

Федеральное казенное образовательное учреждение
высшего образования
«Академия права и управления Федеральной службы
исполнения наказаний»

На правах рукописи

ПОЛЯКОВА Янина Николаевна

**СОДЕРЖАНИЕ И СПЕЦИФИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ
СОТРУДНИКОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(на материале исследования подразделений режима и надзора исправительных
учреждений)

специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель –
доктор педагогических наук, профессор
Аксенова Галина Ивановна

Ярославль 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ _____	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ _	16
1.1. Основные теоретические подходы к проблеме формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности _____	16
1.2. Система профессионально важных качеств сотрудников исправительных учреждений как компонент их психологической готовности к служебной деятельности _____	31
1.3. Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения как условие формирования их психологической готовности к служебной деятельности _____	50
Выводы по 1 главе _____	74
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	77
2.1. Структура эмпирического исследования формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности _____	77
2.2. Психологический анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений _____	92
2.3. Эмпирическая проверка системы профессионально важных качеств сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений	118
Выводы по 2 главе _____	126
ГЛАВА 3 ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ РЕЖИМА И НАДЗОРА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПЕРИОД ИХ ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ _____	128

3.1. Разработка программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения _____	128
3.2. Анализ результатов по апробации программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения _____	156
Выводы по 3 главе _____	169
ЗАКЛЮЧЕНИЕ _____	171
БИБЛИОГРАФИЯ _____	176
ПРИЛОЖЕНИЯ _____	205

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Проблема психологической готовности к деятельности является одной из фундаментальных в современной психологической науке. В исследованиях выделяется два основных подхода к определению содержания понятия «готовность к деятельности»: функциональный (Е. П. Ильин, О. М. Краснорядцева, Е. С. Кузьмин, Н. Д. Левитов, В. Н. Мясичев, Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин, Д. Н. Узнадзе, А. Э. Штейнмец, В. А. Ядов и др.) и личностный (Б. Г. Ананьев, М. И. Дьяченко, Э. Ф. Зеер, Л. А. Кандыбович, А. В. Карпов, А. К. Маркова, А. М. Павлова, Л. М. Попов, В. А. Сластенин, В. Д. Шадриков и др.). Вместе с тем феномен психологической готовности к деятельности, в том числе профессиональной и служебной, остается предметом научных дискуссий.

Исследователи определяют особенности психологической готовности в соответствии с видом деятельности. Также отмечается, что высокий уровень психологической готовности к профессиональной деятельности обеспечивает эффективность процесса профессионального становления человека. Однако психологическая готовность, в зависимости от вида профессиональной деятельности, имеет свою специфику, которая остается недостаточно изученной. Некоторые аспекты формирования психологической готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) к служебной деятельности освещены в работах Б. Б. Казака, О. Г. Ковалева, И. В. Михалевой, А. В. Наприса, В. М. Позднякова, В. А. Семенова, Д. В. Сочивко, А. Н. Сухова, А. И. Ушатикова и др. Также в исследованиях по вопросам психологической готовности к служебной деятельности указывается, что уровень психологической готовности сотрудников определяется степенью развития их профессионально важных качеств (Г. И. Аксенова, В. Г. Деев, И. В. Горлинский, А. М. Киселев, В. М. Литвишков, С. А. Лузгин, С. Н. Пономарев, А. М. Столяренко, М. П. Стурова, Н. А. Тюгаева и др.). Вместе с тем остаются не решенными проблемы формирования и поддержания психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности, в

том числе и вопросы формирования их психологической готовности к служебной деятельности в период первоначального обучения.

Служебная деятельность в УИС характеризуется высокой динамичностью, эмоциональной напряженностью, интенсивностью, стрессогенностью, а иногда и повышенной опасностью для жизни сотрудников. Данные обстоятельства предъявляют высокие требования к личностным качествам сотрудников и, как следствие – к их профессионально важным качествам (далее – ПВК).

При поступлении на службу кандидаты проходят профессиональный кадровый и психологический отбор, задачей которого является определение их личностной предрасположенности к будущей профессиональной деятельности. Несмотря на организованный профессиональный отбор, отмечается высокая текучесть персонала данной категории, что связано как с неудовлетворенностью деятельностью, так и с несоответствием требованиям, предъявляемым к сотрудникам. Также существует ряд проблем психологического характера, препятствующих эффективному исполнению сотрудниками обязанностей по должности. Одна из причин возникающих проблем состоит в том, что не уделяется должного внимания психологической стороне профессиональной подготовки молодых сотрудников. В существующей системе первоначального обучения в учебных центрах Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России) в основном решаются задачи получения сотрудниками необходимых профессиональных знаний, и не уделяется должного внимания психологической стороне процесса обучения. Отсутствие организованного психологического сопровождения обучающихся и сокращение периода первоначального обучения до одного месяца обозначило ряд проблем, связанных с дальнейшей адаптацией сотрудников к служебной деятельности, а также с адекватным восприятием сотрудниками пенитенциарной среды и ее субъектов.

В связи с этим актуальным является проведение специального теоретического и эмпирического исследования, специфика которого

определяется своеобразием системы первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС. Важная специфическая особенность первоначального обучения состоит в том, что за короткий промежуток времени (один месяц) необходимо решить задачу по повышению психологической готовности сотрудников к профессиональной деятельности в процессе их обучения.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Область диссертационного исследования соответствует требованиям паспорта научной специальности 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика»: п. 15. «Психологические основы изучения, разработки методов, процедур оценки, аттестации, диагностики профессиональной компетентности и профессионально важных качеств специалистов, повышения их квалификации, в том числе разработка концепций соответствующих учебных центров на основе психологического моделирования деятельности специалистов по решению ими трудовых задач (включая деятельность с использованием компьютерных технологий); изучение этапов, стадий развития, формирования человека как субъекта труда на разных возрастных этапах (включая вопросы кризисов профессионального развития, в частности, и в возрасте «отставки», ухода от привычной активной трудовой деятельности)», п. 28. «Исследование духовных основ профессионализма в интересах формирования человека как субъекта труда, осуществление профессиональной психологической подготовки, формирование морально-психологической готовности персонала (личного состава) к деятельности в повседневных и экстремальных условиях; оценка, классификация и оптимизация приемов и методов психологического воздействия в руководстве людьми, изучение и оптимизация явлений мотивации в труде, разработка систем психологически обоснованного стимулирования трудовой деятельности в разных профессиях и на разных стадиях развития профессионалов».

Степень разработанности темы исследования. В настоящее время накоплен значительный опыт исследования различных аспектов феномена психологической готовности к профессиональной деятельности. Исследования

Б. Г. Ананьева, М. И. Дьяченко, Е. П. Ильина, Е. С. Кузьмина, Н. Д. Левитова, В. Н. Мясищева, Л. С. Нерсисяна, Д. Н. Узнадзе и др. содержат фундаментальные основы изучения психологической готовности к деятельности.

В рамках концепции системогенеза профессиональной деятельности (В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков, Н. В. Нижегородцева и др.) психологическая готовность к профессиональной деятельности находит свое отражение в профессионально важных качествах. Психологическая готовность рассматривается как компонент психологической структуры профессиональной деятельности (Г. М. Зараковский, А. В. Карпов, Е. А. Климов, А. К. Маркова, В. И. Медведев, Г. В. Суходольский, В. Д. Шадриков и др.).

Особое внимание проблеме психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности уделено в исследованиях А. Н. Баламута, Б. Б. Казака, А. М. Киселева, О. Г. Ковалева, И. В. Михалевой, А. В. Наприса, Е. В. Овчаровой, А. И. Папкина, В. М. Позднякова, Р. В. Пузыревского, А. М. Столяренко, О. В. Стариковой, А. Н. Сухова, А. И. Ушатикова и др. Авторы в своих трудах психологическую готовность представляют как набор определенных качеств и связывают ее с экстремальностью служебной деятельности. Однако в данных исследованиях не выявляется содержание психологической готовности сотрудников УИС к служебной деятельности.

Вместе с тем исследование проблем формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников УИС в настоящее время остается актуальным. Особенно важным является выявление содержания и специфики психологической готовности к служебной деятельности сотрудников различных категорий, в том числе сотрудников подразделений режима и надзора.

Цели и задачи исследования. Целью исследования является определение содержания и специфики психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора, а также условий ее формирования в процессе

первоначального обучения. Цель, объект, предмет определили следующие **задачи исследования**:

1. Проанализировать основные теоретико-методологические подходы к изучению феномена психологической готовности к служебной деятельности.

2. Определить специфику психологической готовности к служебной деятельности и условия ее формирования в процессе первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

3. В ходе психологического анализа служебной деятельности выявить систему ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

4. Провести эмпирическую проверку значимости выявленных ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, определяющих их психологическую готовность к служебной деятельности.

5. Исходя из полученных эмпирических данных, разработать программу психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

6. Осуществить эмпирическую верификацию эффективности разработанной программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Научная новизна исследования заключается в следующих основных результатах теоретической и эмпирической работы. Впервые выявлены психологические свойства и психологическая структура служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений с использованием метода системогенетического исследования профессиональной деятельности.

Установлено, что повышение уровня психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения происходит за счет высокой интенсивности развития их ПВК.

Впервые определены ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений с использованием метода системогенетического исследования профессиональной деятельности.

Установлено, что интенсификация развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений подчиняется общим закономерностям системогенеза, однако данный процесс имеет особенности в связи со спецификой пенитенциарной деятельности.

Выявлена, не рассматривавшаяся ранее, зависимость повышения психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений от показателей организованности структуры их ПВК.

Изучена и описана структура ПВК успешных и неуспешных сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Эмпирически установлено, что обязательным условием повышения психологической готовности сотрудников к служебной деятельности является их психологическое сопровождение в период первоначального обучения.

Выявлены ПВК, уровень развития которых является показателем психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Выявлено, что способность человека к решению служебных задач в условиях повышенной эмоциональной напряженности является структурообразующим качеством для системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, состоящих из следующих блоков: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организационные способности.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Результаты проведенного исследования развивают основные положения концепции системогенеза профессиональной деятельности в отношении системогенеза служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений. Уточнено содержание понятия «психологическая готовность к служебной деятельности

сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС». Расширено представление о методах оценки психологической готовности к служебной деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС. Подтверждена гипотеза о том, что интенсификация развития ПВК сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, в период первоначального обучения способна обеспечить формирование их психологической готовности к служебной деятельности. Расширено представление о феномене психологического сопровождения сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, в период их первоначального обучения как интегративного, многофункционального процесса, способствующего интенсификации развития их ПВК.

Обоснован комплекс психодиагностических методик для изучения ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, обеспечивающих формирование их психологической готовности к служебной деятельности. Внедрена в учебный процесс программа по психологическому сопровождению сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, разработанная на основе полученных эмпирических данных и способствующая повышению их психологической готовности к служебной деятельности.

Методология и методы исследования. Методологическими основами исследования явились: принцип системности (П. К. Анохин, В. А. Ганзен, Д. Н. Завалишина, Б. Ф. Ломов, В. С. Тюхтин, Б. С. Украинцев, Э. Г. Юдин и др.); принцип единства сознания и деятельности (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.); принцип активности личности в жизнедеятельности (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, Б. Ф. Ломов, А. В. Петровский, В. И. Слободчиков, Е. В. Шорохова и др.); принцип развития личности в профессиональной деятельности (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, А. В. Карпов, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, Т. В. Кудрявцев, В. Д. Шадриков, А. Р. Фонарев и др.).

Для решения поставленных задач использован комплекс методов исследования: теоретические методы (изучение и системный анализ научной литературы по проблеме исследования, моделирование); эмпирические методы (анкетирование, опрос, тестирование, беседа); методы статистической обработки эмпирических данных (факторный анализ, кластерный анализ для k-переменных, угловое преобразование Фишера, Т-критерий Вилкоксона, критерий Манна – Уитни, метод структурно-психологического анализа (А. В. Карпов)).

Использовались следующие методики. 1. «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО) (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянин). 2. Оценка нервно-психической устойчивости «Прогноз» (Санкт-Петербургская военно-медицинская академия имени С. М. Кирова). 3. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ имени В. М. Бехтерева). 4. «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл). 5. «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский).

Методы обработки эмпирических данных. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования послужили пакеты программ «Psychometric Expert 8.7.0» (для УИС), SPSS 18.0, Statistica 8.

