашей задаче. Таблица сопряженности уровней сформированности мировоззрения обучающихся до проведения эксперимента представлена в виде таблицы 1. В соответствии с особенностями формирования таблиц сопряженности, расположим критерии сформированности уровней мировоззрения обучающихся в порядке от наименее к наиболее результативному.

Таблица 1 – Усредненное категорирование обучаемых по уровням сформированности компонентов мировоззрения на этапе входной аттестации

Факторный признак (критерий)	Результативный признак			Сумма
	Фрагментарный уровень	Структурный уровень	Системный уровень	
КГ (самооценки)	17	1	0	18
КГ (праксиологический)	5	3	0	8
КГ (ценностный)	4	4	0	8
КГ (гносеологический)	12	2	0	14
ЭГ (самооценки)	14	1	0	15
ЭГ (праксиологический)	7	4	0	11
ЭГ (ценностный)	3	3	0	6
ЭГ (гносеологический)	11	3	0	14
Всего:	73	21	0	94

Расчет искомых значений критерия $\chi^2_{расч.}$ произведем на основе (1) посредством автоматизированной системы компьютерной алгебры *Mathcad*.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(Q_{ij} - P_{ij})^2}{P_{ij}}, \quad (1)$$

где Q_i - доля фактических результатов наблюдений (КГ); P_i - доля ожидаемых результатов наблюдений (ЭГ); i - номер строки, $i \in [1; r]$; j - номер столбца $j \in [1; c]$.

Исходя из следующих условий: $f_{rc} = 14$, $p = 0,05$, $\chi^2_{расч.} = 18,09$, $\chi^2_{кр.} = 23,70$. Связь между факторным признаком и его результативной интерпретацией статистически незначима ($\chi^2_{расч.} < \chi^2_{кр.}$). Соответственно, зависимость уровня сформированности мировоззрения у обучающихся КГ и ЭГ до проведения эксперимента от наличия, либо отсутствия обучения в специально созданных педагогических условиях – отсутствует. Получены примерно равные стартовые возможности обучающихся исследуемых групп.

Таблица сопряженности уровней сформированности мировоззрения обучающихся после проведения эксперимента представлена в виде таблицы 2.

Таблица 2 – Усредненное категорирование обучаемых по уровням сформированности компонентов мировоззрения на этапе итоговой аттестации

Факторный признак (критерий)	Результативный признак			Сумма
	Фрагментарный уровень	Структурный уровень	Системный уровень	
КГ (самооценки)	2	4	1	7
КГ (праксиологический)	1	5	2	8
КГ (ценностный)	1	8	3	12
КГ (гносеологический)	1	15	5	21
ЭГ (самооценки)	1	3	2	6
ЭГ (праксиологический)	0	2	3	5
ЭГ (ценностный)	0	7	5	12
ЭГ (гносеологический)	0	14	9	23
Всего:	6	58	30	94

Рассчитанное значение критерия $\chi^2_{расч.} = 27,30$. Связь между признаками значима ($\chi^2_{расч.} > \chi^2_{кр.}$), что указывает на присутствие зависимости сформированности компонентов профессионального мировоззрения у обучающихся от наличия специально созданных педагогических условий. Так, результативность итоговых показателей сформированности компонентов профессионального мировоззрения в ЭГ значительно выше, чем в КГ (рисунок 8, Приложение 8), что абсолютно подтверждает гипотезу исследования.

Расчеты в соответствии с критерием Пирсона производились на основе данных таблицы 3. Результаты расчетов приведены в таблице 4.

Таблица 3 – Категорирование обучаемых по уровням сформированности компонентов профессионального мировоззрения до и после эксперимента

Уровни сформированности компонентов профессионального мировоззрения	Количество курсантов			
	до эксперимента		после эксперимента	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
системный	0	0	11	19
структурный	10	11	32	26
фрагментарный	38	35	5	1
Всего курсантов	48	46	48	46

Таблица 4 – Оценка статистической значимости различий между характеризующими показателями результатов аттестаций

Уровни сформированности компонентов профессионального мировоззрения	Численность курсантов			
	до эксперимента		после эксперимента	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
системный	0, (0%)	0, (0%)	11, (22,91 %)	19, (41,30 %)
структурный	10, (20,83 %)	11, (23,91 %)	32, (66,67 %)	26, (56,53 %)
фрагментарный	38, (79,17 %)	35, (76,09 %)	5, (10,42 %)	1, (2,17 %)
$\chi^2_{расч.}$	18,09		27,30	
$\chi^2_{кр.}$	23,70		23,70	
Связь между факторным и результативным признаками	отсутствует		присутствует	

Приложение 2

Результаты анализа реализации гносеологического критерия в КГ и ЭГ

Таблица 1 – Оценка сформированности когнитивного компонента по показателям гносеологического критерия по результатам контроля

Показатели	Уровни	КГ			ЭГ		
		входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль	входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль
Показатель 1	Сист.	0	3,10	3,50	0	3,50	3,75
	Струк.	2,20	2,40	2,88	2,10	2,80	2,98
	Фрагм.	1,50	1,50	1,50	1,44	1,50	0
Показатель 2	Сист.	0	3,25	3,65	0	3,65	3,80
	Струк.	2,10	2,27	2,90	2,05	2,88	3,0
	Фрагм.	1,46	1,50	0	1,50	1,50	0
Ср. балл		1,81	2,34	2,89	1,77	2,64	3,38

Таблица 2 – Усредненная оценка сформированности когнитивного компонента по показателям гносеологического критерия по результатам контроля

Показатели	КГ			ЭГ		
	входной	рубежный	итоговый	входной	рубежный	итоговый
Показатель 1	1,85	2,33	2,63	1,77	2,60	3,37
Показатель 2	1,78	2,34	3,27	1,78	2,68	3,40

Приложение 3

Результаты анализа реализации ценностного критерия в КГ и ЭГ

Таблица 1 – Оценка сформированности аксиологического компонента по показателям ценностного критерия по результатам контроля

Показатели	Уровни	КГ			ЭГ		
		входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль	входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль
Показатель 1	Сист.	0	3,10	3,30	0	3,20	3,50
	Струк.	2,20	2,35	2,60	1,90	2,50	2,80
	Фрагм.	1,43	1,40	1,50	1,35	1,40	0
Показатель 2	Сист.	0	3,0	3,35	0	3,20	3,70
	Струк.	2,0	2,32	2,65	2,10	2,45	2,80
	Фрагм.	1,40	1,40	0	1,50	0	0
Ср. балл		1,75	2,26	2,68	1,71	2,55	3,20

Таблица 2 – Усредненная оценка сформированности аксиологического компонента по показателям ценностного критерия по результатам контроля

Показатели	КГ			ЭГ		
	входной	рубежный	итоговый	входной	рубежный	итоговый
Показатель 1	1,82	2,28	2,46	1,63	2,36	3,15
Показатель 2	1,70	2,24	3,0	1,80	2,83	3,25

Приложение 4

Результаты анализа реализации праксиологического критерия в КГ и ЭГ

Таблица 1 – Оценка сформированности деятельностного компонента по показателям праксиологического критерия по результатам контроля

Показатели	Уровни	КГ			ЭГ		
		входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль	входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль
Показатель 1	Сист.	0	0	3,30	0	3,10	3,35
	Струк.	1,90	2,10	2,45	1,95	2,25	2,50
	Фрагм.	1,50	1,40	1,50	1,48	0	0
Показатель 2	Сист.	0	3,0	3,30	0	3,10	3,40
	Струк.	1,85	2,03	2,26	1,90	2,10	0
	Фрагм.	1,45	0	0	1,40	1,50	0
Ср. балл		1,67	2,13	2,56	1,68	2,41	3,08

Таблица 2 – Усредненная оценка сформированности деятельностного компонента по показателям праксиологического критерия по результатам контроля

Показатели	КГ			ЭГ		
	входной	рубежный	итоговый	входной	рубежный	итоговый
Показатель 1	1,70	1,75	2,42	1,72	2,68	2,93
Показатель 2	1,65	2,52	2,78	1,65	2,23	3,40

Приложение 5

Результаты анализа реализации критерия самооценки в КГ и ЭГ

Таблица 1 – Оценка сформированности рефлексивного компонента по показателям критерия самооценки по результатам контроля

Показатели	Уровни	КГ			ЭГ		
		входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль	входной контроль	рубежный контроль	итоговый контроль
Показатель 1	Сист.	0	0	3,40	0	3,10	3,50
	Струк.	1,70	2,17	2,43	1,60	2,10	2,60
	Фрагм.	1,50	1,50	0	1,38	1,45	0
Показатель 2	Сист.	0	0	0	0	0	3,20
	Струк.	0	0	2,40	0	2,10	2,50
	Фрагм.	1,47	1,45	1,45	1,43	1,50	1,50
Ср. балл		1,55	1,71	2,42	1,47	2,05	2,66

Таблица 2 - Усредненная оценка рефлексивного компонента по показателям критерия самооценки по результатам контроля

Показатели	КГ			ЭГ		
	входной	рубежный	итоговый	входной	рубежный	итоговый
Показатель 1	1,60	1,84	2,92	1,49	2,22	3,05
Показатель 2	1,47	1,45	1,93	1,43	1,80	2,40

Приложение 6

АНКЕТА

1. Что Вам дало изучение гуманитарных дисциплин для формирования гуманитарных знаний по вашему направлению подготовки?

- 1.1. Гуманитарные знания полностью сформированы.
- 1.2. Гуманитарные знания сформированы на удовлетворительном уровне.
- 1.3. Ничего не дало.

2. Что Вам дало изучение юридических дисциплин для формирования профессионально-правовых знаний по вашему направлению подготовки?

- 2.1. Профессионально-правовые знания полностью сформированы.
- 2.2. Профессионально-правовые знания сформированы на удовлетворительном уровне.
- 2.3. Ничего не дало.

3. Считаете ли Вы, что полученные профессионально-правовые и гуманитарные знания при изучении гуманитарных и юридических дисциплин способствовали формированию Вашего профессионального мировоззрения?

- 3.1. Да, в полном объеме.
- 3.2. Возможно способствовали, но вероятнее лишь отчасти.
- 3.3. Думаю, что скорее, нет.

4. При изучении гуманитарных дисциплин, на каком уровне у Вас сформировались мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере, как у сотрудника УИС?

- 4.1. Мировоззренческие ценности полностью сформированы.
- 4.2. Мировоззренческие ценности сформированы на удовлетворительном уровне.
- 4.3. Мировоззренческие ценности не сформированы.

5. При изучении юридических дисциплин, на каком уровне у Вас сформировались мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере, как у сотрудника УИС?

- 5.1. Мировоззренческие ценности полностью сформированы.
- 5.2. Мировоззренческие ценности не сформированы.
- 5.3. Мировоззренческие ценности сформированы на удовлетворительном уровне.

6. Считаете ли Вы, что сформированные мировоззренческие ценности в профессионально-правовой сфере при изучении гуманитарных и юридических дисциплин способствовали формированию Вашего профессионального мировоззрения?

- 6.1. Да, в полном объеме.
- 6.2. Думаю, что скорее, нет.
- 6.3. Способствовали, но отчасти

7. Способствовало ли изучение гуманитарных дисциплин формированию Ваших умений реализовывать гуманитарные знания в практической деятельности?

- 7.1. Да, способствовало.
- 7.2. Способствовало, но отчасти.
- 7.3. Нет, не способствовало.

8. Способствовало ли изучение юридических дисциплин формированию Ваших умений реализовывать профессионально-правовые знания в практической деятельности?

- 8.1. Думаю, что в целом, способствовало.
- 8.2. Нет, не способствовало.
- 8.3. Способствовало, но отчасти.

9. Позволило ли Вам изучение гуманитарных и юридических дисциплин сформировать готовность к профессионально-правовой деятельности?

- 9.1. Думаю, что в целом, позволило.
- 9.2. Может позволило, но скорее лишь отчасти.
- 9.3. Нет, скорее не позволило.

10. **Как Вы думаете, изучение гуманитарных дисциплин повышает самооценку Вашего личного профессионального мировоззрения?**

- 10.1. Да, повышает.
- 10.2. Может повышает, но отчасти.
- 10.3. Нет, не повышает.

