

УДК 343.83

DOI 10.33463/2687-1238.2022.30(1-4).2.249-254

**НИНА АЛЕКСЕЕВНА ТЮГАЕВА,**

доктор педагогических наук, профессор,  
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации,  
профессор кафедры юридической психологии и педагогики,  
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,  
e-mail: [ninatiugaeva@yandex.ru](mailto:ninatiugaeva@yandex.ru);

**АННА АРКАДЬЕВНА ГАВРИЦКАЯ,**

адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических кадров,  
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,  
e-mail: [anna\\_gavriczkaya@mail.ru](mailto:anna_gavriczkaya@mail.ru)

## АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРЦЕПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

### Для цитирования

Тюгаева, Н. А. Алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. А. Тюгаева, А. А. Гаврицкая // Человек: преступление и наказание. – 2022. – Т. 30(1–4), № 2. – С. 249–254. – DOI : 10.33463/2687-1238.2022.30(1-4).2.249-254.

**Аннотация.** В статье представлен алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы. Актуальность исследования обусловлена тем, что для продуктивного функционирования уголовно-исполнительной системы необходимы высококвалифицированные кадры. Сотрудники уголовно-исполнительной системы должны не только обладать специфическими профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и быть коммуникабельными, так как основой их служебной деятельности является педагогическое общение, направленное на исправление осужденных. Каждому сотруднику необходимо эффективно выполнять свои должностные обязанности посредством продуктивного педагогического общения с осужденными. Для этого важно владеть навыками понимания, в связи с чем необходимой составляющей в профессиональной деятельности сотрудников являются сформированные перцептивные способности. В процессе восприятия сотрудником осужденного особое значение имеют невербальные особенности объекта восприятия, а также умение их адекватно интерпретировать. Адекватное восприятие сотрудником осужденного способствует пониманию его личностных качеств, целей, потребностей, а также прогнозированию дальнейшего поведения. Таким образом, для обеспечения успешной профессиональной деятельности сотрудникам необходимо обладать высокосформированными

© Тюгаева Н. А., Гаврицкая А. А., 2022



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

перцептивными способностями. Под перцептивными способностями сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо понимать индивидуальные особенности, обеспечивающие адекватное восприятие личности осужденного, способствующие планированию и прогнозированию развития межличностных отношений, формирующиеся в определенных педагогических условиях жизни и деятельности. Для достижения данной цели был разработан алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, который представляет собой комплекс последовательных действий, направленных на достижение результата, а именно повышение уровня сформированности перцептивных способностей сотрудников уголовно-исполнительной системы. В процессе исследования алгоритм доказал свою действенность, поскольку после его реализации наблюдается повышение уровня сформированности перцептивных способностей сотрудников.

**Ключевые слова:** перцепция, перцептивные способности, сформированность перцептивных способностей, восприятие, алгоритм, общение, педагогическое взаимодействие, уголовно-исполнительная система, сотрудник уголовно-исполнительной системы, профессиональная деятельность.

В условиях развития уголовно-исполнительной системы (УИС) актуализировались такие задачи, как гуманизация условий отбывания наказаний; успешное исправление осужденных; совершенствование психологической, социальной, воспитательной работы с осужденными; формирование высокопрофессионального кадрового состава (Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года). Для решения поставленных задач сотрудникам УИС помимо наличия высшего образования, знаний действующего законодательства, опыта практической работы необходимо уметь устанавливать и поддерживать контакт как с коллегами, так и с осужденными. Это обусловлено тем, что профессиональная деятельность сотрудников УИС относится к типу профессий «человек – человек» и предполагает постоянное педагогическое взаимодействие с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными, требует от сотрудников УИС высокоразвитых организационных, интеллектуальных, коммуникативных, перцептивных и других способностей.

В контексте данной статьи рассматриваются перцептивные способности сотрудников УИС, поскольку от уровня их сформированности зависит как адекватность оценки осужденных, так и их исправление в целом. Осуществляя профессиональную деятельность, сотрудники УИС взаимодействуют с осужденными, формируя при этом определенное представление об их личности на основе ограниченной информации, вследствие чего возникают трудности восприятия (эффекты новизны, первичности, ореола, стереотипизации) [1, с. 99], приводящие к искажению информации о личности осужденных. С целью повышения эффективности профессиональной деятельности был разработан алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников УИС, который представлен на рисунке 1.