Характеристика выборки: в исследовании принял участие 191 сотрудник УФСИН России по Краснодарскому краю, в том числе 87 слушателей первоначального обучения учебного центра УФСИН России по Волгоградской области и Южного межрегионального учебного центра ФСИН России (г. Краснодар). Формирующий эксперимент исследования проведен на базе учебного центра УФСИН России по Волгоградской области, в котором приняли участие 36 слушателей (две группы: 18 слушателей – экспериментальная группа, 18 слушателей – контрольная группа).

Положения, выносимые на защиту:

1. Главная особенность формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в

период первоначального обучения вытекает из организационной специфики самого процесса обучения и состоит в интенсификации развития их ПВК.

2. Процесс формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений характеризуется синтезом как общих закономерностей системогенеза профессиональной деятельности, так и частных особенностей, вытекающих из специфики служебной деятельности. К общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности относятся следующие: принцип прогрессирующей интегрированности системы, принцип одновременности закладки компонентов системы и обеспечения минимального эффекта. Частные особенности связаны с формированием функционального блока ПВК, в процессе которого выявляются качества, детерминирующие эффективность служебной деятельности и как следствие – психологическую готовность к ней.

3. Основным компонентом психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является система ПВК, состоящая из шести блоков: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организационные способности.

4. Ведущая роль в формировании ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений принадлежит их способности к эффективным действиям в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Данная способность является интегрированным образованием, которое базируется на симптомокомплексе ПВК сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора. В целом система ПВК сотрудников подразделений режима и надзора, обуславливающая их психологическую готовность к служебной деятельности, определяется на двух уровнях: аналитическом и структурном. На аналитическом уровне показатель психологической готовности к служебной деятельности сотрудников (высокий, средний и низкий) детерминирован степенью развития их ПВК. На структурном уровне психологическая готовность сотрудников к служебной

деятельности определяется показателями организованности структуры их ПВК (индексом когерентности, индексом дивергентности, индексом организованности структуры).

5. Вся совокупность результатов, полученных в ходе исследования, является эффективным средством для разработки программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, содержащей два модуля (инвариантный и вариативный). Программа реализуется поэтапно (диагностический, развивающий, результативный этап) и способствует повышению уровня психологической готовности сотрудников к служебной деятельности за счет интенсификации развития их ПВК.

Общая гипотеза исследования. Главной специфической особенностью формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является интенсификация развития их профессионально важных качеств, которая обусловлена организационными условиями первоначального обучения.

Общая гипотеза конкретизирована в частных гипотезах:

1. Процесс формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений подчинен общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности, но вместе с тем существуют частные факторы, детерминированные спецификой их служебной деятельности.

2. Важным условием формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений к служебной деятельности является интенсификация развития их ПВК.

3. Организованное психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения способствует интенсификации развития их ПВК.

Объект исследования: психологическая готовность к профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений.

Предмет исследования: содержание и специфика психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора.

Личный вклад соискателя определяется рассмотрением актуальной проблемы формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности. Расширено представление о методах оценки психологической готовности к служебной деятельности указанных сотрудников. На основании полученных эмпирических результатов уточнены теоретические представления о специфике психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности, разработана программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения, внедрение которой в учебный процесс позволяет повысить уровень психологической готовности сотрудников к служебной деятельности. Также внесен научный вклад в развитие основных положений концепции системогенеза профессиональной деятельности в отношении системогенеза служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений.

Степень достоверности и апробация результатов обеспечивались исходными теоретическими концепциями, реализацией принципов и положений современной психологической науки, комплексом теоретических и эмпирических методов исследования, репрезентативностью выборки, использованием валидного и надежного психологического инструментария, корректным проведением качественного анализа и статистической обработки полученного эмпирического материала.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в публикациях автора, обсуждались на заседаниях кафедры общей психологии Академии ФСИН России, методологическом семинаре факультета психологии ФБГОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова» и освещались в докладах на научно-практических конференциях и семинарах: Первом Международном пенитенциарном форуме

«Преступление, наказание, исправление» (г. Рязань, 2013 г.), Втором Международном пенитенциарном форуме «Преступление, наказание, исправление» (г. Рязань, 2015 г.), Международном семинаре молодых ученых и аспирантов «Тамбовская научная психологическая школа: итоги 20-летия ТГУ имени Г. Р. Державина» (г. Тамбов, 2015 г.), II Международных педагогических чтениях, посвященные памяти профессора С.И. Злобина (г. Пермь, 2016 г.), Международной научно-практической межведомственной конференции «Уголовно-исполнительная система на современном этапе: взаимодействие науки и практики» (г. Самара, 2016 г.) и др.

Результаты исследования внедрены в практику профессиональной подготовки сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения в ФКОУ ДПО ЮМУЦ ФСИН России, ФКОУ ДПО МУЦ УФСИН России по Волгоградской области, ФКОУ ДПО УФСИН России по Московской области, в практику психологической работы с сотрудниками в период их адаптации к служебной деятельности в исправительных учреждениях УФСИН России по Волгоградской области, УФСИН России по Краснодарскому краю, УФСИН России по Республике Калмыкия.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии и приложений. Общий объем диссертации составляет 261 с. Список литературы включает 297 наименований, в том числе 27 – на иностранном языке. Приложения – на 54 с.

ГЛАВА 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные теоретические подходы к проблеме формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности

Формирование готовности человека к определенным видам деятельности имеет свои особенности и закономерности. Готовность как сложное качество, состоящее из структурных элементов, определяется уровнем подготовки человека к тому или иному виду деятельности, а также уровнем развития качеств личности, детерминирующих эффективность этой деятельности. В психолого-педагогической литературе феномен готовности достаточно широко исследован, но вместе с тем, категория готовности остается предметом научных дискуссий.

В широком понимании готовность к деятельности представляет собой активное действенное состояние личности, мобилизацию собственных ресурсов для выполнения поставленной задачи. Готовность к профессиональной деятельности подразумевает наличие у человека профессиональных знаний, умений и навыков, а также качеств личности, обеспечивающих успешную адаптацию и дальнейшую профессиональную деятельность [139, 196].

Анализ научной литературы позволяет выделить два основных подхода к определению содержания понятия «готовность к деятельности»: функциональный (Е. С. Кузьмин, Е. И. Ильин, Н. Д. Левитов, В. Н. Мясичев, Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин, Д. Н. Узнадзе, В. А. Ядов и др.) и личностный (Б. Г. Ананьев, М. И. Дьяченко, И. А. Зимняя, Л. А. Кандыбович, В. А. Крутецкий, В. А. Сластенин, В. Д. Шадриков и др.). В рамках

функционального подхода готовность обуславливается психическими функциями, развитие которых является необходимым условием для обеспечения результативности профессиональной деятельности [119, 123, 147, 153, 240, 265]. По мнению сторонников личностного подхода, готовность как устойчивая характеристика личности имеет определенный уровень сформированности, что становится предпосылкой к успешной деятельности [16, 69, 70, 76, 116, 138, 207, 211, 253].

Д. Н. Узнадзе рассматривал готовность во взаимосвязи с установкой. Ученый определял установку как «специфическое состояние, возникающее у субъекта под воздействием объективной ситуации удовлетворения потребности» [240]. Такое специфическое состояние побуждает субъекта к определенному поведению. Ученый отмечает, что состояние готовности носит динамический характер и выражается в определенной активности субъекта. Таким образом, установка указывает на готовность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определенном направлении. Прежде чем реализоваться в поведении, установка проходит путь в сознание субъекта, где происходит осознание поведения в соответствии с потребностью. На сознательном уровне актуальная ситуация становится предметом познания субъекта. Этот процесс Д. Н. Узнадзе назвал объективацией. Объективация или потребность познания возникает у индивида в случае появления проблемной ситуации. В связи с изменившейся обстановкой перед субъектом встает вопрос о дальнейшей программе поведения. Ведущая роль при этом переходит от установки к «активированному на основе объективации мышлению». Результатом объективации становится установка поведения или установка познания, которая составляет основу теоретической, познавательной деятельности субъекта.

Ш. А. Надирашвили (ученик Д. Н. Узнадзе), развивая теорию установки Д. Н. Узнадзе, выделил социальный уровень психической активности личности. Установки социального поведения индивида фиксируются в самосознании личности, в его «психологическом автопортрете». Ш. А. Надирашвили рассматривает человека в его взаимодействии с окружающим миром. В

частности, он отмечает, что важно взаимодействие со средой, которая обуславливает сложность задачи, стоящей перед индивидом. Психика обеспечивается активностью различного уровня, а сам человек при взаимодействии со средой может быть рассмотрен как индивид, субъект и личность в зависимости от сложности задачи и уровня взаимодействия со средой [148].

В. М. Мясичев, солидаризируясь с мнением Д. Н. Узнадзе, ставил в зависимость готовность и уровень активно-положительного отношения к деятельности [147].

В. А. Ядов рассматривает установку как готовность к осуществлению профессиональной деятельности и отмечает, что «отдельные» психологические феномены ее проявления есть единая мотивационная система, «актуальная социальная диспозиция личности» [265].

Представленные положения позволяют рассматривать установку в качестве основной общепсихологической характеристики личности – готовности.

Н. Д. Левитов в своем труде «О психических состояниях человека», анализируя понятие готовности человека к труду, говорит о так называемом предстартовом состоянии готовности к труду. Ученый выделяет три вида предстартового состояния готовности: обычное (не выделяющееся в положительную или отрицательную сторону), повышенной готовности, пониженной готовности. Все три вида предстартового состояния готовности Н. Д. Левитов связывает с различными формами психических состояний человека: волнение, опасение, чувство ответственности, тревога, соотношение возбуждение-торможение, эмотивность и др. Преобладание одних форм над другими определяет вид психического состояния. Следует различать психическое состояние на старте привычной, освоенной работы и новой, непривычной и неосвоенной работы. Психологическими условиями успешного старта новой работы ученый определил следующие: активное психическое состояние, предстартовая готовность к работе, мотивирование работы соответствующими стимулами. Н. Д. Левитов ставит в прямую зависимость

психическое состояние на старте работы и индивидуальные особенности человека, которые связаны с различиями в подвижности нервных процессов [123]. Таким образом, готовность как психическое состояние определяется своеобразием протекания психических процессов.

Сторонники личностного подхода, исследуя проблемы готовности, подразумевают под этим понятием устойчивую характеристику личности [138]. По мнению ученых, готовность как личностная характеристика имеет определенный уровень сформированности, который становится предпосылкой к успешной деятельности. Так, Б. Г. Ананьев полагал, что формой развития субъекта является его деятельность, а важнейшей структурной характеристикой – его потенциалы, определяющие готовность к деятельности и ее продуктивность в силу того, что субъект может быть понят только как личность и индивид (целостный организм) одновременно. В структуре потенциалов субъекта ученый выделяет жизнеспособность, работоспособность, трудоспособность, общие и специальные способности. Б. Г. Ананьев указывает, что зрелая индивидуальность становится фактором собственного развития [16].

В. А. Крутецкий под готовностью к деятельности понимает синтез свойств личности, определяющих ее пригодность к деятельности, а именно: активное, положительное отношение к деятельности, склонность заниматься ею, переходящую в страстную увлеченность; ряд характерологических черт и устойчивых интеллектуальных свойств; наличие во время деятельности благоприятных для ее выполнения психических состояний; определенный фонд знаний, умений и навыков в соответствующей области; определенные психологические особенности в сенсорной и умственной сферах, отвечающие требованиям данной деятельности [116]. Такое понимание «готовности» основывается на способностях, но не ограничивается лишь ими.

К. К. Платонов, основываясь на сформулированной им концепции личности, в структуре готовности выделяет кроме психологической готовности, моральную и профессиональную. Качества, составляющие психологическую готовность, ученый определяет как систему индивидуальных особенностей психических процессов [175, 176].

В. Д. Шадриков в рамках своей теории системогенеза профессиональной деятельности определяет психологическую готовность как сложный целостный процесс и указывает на качества личности, необходимые для формирования готовности, а именно: уверенность человека в своих силах; активность в достижении целей деятельности, определенный уровень эмоционального состояния; высокая нервно-психическая устойчивость в любой ситуации, способность руководить своими действиями, чувствами, поведением в изменчивых, напряженных условиях деятельности. Согласно теории системогенеза, психологическая готовность к профессиональной деятельности находит свое отражение в профессионально важных качествах, формирование и развитие которых происходит, в том числе и в период профессионального обучения. Таким образом, ученый указывает, что психологическая готовность формируется в том числе и в условиях профессионального обучения. Разработанная В. Д. Шадриковым системная концепция профессионального обучения, в свою очередь, является основой для формирования психологической системы деятельности [252].