11. **Как Вы считаете, изучение правовых дисциплин повышает самооценку Вашего личного профессионального мировоззрения?**

- 11.1. Да, в целом, способствовало.
- 11.2. Возможно способствовало, но вероятнее лишь отчасти.
- 11.3. Нет, вероятнее не способствовало.

12. **Полагаете ли Вы, что изучение гуманитарных и юридических дисциплин формируют готовность развития профессионального мировоззрения на основе Вашей самооценки?**

- 12.1. Да, в достаточном объеме.
- 12.2. Скорее отчасти.
- 12.3. Думаю, нет.

Примечание: опрос проводился по всем учебным дисциплинам в соответствии с учебным планом ФКОУ ВО Воронежский институт ФСИИ России от 20 апреля 2018 г. по подготовке бакалавров по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция.

Приложение 7

Результаты анкетирования курсантов Воронежского института ФСИН России

На основе метода экспертных оценок каждому из предложенных респондентам вопросов анкеты присваивался соответствующий балл. Показатель балла указывает на значимость конкретного ответа респондента, как ожидаемого результата формирования профессионального мировоззрения.

Экспертами оценивалась значимость ответов респондентов по пяти балльной шкале (таблица 1).

Таблица 1 – Экспертное ранжирование ответов анкеты

№ вопроса	Балл, соответствующий варианту ответа № 1	Балл, соответствующий варианту ответа № 2	Балл, соответствующий варианту ответа № 3
1	4	3	1
2	4	3	1
3	3	2	1
4	3	2	1
5	5	3	2
6	2	1	0
7	2	1	0
8	4	1	2
9	4	1	2
10	5	1	3
11	4	1	1
12	5	1	0

На основе сбора эмпирических данных (ответов на вопросы анкеты) на всех этапах контроля и дальнейшего их перевода в балльную систему исчисления в соответствии с таблицей 1 настоящего Приложения, нам удалось получить сводные обобщенные и систематизированные данные по результатам проведенного эксперимента (таблицы 2-13 приложения 7).

Таблица 2 - Результаты анкетирования КГ (входной контроль)

Респонденты КГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2
Респондент 2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2
Респондент 3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3
Респондент 4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Респондент 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Респондент 6	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
Респондент 7	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 8	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
Респондент 9	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2
Респондент 10	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2
Респондент 11	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
Респондент 12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
Респондент 13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
Респондент 14	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3
Респондент 15	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2
Респондент 16	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Респондент 17	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 18	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2
Респондент 19	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 20	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Респондент 21	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
Респондент 22	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
Респондент 23	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Респондент 24	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Респондент 25	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2
Респондент 26	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Респондент 27	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
Респондент 28	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
Респондент 29	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
Респондент 30	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
Респондент 31	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2
Респондент 32	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2
Респондент 33	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 34	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
Респондент 35	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2
Респондент 36	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Респондент 37	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2
Респондент 38	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
Респондент 39	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2
Респондент 40	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3
Респондент 41	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2
Респондент 42	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3
Респондент 43	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2
Респондент 44	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3
Респондент 45	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2
Респондент 46	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
Респондент 47	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3
Респондент 48	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2

Таблица 3 - Балльные оценки ответов обучаемых КГ (входной контроль)

Респонденты КГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	19	ПСт1
Респондент 3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 4	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	14	ПФ2
Респондент 5	1	1	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	14	ГФ2
Респондент 6	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ1
Респондент 7	1	1	1	1	3	0	2	1	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 8	1	3	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ1
Респондент 9	1	1	2	1	2	0	2	1	1	1	1	1	14	ГФ2
Респондент 10	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	22	ГСт1
Респондент 11	3	1	1	1	2	0	1	2	1	1	1	1	15	ПФ2
Респондент 12	1	3	1	1	2	1	0	2	2	1	1	1	15	СФ2
Респондент 13	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 14	3	1	1	1	3	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 15	3	3	1	2	2	0	2	1	2	1	1	1	19	ЦСт2
Респондент 16	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 17	1	1	1	2	2	0	2	1	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 18	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	22	ЦСт1
Респондент 19	1	3	2	2	2	0	2	1	2	1	1	1	18	ПСт2
Респондент 20	3	1	1	1	2	1	0	2	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 21	1	3	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	15	ЦФ1
Респондент 22	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 23	1	3	1	1	2	0	0	2	1	1	1	0	13	СФ2
Респондент 24	1	1	3	1	2	1	0	2	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 25	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	19	ПСт2
Респондент 26	1	1	3	1	3	0	1	1	2	1	1	0	15	СФ1
Респондент 27	3	1	1	1	3	0	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 28	1	1	1	1	3	1	0	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 29	1	3	1	1	2	0	1	1	2	1	1	0	14	СФ2
Респондент 30	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	17	ССт1
Респондент 31	1	1	3	1	2	0	2	1	1	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 32	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	21	ГСт2
Респондент 33	1	1	1	1	3	0	2	1	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 34	3	1	1	1	3	0	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 35	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	20	ЦСт2
Респондент 36	1	1	3	1	3	0	1	1	2	1	1	0	15	СФ1
Респондент 37	1	1	1	1	2	1	0	1	4	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 38	3	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ1
Респондент 39	1	3	3	2	2	1	1	4	1	1	1	1	21	ЦСт2
Респондент 40	1	1	2	1	3	0	0	1	4	1	1	0	15	СФ1
Респондент 41	1	1	1	2	2	0	0	1	4	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 42	3	1	1	1	3	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 43	3	1	1	1	2	0	2	1	1	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 44	1	3	1	2	2	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 45	1	1	3	1	2	1	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ2
Респондент 46	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 47	1	1	3	1	3	0	1	2	1	1	1	0	15	СФ1
Респондент 48	3	1	1	1	2	0	2	1	1	1	1	1	15	ПФ1

Таблица 4 - Результаты анкетирования ЭГ (входной контроль)

Респонденты ЭГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2
Респондент 2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
Респондент 3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
Респондент 4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 5	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2
Респондент 6	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2
Респондент 7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Респондент 8	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
Респондент 9	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2
Респондент 10	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Респондент 11	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
Респондент 12	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
Респондент 13	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
Респондент 14	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3
Респондент 15	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Респондент 16	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2
Респондент 17	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2
Респондент 18	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
Респондент 19	1	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	2
Респондент 20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3
Респондент 21	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3
Респондент 22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Респондент 23	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2
Респондент 24	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2
Респондент 25	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3
Респондент 26	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
Респондент 27	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3
Респондент 28	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2
Респондент 29	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
Респондент 30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
Респондент 31	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2
Респондент 32	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
Респондент 33	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
Респондент 34	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Респондент 35	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Респондент 36	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3
Респондент 37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Респондент 38	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2
Респондент 39	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Респондент 40	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3
Респондент 41	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3
Респондент 42	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
Респондент 43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Респондент 44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
Респондент 45	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Респондент 46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2

Таблица 5 - Балльные оценки ответов ЭГ (входной контроль)

Респонденты ЭГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	1	3	2	2	2	0	2	2	1	1	1	1	18	ПСт2
Респондент 2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	0	16	ССт1
Респондент 3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 4	1	1	1	2	2	0	2	1	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 5	3	3	3	1	3	0	2	1	2	1	1	1	21	ГСт2
Респондент 6	3	1	2	2	3	0	2	2	2	1	1	1	20	ПСт2
Респондент 7	1	3	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 8	4	3	1	2	2	0	2	1	1	1	1	1	19	ЦСт1
Респондент 9	3	1	2	2	2	0	0	1	1	1	1	1	15	ЦФ2
Респондент 10	1	3	1	1	3	0	1	1	2	1	1	0	15	СФ1
Респондент 11	1	3	1	1	2	0	2	1	1	1	1	0	14	СФ1
Респондент 12	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 13	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	20	ГСт2
Респондент 14	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 15	1	1	3	1	2	0	1	1	2	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 16	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 17	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	18	ЦСт2
Респондент 18	1	3	1	1	3	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 19	4	1	2	3	2	0	2	2	2	1	1	1	21	ПСт1
Респондент 20	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 21	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	15	СФ1
Респондент 22	1	3	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 23	4	1	2	2	3	0	1	4	1	1	1	1	21	ГСт1
Респондент 24	1	1	1	1	3	0	2	2	1	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 25	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	14	СФ2
Респондент 26	1	3	1	1	2	0	1	2	1	1	1	0	14	СФ1
Респондент 27	1	1	3	2	2	0	0	1	1	1	1	0	13	ЦФ1
Респондент 28	3	4	1	2	3	1	2	1	4	1	1	1	24	ЦСт2
Респондент 29	1	1	2	1	2	0	1	1	2	1	1	0	13	ПФ2
Респондент 30	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 31	1	4	1	1	2	1	0	1	4	1	1	1	18	ПСт1
Респондент 32	1	1	1	1	3	0	1	1	2	1	1	1	14	ГФ1
Респондент 33	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	0	12	СФ1
Респондент 34	1	1	3	1	2	0	0	2	2	1	1	1	15	ПФ2
Респондент 35	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 36	1	1	1	1	3	0	0	1	4	1	1	0	14	ГФ1
Респондент 37	1	3	1	1	2	0	0	2	2	1	1	0	14	ПФ1
Респондент 38	1	1	3	1	2	1	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ1
Респондент 39	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 40	1	1	1	1	3	0	2	1	2	1	1	0	14	ГФ1
Респондент 41	3	1	1	1	2	0	2	1	1	1	1	0	14	СФ2
Респондент 42	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	0	12	СФ2
Респондент 43	1	1	2	1	2	0	0	2	2	1	1	0	13	СФ1
Респондент 44	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	0	14	ГФ1
Респондент 45	1	3	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 46	1	1	1	2	2	0	0	2	2	1	1	1	14	ГФ1

Таблица 6 - Результаты анкетирования КГ (рубежный контроль)

Респонденты КГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2
Респондент 2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
Респондент 3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3
Респондент 4	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2
Респондент 5	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3
Респондент 6	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3
Респондент 7	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2
Респондент 8	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3
Респондент 9	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2
Респондент 10	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2
Респондент 11	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3
Респондент 12	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2
Респондент 13	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2
Респондент 14	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3
Респондент 15	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Респондент 16	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2
Респондент 17	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2
Респондент 18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2
Респондент 19	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2
Респондент 20	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2
Респондент 21	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3
Респондент 22	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
Респондент 23	1	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3
Респондент 24	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3
Респондент 25	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Респондент 26	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2
Респондент 27	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
Респондент 28	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2
Респондент 29	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
Респондент 30	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3
Респондент 31	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	2
Респондент 32	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3
Респондент 33	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2
Респондент 34	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2
Респондент 35	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
Респондент 36	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3
Респондент 37	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2
Респондент 38	3	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2
Респондент 39	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3
Респондент 40	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
Респондент 41	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3
Респондент 42	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3
Респондент 43	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2
Респондент 44	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2
Респондент 45	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
Респондент 46	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2
Респондент 47	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3
Респондент 48	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2

Таблица 7 - Балльные оценки ответов КГ (рубежный контроль)

