

Психолого-педагогическое обеспечение учебно-воспитательного процесса и пути его совершенствования, 22 июня 2005 г.: Материалы межвузовской научно-практической конференции / Московский институт права.
– Москва, 2005.

Пути совершенствования деятельности групп психологического обеспечения образовательных учреждений ФСИН России

*М.Г. Дебольский –
заместитель начальника УСПВРО
ФСИН России, кандидат
психологических наук, доцент.
А.В. Кокурин –
Начальник ОПОД УИС НИИ ФСИН
России, кандидат психологических
наук, доцент.*

Подготовка высококвалифицированных специалистов для уголовно-исполнительной системы (УИС) России предполагает решение двух взаимосвязанных задач: усвоение курсантами (слушателями) системы профессиональных знаний и умений, и развитие личности обучающихся.

Если первая задача решается в ходе учебного процесса, то вторая предполагает использование целого комплекса дополнительных мер организационного, педагогического, а также психологического воздействия на обучающихся. Развитие личности специалиста УИС – это целенаправленное развитие и укрепление профессионально значимых качеств, необходимых выпускнику образовательного учреждения (ОУ) Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) России в профессиональной деятельности, преодолении возникающих в ее процессе трудностей.

Введение в штаты ОУ ФСИН России (до 1999 г. – учебных заведений МВД России) специалистов-психологов, несомненно, положительно повлияло на эффективность учебно-воспитательного процесса¹. Развитие

¹Кононов А.В. Психологическая служба образовательного учреждения МВД России как системообразующий фактор профессиональной подготовки курсантов // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и внутренних войск МВД России: Сборник тезисов выступлений участников всероссийского совещания руководителей подразделений

личности стало научно обоснованным, управляемым процессом¹. Данное оптимистическое утверждение выступает не просто как плод теоретических рассуждений, а основывается на обобщении опыта функционирования групп психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в различных образовательных учреждениях².

Не претендуя на исчерпывающее освещение всех направлений деятельности психологической службы по формированию и развитию личности будущих специалистов, рассмотрим главные. К ним можно отнести:

- профессиональную ориентацию и профессиональный отбор курсантов (слушателей);
- психологическую помощь в адаптации к условиям учебного заведения;
- контроль за состоянием морально-психологического климата в учебном заведении и его оптимизации;
- психодиагностику профессионально значимых качеств курсантов и слушателей в течение всего периода обучения;
- целенаправленное развитие профессионально значимых качеств обучающихся в ходе социально-психологического тренинга.

1. Профессиональная ориентация и психологический отбор кандидатов на учебу в образовательные учреждения ФСИН России.

психологического обеспечения органов внутренних дел и внутренних войск. - М.: Управление воспитательной работы ГУКиКП МВД России, ЦОКП МВД России, 2000. С. 269-274; Хачатурян С. Д. К вопросу о цели воспитательного процесса в учебных заведениях МВД России // Тезисы выступлений участников научно-практической конференции "Организация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы (В свете требований Директивы МВД РФ N 1 от 19 июня 1996 г.)". Владимир, 23-24 апреля 1997, с. 143-145.

¹Кокурин А.В. Психологическая диагностика профессионального становления личности курсантов и слушателей (на материалах высших образовательных учреждений МВД и МЮ России): Дисс. ... канд. психол. наук. - М., 2001 - 185 с.; Комаров К.Э. Мотивация учебной деятельности курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России и ее основные детерминанты: Дисс.... канд. психол. наук, - М., 2000; Молоканова А.В. Профессионально-психологические качества следователя и их развитие в высших образовательных учреждениях МВД России: Дисс. ... канд. психол. наук, - М., 2000 - 169 с.; Поздняков В.М. Психологические аспекты повышения готовности слушателей и курсантов учебных заведений МВД СССР к службе в исправительно-трудовых учреждениях: Дисс...канд. психол. наук. - М., 1989; Соколова Е.Н. Морально-психологическая подготовленность следователя и ее формирование у курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России: Дисс.... канд. психол. наук. - М., 1999; Томилова О.В. Социально-психологические условия профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел: Дисс.... канд. психол. наук. - М., 2000.

²Воспитание и развитие личности учащихся образовательных учреждений МВД России: нормативные и аналитические материалы. - М.: ЦИ и НМОКП МВД России, 1998 - 144 с.