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что в современных исследованиях основанием для исследования готовности к профессиональной деятельности также является ее видовая принадлежность к определенной профессии, а именно: спортивной (В. А. Алаторцев, А. Д. Ганюшкин, А. Ц. Пуни, Н. В. Сизикова и др.), педагогической (А. В. Быков, П. П. Горностай, А. А. Деркач, Т. В. Иванова, М. В. Левченко, Л. И. Разборова и др.), экономической (А. П. Вяткин), внутренней (психологической) боевой готовности сотрудников правоохранительных органов (А. М. Столяренко), готовности человека к деятельности в напряженных и экстремальных ситуациях служебной деятельности (Е. В. Василенко, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Н. Д. Лысаков, В. А. Пономаренко, А. М. Столяренко, О. В. Коржова и др.) и т. д.

В целом можно утверждать, что существующие подходы к изучению готовности не находятся в состоянии противоречия и не исключают друг друга,

более того, они углубляют и расширяют представление о сложности и многогранности данного феномена.

В рамках нашего исследования представляется необходимым также проанализировать во взаимосвязи понятия «готовность», «подготовка», «подготовленность». Термины «подготовка», «подготовленность» и «готовность» в некотором смысле синонимичны, они взаимосвязаны и взаимозависимы. Так, под термином «подготовка» понимается динамический процесс, конечной целью которого является формирование такого качества личности, как готовность. Подготовка – это действия, направленные на выработку навыков, передачу знаний и формирование активной жизненной позиции [24, 41]. В свою очередь подготовленность – наличие запаса необходимых знаний, навыков, опыта в какой-либо определенной области, приобретенных путем систематического обучения чему-либо или изучения чего-либо [143, 213].

В нашем исследовании важно определить, что профессиональная подготовка сотрудников УИС – это важный этап профессионального становления [34]. По сути профессиональная подготовка представляет собой специальное обучение, направленное на получение профессиональных знаний, выработку профессиональных умений и навыков, а также развитие профессионально важных качеств, обеспечивающих их готовность к профессиональной деятельности. Таким образом, уровень готовности обусловлен качеством подготовки и степенью подготовленности.

В целом готовность понимается как активно-действенное состояние личности, установка на определенное поведение. Готовность к действиям обеспечивается необходимым уровнем знаний, умений, навыков. Также готовность к различным видам деятельности предполагает формирование и развитие определенных мотивов, способностей, качеств личности [68, 102, 134, 137, 210]. Затрудняют формирование готовности пассивное отношение к поставленным задачам, отсутствие плана действий, безразличие. Неготовность к определенному виду деятельности приводит к несоответствию поведения

предъявляемым требованиям, неадекватным реакциям, ошибкам, которые могут быть непоправимыми.

Таким образом, понятием «готовность» обозначаются:

- условие и регулятор деятельности;
- психическое состояние,
- психологическое образование,
- установка;
- наличие и активизация у субъекта определенных потребностей;
- синтез свойств личности и т.п.

Несмотря на различные позиции, исследователи едины в том, что готовность – необходимое условие успешной деятельности личности.

Следует отметить, что рассматриваемая в нашем исследовании пенитенциарная деятельность как особый вид профессиональной деятельности имеет свои особенности [33, 36, 47, 57, 63, 86, 94, 133, 220, 223]. В частности, служебная деятельность сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, носит экстремальный характер, который выражается в постоянно меняющейся обстановке, характеризующейся высокой эмоциональной напряженностью, а также наличием острых и конфликтных ситуаций. Высокий уровень психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников УИС позволяет им объективно оценивать обстановку и принимать грамотное решение в той или иной экстремальной ситуации. Анализ научных исследований по вопросам психологической готовности сотрудников УИС показал, что практически все виды профессиональной деятельности в УИС носят экстремальный характер. В связи с этим, обратимся к исследованиям по проблемам готовности к экстремальной деятельности.

Вопросы готовности к профессиональной деятельности сотрудников УИС по различным направлениям деятельности освещены в работах А. А. Аксенова, Ю. В. Гагарина, А. М. Киселева, М. Ю. Нохрина, Е. В. Овчаровой,

А. И. Папкина, В. М. Позднякова, Р. В. Пузыревского, А. М. Ракова, Н. Г. Соболева, А. М. Столяренко, Ю. Е. Суслова, А. И. Ушатикова и др.

В зависимости от вида пенитенциарной деятельности исследователи определяют особенности в структуре психологической готовности к этой деятельности. Так, К. А. Кунаш в психологической готовности сотрудников к работе с несовершеннолетними выделяет следующие компоненты: мотивационно-установочный, когнитивный, содержательно-операциональный, оценочно-рефлексивный, которые образуют общий уровень готовности [122].

Оптимизация деятельности УИС, внедрение новых технологий предъявляет к личности сотрудников требования, которые детерминируются их способностью к восприимчивости новой информации, овладению инновационными подходами к профессиональной деятельности [59, 113, 215, 232]. Д. Е. Суслов в модели психологической готовности к инновациям сотрудников УИС определяет следующие компоненты:

- мотивационно-ценностный компонент, состоящий из следующих показателей: жизненные планы и приоритеты, жизненные ценности, мотивация, профессиональные планы, отношение к профессии, положительное отношение к избранной профессии, удовлетворенность занимаемой должностью, согласованность жизненных и профессиональных планов и приоритетов, высокая мотивация к саморазвитию и самореализации, четкое представление о будущем, удовлетворенность материальным обеспечением;

- инновационно-личностный компонент, состоящий из следующих показателей: готовность к переменам, инновационная восприимчивость, профессиональная подготовленность, активная жизненная позиция, способность реализовывать профессиональную деятельность в изменяющихся условиях деятельности, высокая адаптивность, профессиональный оптимизм.

- когнитивный компонент, состоящий из следующих показателей: инновационное мышление, знание современных технологий деятельности, участие в научно-практических конференциях, стремление к новым знаниям;

– креативный компонент, состоящий из следующих показателей: инновационное мышление, социальная креативность личности, способность к продуктивному преобразованию своей деятельности на личном уровне, генерирование новых идей и осуществление их на практике, стремление к поиску новых решений старых проблем, активность, настойчивость [232].

А. М. Столяренко в структуре психологической готовности сотрудников к экстремальной деятельности (применение специальных средств и оружия) выделяет мотивационные (побуждающие к действиям), познавательные (позволяющие понимать окружающее), эмоциональные (связанные с переживаниями отношения к происходящему), волевые (обеспечивающие преодоление трудностей) и психомоторные (участвующие в осуществлении движений) психические явления. Ученый выделяет группу профессионально-психологических факторов, оказывающих значительное влияние на психику сотрудника правоохранительных органов и затрудняющих реализацию обычных действий, успешно выполнявшихся в относительно спокойных рабочих условиях, а именно:

– необычность, которая характерна для нестандартных ситуаций с повышенной сложностью, но возникающих не ежедневно;

– внезапность, выражающаяся в усложнении обстановки, происходящей резко, радикально. Такие обстоятельства требуют от сотрудника повышенной бдительности и гибкости;

– дефицит времени, который в настоящее время является одним из характерных условий служебной деятельности. Некоторые служебные ситуации заставляют профессионала действовать быстро, реагировать на изменения немедленно и адекватно, не отставая от темпа изменения обстановки и развития событий;

– высокие нагрузки, в условиях которых действия сотрудников связаны с использованием всех своих возможностей и способностей;

– длительные нагрузки связаны с ненормированностью рабочего времени. Стабилизация осложнившейся обстановки требует как большего использования психологического ресурса так и временных затрат. Проявления

сдержанности, самообладания, мобилизации являются условиями обеспечения продолжительной качественной работы;

- информационная неопределенность. Экстремальная обстановка характеризуется недостаточностью информации. В такой ситуации от сотрудника требуется проявление аналитических способностей, информационной компетентности и т.д.;

- разумный риск. Риск присутствует в служебной деятельности практически постоянно. При этом виды риска многообразны: риск срыва решения служебной задачи, риск нарушения сроков, риск получения взыскания, риск освобождения от должности, риск получения физического повреждения, риск для своей жизни, риск для своего авторитета и морального престижа и т. п. [227]. Таким образом, готовность сотрудника рассматривается как многофакторное условие профессиональной деятельности.

Применительно к разным категориям сотрудников УИС исследования по вопросам готовности проведены в отношении сотрудников отделов охраны, начальников отрядов, психологов.

Ю. В. Гагарин выделяет факторы, отрицательно влияющие на формирование готовности начальников отрядов (воспитателей) к профессиональной (воспитательной) деятельности, а именно:

- слабая мотивация сотрудников к повышению их уровня готовности к воспитательной работе с осужденными;

- отсутствие в системе профессиональной подготовки в учебных центрах ФСИН России научно-обоснованной программы, направленной на формирование готовности начальников отрядов к педагогической работе с осужденными;

- субъективное формирование критериев при определении объекта изучения на курсах пенитенциарной психологии и педагогики, то есть отвлеченность изучаемого материала от реальных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;

– недостаточный профессиональный уровень преподавательского состава учебных центров ФСИН России, в частности – отсутствие в большинстве случаев педагогического образования у преподавателей [47].

Деятельность сотрудников УИС зачастую происходит в сложных, конфликтных ситуациях, порой сопряженных с опасностью для жизни и здоровья. Характерными условиями служебной деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, являются ежедневные коммуникации со спецконтингентом, а также возможное применение сотрудниками специальных средств, физической силы и огнестрельного оружия. Такая напряженная служебная деятельность требует наличия у сотрудника высокой психологической готовности, которая обеспечивается развитием качеств личности, обуславливающих эффективность этой деятельности. В связи с этим, обратимся непосредственно к характеристике профессиональной деятельности в УИС.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников УИС складывалась исторически, начиная со времен Русской Правды. Моральный облик работников пенитенциарной системы и их психологическая готовность к выполнению своих, действительно непростых служебных обязанностей, вызывали законную обеспокоенность еще у царя-реформатора Петра I. Это именно ему приписывают выражение, которое сейчас используется при оформлении стендов во многих служебных кабинетах исправительных учреждений: «Тюрьма есть ремесло окаянное и для скорбного дела сего, потребны люди твердые, добрые и веселые». Несмотря на то, что сама уголовно-исполнительная система как государственная структура насчитывает 138 лет, приведенная цитата сохраняет свою актуальность. Позже, уже в конце XIX – начале XX в., известные ученые-пенитенциаристы С. В. Познышев, И. Я. Фойницкий впервые акцентировали внимание на профессиональной подготовке «специалистов тюремного дела». Так И. Я. Фойницкий неоднократно отмечал, что в пользу военных, служивших в тюремном ведомстве, говорит лишь то, что они приучены к дисциплине и точности. В то же время они «склонны к слишком формальному исполнению распоряжений

начальства и менее способны к оценке деталей, часто имеющих важное практическое значение, притом образовательный уровень их недостаточен». На основании этого И. Я. Фойницкий делал вывод о необходимости создания специализированной школы или института для профессиональной подготовки специалистов тюремного дела. В 1904 году инспектор Главного тюремного управления Н. Ф. Лучинский, выступая инициатором создания в Санкт-Петербурге двухлетнего тюремного лицея закрытого типа, отмечал, что необходимо развивать у специалистов такие качества как «...уважение к закону, неподкупная честность, мужество и стойкость характера, основательное знание устава службы, близкое, непосредственное знакомство с арестантской средой и, наконец, серьезные хозяйственные и технические познания». По его мнению, вопрос такого специального образования в России «имеет несравненно более важное значение, чем где бы то ни было, так как на организацию тюремного персонала путем практической подготовки в наших тюрьмах нечего надеяться» [Цит по 43]. Исторически сложившиеся требования к специалистам пенитенциарной службы в целом не изменились, а лишь дополнились новыми требованиями в связи с совершенствованием и развитием системы в целом.

Специфика профессиональной деятельности и анализ структуры психологической готовности сотрудников УИС к профессиональной деятельности позволяет сделать вывод о том, что их готовность определяется уровнем развития определенных личностных качеств, «влияющих на эффективность и успешность выполнения профессиональной деятельности», то есть профессионально важных качеств.