Респонденты КГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	3	3	3	1	3	0	0	2	4	3	1	1	24	ЦСт2
Респондент 2	1	1	2	1	3	0	0	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 3	1	1	2	2	2	0	1	2	1	1	1	0	14	СФ2
Респондент 4	3	1	2	3	2	0	1	4	1	1	1	1	20	ПСт2
Респондент 5	1	1	2	2	2	0	2	1	2	1	1	0	15	ГФ1
Респондент 6	3	4	1	1	2	2	2	4	1	3	1	0	24	ЦСт1
Респондент 7	3	4	3	2	5	1	1	4	4	1	4	1	33	ГС2
Респондент 8	3	3	2	3	2	0	0	4	2	3	1	0	23	ГСт1
Респондент 9	3	4	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1	24	ГСт2
Респондент 10	3	4	2	2	5	2	1	4	2	3	1	1	30	ПС2
Респондент 11	4	3	3	2	5	1	2	4	2	3	1	0	30	ПС2
Респондент 12	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 13	4	4	2	2	3	2	1	4	4	3	1	1	31	ГС1
Респондент 14	4	3	3	3	5	0	1	4	4	3	1	0	31	ЦС1
Респондент 15	3	1	2	1	2	0	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ1
Респондент 16	1	3	2	2	3	0	0	4	2	1	1	1	20	ПСт2
Респондент 17	4	1	2	2	3	0	0	4	2	3	1	1	23	ЦСт1
Респондент 18	4	3	3	3	3	2	1	4	4	3	1	1	32	ГС2
Респондент 19	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	23	ГСт2
Респондент 20	3	3	2	2	2	2	0	4	2	1	1	1	23	ГСт2
Респондент 21	1	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	0	21	ГСт2
Респондент 22	1	1	1	1	3	0	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 23	4	1	3	2	2	0	2	4	2	3	1	0	24	ЦСт2
Респондент 24	1	4	1	2	3	0	0	4	2	5	1	0	23	ССт1
Респондент 25	1	1	2	1	2	1	0	2	2	1	1	0	14	СФ2
Респондент 26	3	3	3	2	2	1	2	1	4	1	1	1	24	ГСт1
Респондент 27	1	1	2	1	2	0	1	1	2	1	1	1	14	ПФ1
Респондент 28	4	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	22	ГСт2
Респондент 29	1	1	2	1	3	0	1	1	2	1	1	0	14	СФ2
Респондент 30	3	4	2	2	3	0	0	2	4	3	1	0	24	ГСт1
Респондент 31	3	3	1	1	2	2	0	2	4	1	1	1	21	ПСт1
Респондент 32	4	3	1	2	3	0	0	4	2	1	4	0	24	ГСт2
Респондент 33	3	4	1	1	3	0	2	2	2	3	1	1	23	ЦСт2
Респондент 34	1	4	2	1	2	1	1	2	2	1	4	1	22	ССт1
Респондент 35	3	1	1	1	3	0	0	2	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 36	1	3	3	2	3	0	0	4	2	3	1	0	22	ГСт2
Респондент 37	4	4	1	2	3	1	2	4	1	3	1	1	27	ГСт1
Респондент 38	1	3	3	1	2	2	0	4	2	1	1	1	21	ПСт2
Респондент 39	1	3	1	2	2	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 40	1	1	1	2	2	0	1	2	2	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 41	3	3	2	1	2	1	1	4	2	3	1	0	23	ЦСт2
Респондент 42	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	15	СФ1
Респондент 43	4	3	1	3	2	0	2	2	2	1	1	1	22	ГСт1
Респондент 44	1	1	3	1	3	0	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ2
Респондент 45	1	3	1	2	2	0	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 46	3	3	2	2	2	0	0	1	4	3	1	1	22	ЦСт2
Респондент 47	3	1	2	1	3	0	2	1	2	1	4	0	20	ССт1
Респондент 48	4	3	2	1	5	1	2	4	2	1	4	1	30	ЦС2

Таблица 8 - Результаты анкетирования ЭГ (рубежный контроль)

Респонденты ЭГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	1	1	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2
Респондент 2	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	2	3
Респондент 3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3
Респондент 4	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	1	3
Респондент 5	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2
Респондент 6	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3
Респондент 7	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3
Респондент 8	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
Респондент 9	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2
Респондент 10	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3
Респондент 11	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2
Респондент 12	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2
Респондент 13	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3
Респондент 14	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2
Респондент 15	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3
Респондент 16	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
Респондент 17	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3
Респондент 18	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2
Респондент 19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
Респондент 20	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3
Респондент 21	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3
Респондент 22	3	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3
Респондент 23	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3
Респондент 24	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3
Респондент 25	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	3
Респондент 26	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Респондент 27	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	3
Респондент 28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
Респондент 29	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	2	2
Респондент 30	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Респондент 31	3	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2
Респондент 32	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3
Респондент 33	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2
Респондент 34	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3
Респондент 35	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2
Респондент 36	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	3
Респондент 37	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2
Респондент 38	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2
Респондент 39	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2
Респондент 40	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2
Респондент 41	1	1	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3
Респондент 42	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Респондент 43	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Респондент 44	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3
Респондент 45	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2
Респондент 46	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2

Таблица 9 - Балльные оценки ответов ЭГ (рубежный контроль)

Респонденты ЭГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	4	4	1	3	3	0	2	2	4	3	4	1	31	СС1
Респондент 2	4	4	1	3	3	0	2	4	2	3	1	0	27	ГСт2
Респондент 3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	1	0	32	ЦС2
Респондент 4	4	3	2	2	5	0	2	4	2	1	4	0	29	ГСт1
Респондент 5	3	4	3	3	3	1	2	4	2	3	1	1	30	ГСт2
Респондент 6	3	3	2	3	2	0	0	4	2	3	1	0	23	ПСт1
Респондент 7	4	4	3	3	5	0	2	4	4	3	4	0	36	ГС1
Респондент 8	1	1	2	1	3	0	1	2	1	1	1	0	14	СФ1
Респондент 9	1	3	3	2	3	0	0	4	2	1	1	1	21	ПСт2
Респондент 10	4	4	2	2	3	2	1	4	4	3	1	0	30	ГСт2
Респондент 11	4	3	3	3	3	2	1	4	4	1	1	1	30	ГСт1
Респондент 12	3	3	1	2	3	1	0	2	4	1	1	1	22	ПСт1
Респондент 13	3	4	3	2	5	2	0	4	4	3	1	0	31	ПС2
Респондент 14	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 15	1	3	2	1	3	0	0	1	4	5	1	0	21	ССт1
Респондент 16	3	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	14	ЦФ1
Респондент 17	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	1	0	25	ГСт1
Респондент 18	4	4	2	2	5	2	2	4	4	1	1	1	32	ЦС1
Респондент 19	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 20	3	3	3	1	5	1	2	2	4	3	1	0	28	ГСт2
Респондент 21	4	4	2	3	5	0	1	4	4	3	1	0	31	ПС1
Респондент 22	1	1	3	2	2	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 23	3	4	3	2	5	1	1	4	4	3	4	0	34	ГС1
Респондент 24	4	4	2	1	5	2	2	4	4	1	4	0	33	ЦС2
Респондент 25	4	4	1	2	5	0	0	4	4	1	4	0	29	ГСт2
Респондент 26	4	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 27	3	3	3	3	3	1	2	2	4	1	4	0	29	ГСт1
Респондент 28	1	1	2	2	2	0	0	2	2	1	1	1	15	ГФ1
Респондент 29	1	4	3	1	2	2	2	4	2	1	1	1	24	ЦСт1
Респондент 30	4	4	3	2	5	1	1	4	4	5	1	1	35	ГС2
Респондент 31	1	4	3	3	3	0	2	4	1	3	1	1	26	ЦСт1
Респондент 32	4	4	2	3	3	1	0	4	4	5	1	0	31	ЦС2
Респондент 33	4	4	3	3	3	2	1	4	4	5	1	1	35	ГС1
Респондент 34	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ1
Респондент 35	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	1	1	28	ГСт1
Респондент 36	3	3	2	3	2	0	2	4	1	3	1	0	24	ЦСт1
Респондент 37	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 38	4	3	1	3	3	1	0	4	4	1	1	1	26	ЦСт1
Респондент 39	4	3	1	3	3	0	1	2	4	3	1	1	26	ГСт1
Респондент 40	1	4	3	2	3	1	1	4	2	1	1	1	24	ЦСт2
Респондент 41	4	4	1	3	3	0	0	4	4	3	1	0	27	ГСт1
Респондент 42	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	15	СФ2
Респондент 43	3	1	1	1	2	0	1	2	1	1	1	1	15	ПФ2
Респондент 44	4	1	1	2	2	0	0	4	1	5	1	0	21	ССт2
Респондент 45	1	1	1	2	2	0	2	2	1	1	1	1	15	ГФ2
Респондент 46	3	3	2	2	2	2	0	4	4	1	1	1	25	ЦСт2

Таблица 10 - Результаты анкетирования КГ (итоговый контроль)

Респонденты КГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3
Респондент 2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3
Респондент 3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3
Респондент 4	2	2	1	1	2	2	3	1	1	3	2	3
Респондент 5	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3
Респондент 6	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2
Респондент 7	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3
Респондент 8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
Респондент 9	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	3
Респондент 10	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2
Респондент 11	1	1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	2
Респондент 12	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2
Респондент 13	1	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2
Респондент 14	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2
Респондент 15	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3
Респондент 16	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Респондент 17	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3
Респондент 18	1	1	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2
Респондент 19	1	3	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2
Респондент 20	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Респондент 21	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2
Респондент 22	2	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2
Респондент 23	1	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	3
Респондент 24	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2
Респондент 25	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2
Респондент 26	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2
Респондент 27	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2
Респондент 28	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2
Респондент 29	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3
Респондент 30	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3
Респондент 31	1	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2
Респондент 32	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3
Респондент 33	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2
Респондент 34	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2
Респондент 35	3	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3
Респондент 36	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
Респондент 37	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3
Респондент 38	2	2	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3
Респондент 39	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2
Респондент 40	2	2	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2
Респондент 41	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3
Респондент 42	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2
Респондент 43	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2
Респондент 44	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2
Респондент 45	1	2	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2
Респондент 46	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
Респондент 47	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	3
Респондент 48	1	1	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2

Таблица 11 - Балльные оценки ответов КГ (итоговый контроль)

Респонденты КГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	3	1	1	1	3	0	2	1	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 2	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	4	0	35	ГС1
Респондент 3	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	4	0	35	ГС2
Респондент 4	3	3	3	3	3	1	0	4	4	3	1	0	28	ЦСт2
Респондент 5	3	3	3	2	2	2	0	4	4	3	1	0	27	ЦСт2
Респондент 6	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	1	1	30	ГСт2
Респондент 7	4	3	1	1	3	2	2	4	1	3	1	0	25	ПСт1
Респондент 8	4	4	3	2	5	2	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 9	1	3	3	2	3	0	0	4	2	5	1	0	24	ССт1
Респондент 10	4	4	2	2	3	1	2	4	2	3	1	1	29	ГСт1
Респондент 11	4	4	1	3	3	0	2	2	4	3	1	1	28	ГСт2
Респондент 12	1	1	3	1	2	0	2	1	1	1	1	1	15	ПФ1
Респондент 13	4	4	1	2	3	1	0	4	4	3	1	1	28	ГСт2
Респондент 14	4	3	2	2	3	2	2	4	2	1	4	1	30	ГСт2
Респондент 15	4	4	2	3	5	1	2	4	4	3	1	0	33	ЦС1
Респондент 16	4	4	3	2	5	1	1	4	4	5	1	1	35	ГС2
Респондент 17	4	4	2	3	3	0	1	4	4	5	4	0	34	СС1
Респондент 18	4	4	2	2	2	2	1	4	2	3	1	1	28	ГСт2
Респондент 19	4	1	3	3	3	0	2	4	1	3	1	1	26	ЦСт1
Респондент 20	4	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 21	1	4	2	2	2	1	1	4	1	1	4	1	24	ССт2
Респондент 22	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	1	1	29	ГСт1
Респондент 23	4	3	1	1	5	0	2	4	1	3	1	0	25	ЦСт2
Респондент 24	3	4	3	2	5	2	1	4	4	3	1	1	33	ПС2
Респондент 25	3	3	2	2	2	2	1	2	4	1	1	1	24	ПСт1
Респондент 26	4	3	3	3	5	1	1	4	4	3	1	1	33	ПС1
Респондент 27	3	3	2	1	3	2	1	4	2	3	1	1	26	ЦСт1
Респондент 28	4	4	2	3	2	1	1	2	4	3	1	1	28	ГСт2
Респондент 29	4	4	1	2	3	0	2	4	2	3	1	0	26	ЦСт2
Респондент 30	3	3	1	3	2	0	1	4	1	3	1	0	22	ПСт2
Респондент 31	4	4	2	2	3	2	0	4	4	3	1	1	30	ГСт2
Респондент 32	1	1	2	2	2	0	1	2	1	1	1	0	14	СФ2
Респондент 33	3	4	3	2	5	1	1	4	4	1	4	1	33	ЦС2
Респондент 34	3	3	3	2	5	0	2	2	4	1	4	1	30	ГСт2
Респондент 35	1	4	2	2	3	0	0	2	4	3	1	0	22	ПСт2
Респондент 36	1	3	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	15	ЦФ1
Респондент 37	4	4	2	3	2	2	2	4	2	3	1	0	29	ГСт2
Респондент 38	3	3	1	3	2	0	1	4	1	5	1	0	24	ССт1
Респондент 39	4	1	3	2	2	2	1	2	4	1	1	1	24	ПСт2
Респондент 40	3	3	3	2	3	2	0	4	4	3	1	1	29	ГСт2
Респондент 41	4	3	3	3	5	0	1	4	4	3	4	0	34	ЦС2
Респондент 42	4	4	2	2	3	1	1	4	2	3	1	1	28	ГСт1
Респондент 43	4	4	2	2	2	1	1	4	4	1	1	1	27	ЦСт2
Респондент 44	1	4	3	2	3	1	1	4	2	3	1	1	26	ЦСт2
Респондент 45	4	3	3	3	3	0	0	4	4	3	1	1	29	ГСт1
Респондент 46	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	0	15	ГФ1
Респондент 47	4	1	2	1	3	1	0	4	2	3	4	0	25	ССт1
Респондент 48	4	4	2	3	2	1	0	4	4	3	1	1	29	ГСт1