Данный алгоритм предполагает порядок выполнения действий, направленных на формирование перцептивных способностей сотрудников УИС. Исследование проводилось в исправительных учреждениях Владимирской, Кемеровской, Московской, Рязанской, Самарской областей и Краснодарского края. В нем приняли участие сотрудники в возрасте от 18 до 45 лет (210 чел.). С целью выявления имеющегося у сотрудников уровня

сформированности перцептивных способностей был проведен констатирующий эксперимент, в рамках которого применялись следующие методы и методики: наблюдение, беседа, тестирование, анкетирование, экспертная оценка, «Диагностика уровня эмпатических способностей» В. В. Бойко [2, с. 486–490], тест для определения рефлексии «Индивидуальная мера рефлексивности».

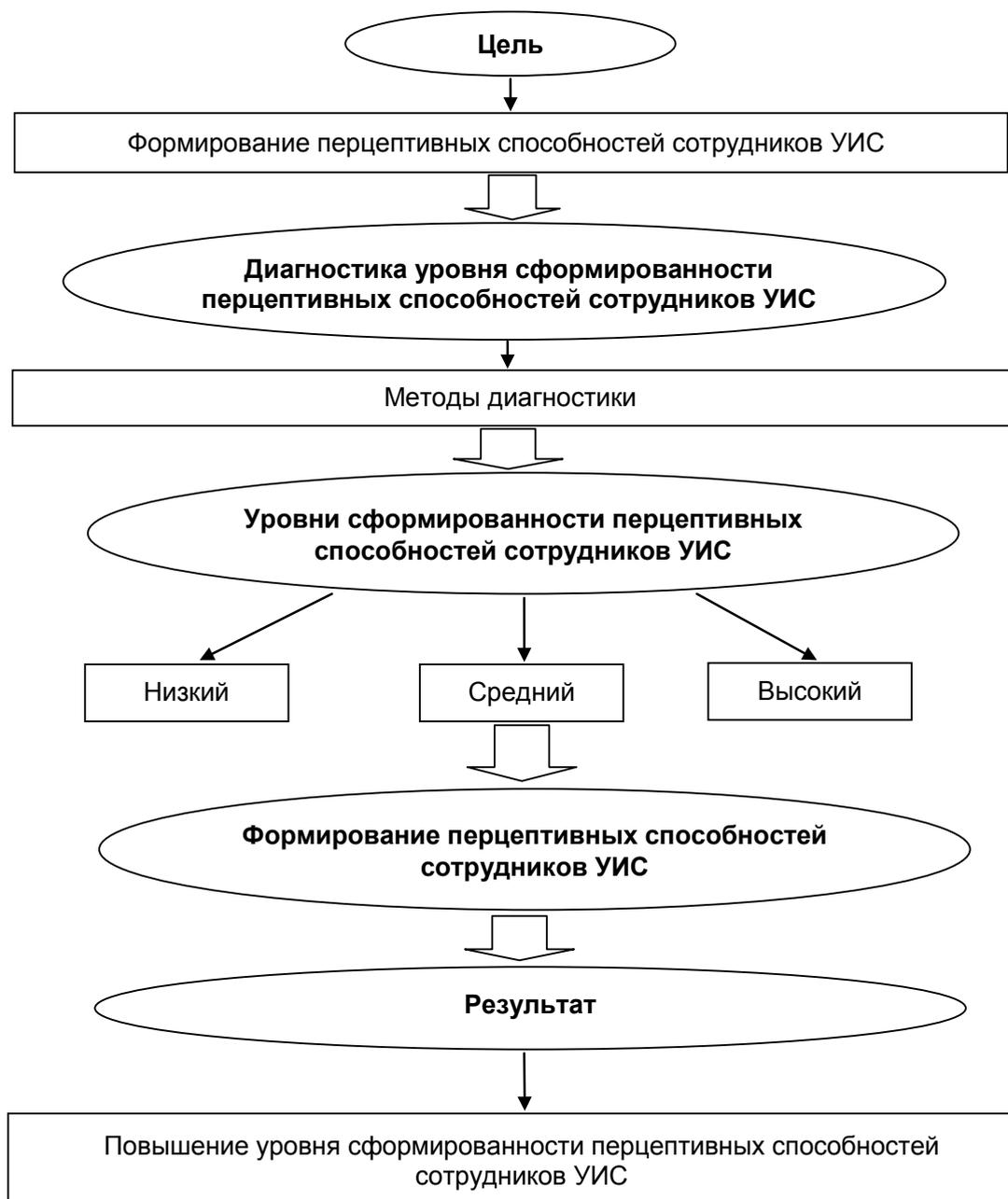


Рис. 1. Алгоритм формирования перцептивных способностей сотрудников УИС

Наблюдение проводилось в процессе осуществления сотрудниками профессиональной деятельности с осужденными.