При поступлении на службу будущие сотрудники (кандидаты на службу) проходят достаточно строгий профессиональный отбор, который заключается в углубленном психодиагностическом изучении личности, а также проведении диагностических бесед по вопросам выявления мотивационной направленности. Помимо таких исследований, тщательно изучается предшествующая профессиональная деятельность, круг общения и другие обстоятельства биографии кандидатов на службу [62, 165, 195]. Несмотря на высокий уровень профессионального отбора на службу, в процессе

профессиональной деятельности, возникают ситуации, в которых сотрудник не готов к принятию грамотного решения в условиях высокой эмоциональной напряженности [40]. Поэтому возникает необходимость в повышении качества подготовки сотрудников к служебной деятельности и оптимизации данной подготовки. Важным этапом в профессиональном становлении сотрудников УИС является адаптационный период, который включает в себя их первоначальное обучение в учебных центрах ФСИН России. Первоначальное обучение – это один из видов профессиональной подготовки сотрудников УИС. Одной из задач профессиональной подготовки является поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия [6, 49]. Решение данной задачи возложено, в том числе, и на командно-преподавательский состав учебных центров ФСИН России. В период первоначального обучения сотрудники, получая профессиональные знания, повышают свою степень подготовленности, что также является важным условием для формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Анализ научных источников показал, что вопросы формирования готовности в отношении сотрудников УИС, в частности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор, в период первоначального обучения практически не исследованы.

Большинство авторов в своих исследованиях по вопросам готовности сотрудников УИС к пенитенциарной деятельности придерживаются мнения о том, что основным принципом для определения структуры и содержания готовности к профессиональной деятельности является принцип психологического анализа профессиональной деятельности специалиста. Данный подход позволяет уточнить структуру готовности, а также разработать программу формирования готовности сотрудников УИС к профессиональной деятельности.

Среди множества подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, А. А. Деркач, Е. М. Иванова, А. В. Карпов, Е. А. Климов, Е. П. Ильин, Д. В. Ньюстром, К. Девис, В. Д. Шадриков и др.) для нашего исследования наиболее приемлемым нам представляется подход В. Д. Шадрикова, который рассматривает трудовую деятельность как типичную функциональную систему [252]. Он выделяет следующие функциональные блоки психологической системы деятельности: мотивы деятельности, цели деятельности, программа деятельности, информационная основа деятельности, принятие решений, подсистема деятельностно-важных качеств. В свою очередь деятельность представляется в единстве трех аспектов: предметно-действенного, физиологического (как функция человеческого организма), психологического (как достижение сознательно поставленной цели, соотнесенное с проявлением всех психических функций, морально-волевой сферой личности, интеллекта и др.). В. Д. Шадриков указывает, что «выделяемые блоки не являются онтологически автономными, они теснейшим образом взаимосвязаны, включены друг в друга и пронизывают всю деятельность человека» [252, с. 12].

Осуществление психологического анализа профессиональной деятельности является базовой процедурой эмпирического исследования [90]. Среди всего многообразия практических задач, решаемых с помощью психологического анализа деятельности, особое место занимает профессиональное обучение. А. В. Карпов указывает, что для решения задач профессионального обучения необходимо определить, какие профессионально-важные качества, необходимые для эффективного выполнения профессиональной деятельности, тренируемые, а какие – нет, а также парадигму обучения. Он указывает, что при проведении психологического анализа деятельности в целях профессионального обучения необходимо уделять особое внимание тренируемым качествам, важным для конкретной профессиональной деятельности. Конечным результатом психологического анализа деятельности, способствующим решению задачи профессионального обучения, должна стать программа профессионального обучения, которая

направлена на развитие тренируемых ПВК. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников УИС должен быть проведен с учетом ряда особенностей, связанных с нормативной правовой основой их деятельности, строгой регламентацией всех действий в рамках правового поля.

Проведенный теоретический анализ понятия «психологическая готовность к деятельности» и ее структуры показал, что большинство исследователей (Н. В. Нижегородцева, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, М. М. Кашапов, Ю. П. Поваренков и др.) указывают, что структура психологической готовности к деятельности основывается на системе ПВК, обеспечивающих успешность осуществления определенного вида деятельности. Поскольку мы отмечаем, что необходимо поддерживать постоянную готовность сотрудников УИС к решительным действиям, то психологическая готовность должна иметь характеристику устойчивости, стабильность, постоянства. Итак, в своем исследовании мы будем руководствоваться следующим понятием психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС: это устойчивое психологическое образование, формирующееся на основе системы ПВК, и обеспечивающее эффективную служебную деятельность в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Готовность к профессиональной деятельности как устойчивое психологическое образование представляет собой систему, основу которой составляют ПВК сотрудников, детерминированные пенитенциарной деятельностью. Определение готовности как психического состояния представляет собой целостную характеристику психической деятельности за определённый период времени, показывающую своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности [123, 192]. Поскольку мы говорим о формировании готовности к профессиональной деятельности, то и определять ее необходимо как сформированное устойчивое психологическое образование, которое может проявляться в психических состояниях различного рода. Например,

готовность сотрудника к применению специальных средств, в том числе огнестрельного оружия, может быть определено как психическое состояние в данный момент времени и соразмерно сложившимся условиям. При этом готовность сотрудника к применению специальных средств является одним из видов профессиональной готовности сотрудников УИС.

В нашем исследовании процесс формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений УИС в период первоначального обучения носит специфический характер в силу кратковременности периода обучения. Проведенный теоретический анализ понятия «психологической готовности к профессиональной деятельности» и ее специфики определяет условия для формирования у сотрудников психологической готовности в период их первоначального обучения, а именно:

- интенсификация развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений УИС, детерминирующих их психологическую готовность к служебной деятельности;
- организованное психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений УИС в период первоначального обучения.

1.2. Система профессионально важных качеств сотрудников исправительных учреждений как компонент их психологической готовности к служебной деятельности

В первом параграфе нашего исследования отмечено, что структура психологической готовности имеет в своей основе определенную систему ПВК [90, 155, 179, 251, 252]. В психологических исследованиях указывается, что повышение психологической готовности человека к профессиональной деятельности обусловлено фактором развития ПВК [178, 90]. В связи с этим важно определить сущность, понятие, условия формирования и развития ПВК как основного компонента психологической готовности к профессиональной деятельности. Обратимся к исследованиям по вопросам развития ПВК в

процессе профессиональной деятельности (А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Н. В. Нижегородцева, Ю. П. Поваренков, В. Д. Шадриков, и др.).

В. Д. Шадриков профессионально-важными качествами называет «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения», при этом ученый включает в это понятие и способности, но указывает, что они не исчерпывают всего объема профессионально важных качеств [253]. А. В. Карпов определяет профессионально-важные качества как свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности [90]. Он выделяет четыре группы ПВК:

- абсолютные ПВК – свойства субъекта деятельности, которые абсолютно необходимы ему для осуществления деятельности хотя бы на минимальном уровне;
- относительные ПВК (или ПВК мастерства) – свойства субъекта деятельности, которые обеспечивают возможность достижения им высоких профессиональных успехов;
- мотивационные ПВК – свойства субъекта деятельности, которые синтезируются через понятие мотивационной готовности к деятельности;
- анти-ПВК – свойства субъекта деятельности, высокий уровень развития которых препятствует успешному выполнению профессиональной деятельности.

В свою очередь Ю. П. Поваренков выделяет пять подструктур индивидуальных качеств, которые могут выступать в качестве ПВК: профессиональная направленность, профессиональный опыт, профессиональная одаренность, профессиональное самосознание, свойства (качества) личности (характер, темперамент) [179, с. 185]. Далее ученый отмечает, что в зависимости от формы профессиональной активности субъекта труда (поиск и выбор профессии, профессиональная адаптация, профессиональное самоопределение и т.д.) выделяются соответствующие ПВК.

А. К. Маркова определяет ПВК как качества человека, влияющие на эффективность осуществления его труда по основным характеристикам (производительность, надежность и др.). С одной стороны ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием; человек в ходе труда изменяет и самого себя. В качестве ПВК могут выступать психические процессы (мыслительные, сенсорные, речевые, мнемические), психические состояния, а также мотивы, отношения (к труду, к другим людям). А. К. Маркова указывает, что профессионально-важными качествами являются психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. К ним относятся характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста:

- мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции;
- профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самосознание себя;
- самосознание себя как профессионала;
- эмоции, психические состояния, эмоциональный облик;
- удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом;
- психологические знания о труде, профессии;
- психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей);
- профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту;
- профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии;
- профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста [112];

– психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано;

– линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации [136].

Э. Ф. Зеер считает, что ПВК – это «психологические качества, личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности». Они многофункциональны и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств [75, с. 54-55].

А. А. Деркач и Н. В. Кузьмина определяют профессионально важные качества как «проявление психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде». Эти особенности, по мнению ученых, включают в себя следующие свойства: интеллектуальные (мышление), нравственные (поведение), эмоциональные (чувства), волевые (способность к самоуправлению), организаторские (механизм деятельности) [65].

Одна из задач нашего исследования состоит в выявлении системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, детерминирующих эффективность их профессиональной деятельности и являющихся основой для формирования психологической готовности к служебной деятельности. Конкретизируя выбранную нами категорию сотрудников, необходимо отметить, что указанные сотрудники исполняют свои служебные обязанности в условиях высокой эмоциональной напряженности, связанной с непосредственным ежедневным контактом со спецконтингентом, и имеют свою специфику в отличие от других категорий сотрудников.

Вопросы развития ПВК сотрудников других силовых структур на этапе профессионального становления исследованы в работах современных ученых, главным образом, в отношении таких ведомств, как Министерство по чрезвычайным ситуациям (далее – МЧС), Министерство внутренних дел (далее – МВД), Министерство обороны [9, 22, 54, 55, 64, 156, 166, 180, 248].

В исследованиях по вопросам развития ПВК сотрудников МЧС (А. А. Грачев, Ю. А. Дежкина, Е. М. Николаева, Е. И. Осипов и др.) отмечается, что профессиональная деятельность сотрудников МЧС зависит от стрессоустойчивости и адаптивных свойств личности, а склонность к риску выступает как личностное качество, мобилизующее на стрессогенную деятельность по ликвидации чрезвычайных ситуаций. Авторы отмечают, что в процессе развития ПВК, происходит уменьшение склонности к риску и растет стрессоустойчивость за счет формирования адаптации к профессиональной деятельности.

Е. М. Николаева ассоциирует процесс развития ПВК сотрудников МЧС с развитием профессиональной устойчивости как интегрального качества личности, характеризующегося высоким уровнем готовности физиологических, эмоционально-волевых, психологических функций к воздействию экстремальных факторов служебной деятельности. Автор рассматривает развитие профессиональной устойчивости как цель и как результат профессиональной подготовки сотрудников МЧС [156].

В исследованиях по вопросам развития ПВК сотрудников МВД (И. В. Бабичев, В. Г. Игнатов, О. Г. Ковалев, В. Е. Петров, О. В. Хлудова, И. И. Баишев и др.) отмечено, что структура ПВК зависит от специфических условий профессиональной деятельности. И. В. Бабичев, уточняя понятие ПВК сотрудников МВД, отмечает, что оно связано, с одной стороны, – с понятиями «способности» и «характер», а с другой – с категориями «профессионализм» и «эффективность деятельности». К основным компонентам структуры ПВК автор относит коммуникативный, интеллектуальный, мотивационный компоненты и компонент саморегуляции [23].

О. В. Хлудова в своем исследовании связывает ПВК сотрудников МВД со специфическими условиями их профессиональной деятельности и указывает, что к таким условиям относятся следующие: появление новых ранее не встречавшихся профессиональных задач, связанных с реальной угрозой для жизни; современное состояние организационно-правового регулирования профессионального становления сотрудников МВД, особенности управления

кадрами системы, организация института наставничества, профессиональная служебная подготовка, особенности конкретного профессионального становления молодых сотрудников; особенности динамики внутригрупповых процессов в служебных коллективах органов внутренних дел, недостаточной согласованности и последовательности правовой регуляции деятельности, вмешательства властных структур в профессиональную деятельность сотрудников ОВД [248].

А. Ф. Караваев, используя профессиографический анализ деятельности сотрудников ОВД, определил пять комплексов профессионально-важных качеств [88, с. 44-47]:

1. Высокий уровень социальной (профессиональной) адаптации связан с нормативностью поведения сотрудника в любых, в том числе сложных, экстремальных условиях деятельности.

2. Нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности предполагает: устойчивость к стрессу, высокий уровень самоконтроля над эмоциями и поведением, работоспособность в критических, вызывающих фрустрацию ситуациях; развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, чувствительность, активность, динамичность, лабильность), позволяющие на должном уровне сохранять работоспособность в состоянии утомления, адекватно реагировать на различные события.