Таблица 12 - Результаты анкетирования ЭГ (итоговый контроль)

Респонденты ЭГ	Варианты ответов											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 1	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	1	3
Респондент 2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3
Респондент 3	2	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3
Респондент 4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2
Респондент 5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2
Респондент 6	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2
Респондент 7	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
Респондент 8	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2
Респондент 9	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3
Респондент 10	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3
Респондент 11	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3
Респондент 12	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2
Респондент 13	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
Респондент 14	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3
Респондент 15	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Респондент 16	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	3
Респондент 17	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	3
Респондент 18	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
Респондент 19	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3
Респондент 20	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3
Респондент 21	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2
Респондент 22	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Респондент 23	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2
Респондент 24	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
Респондент 25	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2
Респондент 26	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3
Респондент 27	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2
Респондент 28	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2
Респондент 29	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
Респондент 30	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2
Респондент 31	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2
Респондент 32	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2
Респондент 33	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2
Респондент 34	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3
Респондент 35	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
Респондент 36	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2
Респондент 37	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2
Респондент 38	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2
Респондент 39	1	1	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3
Респондент 40	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3
Респондент 41	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
Респондент 42	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1
Респондент 43	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2
Респондент 44	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3
Респондент 45	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2
Респондент 46	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2

Таблица 13 - Балльные оценки ответов ЭГ (итоговый контроль)

Респонденты ЭГ	Баллы												Σ	Критерий/ Уровень/ Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Респондент 1	4	1	3	2	2	1	0	4	2	3	4	0	26	ССт1
Респондент 2	4	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	0	37	ГС1
Респондент 3	3	4	3	3	2	1	2	2	4	1	4	0	29	ГСт1
Респондент 4	4	4	2	3	5	1	2	4	4	1	4	1	35	ЦС1
Респондент 5	4	4	2	2	3	1	1	4	4	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 6	4	4	2	3	2	1	1	4	4	5	4	1	35	СС1
Респондент 7	4	4	3	2	5	2	2	4	4	3	4	1	38	ГС1
Респондент 8	4	4	2	3	3	0	1	4	4	1	1	1	28	ЦСт1
Респондент 9	3	4	3	3	2	1	1	4	4	1	4	0	30	ГСт1
Респондент 10	4	4	2	3	3	1	2	2	4	1	4	0	30	ГСт2
Респондент 11	4	3	3	3	5	2	1	4	4	1	4	0	34	ПС1
Респондент 12	3	4	1	2	3	2	1	2	4	1	1	1	25	ПСт1
Респондент 13	4	4	3	2	5	2	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 14	4	4	2	3	5	1	2	4	4	5	1	0	35	ЦС1
Респондент 15	4	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	1	38	ГС1
Респондент 16	4	4	1	1	3	2	0	4	4	5	4	0	32	СС2
Респондент 17	3	4	3	1	5	0	1	4	4	1	4	0	30	ГСт1
Респондент 18	4	4	3	2	5	2	2	4	4	5	1	1	37	ГС1
Респондент 19	4	4	1	2	3	1	0	4	4	1	4	0	28	ЦСт1
Респондент 20	4	4	2	3	5	1	2	4	4	5	1	0	35	ЦС1
Респондент 21	4	3	3	3	2	1	1	4	4	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 22	4	4	2	3	5	1	2	4	4	3	4	1	37	ЦС2
Респондент 23	3	3	3	1	5	1	2	4	2	1	4	1	30	ГСт2
Респондент 24	4	4	3	2	5	2	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 25	4	4	2	3	5	1	2	4	4	1	4	1	35	ЦС1
Респондент 26	4	3	3	3	5	2	1	4	4	1	4	0	34	ПС2
Респондент 27	3	4	2	1	5	1	0	4	4	1	4	1	30	ГСт2
Респондент 28	3	3	2	3	3	1	1	4	2	1	1	1	25	ПСт1
Респондент 29	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	0	15	СФ2
Респондент 30	4	4	2	2	3	1	1	4	4	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 31	3	4	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	28	ЦСт2
Респондент 32	3	4	3	3	3	0	1	4	4	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 33	4	4	2	1	5	1	0	4	4	1	1	1	28	ЦСт1
Респондент 34	4	4	2	2	5	0	0	4	4	1	4	0	30	ГСт2
Респондент 35	4	4	3	3	5	1	2	4	4	3	4	1	38	ГС2
Респондент 36	3	4	2	1	3	2	0	4	4	3	1	1	28	ЦСт2
Респондент 37	4	4	3	2	5	2	2	4	4	3	4	1	38	ГС1
Респондент 38	4	4	2	3	5	1	1	4	4	3	1	1	33	ПС1
Респондент 39	4	4	2	2	3	0	1	4	4	3	1	0	28	ЦСт1
Респондент 40	4	3	3	1	5	0	0	4	4	1	4	0	29	ГСт1
Респондент 41	4	4	3	2	5	2	2	4	4	1	1	5	37	ГС1
Респондент 42	3	3	2	2	3	0	0	4	2	1	1	5	26	ССт2
Респондент 43	4	4	2	3	3	1	2	4	2	3	1	1	30	ГСт2
Респондент 44	4	4	1	2	3	1	0	4	4	1	4	0	28	ЦСт2
Респондент 45	4	3	3	2	2	2	1	4	4	3	1	1	30	ГСт1
Респондент 46	4	3	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	24	ОСт2

Приложение 8

Обобщение и систематизация данных результатов эксперимента в КГ и ЭГ

Таблица 1 – Усредненная количественная оценка курсантов, характеризующихся определенным уровнем сформированности профессионального мировоззрения

Уровни сформированности	КГ		ЭГ	
	Количество обучаемых	%	Количество обучаемых	%
Входной контроль				
системный	0	0	0	0
структурный	10	20,83	11	23,91
фрагментарный	38	79,17	35	76,09
Всего	48	100,0	46	100,0
Рубежный контроль				
системный	7	14,58	12	26,09
структурный	26	54,17	24	52,17
фрагментарный	15	31,25	10	21,74
Всего	48	100,0	46	100,0
Итоговый контроль				
системный	11	22,91	19	41,30
структурный	32	66,67	26	56,53
фрагментарный	5	10,42	1	2,17
Всего	48	100,0	46	100,0

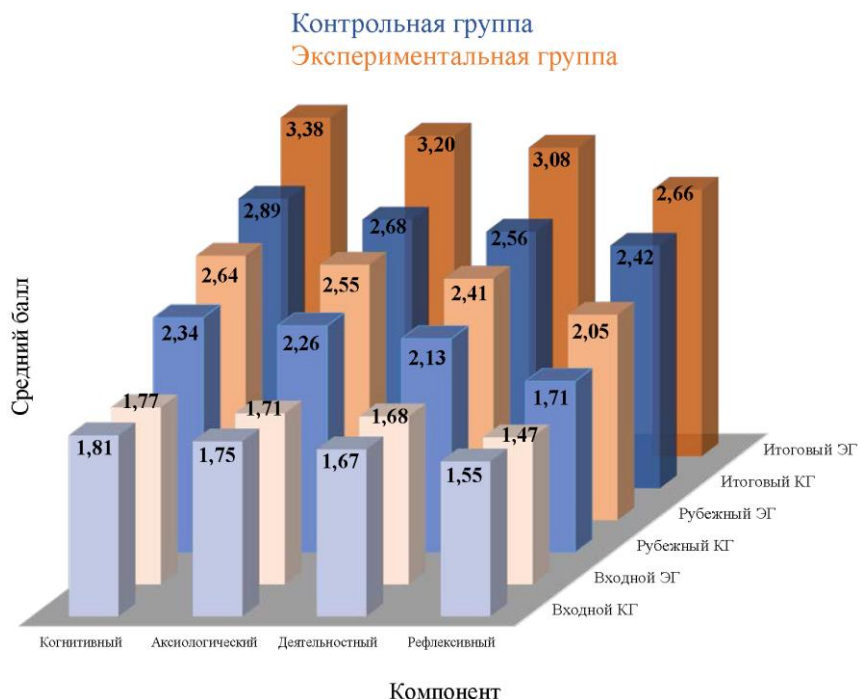


Рисунок 1 – Обобщенная диаграмма уровней сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ

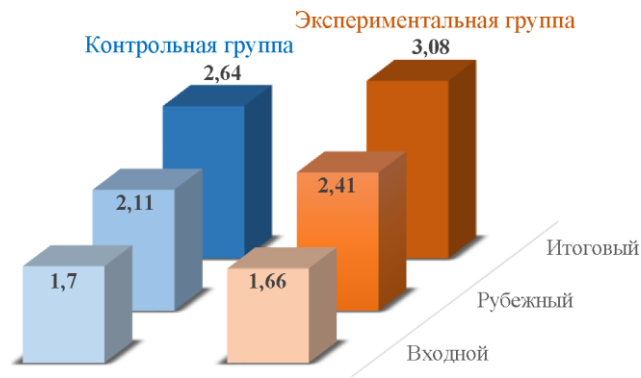


Рисунок 2 – Обобщенная диаграмма интегральных показателей уровней сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ

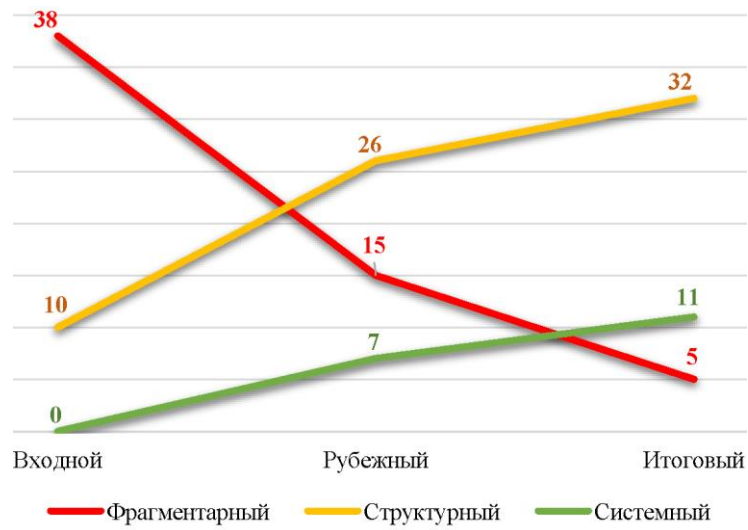


Рисунок 3 – Усредненная количественная оценка обучающихся КГ, достигших определенного уровня сформированности профессионального мировоззрения

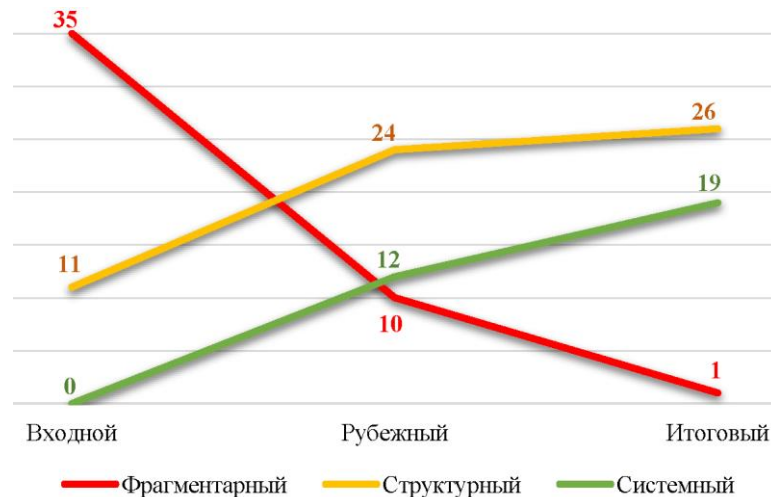


Рисунок 4 – Усредненная количественная оценка обучающихся ЭГ, достигших определенного уровня сформированности профессионального мировоззрения

