

**Фалеева Лия Владимировна**

канд. пед. наук, доцент

ФКУ ДПО «Кировский институт повышения  
квалификации работников Федеральной службы

исполнения наказаний»

г. Киров, Кировская область

**ВОСПИТАНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ: НЕФОРМАЛЬНЫЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ КАК РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ СОТРУДНИКА  
ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ**

***Аннотация:** в современных условиях профессиональное воспитание сотрудников пенитенциарной системы требует поиска гибких и персонализированных механизмов, способных эффективно формировать не только служебные компетенции, но и устойчивые профессионально-нравственные качества. В статье раскрывается потенциал неформального обучения как фундаментальной основы и ключевого инструмента профессионального воспитания сотрудников на рабочем месте. В контексте пенитенциарной системы неформальное обучение трансформируется в полноценную технологию профессионального воспитания, а внедрение данных практик обеспечивает органичную трансляцию корпоративных ценностей, формирует служебную этику, развивает саморефлексию и создает устойчивую внутреннюю мотивацию сотрудника к непрерывному самосовершенствованию в условиях высокой стрессогенности службы.*

***Ключевые слова:** неформальное обучение, профессиональное воспитание, пенитенциарная система, сотрудник пенитенциарной системы.*

Профессиональное воспитание сотрудника пенитенциарной системы во многом опирается на преимущества неформального обучения, которое играет в этом процессе ключевую роль. Обозначим эти преимущества.

Итак, первое преимущество заключается в том, что сотрудники пенитенциарной системы заинтересованы в наиболее эффективных способах профессионального становления: они предпочитают сосредотачиваться на ключевых аспектах службы и использовать неформальные ресурсы для развития своих профессиональных и личностных качеств.

Второе преимущество состоит в индивидуализации процесса. Неформальное обучение предоставляет сотруднику возможности и ресурсы для принятия активной роли в управлении собственным профессиональным воспитанием и саморазвитием, что гарантирует достижение целей служебного становления.

Третьим ключевым преимуществом неформального обучения является синергия поколений. В процессе профессионального взаимодействия опытных наставников и молодых специалистов происходит «живой» обмен опытом, где каждый участник вносит свой вклад в коллективное профессиональное воспитание и укрепление корпоративной культуры ведомства.

Фундаментальным преимуществом неформального обучения в парадигме профессионального воспитания является формирование у сотрудника пенитенциарной системы устойчивой внутренней мотивации и проактивной способности самостоятельно выстраивать траекторию своего саморазвития.

Таким образом, неформальное обучение сотрудника пенитенциарной системы на рабочем месте создает фундаментальную основу для профессионального воспитания: выступает не просто механизмом передачи знаний, а процессом воспитания через опыт. Оно осуществляется непрерывно и естественным путем, способствует не только накоплению практического опыта, но и формированию профессионального мировоззрения, развитию саморефлексии, а также глубокой идентификации с профессиональными и этическими стандартами пенитенциарной системы.

Эффективное профессиональное воспитание требует создания особой среды – культуры неформального обучения на рабочем месте, которая органично вовлекает сотрудников в практики саморазвития. Обозначим основные составляющие формирования такой культуры.

Первая составляющая – реализация в процессе неформального обучения методологии «курирования контента», то есть выстраивание четкой цепочки «обнаруживать – агрегировать – организовывать – делиться» именно тем профессиональным контентом, который формирует правильное служебное мышление, правовую культуру и нравственные ориентиры сотрудника.

Вторая составляющая – расширение возможностей социального и совместного обучения как инструмента коллективного профессионального воспитания: взаимодействуя в рамках профессионального сообщества, сотрудник не только оттачивает компетенции, но и перенимает негласные правила служебной этики, культуру общения и традиции ведомства. Также создаются возможности для регулярного обмена опытом, совместного решения сложных служебных задач и определения новых подходов к работе, что воспитывает в сотруднике ответственность перед коллективом, взаимовыручку и умение работать в команде в условиях повышенного стресса.

Третья составляющая – формирование интегрированного воспитательно-образовательного контекста на рабочем месте, при котором синтезируются преимущества цифровых форматов с живым межличностным взаимодействием: индивидуальной работой или коучингом от опытных наставников, что позволяет перенести воспитательные эффекты из виртуальной среды в повседневную служебную реальность, делая их прикладными и помогая сотруднику органично внедрять новые профессиональные стандарты в свою ежедневную практику.

Таким образом, опираясь на обозначенные составляющие, мы формируем у сотрудников устойчивую внутреннюю потребность в самосовершенствовании и закладываем ценность непрерывного профессионального развития. Неформальное обучение в этом случае становится действенным инструментом профессионального воспитания, предоставляющим реальные возможности для становления личности сотрудника и развития его профессиональной компетентности.

Итак, перечислим основные практики неформального обучения на рабочем месте сотрудников пенитенциарной системы как необходимое условие форми-

рования их профессиональной компетентности и профессионально-нравственных качеств.