Отрицательно оцениваются следующие качества личности: низкий порог устойчивости к стрессу, избыточная агрессивность, повышенная эмоциональная напряженность, импульсивность поступков, невротические симптомы, психопатические свойства характера, быстрая истощаемость нервных процессов.

3. Высокий уровень интеллектуального развития, познавательная (когнитивная) активность, которые обусловлены следующими качествами личности: развитый интеллект, широкий кругозор, эрудиция, гибкое, творческое мышление, умственная работоспособность, сообразительность, аналитический склад ума, подвижность психических познавательных процессов

(восприятия, памяти, продуктивного мышления, внимания), развитое воображение, интуиция.

4. Коммуникативная компетентность предполагает следующие качества личности: способность устанавливать эмоциональные контакты с различными участниками общения, поддерживать с ними в определенных пределах доверительные отношения, проницательность, способность понимать внутренний мир собеседника, доброжелательное, вежливое отношение к людям, умение слушать участника диалога, эмпатийность (способность эмоционально отзываться на переживания собеседника), гибкое владение вербальными и невербальными средствами общения, умение в конфликтных ситуациях проводить адекватную стратегию коммуникативного поведения, менять в зависимости от обстоятельств стиль общения, способность к сотрудничеству, развитый самоконтроль над эмоциями, настроением в экстремальной ситуации, адекватную самооценку, чувство юмора [172, 233]. Качества, затрудняющие коммуникативные процессы: замкнутость, повышенная сосредоточенность на своих переживаниях (интровертированность), легкоранимое самолюбие, конфликтность, агрессивность, эмоциональная неустойчивость.

5. Организаторские способности позволяют оказывать управляющее воздействие на различных субъектов. Поэтому сотрудник помимо глубоких профессиональных знаний и опыта должен иметь следующие качества: активность, инициативность, решительность, настойчивость, умение выделять главное, прогнозировать, собранность. Важную роль в развитии организаторских способностей играют и другие вышеотмеченные качества.

На наш взгляд, рассмотренный комплекс ПВК сотрудников ОВД частично совпадает с системой ПВК сотрудников УИС. Однако профессиональная деятельность в УИС имеет ряд своих особенностей.

Анализ исследований, посвященных изложению психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников УИС (Б. Б. Казак, А. В. Кокурин, Ю. А. Кренева, А. С. Лузгин, В. А. Суровцев, Ю. И. Тараканов, А. И. Трякин, Г. К. Ушаков, А. И. Ушатилов, С. Х. Шамсунов, Е. В. Щербаков и

др.), позволяет сделать вывод о том, что профессиональная деятельность в системе Федеральной службы исполнения наказаний носит экстремальный характер, который предопределяет требования к развитию следующих комплексов ПВК сотрудников: нравственно-правовых, профессиональных, физических, психологических и социально-психологических. Требования к развитию психологических качеств включают развитие познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной сфер. Отмечается особая значимость психологической готовности, психологической и эмоциональной устойчивости, способности к волевой регуляции, уровня самоконтроля, уровня агрессивности и конфликтности, способности к адаптации, уровня интеллекта, особенностей мотивации, ценностных ориентаций, профессиональной культуры, правового самосознания [86, 94, 103, 105, 107, 149, 159, 181, 183].

Кроме вышеуказанных условий труда сотрудников УИС в большинстве исследований отмечаются сложности другого рода. Прежде всего, сама повседневная служба сотрудников УИС представляется как крайне напряженная [57, 242]. Один из основных факторов – скорее не сама вероятность конкретных экстремальных ситуаций, а контингент, с которым приходится работать и конечно – условия труда.

Исследователи проблем формирования и развития ПВК сотрудников УИС (О. В. Коржова, А. А. Шаров, М. С. Коданева, О. Н. Ракитская, Т. П. Даниличева, Е. В. Овчарова, А. В. Сорокин, В. Н. Соснина и др.), ставящих ПВК в соответствие с пенитенциарной деятельностью.

Так, О. В. Коржова утверждает, что на успешность осуществления профессиональной деятельности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний влияет система психологических детерминант, соответствующих уровням системного строения человека: личностные, индивидуально-типологические и регуляторные. К личностным и мотивационным детерминантам относятся: эмоционально-волевые качества, интеллектуальные качества, качества межличностного взаимодействия, стремление к успеху. К индивидуально-типологическим детерминантам автор относит следующие: эмоциональная насыщенность индивидуально-типологических характеристик:

(«нейротизм», «эмоциональная возбудимость»); скоростные свойства и характеристики активности («эргичность», «социальная пластичность», «темп», «активность», лабильность нервной системы). Регуляторные детерминанты – это особенности волевой сферы личности («волевой самоконтроль поведения», «настойчивость», «интернальность», «интернальность в области достижений»); эмоциональные особенности (тенденция фиксироваться на препятствии и сводить трудности до минимума, тревожность); типы эмоционального реагирования (эйфорический тип эмоционального реагирования на положительные воздействия среды; рефрактерный тип эмоционального реагирования на негативные воздействия среды; дисфорический тип эмоционального реагирования на негативные, амбивалентные и позитивные стимулы); особенности саморегуляции деятельности («общий уровень саморегуляции деятельности», «моделирование», «программирование», «оценка результатов», «гибкость») [40, 108].

Е. В. Овчарова, изучая готовность к служебной деятельности сотрудников отделов охраны учреждений УИС (сотрудников, несущих службу с оружием), связывает уровень психологической готовности с уровнем их психической адаптации к служебной деятельности и психологической пригодности. Автор определяет следующие личностные качества сотрудников, обуславливающие формирование их готовности: способность быстро ориентироваться в сложной и динамичной оперативной обстановке, сохранять самообладание и способность к адекватному реагированию в экстремальных ситуациях, иметь оптимальную склонность к риску, владеть приемами самообороны, уметь применять физическую силу, специальные средства и оружие [162].

До недавнего времени прогнозирование успешности труда специалиста определялось тем, насколько соответствуют требованиям профессии характеристики психических процессов и психофизиологические качества человека. В современных исследованиях наибольшее распространение получили идеи, основанные на принципе личностного подхода к пониманию проблемы профессионально-важных качеств (Э. Ф. Зеер, Ю. П. Поваренков, О. А. Шушерина и др.). Так, М. С. Коданева и О. Н. Ракитская в своем исследовании поставили в соответствие личностные качества сотрудника УИС

и профессионально-важные качества. Авторы указывают, что успешность деятельности специалиста определяется не только уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, но и степенью сформированности его профессионально-личностных качеств [187].

Таблица 1

Сопоставление ПВК и личностных качеств сотрудников УИС

Профессионально важные качества сотрудника УИС	Необходимые личностные качества сотрудника УИС
<i>Коммуникативная компетентность</i> как способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.	Рефлексия, проницательность, свободное гибкое владение вербальными и невербальными средствами общения, самоконтроль, толерантность, эмпатия, способность к сотрудничеству, адекватная самооценка, чувство юмора.
<i>Эмпатия</i> как умение устанавливать межличностные контакты и доверительные отношения, проникать во внутренний мир собеседника и при необходимости воздействовать на него.	Общительность, способность устанавливать и поддерживать контакты с людьми независимо от статуса личности, общая культура, стремление к совершенствованию себя как личности, эмоциональная устойчивость и устойчивость к стрессу, способность управлять собой, самоконтроль
<i>Самоконтроль</i> как способность четко выполнять профессиональные действия и задачи на основе внешнего или внутреннего эталона в любых условиях служебной деятельности.	Нервно-психическая устойчивость, направленность личности (ее мотивы), тревожность, ответственность, дисциплинированность, самооценка, уверенность или неуверенность в себе и др.
<i>Рефлексия</i> как условие обеспечения управленческой, контролирующей и регулятивной функций.	Самостоятельность, ответственность, теоретическое мышление, саморегуляция, уровень социального интеллекта.
<i>Толерантность</i> (внутренняя и внешняя)	Самопринятие, уравновешенность, эмоциональная устойчивость, эмпатические способности, адекватная самооценка личности.
<i>Организаторские способности</i> как способность к организации информационного обмена, координации своей деятельности с другими сотрудниками, определению межличностных позиций.	Активность, инициативность, решительность, целеустремленность, настойчивость, собранность, умение выделять главное, прогнозировать.
<i>Высокий уровень профессиональной</i>	Обязательность, добросовестность,

<i>адаптации</i> как способность адекватно действовать в сложных, экстремальных ситуациях.	исполнительность, дисциплинированность, высокий уровень правосознания, совестливость, принципиальность.
--	--

Проанализировав исследование М. С. Коданевой и О. Н. Ракитской, представим структуру профессионально-важных качеств сотрудников УИС как сопоставление с их личностными качествами [187].

Индивидуально-психологические качества, взаимодополняя друг друга, образуют целостность, которая выступает важным комплексным личностным свойством сотрудника. Наличие внутреннего потенциала к их развитию лежит в основе психологического отбора на работу в уголовно-исполнительную систему [67, 195]. Их дальнейшее развитие происходит, когда сотрудник самокритичен, требователен к себе, работает с самоотдачей и стремлением к достижению наивысших результатов, проявляет творчество, инициативу, самостоятельность, не поживает на лаврах, а всегда по-деловому обеспокоен и неудовлетворен.

Итак, анализ научных источников по проблемам исследования ПВК сотрудников УИС позволяет определить ведущие ПВК, а именно: коммуникативная компетентность, эмпатия, самоконтроль, рефлексия, толерантность, организаторские способности, высокий уровень профессиональной адаптации [187]. Однако ведущие ПВК определены без дифференциации относительно категории сотрудников.

Рассмотрим некоторые особенности проявления и формирования ведущих ПВК сотрудников УИС, выявленных в результате теоретического анализа исследований.

В сравнении с приведенными ранее ПВК сотрудников ОВД, отличительным качеством сотрудников исправительных учреждений является толерантность.

Одно из основных направлений модернизации деятельности УИС является гуманизация условий содержания лиц, заключенных под стражу, и лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, повышение гарантий соблюдения их прав и законных интересов. В словаре русского языка

Т. Ф. Ефремовой мы находим, что гуманизация – это распространение и утверждение в сфере общественной жизни идей, взглядов и убеждений, проникнутых гуманизмом. Одним из проявлений гуманизма является толерантность [72]. Самое значительное исследование проблемы толерантности как категории терпимости в истории русской философии второй половины XIX в. принадлежит В. С. Соловьеву. Толерантность, по его мнению, является разновидностью терпеливости и определяется им как «допущение Чужой свободы, где внутренними мотивами могут быть великодушие, и малодушие, уважение к правам других, и пренебрежение к их благу, глубокая уверенность в побуждающей силе высшей истины, и равнодушие к этой истине» [217]. Продолжатель идей русской философии Н. А. Бердяев отмечал, что «терпимость не есть равнодушие к добру и злу; терпимость есть добродетель свободолюбия и человеколюбия (=гуманизма), бережное отношение к человеческим душам, и их жизненному пути, всегда сложному и мучительному» [27].

В современном обществе изменяется как содержание, так и роль понятия «толерантность». Исследователи отмечают, что сегодня уже нельзя смешивать толерантность с «терпением» или «терпимостью». Толерантность может выражаться в активном отношении к другому человеку, что подразумевает сознательное признание его прав и свобод как вне зависимости от его этических, религиозных или гендерных характеристик, так и безотносительно к его силе или слабости. По мнению Р. Р. Валиговой, «важным в понимании толерантности как моральной добродетели является отказ от привилегии первого лица». Толерантная личность никогда не претендует в своих рассуждениях на обладание абсолютной истиной. Толерантность предполагает «заинтересованное отношение к другому, желание прочувствовать его мироощущение» [187].

Изучая толерантность как необходимое качество личности сотрудника УИС, исследователи отмечают некоторые виды толерантности:

– Наиболее актуальной представляется толерантность к представителям других национальностей в условиях исправительного учреждения. В

учреждениях, исполняющих наказания, содержатся осужденные не только разных национальностей, но и представители иностранных государств. В связи с этим С. Н. Федюнина исследовала толерантность и межэтнические взаимодействия с мигрантами в установках сотрудников силовых структур. Она отмечает зависимость восприятия миграции от уровня образования и материального положения воспринимающего. Чем выше уровень образования или достатка сотрудника, тем более терпимо он относится к мигрантам, к их активности на рынке труда [244].

– Толерантность в рамках общения сотрудника с другими сотрудниками и осужденными. Г. С. Кожухарь отмечает, что толерантность в межличностном общении понимается как неотъемлемая характеристика профессионализма и зрелости личности, сферой деятельности которой является взаимодействие в рамках «человек – человек». Автор подчеркивает, что главная функция толерантности может быть понята как направление развития потенциально конфликтной ситуации к конструктивному разрешению [104].