При всей сложности данного направления деятельности оно имеет достаточно четкую нормативную основу и в наибольшей степени освоено практическими психологами¹. Даже в тех образовательных учреждениях, в которых не созданы группы психологического обеспечения, психологический отбор осуществляется специалистами центра психодиагностики (ЦПД).

С другой стороны, необходимо помнить, что в рамках психологического отбора в образовательные учреждения ФСИН России ЦПД и группы (отделения) психологического обеспечения (ГПО) образовательных учреждений выполняют разные задачи. В самом простом виде задача ЦПД при отборе – это ответ на вопрос: «Позволяет ли психическое здоровье и развитие психологических качеств кандидата проходить ему службу в уголовно-исполнительной системе России?». Психологи групп (отделений) психологического обеспечения должны получить ответ и на другие вопросы: «Может ли данный кандидат успешно обучаться в образовательном учреждении?», «Достаточно ли он мотивирован на обучение?», «В какой степени у него сформированы профессионально значимые качества, необходимые именно для его будущей специальности?» и т.д.

В силу этих разных задач психологи ЦПД и ОУ используют и различные методы изучения личности кандидатов на учебу (службу). Поэтому, как нам кажется, вряд ли оправдана подмена психологической службы учебного заведения психологами ЦПД.

Возвращаясь к профессионально-ориентационной работе, есть смысл остановиться на некоторых ее характерных недостатках:

Во-первых, нередко она носит запаздывающий характер (у молодых людей уже сформировались жизненные планы или неадекватные представления о сущности службы в УИС).

¹Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справ. пособие / Под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягих, А.Д. Сафронова. – М., 1997 - 344 с.

Во-вторых, в ходе работы с абитуриентом зачастую ему не раскрываются трудности предстоящей деятельности, с ним не обсуждаются особенности обучения в образовательных учреждениях ФСИН России.

В-третьих, профессиональная ориентация проводится среди относительно небольшой группы молодежи, чаще среди детей сотрудников правоохранительных органов, что существенно сокращает число желающих поступать в образовательное учреждение абитуриентов, а, следовательно, ограничивает возможности качественного отбора будущих специалистов.

Участие психологов в профессионально-ориентационной работе на этапе отбора кандидатов на учебу позволяет скорректировать их представления о службе, провести квалифицированное консультирование по вопросу выбора специальности (факультета), а порой и убедить абитуриента, что его личностные качества не соответствуют квалификационным требованиям к будущему специалисту, и тем самым уберечь человека от будущих разочарований и стрессов.

Осуществляя психологический отбор, необходимо знать, какие именно профессионально значимые качества необходимо замерять у абитуриентов. Важный этап на пути к этому - обоснование психологической модели личности выпускника образовательного учреждения ФСИН России (той личности, которую мы должны получить «на выходе»). Данная модель определяет программу изучения личности курсанта (слушателя) на весь период обучения, то есть то, что именно надо изучать в психологическом плане, и по каким критериям оценивать качества, имеющиеся у него.

Конструкция такой модели, на наш взгляд, наиболее оптимально вписывается в организационно-деятельностную концепцию А.М. Столяренко, развивающую личностно-деятельностный подход – одно из направлений системного подхода, и включающую в себя три уровня психологии личности (см. рис. 1)¹.

¹Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. - М., 2001. С. 159.

Данная модель носит общий характер. В каждом образовательном учреждении с учетом специальности она должна быть дополнена качествами, необходимыми выпускникам того профиля, к которому готовит ОУ.

Отметим далее, что формирование личности профессионала – сотрудника уголовно-исполнительной системы предполагает развитие трех основных групп качеств:

- общетрудовых (например, трудолюбие);
- общеюридических (например, профессиональное правосознание сотрудника УИС);
- специально-юридических (например, профессиональная память младшего инспектора охраны на лица заключенных и др.).

Профессиональное становление:

- во-первых, проявляется в развитии всех трех упомянутых групп качеств;
- во-вторых, затрагивает все стороны личности профессионала (например, направленность, характер, способности, подготовленность).

Принятая за основу структура психологической модели личности выпускника также должна, очевидно, в максимальной степени отражать все сферы личности сотрудника УИС.