При анкетировании и тестировании исследовались вопросы, касающиеся психолого-педагогических знаний сотрудников в области перцепции, а также уровня сформированности перцептивно значимых качеств, а именно эмпатии и рефлексии [3].

С целью выявления имеющегося у сотрудников УИС уровня знаний в области перцептивных способностей было проведено анкетирование. Анализ полученных данных констатирует следующее: только 39,1 % опрошенных знают, как переводится слово «перцепция», так как являются сотрудниками воспитательных отделов и психологических лабораторий, 60,9 % сотрудников оперативных, режимных и других отделов не знают данное слово, это может быть связано с выполняемыми профессиональными обязанностями.

Таким понятием, как «восприятие», владеют 33,7 % сотрудников. Это обусловлено тем, что большая часть обследованных сотрудников имеют стаж службы более 3 лет, что они приспособились к определенной стратегии поведения при выполнении служебных обязанностей и считают, что могут обойтись и без него.

Некоторые вопросы были направлены на выявление знаний сотрудниками основных механизмов перцептивного процесса. Результаты показали, что 35,5 % сотрудников знают о механизме «рефлексия», 56,5 % – понимают определение такого механизма, как «эмпатия». Данные показатели достаточно низкие, а значимость этих механизмов в профессиональной деятельности очень велика, так как эмпатия способствует пониманию и прогнозированию поведения осужденного, а рефлексия позволяет анализировать и оценивать сотрудником свою деятельность, поэтому для формирования перцептивных способностей необходимо совершенствовать знания в этой области.

Следует отметить, что большинство сотрудников (48,2 %) считают, что восприятие (перцепция) человека зависит от особенностей субъекта восприятия, 23,6 % сотрудников полагают, что от особенностей субъекта и объекта, и только 28,2 % – осознают зависимость восприятия от таких факторов, как условия, в которых происходит восприятие, особенности объекта и субъекта восприятия. Данные показатели позволяют предположить, что многие сотрудники не считают себя ответственными за результаты взаимоотношений, полагая, что адекватность восприятия будет зависеть не от них, а от осужденного.

На вопрос: «Замечаете ли вы по внешним признакам, что осужденный нуждается в психологической поддержке?» – 33,7 % респондентов ответили «Да», 29,1 % – «Нет», 37,2 % – «Иногда». Эти показатели свидетельствуют о недостаточном уровне сформированности перцептивных способностей. Очень важным является то, что 91,1 % опрошенных сотрудников подтвердили необходимость совершенствования знаний по умению распознавать характер психоэмоциональных состояний осужденных. Это говорит о том, что сотрудники понимают реальный уровень знаний в этой области и необходимость развития перцептивных способностей, но владеют ими только 38,7 % сотрудников.

Результаты по методике «Индивидуальная мера рефлексивности» представлены на рисунке 2. Анализ полученных данных свидетельствует о том, что у 43 % сотрудников наблюдается ретроспективная рефлексивность (РРД), которая служит для анализа уже выполненной деятельности, событий, имевших место в прошлом. Рефлексивность распространяется на результаты деятельности, находящиеся в прошлом. Развитая ретроспективная рефлексия обеспечивает сотруднику возможность «учиться на своих ошибках» и передавать соответствующий опыт окружающим.



Рис. 2. Уровень рефлексивности сотрудников УИС

Рефлексивность настоящей деятельности (РНД) свойственна 36 % сотрудников УИС. Достаточно развитая актуальная рефлексия обеспечивает осмысленное поведение сотрудника, сохранение самоконтроля при выполнении служебной деятельности.

Рефлексивность будущей деятельности (РБД) присутствует у 54 % сотрудников УИС, включает в себя размышления о предстоящей деятельности, представления о ходе деятельности, планирование, выбор наиболее эффективных способов выполнения, прогнозирование возможных результатов. Следовательно, перспективная рефлексия обеспечивает организационные способности сотрудника в отношении своих действий, обуславливает стратегичность его профессионального мышления.