– Толерантность как необходимость соблюдения своих прав, прав других сотрудников и осужденных. Исследуя толерантность начальников отрядов (основное звено сотрудников, задействованных в исправительном процессе) В.Р. Павлов отмечает, что их толерантность в этой связи является необходимой предпосылкой успешного развертывания воспитательной работы внутри коллективов исправительного учреждения. При этом она не исключает высокий уровень требовательности, строгость, справедливость, выработку тактичного обращения с осужденными, исключая панибратство [167].

Профессиональная деятельность в УИС, связанная с вовлечением сотрудников в противоречивые условия пенитенциарной среды, требует развития высокого уровня самоконтроля [203]. Е. П. Ильин указывает, что самоконтроль есть проявление волевой сферы личности, а воля – это самоуправление своим поведением с помощью сознания [83]. Таким образом, самоконтроль в системе ПВК сотрудников УИС способствует развитию у них способностей к самоуправлению, а также и самообразованию, что является важным фактором успешности в профессии [130, 199].

Б. Н. Гамидуллаев отмечает, что самоуправление следует рассматривать как целенаправленную, сознательную и систематическую работу над собой, для того чтобы обеспечить такой уровень своего развития, который отвечал бы личному идеалу и общественным требованиям. Автор указывает на следующее содержание самоуправления:

- самоуправление как естественный процесс адаптации личности к социальным условиям и общественным требованиям [28, 196, 198];
- самоуправление – это сложная деятельность, требующая времени и затрат сил на совершенствование. Освоение знаний, умений и навыков, а также психологическая готовность работать над собой определяют успех в этой деятельности [50, 117, 118].

Следует отметить, что самоуправление оказывает существенное влияние и на развитие коммуникативной компетентности – умения слушать, умения убедительно говорить, умения убеждать и аргументировать.

Таким образом, совершенно очевидно все качества в системе ПВК сотрудников УИС тесно взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга.

Вместе с тем, оптимизация деятельности УИС диктует новые требования к личности сотрудника – это требования, источник которых находится в организационной и штатной структуре ФСИН, обязанностях по должности сотрудников, многочисленных распоряжениях и указаниях, предписанных к исполнению и т.д. В этой связи, важными становятся такие качества, как коммуникабельность, моральная нормативность, эмоциональная устойчивость, высокий уровень адаптации и т.д. Профессия работника УИС, согласно классификации Е. А. Климова относится к системе «человек-человек». Но нам представляется важным разделить эту систему на две подсистемы, а именно: «сотрудник-сотрудник» и «сотрудник-осужденный (подозреваемый, обвиняемый)» [97]. Применительно к этим двум подсистемам требования к развитию профессионально важных качеств могут различаться.

Профессионально важные качества, которые необходимы сотруднику для эффективной коммуникации в подсистеме общения «сотрудник-осужденный» определяются, во-первых, самим статусом осужденного, во-вторых – широким

спектром личностных особенностей осужденных, в том числе и возможным наличием психических отклонений. Сотруднику необходимо самостоятельно ориентироваться во всем многообразии психологических проявлений со стороны спецконтингента и выстраивать с ними схему общения. Интенсивность и динамичность служебной деятельности требует от сотрудника оперативно реагировать на изменяющуюся обстановку и на структуру взаимоотношений в среде спецконтингента. В целом профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений характеризуется высоким уровнем эмоциональной напряженности. Важным качеством, обеспечивающим эффективность такой деятельности, нам представляется способность человека грамотно действовать в условиях эмоциональной напряженности. Такая способность обеспечивается высоким уровнем развития следующих качеств: умением распознавать эмоции людей, самомотивацией, умением управлять своими эмоциями, умением управлять отношением (самоконтроль), эмоциональным самосознанием (интуитивное понимание) [36, 40, 224, 279, 280, 281]. Указанные качества детерминируют эффективность коммуникации, как в подсистеме «сотрудник-осужденный», так и в подсистеме «сотрудник-сотрудник».

Рассмотренные особенности ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений определяют требования к личности сотрудника, которым он должен соответствовать уже на этапе профессионального и психологического отбора. Вместе с тем, недостаточно сформированная система ПВК кандидатов не является противопоказанием к приему на службу. Поэтому существует проблема психологического характера, которая выражается в возникающих трудностях в адаптации сотрудников к профессиональной деятельности, что связано, в первую очередь, с низким уровнем их психологической готовности к этой деятельности. Данная проблема может быть решена с помощью организованного и систематического психологического сопровождения сотрудников на всех этапах их служебной деятельности. Следует отметить, что развитие ПВК сотрудника проходит поэтапно. На начальном этапе происходит переход исходных возможностей субъекта в русло профессиональной деятельности. Этот процесс

сопровождается усвоением новых профессиональных знаний и овладением необходимыми умениями и навыками. Поэтому важным становится интенсифицировать развитие профессионально-важных качеств на начальном этапе профессиональной деятельности. В свою очередь интенсификация развития ПВК является необходимым условием формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Понятие «интенсификация» является междисциплинарным и используется практически во всех науках, в том числе и психологической. Так, в педагогике под интенсификацией обучения понимается передача большого объема учебной информации учащимся, при этом продолжительность обучения не изменяется, и не снижаются требования к качеству знаний за счет повышения передаваемой информации. В нашем случае интенсификация развития ПВК подразумевает эффективное психологическое воздействие в кратковременный период обучения при условии выполнения задачи по повышению психологической готовности за счет применения инновационных методов. В данном случае уместно говорить также и об активизации психологического воздействия. При этом под активизацией понимается оживление, усиление деятельности, приведение в состояние активности. Из анализа литературы следует, что активизация как психологический процесс рассматривается в различных отраслях психологической науки: юридической психологии, педагогической психологии, психологии развития, акмеологии. В этой связи обратимся к понятию «активность» личности. Психологических проблем активности человека касались работы многих отечественных и зарубежных психологов, начиная с древних философов. Основы современного понимания природы активности человека отражены в работах Л. И. Анцыферовой, М. Я. Басова, С. Л. Рубинштейна, Д. Н. Узнадзе, А. Н. Леонтьева, В. Л. Хайкина, J. Nuttin.

У М. Я. Басова человек выступает как активный деятель в среде. С. Л. Рубинштейн, на основе сформулированного им принципа единства сознания и деятельности, исследовал активность как проявление «субъективности» [205]. Д. Н. Узнадзе определил закономерности психической

активности субъекта посредством развития его установки [240]. В психологических исследованиях также указывается на психофизиологическую природу активности (Н. А. Бернштейн, П. К. Анохин, А. Р. Лурия и др.) и социальную природу активности (Б. Ф. Ломов, К. А. Абульханова-Славская, Е. В. Шорохова и др.).

Обобщая материалы исследований, посвященных проблеме активности, Л. Ф. Алексеева, указывает, что «активность – это основное свойство и в то же время постоянное состояние любого живого организм, в том числе и человека, обеспечивающее жизнедеятельность организма, психики и сознания путем непрерывного изменения внутренних и внешних функций индивида в соответствии с ситуативной и личностной диспозициями». В качестве основных уровней проявления активности автор рассматривает физиологический (на уровне организма), психофизиологический (на уровне индивида), психологический или психический (на уровне субъекта) и социальный (на уровне личности) [15].

В нашем исследовании важным представляется определить те формы активности, которые способствовали бы интенсификации развития ПВК сотрудников в условиях кратковременности первоначального обучения. Активность обучаемого является важной предпосылкой для формирования его психологической готовности.

Мы солидарны с мнением Ю. П. Поваренкова в определении основных форм активности, а именно: познание, индивидуальная деятельность, совместная деятельность, общение и жизнедеятельность. При этом каждая форма активности должна быть направлена на решение задач интенсификации развития ПВК сотрудников в период их первоначального обучения [179].

По нашему мнению, система функционирования и взаимодействия различных форм активности должна быть основой для организации психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения. Использование активности личности сотрудников в процессе психологического сопровождения будет способствовать интенсификации развития их ПВК и, как следствие,

формированию психологической готовности к профессиональной деятельности.

Н. С. Пряжников в исследовании по проблемам личностного и профессионального самоопределения выделяет следующие формы (виды) активизации: мотивационно-эмоциональную, познавательно-интеллектуальную и практико-поведенческую. Автор приводит следующую общую схему активизации: на основе сформированной эмоциональной активности (интереса) можно формировать мотивационную готовность к решению конкретных задач. Формирование мотивации предполагает уточнение целей. Выделение целей и начало их реализации может вызвать определенные трудности в решении задач, которые становятся основой для кризиса развития субъекта. В свою очередь, все это создает основу для формирования у субъекта морально-волевого ядра. Познавательно-интеллектуальная активизация подразумевает, по сути, организацию проблемного обучения. Формирование практико-поведенческой активности подразумевает в большей мере самостоятельную работу субъекта для решения определенных задач, а также включения в совместную деятельность по решению возникающих проблем. С опорой на мотивационно-эмоциональную и познавательно-интеллектуальную активность у субъекта формируется уверенность в способности к самостоятельному решению задач [68, 189, 272, 286, 287].

Основываясь на приведенной общей схеме активизации, обоснуем схему активизации личностного потенциала сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России с целью интенсификации развития их ПВК [67].

На этапе первоначального обучения эмоциональная активность (интерес) уже имеет определенный уровень развития, поскольку выбор профессиональной деятельности субъектом уже осуществлен. Формирование мотивации (в нашем случае – в большей мере развитие мотивации) происходит посредством изучения основ профессиональной деятельности, осознания себя в профессиональном (пенитенциарном) поле через активное социальное обучение. Развитие профессиональной мотивации, выделение целей, может

вызвать у субъекта определенные трудности, однако их решение может быть на данном этапе лишь гипотетическим (теоретическим), отсроченным до того момента, когда субъект приступит к исполнению служебных обязанностей. Вместе с тем, теоретическое решение проблем, тем не менее, способствует формированию у субъекта морально-волевого ядра. Проблемное обучение способствует познавательно-интеллектуальной активности субъекта и интенсификации развития ПВК. Формирование практико-поведенческой активности реализуется также в процессе самостоятельной подготовки, а также рассмотрения проблемных профессионально-практических ситуаций. Таким образом, указанные виды активности могут способствовать интенсификации развития ПВК сотрудников УИС. В целом теоретически определенные нами ПВК соотносятся с видами активности.

Помимо схемы активизации необходимо остановиться на особенностях и характеристиках применяемых методик, которые должны быть активизирующими и интенсифицирующими. Н. С. Пряжников в этой связи указывает, что методика является активизирующей, если имеет следующие характеристики: интересность, увлекательность, личная значимость для субъекта обсуждаемых вопросов, добровольность участия (как в игре), совместное рассмотрение проблем и т.д. Автор подчеркивает, что активизирующая методика – это не просто «интересная» для клиента методика, но, прежде всего, методика, вооружающая клиента средством для самостоятельных действий [189]. В нашем исследовании «средством для самостоятельных действий» выступают ПВК сотрудников исправительных учреждений. В свою очередь психологическое сопровождение выступает фактором интенсификации развития ПВК сотрудников в период первоначального обучения. То есть психологическое сопровождение в данном случае – это движущая сила, способствующая интенсификации развития ПВК и формированию психологической готовности сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

Итак, в период первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений необходимо создать условия

для интенсификации развития ПВК, что в свою очередь обеспечивает формирование психологической готовности к профессиональной деятельности. Таким условием может выступить специально организованное психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России.

1.3. Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения как условие формирования их психологической готовности к служебной деятельности

Понятие «психологическое сопровождение» в психологической литературе появилось сравнительно недавно, поэтому еще не получило единого определения. Однако идеи психологического взаимодействия субъектов педагогического процесса уже находят свое отражение в работах К. Д. Ушинского, П. Ф. Каптерева, С. Т. Шацкого, Л. С. Выготского, П. П. Блонского и др.

К. Д. Ушинский был первым отечественным педагогом, который выдвинул идею о необходимости психологии в познании, формировании и развитии душевных сил человека. Мысль о необходимости познания человека «во всех его отношениях», сформулированная ученым, актуальна до сих пор. К. Д. Ушинский предложил целостную концепцию развития человека. Ученый подчеркивает, что обучающийся стоит в центре воспитания и обучения, и необходимо всесторонне изучать его психику, а также указывает на требования к личности педагога. К. Д. Ушинский видит в воспитателе не только человека, который обучает учебным предметам, но и того, кто способствовал бы «образованию в человеке такого характера, который противостоял бы напору всех случайностей жизни, спасал бы человека от их вредного, растлевающего влияния и давал бы ему возможность извлекать отовсюду только хорошие результаты» [243].