Сравнение местоположения сфер психологии личности в рамках данной концепции с реальными предпочтениями в выборе диагностических методик при профессионально-психологическом отборе и расстановке кадров в уголовно-исполнительной системе России приводит к следующим выводам.

Действительно, на сегодняшний день такие методики в значительно большей степени ориентированы на низший уровень обслуживания деятельности (см. рис.1), касающийся ее модуляционной (динамической, психофизиологической сферы). До недавнего времени, например, даже подразделения психологического обеспечения в правоохранительных органах назывались группами психологического обеспечения. Широко представлены в практике методики изучения характера и еще лучше – познавательных качеств, то есть операциональной

сферы личности. Хуже всего - методики, ориентированные на задающий (высший) уровень психологии личности, то есть на ее направленность, что совершенно, на наш взгляд, недопустимо.

Профессиональная направленность – это основная детерминанта поведения человека, механизм, определяющий как героические, так и позорные поступки сотрудников. Существенные искажения в ценностных ориентациях личного состава не могут быть компенсированы высоким уровнем развития других свойств личности, они свидетельствуют о профессиональной непригодности специалиста¹.

Главная причина недостаточного внимания изучению направленности личности – это сложность самого феномена, отсутствие надежных методик исследования. Тем не менее, достаточно информативными в плане изучения направленности личности можно рассматривать: методику «Неоконченные предложения» (вариант М. Калашникова), автобиографический метод (психологический анализ жизненного пути) и анализ ситуаций (инцидентов), требующих нравственного самоопределения личности испытуемого.

Психологический отбор абитуриентов должен завершаться не только заключением о степени пригодности кандидатов, но и развернутой психологической характеристикой, которая в дальнейшем может использоваться при комплектовании учебных групп, отборе и назначении младших командиров, индивидуализации учебно-воспитательного процесса, психологическом консультировании, контроле за личностным ростом слушателей в процессе обучения. Таким образом, психологический отбор кандидатов на учебу – это научная предпосылка развития личности будущих специалистов.

2. Психологическая помощь курсантам в адаптации к условиям учебного заведения.

¹Киселева Е.А. Мотивы профессионального выбора в ОВД // Вестник МЦПО и КНИ. - М.: 1996. - N 1. – С. 95-106; Кокурин А.В., Хачатурян С.Д. Об особенностях мотивации поступления на службу и их учете при организации воспитательной работы с личным составом // Тезисы выступлений участников научно-практической конференции «Организация работы с личным составом ОВД. Проблемы и перспективы (В свете требований Директивы МВД РФ N 1 от 19 июня 1996 г.)». – Владимир: ВЮИ МВД РФ, 23-24 апреля 1997 – С. 90-93;

Известно, что первый год обучения является самым сложным для курсантов. Новые условия жизнедеятельности: подъем, зарядка, занятия по строевой и физической подготовке, переход на уставную форму отношений, жесткий контроль за поведением, разлука с родителями, казарменные условия, изменение питания, новые друзья и сослуживцы, с которыми нужно считаться, а порой, просто их терпеть, напряженное обучение – оказывают сильное психологическое воздействие на первокурсников, вызывают глубокие переживания, сомнения в правильности выбранного жизненного пути. Не случайно количество отчисленных слушателей на первом году и в первом семестре второго года обучения наиболее значительно.

На основании этого можно утверждать, что главная трудность в адаптации слушателей – не учеба, не интеллектуальный уровень развития, а личностные качества – мотивация, ценностные ориентации, дисциплинированность и т.п.

Основными формами работы практического психолога в период адаптации слушателей должны являться: индивидуальное консультирование обучающихся по их запросам; психокоррекционная работа с лицами, отнесенными к группе «условно рекомендованных» (они составляют, в среднем, 33%) и группе «не рекомендованных», но принятых в образовательное учреждение (их, примерно, 7%); психолого-просветительская работа со всеми первокурсниками (2-4 часа лекций) о трудностях адаптации и путях их преодоления.

Успех социально-психологической адаптации слушателей во многом зависит от правильного выбора и назначения младших командиров из числа обучающихся. Опыт показывает, что ориентация лишь на формальный признак – службу в армии или УИС – не дает должного эффекта. Командир из числа слушателей как никто другой должен обладать лидерскими качествами, восприниматься окружающими как «свой», как «мы», но по своим организаторским качествам превосходить других. Главными средствами его воздействия на подчиненных сокурсников должны стать не

властные полномочия, а авторитет, требовательность, умение обращаться с такими же слушателями, как сам. Важно не допустить, чтобы в образовательных учреждениях проявлялись также элементы «дедовщины» и необоснованного принуждения.