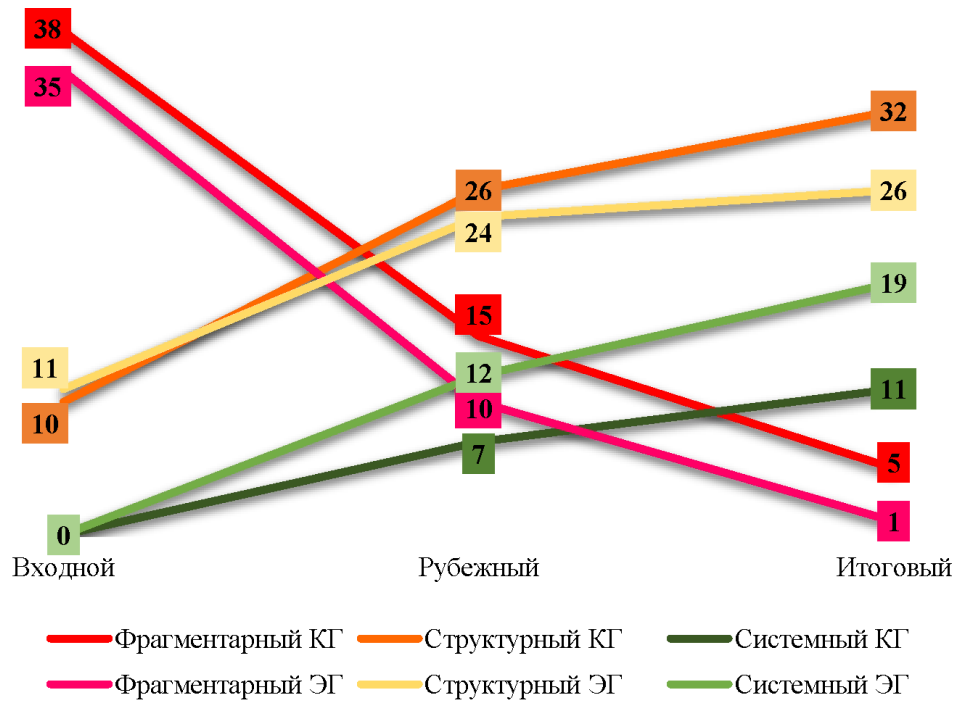


Рисунок 5 – Сравнительная совокупная усредненная количественная оценка обучающихся КГ и ЭГ, достигших определенных уровней сформированности профессионального мировоззрения

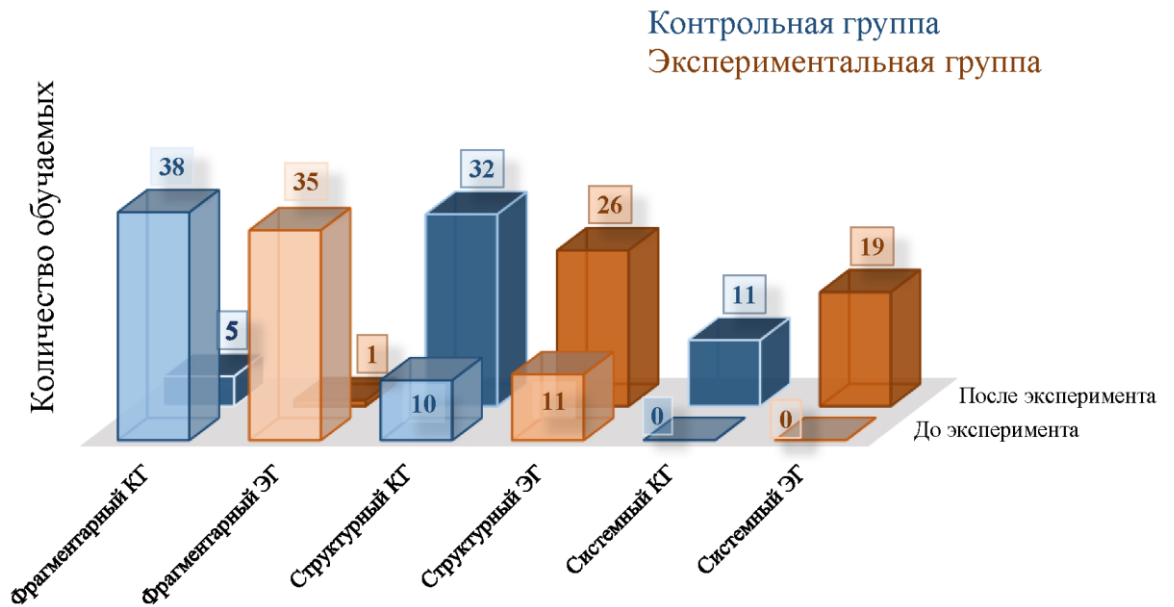


Рисунок 6 – Усредненная количественная оценка обучающихся по уровням сформированности профессионального мировоззрения до и после эксперимента

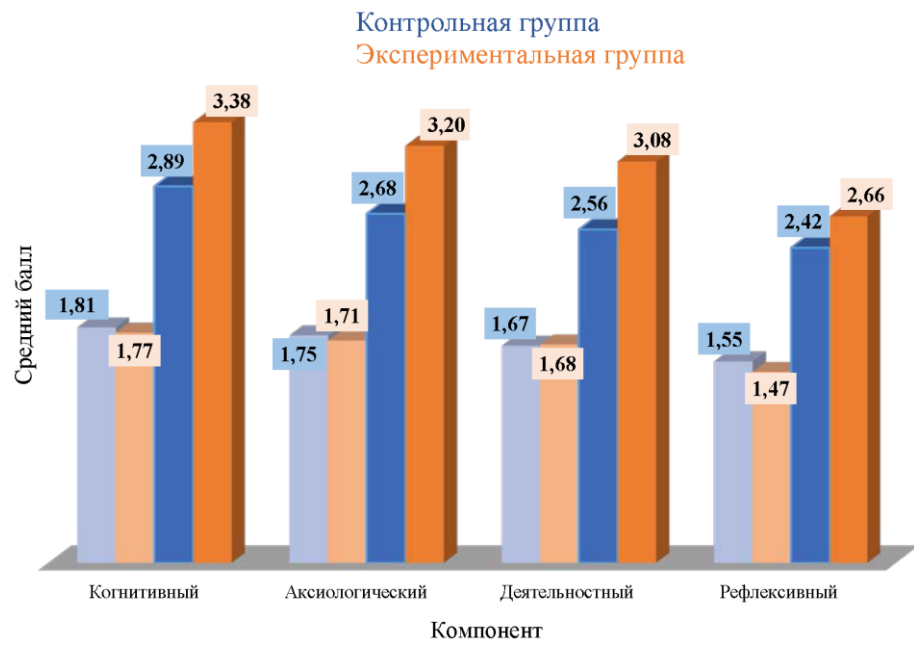


Рисунок 7 – Динамика изменения средних балльных показателей у обучающихся КГ и ЭГ до и после эксперимента



Рисунок 8 – Балльная динамика изменения интегральных показателей у обучающихся КГ и ЭГ до и после эксперимента

Приложение 9

Анкета категория респондентов: ППС (кафедра социально-гуманитарных и финансово-правовых дисциплин); сотрудники УСП первого курса; сотрудники отдела кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом)

Какие качества личности, по Вашему мнению, необходимо прививать курсантам в процессе обучения и воспитания?

1. Верность Присяге, профессиональному долгу.
2. Честность, неподкупность.
3. Мужество, смелость, самоотверженность.
4. Строгое следование законности.
5. Исполнительность и дисциплина.
6. Желание противостоять преступности.
7. Манеры поведения и профессионального этикета.

Считаете ли Вы престижным обучение в вузе ФСИН России?

1. Да.
2. Нет.
3. Затрудняюсь ответить.

По Вашему мнению, рейтинг вузов ФСИН России среди других вузов является?

1. Высоким.
2. Средним.
3. Низким.
4. Затрудняюсь ответить.

Основным фактором привлекательности вуза ФСИН России для Вас является?

1. Подготовка высококвалифицированных специалистов-юристов в вузе ФСИН России.
2. Высокое материальное довольствие обучающихся.
3. Гарантия трудоустройства по окончании вуза.
4. Качественный образовательный процесс в вузе.
5. Профессионализм педагогов.
6. Возможность получить нетрудовых доходы, пользуясь служебным положением.
7. Властные полномочия сотрудников УИС.
8. Иное (указать)_____.

Желаете ли Вы поступить в Воронежский институт ФСИН России и стать в будущем сотрудником УИС?

1. Да.
2. Нет.
3. Затрудняюсь ответить.
4. Иное (указать)_____.

Укажите причины (если такие имеются), которые на Ваш взгляд могут воспрепятствовать поступлению в Воронежский институт ФСИН России?

1. Отсутствие достоверной информация.
2. Слабые результаты учебы в школе.
3. Проблемы со здоровьем.
4. Слабые результаты по физической культуре.
5. Отсутствие «протекции» со стороны родственников, знакомых.
6. Невозможность поступить из-за финансовых проблем.
7. Иное (указать)_____.

Основным мотивом, которым Вы руководствуетесь при поступлении в Воронежский институт ФСИН России является?

1. Профессия сотрудника ФСИН России престижна.
2. Устойчивые традиции семьи.
3. Так пожелали родственники.
4. Стать специалистом-юристом.
5. Не быть призванным на срочную службу.
6. Окончить вуз, получить диплом юриста, уволиться из ФСИН России и заняться бизнесом.
7. Иное (указать)_____.

Примечание. Допускался один и более вариантов ответа.

Приложение 10

Результаты анонимного анкетирования по изучению морально-психологического климата в коллективе курсантов 1 курса (набор 2018 г.)

Справка о проведении анкетирования, направленного на изучение морально-психологического климата в коллективе курсантов 1 курса (набор 2018 г.)

В феврале 2018 года психологами института проводилось анкетирование, направленное на изучение морально-психологического климата и основных причин конфликтных ситуаций в коллективе 11, 12, 13, 14 учебных групп курсантов 1 курса юридического факультета. Анкетирование имело анонимный характер. Общее количество респондентов 61 курсант (юноши, девушки), что составило 64,90 % от общего числа обучающихся на юридическом факультете (94 человека).

1. По мнению курсантов (таблица 1), взаимоотношения на курсе и в учебных группах за период обучения в институте сложились и оцениваются курсантами как «хорошие» (100,0 %):

Таблица 1

	Хорошие	Плохие	Очень плохие
С курсантами	100,0 %		
С зам. командира взвода	88,50 % (54 чел.)	9,80 % (6 чел.)	1,60 % (1 чел.)
С командиром отделения	96,70 % (59 чел.)	3,30 % (2 чел.)	
С командиром взвода (офицером)	100,0 %		
Со старшиной курса (прапорщиком)	95,0 % (58 чел.)	4,90 % (3 чел.)	
Со старшиной курса (курсантом)	98,30 % (60 чел.)	1,60 % (1 чел.)	
С начальником курса	100,0 %		
С зам. начальника курса	100,0 %		

2. Курсантам было предложено оценить морально-психологический климат в учебной группе (таблица 2):

Таблица 2

«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«плохо»
14,70 % (9 чел.)	75,40 % (47 чел.)	6,60 % (4 чел.)	1,60 % (1 чел.)

3. По мнению курсантов, основными причинами конфликтных ситуаций в учебных группах являются:

- распределение нарядов отметили 68,80 % респондентов от общего количества опрошенных (42 чел.);
- предоставление увольнения отметили 11,40 % респондентов от общего количества опрошенных (7 чел.);
- неуставные отношения 13,10 % респондентов от общего количества опрошенных (8 чел.);
- 4 человека воздержались от ответа на поставленный вопрос.

4. По мнению 39,40 % курсантов за время обучения в институте случаи неуставных взаимоотношений есть; 60,60 % отрицают наличие неуставных взаимоотношений среди курсантов 1 курса. Примером неуставных взаимоотношений курсанты приводят: драки, а также общение курсантов с применением нецензурного сленга.

5. На вопрос «Были ли Вы объектом неуставных взаимоотношений со стороны младших командиров или других курсантов?» 2 респондента ответили, что были объектом неуставных взаимоотношений (таблица 3):

Таблица 3

«Да»	«Нет»
3,30 % (2 чел.)	96,70 % (59 чел.)