П. П. Блонский, придерживаясь позиций антропологического обоснования науки о воспитании, отмечает, что способы педагогического воздействия должны строиться на основе знания возрастных особенностей обучающихся и закономерностях их развития, и в последующем, оценив уровень развития, «приспособить» это развитие к процессу обучения. Он указывает, что такое воздействие должно быть длительно организованным. В данном случае идеи психологического сопровождения развития личности рассматриваются как способы воздействия [31].

Понимание сопровождения как создания условий для развития обучающегося, использования его потенциальных возможностей в условиях сотрудничества, взаимодействия с педагогом (не воздействия на ученика) находит свое отражение в научных взглядах Л. С. Выготского. Он видит роль учителя в «организации и регулировании среды», в которой живет и действует обучающийся. И педагог, пользуясь возможностями этой среды, может направлять и руководить личной деятельностью ученика с целью дальнейшего его развития. С позиций Л. С. Выготского сопровождение связывают с понятием поддержки. Сформулированные им понятия «зоны ближайшего развития» и «зоны актуального развития» определяют сопровождение как поддержку и помощь учащемуся в процессе его обучения и личностного развития [44]. Идеи Л. С. Выготского о роли обучения в развитии личности получили дальнейшую разработку в теории развивающего обучения Л. В. Занкова, теории учебной деятельности Д. Б. Эльконина и др. Д. Б. Эльконин, исследуя «одну из старейших психологических проблем – проблему обучения и умственного развития», указывает на то, что обучение – это не просто «словесная» передача общественного опыта [263]. Обучение, по его мнению, подразумевает развитие ряда взаимосвязанных психических процессов (наблюдательности и восприятия, памяти, мышления и, наконец, воображения), которые являются необходимым условием для перехода мышления на новый уровень. В фокусе исследуемой нами проблемы развитие психических процессов через обучение возможно в условиях психологического сопровождения обучающихся.

Анализ психологических исследований показал, что аспектами рассмотрения психологического сопровождения могут выступать как педагогический процесс (развитие, обучение, воспитание и др.), так и личность сопровождаемого (учащегося, студента, слушателя и др.). Многие авторы (М. Р. Битянова, Г. В. Безюлева, Т. В. Казак, Е. И. Казакова, Н. В. Ключева, Н. Н. Михайлова, В. В. Рубцов, Ю. П. Федорова, С. М. Юсфин, S. Cobb, R. J. Sternberg и др.) подчеркивают, что процесс психологического сопровождения представляет собой разноплановое движение, то есть, изменяя фокус сопровождения, можно получить разные его виды.

Необходимо отметить, что, анализируя сущность психологического сопровождения, исследователи наряду с понятием «сопровождение» употребляют такие понятия как «помощь», «поддержка» [235, 249, 230, 255]. Так, Т. А. Строкова указывает, что используемые вместе понятия «поддержка» и «помощь» – отчасти синонимичны, хотя совершенно не тождественны по своему замыслу [230]. Понятие «психологическая помощь» указывает на некоторую реальность, некую психосоциальную практику, полем деятельности которой является совокупность вопросов, затруднений и проблем, относящихся к психической жизни человека или группы людей в связи с их социальными проблемами. Понятие «поддержка» предполагает изучение психологом человека и оказание ему дальнейшего психологического содействия в самоопределении, самосовершенствовании, обнаружении своих потенциальных возможностей, развитии, конструировании своих положительных направлений развития и самореализации.

Сопровождение по своей сути является более широким понятием, чем помощь и поддержка. Поддержка и помощь могут быть составными частями всего процесса сопровождения. В процессе сопровождения может осуществляться и помощь, и поддержка, и содействие. По нашему мнению, помощь и поддержка предполагают «исправление ошибок» в личностном развитии, тогда как сопровождение направлено на предупреждение и исключение возникновения каких-либо затруднений и проблем в личностном развитии, а также на активизацию развития и дальнейшее саморазвитие

личности. Такие перспективы личностного роста открываются, в том числе, и посредством эффективно организованного психологического сопровождения.

В отношении субъектов образовательных учреждений, в том числе и слушателей учебных центров ФСИН России, нам представляется актуальным мнение Ю. В. Слюсарева, который понятие «сопровождение» употреблял для обозначения недирективной формы оказания здоровым людям психологической помощи, направленной «не просто на укрепление или достройку, а на развитие и саморазвитие самосознания личности», помощи, запускающей механизмы саморазвития и активизирующей собственные ресурсы человека [214, 224].

Следует отметить, что психологическое сопровождение подразумевает определенную деятельность в образовательном пространстве учебного заведения при непосредственном взаимодействии всех субъектов педагогического процесса. При этом координирующая и организационная функция в этом процессе принадлежит психологу как сопровождающему субъекту.

Анализ научной литературы по вопросам психологического сопровождения позволяет сделать вывод о том, что организация сопровождения в образовательном пространстве имеет свои особенности, которые определяются следующими условиями:

- типом образовательного учреждения;
- возрастом сопровождаемого;
- длительностью процесса сопровождения;
- целью (на что направлено) сопровождения;
- формами сопровождения (индивидуальная, групповая).

Тип образовательного учреждения (дошкольные, общеобразовательные, профессионального образования, дополнительного образования взрослых, дополнительного образования детей и др.) определяет возраст сопровождаемого и цель психологического сопровождения [2, 121].

Так, в отношении обучающихся в системе вузовского и профессионального образования, психологическое сопровождение

рассматривается как помощь в профессионально-личностном развитии обучающихся личности в процессе обучения (Э. М. Александровская, М. Р. Битянова, Т. С. Горолатова, Ф. Х. Койчуева, С. П. Жданова, С. В. Недбаева, О. С. Попова и др.). При этом психологическое сопровождение в образовательном пространстве вуза рассматривается как одно из направлений деятельности психологической службы (А. А. Воронцова, С. М. Глушакова, Э. Ф. Зеер, И. А. Кибак, Б. Б. Коссов, С. В. Недбаева и др.).

Анализируя задачи психологической службы системы образования, Р. С. Немов, указывает на то, что практическое воздействие психологов на непосредственных участников педагогического процесса (детей, учителей, родителей и руководителей образования) предполагает оказание прямой психологической помощи всем субъектам обучения и воспитания. В данном случае психолог выступает в роли педагога-исследователя, психотерапевта, консультанта. Автор также отмечает, что психологическое образование педагога является системообразующим качеством, позволяющим оптимально моделировать образовательный процесс, включая изучение и диагностику достигнутого уровня, целеполагание как представление идеального уровня, управление процессом перехода от достигнутого уровня к идеальному [152, с. 508].

Т. С. Горолатова, исследуя психологическое сопровождение учащихся в учреждениях профессионального образования, отмечает, что психологическое сопровождение – это разворачивающийся во времени процесс совместной деятельности педагога-психолога и обучающегося, осуществляемый в диагностических, адаптационных, реабилитационных и контрольных целях, позволяющий своевременно выявлять проблемные ситуации учащихся и оказывать им незамедлительную помощь, а также решать задачи их профессионально-личностного становления [54]. Автор указывает, что основная цель сопровождения – всестороннее развитие учащихся – будет достигнута в случае, если оно осуществляется системно, непрерывно с опорой на позитивный внутренний потенциал развития учащегося, и включает взаимодействие вместо воздействия.

С. В. Бондаренко определяет понятие сопровождения личности студента высшего учебного заведения как организационную деятельность по реализации психологической поддержки. Психологическое сопровождение учащегося рассматривается как сопровождение по его жизненному пути, которое подразумевает его движение вперед, а иногда – впереди. Автор определяет задачи психологического сопровождения двух типов: создание оптимального психологического климата для реализации гуманистического педагогического взаимодействия и поддержка в решении особых жизненных задач и проблем [35].

Рассматривая вузовское психологическое сопровождение, как помощь в профессионально-личностном развитии обучающихся, ряд авторов указывают на следующие особенности в его осуществлении:

- психологическое сопровождение реализуется поэтапно в форме психолого-педагогических мероприятий на основе принципов личностной ориентации, систематичности, целесообразности и своевременности и выступает как способ адаптации к новым условиям учебно-профессиональной деятельности (Д. Н. Недбаев, С. В. Недбаева, А. Ф. Караваев, и др.);

- психологическое сопровождение осуществляется посредством реализации и активизации отношений субъектного характера (диада преподаватель – обучающийся), а именно: взаимодействие в принятии решений, совместная рефлексия, формирование ценностно-смысловых ориентаций (Г. И. Аксенова, Е. В. Корепанова, О. В. Самофалова и др.).

Итак, психологическое сопровождение в условиях образовательного пространства учебного заведения:

- это субъект-субъектное взаимодействие, направленное на помощь сопровождаемому в решении актуальных проблем личностного развития, обусловленных определенным типом деятельности;

- это целостный, системный процесс организации взаимодействия сопровождающего с сопровождаемым, основанный на идеях психологической поддержки, направленной на активизацию механизмов саморазвития личности;

- это система взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов: целевого, содержательного, процессуального и результативного обучения и воспитания, личностного и профессионального развития;

- это профессиональная деятельность преподавателя, психолога, воспитателя, которая направлена на оказание помощи и поддержки обучающимся в их образовании и развитии.

Конечной целью любого вида психологического сопровождения является интенсификация психических процессов, свойств и состояний для дальнейшего развития и саморазвития качеств личности сопровождаемого.

В нашем исследовании специфическое наполнение понятия «психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России» раскрывается с учетом следующих условий:

- учебные центры ФСИН России – это учреждения уголовно-исполнительной системы, их ведомственная принадлежность придает организационной структуре учебного центра характер служебных, уставных отношений;

- указанная нормативность ставит учебно-воспитательный процесс в достаточно регламентированные рамки, что в отдельных учебных и воспитательных ситуациях препятствует внедрению инновационных технологий, развитию творческой составляющей в преподавательской деятельности;

- организация психологического сопровождения слушателей учебных центров осуществляется в условиях образовательного пространства учреждений дополнительного профессионального образования ведомственной принадлежности [6].

Учебный центр в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 –

ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, организационно-распорядительными документами ФСИН России, инструкцией по организации деятельности учебного центра (учебного пункта) территориального органа уголовно-исполнительной системы и Уставом учебного центра [5].

Субъекты учебно-воспитательного процесса в условиях учебного центра совмещают учебную и служебную деятельность (слушатели), учебно-методическую и служебную (преподавательский состав), воспитательную и служебную (командиры взводов – офицеры курса). Все виды деятельности подчинены единой цели, а именно: формирование сотрудника-профессионала для службы в уголовно-исполнительной системе. В соответствии с целью задачами учебных центров ФСИН России являются:

- осуществление профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- постоянное повышение качества подготовки обучающихся с учетом современных требований, новейших достижений науки и техники, формирование у слушателей стремления к самостоятельному совершенствованию и пополнению своих знаний;
- реализация иных профессиональных образовательных программ в соответствии с задачами, определенными в Уставе учебного центра;
- совершенствование правового, нравственного, эстетического и физического воспитания слушателей, привитие им высоких профессиональных качеств, дисциплинированности, исполнительности и моральной стойкости.

В настоящее время в системе дополнительного профессионального образования сотрудников УИС остро обозначилась проблема их профессионального развития с учетом вновь предъявляемых требований к личности сотрудника. Возрастающая интенсивность, ненормированность,

специфичность служебной деятельности, ее высокая эмоциональная напряженность диктуют необходимость развития у сотрудников высокого уровня психологической готовности к профессиональной деятельности. В свою очередь психологическая готовность и профессиональное развитие личности сотрудника как психологическая проблема во многом обусловлена развитием его профессионально важных качеств (Е. А. Климов, Л. М. Митина, Ю. П. Поваренков, и др.).

Эволюция психологических исследований по вопросам профессионального образования постепенно продвигалась от различных подходов в изучении ПВК (психотехника 1920-х гг.) к разработке проблем профессионального образования в контексте изучения проблем личности. Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, отмечая механистическую направленность психотехники, указывали, что трудовая деятельность основывается не на механических функциях, а на высших психических функциях [44, 164, 205]. Л. С. Выготский указывал на сознательное поведение человека в процессе трудовой деятельности, а С. Л. Рубинштейн, разрабатывая фундаментальное теоретическое положение о единстве сознания и деятельности, обращался к исследованию осмысленной предметной деятельности как основы жизнедеятельности субъекта. Несмотря на справедливую критику психотехники, исследования того времени положили начало психологическому изучению профессий и разработке «профессиограмм».