Проблема здесь не только в том, что это отрицательно сказывается на психическом состоянии слушателей, на морально-психологическом климате в учебных группах, но и деформирует личность будущего специалиста УИС, формирует агрессивность, высокомерие к слабым, установки на силовой подход к разрешению повседневных ситуаций.

Правильно поступают в тех учебных заведениях, где на должность младших командиров назначают слушателей лишь после тщательного изучения психологом и его рекомендаций. Но это лишь первый шаг. Необходимо организовать специальную подготовку командиров, оказывать им психологическую помощь в выработке правильного стиля руководства.

3. Контроль за состоянием морально-психологического климата (МПК) в учебном заведении и его оптимизация.

Морально-психологический климат – это интегральная характеристика коллектива. От уровня его развития зависит самочувствие слушателей, их учебная и деловая активность.

МПК осуществляется, как правило, с помощью научно обоснованных методик. Задача психолога состоит в том, чтобы периодически осуществлять контроль за состоянием морально-психологического климата как в целом в учебном заведении, так и в отдельных подразделениях. Основными составляющими морально-психологического климата выступают: удовлетворенность слушателей содержанием и организацией учебно-воспитательного процесса; характер взаимоотношений в коллективе, как между слушателями, так и в системе: «слушатели – офицеры подразделений служебно-боевой подготовки».

Анализ причин отчислений из учебного заведения показывает, что за графой «по собственному желанию» часто скрываются неудовлетворенность

организацией учебного процесса, межличностные конфликты в первичном коллективе, низкий социально-психологический статус в учебной группе (позиция «изгоя»).

Нередко истоки обострения морально-психологического климата в коллективе исходят от начальников курсов, офицеров подразделений служебно-боевой подготовки, т.е. от сотрудников, которые непосредственно общаются с курсантами, выступают в роли их командиров и воспитателей. Это объясняется недостаточной психолого-педагогической подготовленностью данной категории сотрудников, неадекватным представлением о методах руководства, отсутствием стажа работы в УИС, молодостью.

Недостаточно благоприятные социально-демографические данные следует расценивать не как вину офицеров подразделений служебно-боевой подготовки, а как реальность, с которой необходимо считаться. В этой связи задача руководства школы и группы психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса – обратить внимание на личностные качества офицеров подразделений служебно-боевой подготовки, их умение работать с людьми и создать условия для повышения психолого-педагогического мастерства. Это одна из предпосылок оптимизации морально-психологического климата в коллективах.

Несмотря на загруженность психолога решением текущих вопросов, важно ежегодно планировать совместно с сотрудниками воспитательных подразделений и служебно-боевой подготовки проведение исследований по изучению морально-психологического климата в учебном заведении и учитывать полученные результаты при организации учебно-воспитательного процесса.

4. Психодиагностика профессионально значимых качеств курсантов и слушателей в течение всего периода обучения

Для проведения такой работы необходимо диагностировать такие компоненты личности, которые имеют решающее значение для

профессионализации будущих специалистов УИС, а также разработать батарею методик, которая при минимальном времени применения (прежде всего из-за необходимости оперативного мониторинга) была бы достаточно валидна и надежна. Для решения первой задачи может быть использована «Психологическая модель личности выпускника» (см. 1. Профессиональная ориентация и психологический отбор кандидатов на учебу в образовательные учреждения ФСИН России), которая должна быть дополнена специальными качествами, присущими сотрудникам конкретной специальности. Для решения второй задачи определяется батарея психодиагностических методик. В нее целесообразно включить комплекс методов, обеспечивающий не менее чем двукратную перепроверку каждого из компонентов психологической модели. В общем случае в него могут входить общеизвестные методики: «Шестнадцатифакторный опросник личности Р. Кеттелла» (форма «а»), «Опросник терминальных ценностей» (методика «Ценностные ориентации» М. Рокича), а также специальные, типа: «Опросник выраженности морально-психологических и волевых качеств», «Опросник выраженности профессионально значимых качеств, входящих во все группы психологической модели личности выпускника», «Ситуативно-рисуночная методика (СРМ)», «Опросник экспертов», «Шкала проявления профессионально значимых качеств»¹.