Низкий уровень индивидуальной меры рефлексивности имеют 57 % респондентов. Сотрудники, входящие в эту группу, часто не анализируют причины своих действий, поступки других людей, а также их возможные последствия. В процессе принятия самостоятельного решения действуют импульсивно. В ситуации невозможности точно понять другого человека возможны трудности в общении.

Методика «Диагностика уровня эмпатических способностей» В. В. Бойко применялась для определения проявления сопереживания партнеру по общению (рис. 3).

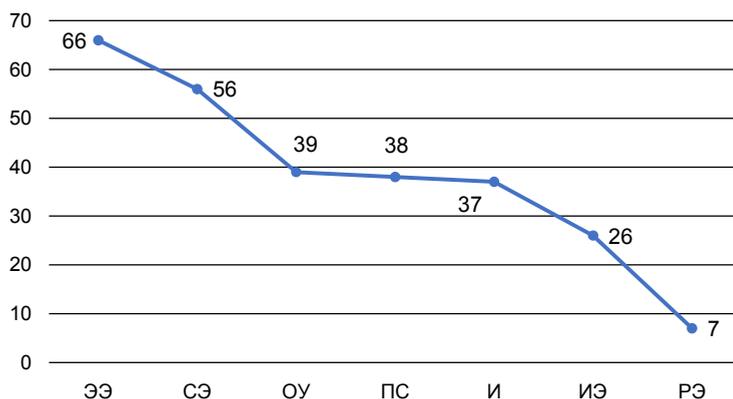


Рис. 3. Уровень развития эмпатических способностей

Анализ представленных результатов свидетельствует о том, что 66 % сотрудников обладают высоким уровнем эмоционального канала эмпатии (ЭЭ), что говорит о способ-

ности сопереживать, понимать внутренний мир партнера по общению, прогнозировать поведение с помощью эмоциональной подстройки. У 56 % испытуемых уровень установок, способствующих эмпатии (СЭ), является средним. Сотрудники, обладающие такими установками, обычно заинтересованно относятся к переживаниям и проблемам других людей. Необходимо обратить внимание на то, что 39 % респондентов обладают низким общим уровнем эмпатии (ОУ). Эти сотрудники испытывают затруднения в установлении контактов с людьми, не понимают смысла эмоциональных проявлений в поступках других людей, а также неуютно чувствуют себя в окружении большого количества людей.

Среди сотрудников, принявших участие в исследовании, 38 % – имеют низкий уровень проникающей способности (ПС), они не всегда способны создать атмосферу открытости и доверительности. Своим поведением и отношением к осужденному формируют напряженность, подозрительность, что препятствует раскрытию эмпатии. Низкий уровень идентификации (И) наблюдается у 37 % сотрудников. Данный показатель говорит о неспособности сотрудников сопереживать и ставить себя на место партнера по общению. Важно отметить, что 26 % сотрудников обладают низким уровнем интуитивного канала эмпатии (ИЭ). Это свидетельствует о том, что у них наблюдается пониженная способность оценивать поведение осужденных в условиях дефицита информации о них. Большую роль в восприятии осужденного играют оценочные стереотипы, нежели интуитивное понимание.

Рациональный компонент эмпатии (РЭ) у 7 % сотрудников имеет низкий уровень. У них наблюдается отсутствие внимания к проблемам других людей, часто они не способны эмоционально понимать партнера по общению.

Таким образом, проведенный констатирующий эксперимент показал, что перцептивные способности сотрудников УИС недостаточно сформированы. В связи с этим была разработана педагогическая технология формирования перцептивных способностей сотрудников УИС, которая включает в себя занятия, дискуссии, беседы, тренинги, лекции, направленные на систематизацию теоретических знаний о перцептивных способностях; развитие эмпатии, рефлексии, навыков эффективного педагогического общения; распознавание «эффектов восприятия» и невербальных средств коммуникации. Контрольный эксперимент доказал, что в результате применения педагогической технологии наблюдается повышение уровня сформированности перцептивных способностей сотрудников УИС, что, в свою очередь, доказывает успешность использования в практической деятельности разработанного алгоритма.

### **Библиографический список**

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Аспект Пресс, 2001. 290 с.
2. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты. Самара : БАХРАХ-М, 2002. 667 с.
3. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. 200 с.