Технология «баддинг» (формат «равный – равному») ориентирована не только на поддержку в процессе неформального обучения, но и на глубокую профессиональную и нравственно-этическую социализацию вновь принятого сотрудника [1]. Главная воспитательная миссия бадди («наставника-приятеля») заключается не просто в ознакомлении новичка со служебной средой, а в органичной трансляции корпоративных ценностей, негласных традиций коллектива и правил служебной этики. Баддинг выстраивает процесс воспитания через доверительное ежедневное общение и конструктивную обратную связь. Поскольку бадди и обучаемый находятся в равных позициях, такой формат исключает давление и авторитаризм; общение строится на безоценочной поддержке и акценте на служебных достижениях [2, с. 290].

Совокупность данных практик позволяет сотруднику не только обрести профессиональную уверенность, но и развить навыки глубокой саморефлексии. Как следствие, формируется устойчивая внутренняя мотивация к непрерывному самосовершенствованию, которая выступает фундаментальным условием успешной адаптации и сохранения психологической устойчивости в условиях высокой стрессогенности пенитенциарной службы.

Технология «теневого» наблюдения на рабочем месте («шедоуинг») [1] выступает действенным механизмом усвоения эталонов служебного поведения и формирования служебной этики. Обучаемый сотрудник наблюдает за работой опытного коллеги, перенимая не только алгоритмы выполнения задач, но и стиль общения, манеру поведения в конфликтных ситуациях, а также этические нормы взаимодействия с осужденными и личным составом. Молчаливое наблюдение без комментариев и вопросов позволяет глубже прочувствовать специфику среды и через мысленное сравнение своих потенциальных действий с действиями наставника развивать навыки саморефлексии, формируя тем самым внутренний профессиональный стандарт поведения [2, с. 290–291].

Итак, технология «шедоунг» выступает не как пассивное созерцание, а как активный когнитивный процесс интериоризации (присвоения) профессионального опыта: инициирует механизмы саморефлексии, позволяя сотруднику через мысленное моделирование ситуаций трансформировать внешние алгоритмы и этические нормы наставника в собственный, устойчивый внутренний стандарт служебного поведения

Технология «поддерживающее обучение» представляет собой стратегию воспитательно-развивающего инструктирования, реализуемую в процессе взаимодействия наставника (руководителя) и обучаемого при решении сложных служебных задач [1]. Суть воспитания здесь заключается в дозированной и осознанной передаче ответственности: наставник помогает в выполнении заданий, требующих еще не сформированного опыта, и делегирует те, с которыми сотрудник может справиться самостоятельно, тем самым создавая устойчивую внутреннюю мотивацию к непрерывному самосовершенствованию [2, с. 291].

Основными приемами «поддерживающего обучения» выступают: активация имеющихся знаний, подсказки в выборе стратегии решения проблемы, использование тактики «размышление вслух» (наставник озвучивает ход своих мыслей, обучая сотрудника правильно мыслить в служебных ситуациях), совместный анализ ошибок и методы психологической разгрузки. Именно тактика «размышления вслух» и совместный анализ ошибок напрямую развивают саморефлексию сотрудника, позволяя ему осознанно формировать служебную этику и профессиональное мышление.

В конечном счете, критерием успешности воспитательного воздействия в рамках данной технологии выступает феномен «угасающей помощи». Именно плавный переход от наставнического контроля к полной автономии обучаемого свидетельствует о сформированности его профессиональной зрелости и способности самостоятельно, инициативно и ответственно действовать в сложных служебных ситуациях.

Таким образом, представленные практики неформального обучения в системе ФСИН России выходят за рамки простой передачи профессиональных

компетенций, становясь полноценными технологиями профессионального воспитания. Они не только адаптируют сотрудника к служебной среде, но и последовательно решают ключевые воспитательные задачи: транслируют корпоративные ценности, формируют служебную этику, развивают саморефлексию и создают устойчивую внутреннюю мотивацию сотрудника к непрерывному самосовершенствованию в условиях высокой стрессогенности службы. Внедрение этих технологий способствует созданию среды непрерывного развития, укрепляет традиции наставничества и обеспечивает гармоничный личностный и профессионально-нравственный рост сотрудников пенитенциарной системы.

### *Список литературы*

1. Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов / А.П. Панфилова // Современные технологии управления. – 2016. – №12 (72). – URL: <https://sovman.ru/article/7202> (дата обращения: 17.06.2026).

2. Фалеева Л.В. Практики неформального обучения на рабочем месте сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний в контексте формирования их профессиональной компетентности / Л.В. Фалеева // Преступление, наказание, исправление: материалы VI международного пенитенциарного форума, приуроченного к 30-летию со дня принятия Конституции Российской Федерации и Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. №5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» (Рязань, 15–17 ноября 2023 года). – Рязань: Академия ФСИН России, 2023. – С. 288–291. – EDN DWFCAS.