5. Целенаправленное развитие профессионально значимых качеств слушателей в ходе социально-психологического тренинга.

Современный квалифицированный психолог не только изучает психологические закономерности поведения слушателей, но и дает рекомендации профессорско-преподавательскому составу, заинтересованным службам, оказывает непосредственное влияние на формирование и развитие личности будущих специалистов. Одним из методов воздействия на личность является социально-психологический тренинг (СПТ). Целью СПТ является

¹Кокурин А.В. Психологическая диагностика профессионального становления личности курсантов и слушателей (на материалах высших образовательных учреждений МВД и МЮ России): Дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2001 – 185 с.

изменение (развитие) социальных умений и (или) личностных свойств, например, умения общаться, разрешать конфликтные ситуации, вести переговоры при захвате заложников, повышать уверенность в себе, развивать эмоциональную устойчивость, организаторские способности и т.д. Социально-психологический тренинг – это обязательно групповая форма работы. Группа для участников тренинга, образно говоря, выполняет ту же роль, что и вода для обучающихся плавать. Социально-психологические умения можно приобрести, лишь общаясь в группе, получая обратную связь от других членов группы.

Методика проведения СПТ определяется целями тренинга и теоретической концепцией, в русле которой он проводится.

Так, для развития уверенности в себе, умений общаться в профессионально значимых ситуациях достаточно часто используется бихевиористическая (поведенческая) концепция. Как известно, в ее основе лежит постулат о непосредственной связи между стимулом и реакцией. Последовательно изменяя внешние стимулы, можно добиться нужного поведения.

В прежние годы поведенческий тренинг подвергался достаточно резкой критике со стороны психологов марксистской ориентации. Однако при сравнении процедур обучения социальным навыкам поведения отечественных психологов и зарубежных психологов-бихевиористов обнаруживается много общего. Так, концепция ориентировочной основы действий известного отечественного психолога Гальперина достаточно близка технике обучения американского необихевиориста Бандуры. Хотя, необходимо отдать должное отечественной психологической школе. Она гораздо отчетливее, чем бихевиористы, ориентирована на выяснение психологических механизмов, определяющих эффективный образ поведения.

Таким образом, резкую критику программ тренингов бихевиористской направленности можно объяснить расхождением не только научных, сколько идеологических воззрений.

В настоящее время идеологические противоречия уменьшаются, а поведенческие программы СПТ все шире используются в отечественной практике, в том числе в авторских разработках. Так, при развитии коммуникативных умений у командиров слушательских групп (взводов) использовались следующие процедуры поведенческой концепции:

- обобщение основных ситуаций, вызывающих трудности в общении;
- ранжирование данных ситуаций по степени сложности;
- выделение элементарных (простых) умений, которыми должен владеть младший командир при общении с курсантами и начальствующим составом учебных заведений;
- отработка (неоднократное повторение) умений, начиная с простых и заканчивая наиболее сложными;
- стимулирование (словесное, знаковое) участников тренинга за успешное выполнение упражнения.

Важнейшим методическим приемом поведенческого подхода является проигрывание социальных ролей по четко заданному сценарию с последующим групповым анализом поведения испытуемых и просмотром видеозаписей.

В тренинговой работе со слушателями и практическими работниками УИС авторы отдают предпочтение концепции, основывающейся на экзистенциально-гуманистическом подходе к личности¹.

Это предполагает рассмотрение личности, исходя из таких базовых категорий, как ответственность, свобода, смысл жизни². Когда речь идет о свободе, то имеется в виду возможность выбирать свои действия в любой

¹См. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии, - М.: Смысл, 1997; Тихонравов Ю.В. Экзистенциальная психология – М: ЗАО «Бизнес-школа», 1998.

²Франкл В. Человек в поисках смысла, - М.: Прогресс, 1990; Фрамм Э. Иметь или быть? : Прогресс, 1990.

неизменной ситуации. Но человек не только свободен в выборе своих действий, он также несет ответственность за свои поступки и их последствия.

Данный подход весьма продуктивен при формировании мировоззрения молодых сотрудников УИС, ибо позволяет осознавать, что никакие внешние факторы (трудная ситуация, неблагоприятные социальные условия) не могут служить оправданием нарушения профессиональной этики, безнравственных поступков.