6. По мнению курсантов в проблемных ситуациях можно ли обратиться за помощью к офицерам курса (таблица 4):

Таблица 4

«Да»	«Нет»
73,70 %	19,70 %

Воздержались от ответа на 7 вопрос 4 человека.

7. В проблемных ситуациях я могу обратиться за помощью к офицерам курса:

- Начальнику курса (34,40 %);
- Зам. начальника курса (13,20 %);
- Командиру взвода (11-12 уч. гр.) 29,50 %;
- Командиру взвода (13-14 уч. гр.) 34,40 %;
- Старшине курса (1,60 %)

8. По мнению курсантов примером в служебной деятельности могут быть следующие офицеры курса:

- Начальник курса (42,60 %);
- Командир взвода (11-12 уч. гр.) 16,40 %;
- Командир взвода (13-14 уч. гр.) 31,20 %;
- Зам. начальника курса (16,40 %).

9. По мнению курсантов чаще всего офицерами в своей деятельности применяются следующие методы работы:

- контроль за распорядком дня 72,20 %;
- профилактические беседы 67,20 %;
- индивидуально-воспитательная работа 50,80 %;
- строевая, физическая подготовка 47,0 %;
- дисциплинарное взыскание 32,80 %;
- совет курса 18,0 %.

10. Предложения курсантов по улучшению морально-психологического климата среди курсантов, как на курсе, так и в учебных группах:

- чаще проводить культурно-просветительные мероприятия (посещение театров, кино, экскурсий по городам-героям, православным центрам (г. Задонск, г. Елец) (I);
- больше свободного личного времени для общения и отдыха (II);
- курсантами-девушками внесены предложения по сокращению времени самоподготовки (III).

Таким образом, на основании проведенного исследования морально-психологического климата в коллективе курсантов 1 курса можно сделать следующие *выводы*:

В целом психологический климат в коллективе курсантов 11, 12 учебных групп (КГ) и 13, 14 учебных групп (ЭГ) юридического факультета является «удовлетворительным». Коллектив находится в стадии формирования и ориентирован на сплочение и построение в нем уверенного, соперничающего стиля межличностных отношений, как в учебных группах, так и на факультете в целом. Оценить общий психологический климат в коллективе курсантов в целом, можно как благоприятный, курсанты в среднем удовлетво-

рены взаимоотношениями внутри коллектива, руководством курса, условиями службы и обучения.

Основной причиной конфликтных ситуаций в курсантской среде по результатам проведенного опроса 68,80 % респондентов считают распределение нарядов, неуставные отношения 13,10 % курсантов, предоставление увольнения – 11,40 % опрошенных. Примерами неуставных взаимоотношений курсанты указали драки, а также применение «нецензурного сленга» при общении в курсантской среде, т. е. на лицо имеются определенные проблемы, препятствующие развитию и сплочению коллектива. Это говорит о недостаточной гибкости стиля руководства курса в служебной деятельности на курсе, что должно стать предметом их дополнительной работы по дальнейшему сплочению коллектива.

Работа офицеров курса с личным составом носит разноплановый характер, офицерами курса предпочтение отдается контролю за выполнением распорядка дня (по результатам опроса респондентов составляет 72,20 %), на второе место можно поставить профилактические беседы (67,20 %), на третьем месте индивидуально-воспитательная работа (50,80 %), на четвертом месте – строевая и физическая подготовка (47,0 %), на последнем месте по частоте применения можно расположить дисциплинарные взыскания (32,80 %).

В случае возникших проблем личного и служебного характера 73,70 % респондентов уверены, что им всегда будет оказана помощь со стороны офицеров курса. Курсанты при разрешении проблемного вопроса по результатам опроса чаще всего обращаются к начальнику курса - 34,40 % респондентов, командиру взвода 13-14 учебных групп – 34,40 %, командиру 11-12 учебных групп – 29,50 %. То есть стиль руководства курса является достаточно гибким. Это говорит о безусловном авторитете и доверии к руководству курса при решении проблем личного и служебного характера. Поддержка руководства курса часто наиболее важна для курсантов, чем поддержка товарищей и коллег.

Важное значение имело изучение уровня тревожности курсантов. Методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности) позволила выявить, что в ЭГ показатель ситуационной тревожности (оценка степени готовности к выполнению профессиональных задач, оценка степени влияния условий службы на психическое состояние, диагностика реальных психических состояний в конкретный период времени) равен 40, что говорит о низкой ситуативной тревожности, а показатель личностной тревожности равен 34, что свидетельствует о высокой эмоциональной стабильности личности, и, соответственно о низкой тревожности. В КГ аналогичные показатели значительно выше и составили 44 (умеренная тревожность) и 42 (личностная тревожность), соответственно.

Таким образом, выявлена прямая связь между сформированностью деятельностного компонента профессионального мировоззрения сотрудников УИС и уровнем их ситуационной и личной тревожности. При низком уровне тревожности значительно повышается эффективность процесса формирования профессионального мировоззрения обучающихся в ведомственном вузе, о чем свидетельствуют результаты анкетирования в КГ и ЭГ.

Справка

о проведении работы на факультете и курсе, направленной на изучение морально-психологического климата в коллективе курсантов 1 курса (набор 2018 г.)

В марте 2018 года была проведена работа, направленная на изучение морально-психологического климата в курсантской среде, а именно на 1 курсе юридического факультета.

В работе приняло участие 94 респондента, что составляет 56,62 % от общего состава курса (166 чел.).

На момент проведения анкетирования 98,0 % респондентов отметили, что «удовлетворены» морально-психологическим климатом в учебной группе. Также 98,0 % респондентов отметили удовлетворенность морально-психологическим климатом на курсе.

В целом психологический климат в коллективе курсантов 11, 12 учебных групп (КГ) и 13, 14 учебных групп (ЭГ) является «удовлетворительным».

По мнению курсантов в учебных группах преобладает взаимовыручка и сплоченность (83,20 %), атмосфера в коллективе курсантов дружеская (94,70 %), отношение к курсантам офицеров 1 курса оценивается как доброжелательное (93,60 %), в своей педагогической деятельности офицерами используются меры воспитательного характера, не унижающие личность (83,20 %), при распределении нарядов преобладает системность (75,60 %).

Удовлетворенность курсантов отношением со стороны руководства института (100%); отношением со стороны руководства учебно-строевого подразделения (97,80 %); бытовым устройством на курсе (100 %), организацией учебного процесса (92,60 %), организацией самостоятельной подготовки (92,70 %), организацией боевой подготовки (92,70 %), организацией воспитательной работы (91,50 %), отношением к младшим командирам (90,50 %), отношением между курсантами различных национальностей (82,10 %).

В анкете респондентам было предложено отметить часто применяемые руководством курса методы воспитательного характера по отношению к курсантам:

На первом месте – убеждение, наказание (68);

На втором месте – личный положительный пример офицеров (50);

На третьем месте – поощрение, критика (38).

По мнению курсантов чаще всего руководством курса в своей работе с курсантами применяют следующие методы воспитательного характера: убеждение в виде бесед, личный положительный пример офицеров, а также поощрения, наказания, критические замечания, не унижающие личность курсантов, то есть стиль руководства курса является достаточно гибким. Это говорит о безусловном авторитете и доверии к руководству курса при решении проблем личного и служебного характера.

Морально-психологический климат, как на курсе, так и в учебных группах курсантов 1 курса оценивается как «удовлетворительный», коллектив находится в стадии формирования и ориентирован на сплочение и построение в нем уверенного, соперничающего стиля межличностных отношений, как в группах, так и на курсе в целом.

Оценка морально-психологической атмосферы и климата в коллективе курсантов (февраль 2018 г.)

Изучение психологической атмосферы и климата в коллективе переменного состава проведено 15-17 февраля 2018 г. В опросе приняло участие 72,20 % курсантов и слушателей (426 чел.).

Оценка состояния психологической атмосферы:

Установлено, что психологическая атмосфера в среде курсантов благоприятная (25 баллов по обратной 80-балльной шкале).

По степени благоприятности психологической атмосферы курсы распределились следующим образом (в порядке убывания): 2 курс – 23 балла, 1 курс – 25 баллов, 4 курс – 26 баллов, 3 курс – 27 баллов. Это свидетельствует о том, что на 3-4 курсе института психологическая атмосфера наименее благоприятная.

Наибольшие оценки получены по параметрам «дружелюбие» (2,10 балла по обратной 8 балльной шкале), «сотрудничество» (2,30 балла), «успешность» (2,30 балла), «требовательность» (2,30 балла).

Наименьшие оценки получены по показателям «занимательность» (2,80 балла), «равноправие» (2,80 балла), «теплота» (2,70 балла), «увлеченность» (2,70 балла). Обращает на себя внимание тот факт, что данные показатели снижены на 3 и 4 курсе.

Оценка состояния психологического климата

Исследованием выявлена средне-высокая благоприятность психологического климата в среде курсантов (41,0 балл, по шкале от – 60 до 60 баллов).

По состоянию психологического климата курсы распределились следующим образом: 1, 2 – 43,0 балла (*средне-высокая степень благоприятности*); 3, 4 курсы – 39 баллов (*средняя степень благоприятности*). Полученные данные свидетельствуют о снижении благоприятности психологического климата на 3 и 4 курсе.

Оценка отдельных показателей психологического климата показала, что в коллективе курсантов обычно бодрое и жизнерадостное настроение (2,30 балла по шкале от 3 до – 3 баллов), группы курсантов активны и работоспособны (2,30 балла), отношения между группами и кураторами характеризуются доброжелательностью, пониманием и сотрудничеством (2,30 балла).

Слабо выражены в коллективе курсантов требовательность и нетерпимость к лентяям и нарушителям (1,50 балла), учет пожеланий и склонностей курсантов при распределении общественных поручений (1,60 балла), справедливое отношение коллектива ко всем членам (1,60 балла). Отметим, что данные показатели наименее выражены на 3 и 4 курсе.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что психологический климат в коллективе курсантов института благоприятный.

Вместе с тем, необходимо отметить, что в развитии коллектива переменного состава выявлены следующие проблемные точки, которые требуют проведения комплекса мероприятий по оптимизации социально-психологического климата:

- в коллективе курсантов наблюдается ухудшение состояния психологической атмосферы и психологического климата на 3 и 4 курсе.

- в коллективе переменного состава начинает наблюдаться равнодушие, холодность, скука и неравенство. Респонденты отмечают снижение требовательности к нарушителям, не желание брать на себя лишнюю ответственность, появление «предпочитаемых» и «пренебрегаемых» курсантов.

Выявленные недостатки могут быть скорректированы посредством выполнения следующих **рекомендаций**:

1. Выявленная неустойчивость в коллективе переменного состава должна стать предметом работы начальников курсов, кураторов учебных групп, командиров взводов, психолога и других заинтересованных лиц.

2. Необходимо проводить работу в учебных группах и на курсах по сплочению коллективов, формированию у них взаимной требовательности, ответственности через включение в коллективные виды работ, в том числе в коллективные творческие дела (КТД), в тренинги по командообразованию.

3. Предусмотреть групповые занятия (психологические упражнения, ролевые игры, спортивные соревнования и пр.) с совместным участием курсантов, начальников курсов, кураторов учебных групп и командиров взводов.

Очевидно, что важную роль для формирования личностного феномена играет морально-психологический климат в коллективе, который изучался в учебных группах кур-

сантов, входящих в ЭГ и КГ на протяжении педагогического эксперимента, что позволило сделать вывод о том, что морально-психологический климат в учебных группах ведомственного вуза оказывает существенное влияние на процесс формирования и развития профессионального мировоззрения, характеризуя его моральную и психологическую составляющие. Динамика изменения морально-психологического климата отслеживалась с момента поступления (2018 г.) до выпускного четвертого курса (2022 г.).

В 2022 г. по результатам проведенной работы, направленной на изучение морально-психологического климата в коллективе курсантов четвертого курса были сделаны соответствующие выводы.

В учебных группах курсантов, входящих в ЭГ и в КГ морально-психологический климат в коллективе курсантов является «удовлетворительным».

Общий морально-психологический климат, как на курсе, так и в учебных группах курсантов 1 курса можно оценить как благоприятный.