Осознание свободы в принятии решения и ответственности порождает тревожность – существенную характеристику человеческого бытия. Однако с позиции экзистенциально ориентированной психологии тревожность не рассматривается как нечто нежелательное. Более того, она выступает существенным стимулом «роста личности». Другими словами, экзистенциальная тревожность рассматривается как конструктивная форма тревожности, поскольку выступает принципиальным фактором изменения личности. Готовность пристально посмотреть на себя, открыть себя изменениям, неизбежно связана с переживанием тревожности перед новым, трудно прогнозируемым жизненным опытом.

В связи с этим, при проведении социально-психологического тренинга с сотрудниками УИС обращается внимание на достаточно глубокие переживания сотрудников, возникающие при обсуждении социально-экономических изменений в обществе, необходимость пересмотра некоторых социальных ценностей, осознание личностного смысла своей жизнедеятельности.

В возрастание тревожности вносит свой вклад осознание своей смертности, обсуждение ситуаций, связанных с возможностью смертельных ранений, неизлечимых заболеваний. В этическом и психологическом планах это одна из наиболее «болезненных и закрытых» тем, но ее обсуждение позволяет глубже осознать свои ценностные ориентации, выявить психологическую готовность к поведению в сложных ситуациях.

Наряду с проблемой переживаний одной из стержневых в гуманистической психологии является проблема самоактуализации, то есть реализации человеческого потенциала. Если А. Маслоу рассмотрел эту проблему в теоретическом плане, то К. Роджерс реализовал ее в психотерапевтическом аспекте¹.

Начальным этапом развития самоактуализации слушателей является осознание собственного «Я» (Я-концепции своей самости).

У участников тренингов формируется установка на принятие себя таким человеком, каким ты действительно являешься, а не таким, каким ты хотел бы быть. Такой подход является признаком душевного здоровья. Идеальное «Я» должно быть конечной целью развития личности. В ходе выполнения специальных упражнений слушатели должны осознать, что стремление к самореализации своего «Я» может быть и движущей силой в процессе развития личности, и причиной невротического срыва. Методика проведения СПТ определяется теоретической концепцией, в русле которой проводится групповая работа, и конкретными задачами тренинга. Нами используются следующие методы работы с группой: дискуссия (биографическая, тематическая, межличностная), анализ конкретных ситуаций, ролевая игра, психодрама, психотехнические упражнения.

Оценка эффективности социально-психологического тренинга осуществляется на основе сравнительного обследования его участников по личностным тестам, самооценок членов групп, мнений экспертов, продуктов деятельности (рисунков, специальных заданий), реального поведения после групповых занятий. По всем показателям у членов группы происходят изменения в личностном росте.

Приведем в качестве примера высказывания некоторых участников тренинга:

- «Научился доверять другим людям, быть открытым»;

¹Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – М., Евразия, 1997; Роджерс К. Взгляд на психотерапию, становление человека. – М., 1994.

- «Задумался над своей жизнью: поступками, поведением»;
- «Стал глубже понимать себя»;
- «Тренинг позволил мне стать более уверенным в себе»;
- «Я смог сравнить свои проблемы с чужими. Оказалось, что у меня все не так уж и сложно»;
- «Результаты тренинга превзошли мои ожидания. Я снизил тревожность, испытываемую обычно с большим количеством людей»;
- «Тренинг дал мне дополнительные силы и стимулы для профессионального роста»;
- «За несколько дней тренинг нас всех сплотил, дал возможность почувствовать, что рядом масса доброжелательных коллег, стремящихся помочь другим людям»;
- «Социально-психологический тренинг – это «бальзам для души», это средство для лечения «раковых опухолей»;
- «Мне было очень приятно работать в группе, чувствовать поддержку окружающих».

Если первые занятия СПТ вызывают не только интерес, любопытство, но и настороженность в силу нетрадиционности методов работы, то заканчиваются, как правило, эмоциональным подъемом, повышением уверенности в себе, более четким осмыслением своих ценностных ориентаций, осознанием жизненных планов.

Подводя итог всему сказанному, отметим, что даже неполное освещение основных направлений деятельности психологической службы образовательных учреждений в уголовно-исполнительной системе убеждает в наличии мощных резервов в формировании и развитии личности специалиста.