Коллектив находится в стадии формирования и ориентирован на сплочение и построение в нем уверенного, соперничающего стиля межличностных отношений, как в группах, так и на курсе в целом.

Курсанты в целом удовлетворены взаимоотношениями внутри коллектива, руководством курса, условиями службы и обучения. По мнению курсантов чаще всего руководством курса в своей работе с подчиненными применяют следующие методы воспитательного характера: убеждение в виде бесед, личный положительный пример офицеров, а также поощрения, наказания, и критические замечания, не унижающие личность курсантов, это говорит о достаточной гибкости стиля руководства курса. На лицо безусловный авторитет и доверие к руководству курса при решении проблем личного и служебного характера.

Однако, выявлены и отдельные причины конфликтных ситуаций в курсантской среде (распределение нарядов; предоставление увольнения руководством курса; неуставные отношения между курсантами: драки, применение нецензурного сленга при общении в курсантской среде и др.), т. е. на лицо имеются и определенные проблемы, препятствующие развитию и сплочению коллектива. Это говорит о недоработке руководством курса мер, направленных на регулирование служебной деятельности, что должно стать предметом их дальнейшей работы в коллективе

Положительная динамика сохранилась и на выпускном курсе.

По результатам оценки морально-психологической атмосферы и климата в коллективе курсантов (слушателей) в феврале 2022 г. четвертый курс по степени благоприятности психологической атмосферы является самым благоприятным и имеет средне-высокую степень благоприятности.

Однако в целом в коллективе переменного состава начинает наблюдаться равнодушие, холодность, скука и неравенство. Респонденты отмечают снижение требовательности к нарушителям, не желание брать на себя лишнюю ответственность, появление «предпочитаемых» и «пренебрегаемых» курсантов.

Приложение 11

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказаний»

ПРОГРАММА

**«ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ
КУРСАНТОВ ВУЗА ФСИН РОССИИ»**

Автор: Исаева К. В.

Начальник отделения организации научно-исследовательской работы организационно-научного и редакционного отдела ФКОУ ВО Воронежский институт ФСИН России
подполковник внутренней службы

Введение

Программа способствует формированию профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России. Она включает систему понятий, установок, путей, направлений, методов, форм работы по мировоззренческому становлению и развитию обучающихся в ведомственном вузе ФСИН России.

Система образования не всегда эффективно решает задачу формирования у обучающихся профессиональных мировоззренческих взглядов, убеждений, принципов. Негативное влияние оказывают социальные сети, не лишённые пропаганды культа насилия и бездуховности, западные СМИ, распространяющие дезинформацию. Противопоставить такому негативному воздействию необходимо целенаправленный процесс формирования у курсантов вуза ФСИН России мировоззренческих профессиональных ценностей и убеждений.

Необходимость становления и развития профессионального мировоззрения у будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы в вузе ФСИН России предполагает совершенствовать пути, методы, формы, средства, внедрять инновационные технологии формирования рассматриваемого феномена.

Программа может служить основой для планов работы по формированию профессионального мировоззрения на курсах, факультетах и предполагает актуализацию процесса мировоззренческого становления в специфических условиях вуза ФСИН России.

Таким образом, разработанная Программа способствует целенаправленному формированию профессионального мировоззрения в процессе обучения и воспитания, служебной и внеслужебной деятельности, что позволит получить высокий результат в соответствии с заявленными целями и задачами.

I. Цель, задачи, содержание рассматриваемого процесса

Актуальность темы определяется необходимостью подготовки сотрудников УИС в вузах ФСИН России как высококвалифицированных специалистов, имеющих не только достаточные профессиональные знания, умения и навыки, но и сформированные на высоком уровне мировоззренческие взгляды, убеждения, ценности, направленные на эффективное решение психолого-педагогических задач по исправлению и ресоциализации спецконтингента исправительных учреждений, что и свидетельствует о сформированном профессиональном мировоззрении.

Основной **целью** формирования исследуемого личностного феномена у обучающихся является усвоение профессионально ориентированных, мировоззренческих знаний, убеждений, ценностей, направленности и установок, необходимых в правоисполнительной деятельности.

Данная цель конкретизирована в задачах развития рассматриваемого личностного феномена.

Основными задачами являются:

- 1) уточнить понятие «профессиональное мировоззрение сотрудников УИС», определив его содержание и структурные компоненты;
- 2) выявить особенности формирования рассматриваемого личностного феномена, влияющие на эффективность данного процесса в вузе ФСИН России;
- 3) разработать модель исследуемого личностного феномена обучающихся в ведомственном вузе;
- 4) реализовать педагогические условия в образовательном процессе вуза ФСИН России.

В Программе детально рассмотрены следующие положения:

1. Профессиональное мировоззрение сотрудников УИС - личностный феномен в единстве гносеологического, аксиологического, практико-ориентированного аспектов,

выраженных в смысложизненных доминантах личности (профессионально-мировоззренческие знания, убеждения, ценности, действия и поступки), определяющих оценку и отношение к уголовно-исполнительной системе и себе как субъекту пенитенциарной деятельности, готовность и способность к самореализации по профессиональному предназначению. Раскрыта его структура, включающая основные компоненты (когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный).

2. Формирование личностного феномена рассмотрено как процесс взаимодействия участников по реализации его методологических и теоретических основ, технологического обеспечения (формы, методы, средства, этапы формирования), диагностического инструментария (критерии и их показатели, методики, уровни) с учетом особенностей данного процесса в ведомственном вузе с целью повышения уровня сформированности личностного мировоззренческого феномена.

3. Определены особенности личностного феномена: доминанта нормативно-правового регулирования и организационно-управленческого начала в деятельности ведомственного вуза ФСИН России; правовая направленность подготовки сотрудников УИС направлению подготовки «Юриспруденция» в образовательном процессе вуза ФСИН России; специфическая образовательная среда ведомственного вуза ФСИН России, характеризующаяся управленческими, организационными, нормативными, субординационными, дисциплинарными сторонами деятельности вуза ФСИН России, которые оказывают существенное и противоречивое влияние на формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС; практико-ориентированное обучение и воспитание сотрудников УИС в ведомственном вузе с учетом специфики профессиональной деятельности в подразделениях ФСИН России, характеризующейся особыми, экстремальными условиями несения службы, что предполагает мировоззренческую зрелость, развитие профессионально-значимых качеств и мотивации на их интериоризацию у обучающихся.

4. Модель формирования исследуемого феномена включает структурные блоки:

- целевой включает цель (формирование профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе вуза ФСИН России); задачи (усвоение профессиональных знаний и представлений, приоритетно правовых, в единстве с мировоззренческими, формируемыми гуманитарными дисциплинами; доминанта мировоззренческих ценностей, убеждений в профессиональной подготовке сотрудников УИС; самооценка профессиональной деятельности и себя как ее субъекта; готовность к компетентному решению задач в профессиональной деятельности и к личностному саморазвитию);

- методологический (методологические подходы: системно-структурный, контекстно-компетентностный, личностно-ориентированный, деятельностный); принципы (структурной оптимизации, гуманизации и гуманитаризации; индивидуализации и дифференциации; субъект-субъектного взаимодействия; ценностной направленности);

- содержательно-структурный (содержание и структурные компоненты профессионального мировоззрения сотрудника УИС: когнитивный, аксиологический, деятельностный, рефлексивный);

- процессуально-технологический (этапы формирования: становление, развитие стабилизация профессионального мировоззрения; формы, методы и средства обучения и воспитания, составляющие технологию формирования мировоззрения сотрудников УИС; сферы деятельности вуза ФСИН России, формирующие профессиональное мировоззрение: служебная, учебная, воспитательная, внеслужебная);

- диагностико-результативный (критерии и их показатели: гносеологический, ценностный, праксиологический, самооценки; уровни сформированности компонентов профессионального мировоззрения: фрагментарный, структурный, системный; диагностические методики; результат - сформированное профессиональное мировоззрение сотрудников УИС в образовательном процессе вуза ФСИН России.

5. Выявлены и реализованы педагогические условия:

- приоритетность субъект-субъектных отношений в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС как личностного феномена в соотношении с субъект-объектными как нормативно-закрепленными в ведомственном вузе;

- создание профессионально ориентированной среды в ведомственном вузе, оказывающей непосредственное влияние на процесс формирования рассматриваемого личностного феномена и включающей пространственно-предметный, организационно-технологический и социальный компоненты;

– планирование и реализация индивидуальных траекторий формирования профессионального мировоззрения сотрудников УИС в ведомственном вузе;

– актуализация и эффективное использование потенциала гуманитарных и юридических дисциплин в формировании профессионального мировоззрения сотрудников УИС в образовательном процессе ведомственного вуза.

В рамках Программы реализован факультативный курс «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России» с целью развития у сотрудников УИС профессионально-мировоззренческих взглядов, убеждений, ценностей, легитимных действия и поступков, способствующих становлению личности обучающихся.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

факультативного курса «Формирование профессионального мировоззрения курсантов вуза ФСИН России»

№ п/п	Разделы (темы дисциплины)	Количество часов по видам учебных занятий			
		Лекции	Семинары	ПРЗ	С/р
1.	Тема № 1. Профессиональное мировоззрение как личностный феномен: сущность, структура, специфика у сотрудников УИС	2	2		2
2.	Тема № 2. Гуманитарные и юридические дисциплины как основа профессионального мировоззрения сотрудников УИС	2	2		
3.	Тема № 3. Гуманитарные и юридические знания в структуре профессионального мировоззрения сотрудников УИС	2		2	2
4.	Тема № 4. Профессионально-значимые ценности в структуре мировоззрения сотрудников УИС	2	2		
5.	Тема № 5. Формирование системы ценностей обучающихся в вузе ФСИН России	2	2		2
6.	Тема № 6. Профессиональные действия сотрудников УИС при противоправных действиях осужденных	2		2	
7.	Тема № 7. Правовые основы использования спецсредств в отношении осужденных и содержащихся под стражей	2		2	2
8.	Тема № 8. Методика самооценки профессионального мировоззрения сотрудников УИС	2		2	
9.	Тема № 9. Рефлексия как условие профессионального самосовершенствования и саморазвития личности сотрудников УИС	2		2	2
	Форма итогового контроля – контрольная работа			2	
	Итого	18	8	12	10

Основные направления формирования исследуемого личностного феномена

Информационно-пропагандистская работа представляет собой комплекс мероприятий, основанный на своевременном и достоверном информировании курсантов о социально-политической обстановке в стране и за ее пределами в целях формирования у них достаточного объема мировоззренчески-ориентированных знаний, убеждений, ценностей, что обеспечивает эффективность профессиональной деятельности, развитие профессионального самосознания. Указанная работа по развитию личностного феномена курсантов реализуется в процессе обучения и воспитания в формах, методах, ориентированных на развитие личностных, мировоззренчески значимых взглядов, убеждений, ценностей в правоисполнительной деятельности (доведение актуальной информации на занятиях, служебной подготовке, при проведении воспитательных мероприятий).

Работа по укреплению законности и служебной дисциплины, противодействию коррупции – деятельность по формированию у курсантов мотивации на законопослушное поведение и соблюдение дисциплины, неприятия к любым проявлениям коррупционной направленности.

Социальная работа – комплекс организационно-правовых, социально ориентированных мероприятий, целью которых является обеспечение социальных гарантий и мер социальной поддержки сотрудников и членов их семей, направленных на создание условий по эффективному выполнению ими своих должностных обязанностей.

Культурно-досуговая работа реализуется в различных формах работы по организации досуга, культурно-просветительных мероприятий с обучающимися, что способствует формированию этического и эстетического компонентов профессионального мировоззрения.

Методы исследования

Теоретические: аналитико-синтетический, индуктивно-дедуктивный, систематизация, сравнение, изучение научных источников по проблеме мировоззрения, интерпретация полученных данных, моделирование и др.

Эмпирические: опрос, тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, экспертные оценки, самооценка, эксперимент, мониторинг, изучение педагогического опыта и др.

Статистические и математические: критерий χ^2 Пирсона, частотная формулировка закона Ципфа-Парето.

II. Педагогические технологии формирования рассматриваемого личностного феномена

Активно использовались формы, методы, средства обучения и воспитания:

- как традиционные: лекционные, семинарские и практические занятия, стажировки, практики, научные кружки, научное общество, юридическая клиника и др., так и интерактивные: мастер-классы, вебинары, видеоконференции и др.;

- формы воспитания: индивидуальные и групповые беседы, собрания личного состава, соревнования и конкурсы, олимпиады, тематические встречи, культурно-массовые мероприятия, участие в массовых мероприятиях и др.;

- методы обучения как традиционные: объяснение, демонстрация, самостоятельная работа и др., так и интерактивные: анализ конкретной практической ситуации, круглый стол, ролевая игра, тематические кейсы, мозговой штурм, тренинг, дискуссия и др.;

- методы воспитания: личный пример командиров, начальников, преподавателей и воспитателей, поощрение, убеждение, переубеждение, принуждение, наказание, критика и самокритика и др.;

- средства обучения: учебники, пособия, методические материалы, электронные образовательные ресурсы, средства наглядности, программа и факультатив и др.;

- средства воспитания: средства массовой информации, предметы духовной и материальной культуры и искусства, литература, социальные сети, традиции, символика и атрибутика ФСИН России и др.

Формирование профессионального мировоззрения курсантов реализуется в ходе практической работы субъектов обучения и воспитания. В данном случае воспитательная работа в узком ее понимании представляет комплекс мероприятий в соответствии с задачами воспитания, осуществляемыми субъектами воспитания при согласовании их профессиональных позиций.

Индивидуальная работа с курсантами по развитию исследуемого феномена

Индивидуальная работа организуется командирами (начальниками) в целях всестороннего изучения и учета индивидуальных особенностей и личностных качеств каждого курсанта. Работа проводится систематически с отражением основных результатов в дневниках индивидуально-воспитательной работы.

В качестве базовой формы индивидуально-воспитательной работы выступают беседа, наставничество, поощрение, наказание, убеждение, переубеждение, критика и самокритика.

III. Организация процесса формирования исследуемого личностного феномена в ходе педагогического эксперимента

Организация и проведение педагогического эксперимента по формированию рассматриваемого феномена в образовательном процессе ведомственного вуза включали *несколько этапов*.

Первый этап – определение цели, задач, места и времени педагогического эксперимента.

Цель – обосновать и подтвердить возможность повышения эффективности и качества процесса формирования личностного феномена в образовательном процессе ведомственного вуза на основе внедренной модели и созданных для этого педагогических условий.

Для достижения поставленной цели в рамках планирования организации проведения педагогического эксперимента были решены *следующие задачи*:

- 1) сформированы контрольная и экспериментальная группы (КГ и ЭГ);
- 2) разработана модель и определены педагогические условия формирования феномена в образовательном процессе ведомственного вуза и алгоритм их внедрения в ЭГ на формирующем этапе эксперимента;
- 3) определены основные компоненты и соответствующие им критерии, показатели, что позволило выявить уровни сформированности феномена в образовательном процессе ведомственного вуза;
- 4) обобщены, проанализированы результаты констатирующего и формирующего этапов эксперимента в КГ и ЭГ и проведено их сравнение;
- 5) определена эффективность модели и педагогических условий для повышения уровня сформированности личностного феномена в ЭГ.

Педагогический эксперимент проводился на базе юридического факультета Воронежского института ФСИН России, что подтверждено актом о внедрении.

В роли участников педагогического эксперимента выступили курсанты КГ и ЭГ, профессорско-преподавательский состав, сотрудники учебного отдела, командиры учебно-строевых подразделений курсантов, сотрудники отдела кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом, которые были ознакомлены с целями и задачами, особенностями проведения эксперимента. Всего на разных этапах исследования в педагогическом эксперименте приняли участие 126 человек.

В контрольную группу вошли два учебно-строевых подразделения (УСП) курсантов в количестве 48 человек (Юо1-18 и Юо2-18 уч. группы), а экспериментальную группу составили курсанты УСП в количестве 46 человек (Юо3-18 и Юо4-18 уч. группы) 2018 года набора, обучающиеся на юридическом факультете по направлению подготовки 40.03.01 – Юриспруденция (бакалавриат). Общий объем выборки испытуемых составил 94 человека.

Отметим, что в ЭГ процесс формирования личностного феномена осуществлялся в специально созданных для этого педагогических условиях и на основе разработанной модели. В КГ формирование личностного феномена курсантов осуществлялось в традиционной форме.

Второй этап – осуществление конкретных мероприятий, действий по внедрению в образовательный процесс модели формирования личностного феномена в созданных для этого педагогических условиях для ЭГ. В частности, применялись интерактивные методы обучения: ролевые игры, мозговой штурм, круглый стол, групповое обсуждение мировоззренческих и правовых проблем и др. На этом же этапе были определены материально-технические средства и методическое обеспечение для проведения педагогического эксперимента в ЭГ.

Профессорско-преподавательский состав на данном этапе педагогического эксперимента: осуществлял практическую деятельность по внедрению всех форм, методов, средств, приемов формирования профессионального мировоззрения в ЭГ; выступал в качестве экспертов по оценке уровня сформированности личностного феномена по итогам входного, рубежного, итогового контроля в КГ и ЭГ; принимал участие в проведении бесед, анкетировании, интервьюировании, тестировании обучающихся, участвовал в обработке полученных результатов.

Сотрудники учебного отдела, отдела кадров, воспитательной и социальной работы с личным составом принимали участие в педагогическом эксперименте по следующим направлениям: планировали проведение аудиторных занятий с применением интерактивных форм и методов в ЭГ; принимали участие в проведении анкетирования, тестирования, интервьюирования курсантов КГ и ЭГ; осуществляли помощь в изучении морально-психологического климата в учебно-строевых подразделениях курсантов; принимали участие в эксперименте в качестве экспертов по оценке определения уровней сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ по итогам всех видов контроля (входной, рубежный, итоговый); принимали участие в разработке диагностического инструментария по оценке уровня сформированности профессионального мировоззрения в КГ и ЭГ.

Начальники и командиры учебно-строевых подразделений курсантов в соответствии со своими должностными полномочиями и обязанностями выполняли свои функции в педагогическом эксперименте: осуществляли организационные мероприятия по обеспечению педагогического эксперимента (контроль за обучающимися в ходе эксперимента и помощь в его организации); выступали в качестве экспертов по оценке уровней сформированности личностного феномена в КГ и ЭГ по итогам входного, рубежного, итогового контроля.

На этом этапе проводилась обработка результатов, подведение итогов проделанной работы, поиск возможности улучшения работы по формированию профессионального мировоззрения в образовательном процессе ведомственного вуза.

Подводя итоги, отметим, что педагогический эксперимент по формированию личностного феномена обучающихся в ведомственном вузе включал констатирующий и формирующий этапы.

IV. Оценка эффективности процесса формирования личностного феномена

С целью оценки эффективности рассматриваемого процесса была сформулирована адекватная цели исследования совокупность критериев диагностики профессионального

мировоззрения и их показателей, что позволило измерить уровень сформированного рассматриваемого личностного феномена. Определение и обоснование критериев оценки сформированности рассматриваемого феномена являются необходимым условием объективной диагностики его компонентов (таблица 1).

Таблица 1 – Компоненты, критерии, показатели и диагностические методики сформированности личностного феномена ведомственном вузе

Компоненты	Критерии	Показатели	Диагностические методики
Когнитивный	Гносеологический	– глубина усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний (показатель 1); – объем усвоенных профессионально-правовых и гуманитарных знаний (показатель 2)	Результаты зачетов, экзаменов, аттестаций, анкетирования, тестирования, экспертные оценки, методики направленности на приобретение знаний Е. П. Ильина и Н. А. Курдюковой, методика диагностирования обучаемости (Е. С. Рапацевич)
Аксиологический	Ценностный	– глубина усвоенных мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере (показатель 1); – широта и объем мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, экспертные оценки, опросник, изучение морально-психологического климата в коллективе, методика исследования ценностных ориентаций М. Рокича, методика диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности С. С. Бубновой
Деятельностный	Практиологический	– степень сформированности умений реализовать профессионально-правовые и гуманитарные знания, в практической деятельности (показатель 1); – степень готовности к профессионально-правовой деятельности (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, экспертные оценки, анализ дисциплинарной практики, методика определения направленности личности (В. Смекал и М. Кучер); методика оценки способов реагирования в конфликте (К. Н. Томас)
Рефлексивный	Самооценки	– качество сформированности рефлексии своего профессионального мировоззрения (показатель 1); – степень готовности развивать профессиональное мировоззрение на основе самооценки (показатель 2)	Анкетирование, тестирование, беседы, экспертные оценки, методика самооценки личности (А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум), методика диагностики самооценки Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина (оценка ситуационной и личностной тревожности)

Дополнительными критериями исследования уровня развития рассматриваемого личностного феномена выступают:

- умение решать конкретные задачи, исходя из целей, и добиваться желаемого результата; преемственность задач; точность планирования и специфика мероприятий; умение анализировать результаты достижения целей;

- развитие индивидуально личностных качеств: наличие и степень развития психолого-педагогической культуры, педагогического мастерства и педагогической этики; степень личной дисциплинированности; наличие мотивов к самовоспитанию и самообразованию;

- степень обеспечения единства процесса обучения и воспитания: использование мировоззренческого воздействия на учебных занятиях (лекции, семинары, практические занятия) и в ходе индивидуальной воспитательной работы в вузе;

- дифференциация и индивидуализация мировоззренческих воздействий: знание психофизиологических особенностей личности; знание национальных черт и традиций личного состава; учет условий и результатов воспитания;

- степень сплоченности коллективов курсантов: коллективная оценка поступков и проступков курсантов; степень взаимопомощи в коллективе; степень сформированности общественного мнения, традиций, обычаев;

- взаимоотношения объектов и субъектов в ходе мировоззренческого воздействия: соотношение мер поощрения и принуждения; уважение к личному и коллективному мнению; степень педагогического сотрудничества и сотворчества; доминирующая тональность во взаимоотношениях; гуманизация служебных взаимоотношений;

- рациональное использования служебного времени: способность выделения приоритетов в ходе выполнения учебного плана в условиях его совмещения со служебными задачами; умение оптимально использовать все имеющиеся средства обучения и воспитания; недопущение шаблонов в учебно-воспитательной работе; участие командиров (начальников), должностных лиц вуза в данной работе; достижение поставленных целей в установленные сроки.

Выявленные критерии позволили определить уровни сформированности рассматриваемого личностного феномена.

Первый уровень – фрагментарный (низкий): преобладает чувственно-эмоциональное осознание становления профессионального мировоззрения сотрудника УИС; профессионально-правовые знания эпизодичны, фрагментарны; ценности в профессионально-правовой сфере не сформированы; готовности к профессионально-правовой деятельности нет; самооценка отсутствует. Началось формирование лишь отдельных компонентов (фрагментов) профессионального мировоззрения.

Второй уровень – структурный (средний): профессионально-правовые представления и знания в целом усвоены; уровень усвоения мировоззренческих ценностей в профессионально-правовой сфере вполне достаточный для сотрудников УИС; готовность к профессионально-правовой деятельности в целом сформирована; самооценка присутствует на удовлетворительном уровне. В целом сформированы основные структурные компоненты личностного феномена.

Третий уровень – системный (высокий): профессионально-правовые знания соответствуют требованиям, предъявляемым к профессиональной подготовке сотрудников УИС в вузе ФСИН России глубоко усвоены; ценности устойчивы и стабильны, обеспечивают успешную профессиональную деятельность; готовность к профессионально-правовой деятельности высокая; самооценка сформирована на достаточном уровне. Личностный феномен сформирован на высоком (системном) уровне.

Заключение

Программа формирования рассматриваемого личностного феномена учитывает опыт вузов силовых ведомств по теме исследования, предполагает использование инновационных технологий в исследуемом процессе.

При реализации задачи были решены следующие задачи: сформулированы и реализованы педагогические условия при проведении опытно-экспериментальной работы в

образовательном процессе ведомственного вуза; доказана эффективность разработанной модели и программы в образовательном процессе ведомственного вуза.

В процессе опытно-экспериментальной работы на практике проверена и подтверждена эффективность теоретических положений, разработанной модели и педагогических условий. Такой вывод подтверждают результаты педагогического эксперимента, свидетельствующие о том, что уровень сформированности компонентов личностного феномена обучающихся ЭГ значительно выше, чем в КГ.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышеизложенные положения позволяют реализовать на практике основные идеи и положения развития рассматриваемого феномена в ведомственном вузе и тем самым повысить качество исследуемого процесса.