Дальнейшее развитие психологии профессионального образования базируется на теоретических и прикладных аспектах педагогической психологии в фокусе деятельностной парадигмы, а именно: теории деятельности (А. Н. Леонтьев), психологии сенсорных процессов и движений (А. В. Запорожец), теории учебной деятельности (Д. Б. Эльконин), принципы развивающего обучения (В. В. Давыдов).

Личностно-ориентированный подход в разработке проблем профессионального образования интерпретирует особенности личности как важнейшие детерминанты профессионального обучения. В настоящее время анализ прикладных исследований по проблеме профессионального обучения

позволил выделить в психологии становления целостной личности профессионала следующие направления:

- профессиональное становление личности посредством формирования профессионально важных качеств (Е. А. Климов, А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков, И. В. Бабичев, И. И. Агатий, Ю. А. Дежкина и др.);
- взаимосвязь профессионализма личности и профессиональной деятельности (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Т. В. Кудрявцев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, С. Е. Пиняева и др.);
- индивидуальные ресурсы человека (профессиональная самооценка, эмоциональная устойчивость) как способы регуляции профессиональной деятельности (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, С. А. Дружилов, В. А. Пономаренко, В. В. Столин, И. И. Чеснокова, Е. В. Шорохова и др.);

Сам по себе процесс профессионального становления личности достаточно продолжителен по времени и неотделим от жизненного пути человека в целом (Ш. Бюлер, Е. А. Климов, D. Super, C. R. Rogers, Y. L. Holland и др.). Ю. П. Поваренков отмечает, что процесс профессионального становления личности характеризуется конкретными стадиями, периодами и фазами, содержание которых определяется особенностями социальной ситуации профессионального развития, ведущей формой профессиональной активности, совокупностью ПВК и конкретными видами профессиональных новообразований [179, 191]. Анализ исследований по данным направлениям позволяет сделать вывод о том, что для современного профессионального развития и роста личности необходимо создание дополнительных условий психологического характера. Одним из таких условий выступает психологическое сопровождение в процессе профессионального становления личности.

Рассматривая особенности организации психологического сопровождения сотрудников УИС в период их первоначального обучения, необходимо отметить, что аналогичными субъектами сопровождения могут выступать курсанты – будущие сотрудники силовых структур. Вопросы

психологического сопровождения курсантов в системе высшего профессионального образования исследованы в работах М. С. Полянского, Д. А. Кузнецова, Ю. Н. Сопильняка, О. Н. Тымчук, Л. С. Качкиной, М. Г. Захаренко, И. А. Кибака, В. Я. Кикотя, А. А. Караванова и др.

Так М. С. Полянский под психологическим сопровождением воинской деятельности понимает субъект-субъектное взаимодействие, направленное на помощь сопровождаемому в решении актуальных проблем личностного развития, обусловленных воинской деятельностью. А основное предназначение военно-педагогической деятельности, субъектами которой выступают офицеры, командиры, военные психологи, состоит в том, чтобы посредством педагогического влияния содействовать успешности воинской деятельности подчиненных военнослужащих [182].

О. Н. Тымчук отмечает, что внедрение в деятельность военных вузов системы психологического сопровождения курсантов, является одним из условий, влияющих на успешность процесса профессионального становления будущих офицеров в военных вузах [237].

М. Г. Захаренко психологическую помощь военнослужащих ВМФ определяет как, осуществляемый на основе данных педагогической и психологической диагностики, процесс активизации внутреннего потенциала личности специалиста ВМФ на решение его личностных проблем, вызванных условиями и требованиями военной службы. Психологическая помощь рассматривается им в качестве корректирующего компонента военно-педагогического процесса, основной функцией которого является индивидуальная корректура личностных характеристик специалистов ВМФ, вызывающих проблемы их жизнедеятельности [74].

Необходимо отметить, что процесс психологического сопровождения в условиях ведомственных учебных заведений аналогичен исследуемому нами процессу, но не тождественен. Основное отличие заключается в длительности психологического сопровождения в процессе получения образования, а именно: первоначальное обучение слушателей в учебном центре ФСИН России не превышает одного месяца. Поэтому основная цель психологического

сопровождения слушателей первоначального обучения будет заключаться в активизации профессионально-личностного развития в условиях дефицита времени.

В нашем исследовании, первоначальное обучение сотрудников УИС – это стадия профессиональной подготовки к служебной деятельности. Стадия профессиональной подготовки к служебной деятельности представляет собой начальный этап профессионального становления личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. Первоначальное обучение является одним из видов обучения в системе профессиональной подготовки сотрудников УИС и осуществляется в учреждении дополнительного профессионального образования со своей организационной структурой, рассмотренной нами ранее, которую необходимо учитывать при организации психологического сопровождения. Одним из важнейших элементов организационной структуры является образовательное пространство (среда) учреждения [62].

В связи с этим важно определить особенности организации учебно-воспитательного процесса в образовательном пространстве учебных центров ФСИН России.

Образовательное пространство (среду) А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова определяют как совокупность, духовных, материальных, технологических и др. условий деятельности и общения субъектов образовательного процесса, влияющих на планирование и организацию деятельности, направленной на достижение образовательных целей. Таким образом, образовательная среда является тем самым условием, которое способствует обучению и развитию личности безотносительно к типу образовательного учреждения, способам и методам обучения и воспитания, а психологическое сопровождение является составной частью этой среды [38, 46, 62]. Политические, социальные, экономические, материальные условия образовательного пространства учебных центров ФСИН России в основном определены действующими нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность УИС в целом и деятельность образовательных учреждений ФСИН России – в частности. Однако наибольшую значимость для нашего исследования представляют

духовные, технологические и психологические условия деятельности и взаимодействия субъектов образовательного процесса, влияющих на планирование, организацию учебно-воспитательной деятельности и изучение личности обучающегося [208].

Таким образом, с учетом условий образовательного пространства учебных центров ФСИН России, особенностей психологического сопровождения курсантов учебных заведений силовых ведомств, субъект-субъектных отношений, возникающих в процессе обучения, сформулируем определение понятия «психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России», которым будем руководствоваться в нашем исследовании.

Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения будем понимать как целостное и непрерывное субъект-субъектное взаимодействие участников учебно-воспитательного процесса, направленное на изучение личности сотрудников и формирование психологической готовности к служебной деятельности.

Поскольку психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения осуществляется в условиях образовательного пространства учебного центра, то необходимо определить психологические принципы, реализующиеся в образовательном процессе. На основе психологических принципов и с использованием психологических механизмов диалогизации педагогического общения преподавателя и слушателя происходит профессионально-личностное развитие слушателей [48, 157].

Солидаризируясь с мнением А. В. Морозова [146], определим следующие основные психологические принципы в образовательном процессе:

— психологическая наблюдательность, выражающаяся в систематическом изучении личности сотрудников и оценке их реальных возможностей;

– психологический такт, проявляющийся в системе отношений между субъектами учебно-воспитательного процесса и основывающийся на принципе меры воспитательного и психологического воздействия, который не допускает развития одного компонента в ущерб другому;

– самовоспитание, которое проявляется в уровне развития самостоятельности и активности обучаемых сотрудников как качества деятельности;

– принцип целенаправленности как основная характеристика деятельности заключается в создании четкой целевой установки, которая включает в себя непосредственные и более отдаленные цели;

– принцип опоры на положительное в человеке, использующийся при планировании задач воспитания и обучения с учетом реальных возможностей человека;

– принцип изучения в деятельности выражается в оценке способностей и психических особенностей сотрудников и оперативно корректировать учебно-воспитательный процесс;

– принцип динамичности заключается в отслеживании изменений в уровне развития обучаемых сотрудников, а также в мобильности, конкретности и систематичности мышления самого воспитателя, преподавателя, психолога;

– принцип объективности находится в неразрывной связи с принципом опоры на положительное в человеке и проявляется в дифференцированном и индивидуальном подходе к личности обучаемого сотрудника;

– принцип компетентности заключается в профессионализме, уровне развития компетенций субъектов учебно-воспитательного процесса.

Помимо принципов, необходимо определить содержание психологического сопровождения. Исследователи в области профессионального образования (С. А. Гапонова, Т. С. Горолатова, И. Б. Котова, О. И. Суховеева, Е. Н. Шиянов и др.) отмечают, что содержание психологического сопровождения включает следующие компоненты:

- педагогический – систематическое отслеживание психологического статуса сопровождаемого и динамики его развития в процессе профессионального обучения;
- психологический – создание социально-психологических условий для развития личности сопровождаемого и его успешного обучения;
- технологический – создание специальных психологических условий для оказания помощи сопровождаемым, имеющим проблемы в психологическом развитии, обучении.

Содержание психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, имеет принципиальные отличия в структуре данных компонентов. Главное отличие – это преобладание значимости психологического компонента над педагогическим компонентом. Также сама специфика первоначального обучения и сформулированное нами определение «психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения» определяют содержание сопровождения.

Педагогический компонент психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения подразумевает использование психологических методов в процессе обучения для достижения основной цели сопровождения, а именно – активизации развития их ПВК и формирования психологической готовности к профессиональной деятельности [229, 245]. Психологические методы определяются в зависимости от возраста сопровождаемых, длительности сопровождения, используемых методов обучения [75, 79, 80]. Поскольку сопровождаемые – это взрослые люди, имеющие определенный социальный опыт, а сопровождение осуществляется в кратковременный период, то необходимо использовать активные формы социально-психологического обучения [118, 121, 172]. Дискуссионный метод нам представляется наиболее эффективным. Дискуссионный метод подразумевает рассмотрение конкретных практических ситуаций, их обсуждение. Причем дискуссионный метод может использоваться как в теоретических, так и практических занятиях [169]. Таким

образом, педагогический компонент психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения будет заключаться в систематическом отслеживании динамики развития их ПВК посредством текущего контроля получаемых знаний. В процессе обучения динамика развития ПВК проявляется в формировании умения слушателей грамотно соотносить получаемые теоретические знания с практическими ситуациями.

Психологический компонент психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения заключается в создании психологических условий для активизации развития их ПВК. Психологическими условиями являются следующие: целенаправленное воздействие на личность слушателей с учетом их индивидуально-типологических особенностей, активность и самостоятельность.

Третий компонент мы определяем как оценочно-прогностический. Содержание оценочно-прогностического компонента заключается в промежуточной и итоговой оценке эффективности психологического сопровождения, а также в прогнозировании успешности служебной деятельности [171]. Оценка эффективности происходит путем анализа продуктов учебной, воспитательной и психологической деятельности сопровождаемых. При этом возможна корректировка содержания психологического сопровождения, а именно – введение в данный процесс дополнительных психологических методов для устранения возможных затруднений при решении задач психологического сопровождения.

Анализ психологических принципов и определение содержания психологического сопровождения позволяет сделать вывод о том, что психологическое сопровождение имеет личностно-ориентированную направленность. Личностно-ориентированная направленность психологического сопровождения подразумевает при его осуществлении участие, помощь, поддержку со стороны психолога в процессе освоения сотрудниками программ первоначального обучения.

Для оптимальной и качественной организации психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения необходимо разработать целостную систему данного процесса, которая включает в себя следующие компоненты: цель, задачи, принципы, содержание, методы, особенности деятельности субъектов.

Слово «система», в переводе с греческого, буквально означает целое, составленное из частей, находящихся во взаимодействии. Другое его значение – это порядок, определенный планомерным, правильным расположением частей и их взаимосвязями. С позиций системного подхода, необходимо проанализировать элементы (части) процесса психологического сопровождения и описать его структуру [50, 142, 154]. Для этого необходимо решить задачу, заключающуюся в получении теоретического знания о возможности организации психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения с целью активизации развития их ПВК. Для этого необходимо описать данный предмет исследования системно, то есть представить его как процесс (или совокупность процессов); как функционирующую структуру или структуру функций; и как организованный материал – морфологию как бы фиксирующую следы процессов и функциональных структур, и как субстрат [261]. Психологическое сопровождение, организуемое в образовательном пространстве учебного заведения, является примером сложноорганизованной системы. Сложность заключается в большом числе различных факторов (цель психологического сопровождения, задачи, организация взаимоотношений в процессе сопровождения и т.д.) и их взаимосвязей, а также наличия в нем особых субъективных факторов (особенности личности сопровождаемого и сопровождающего, интенсификация развития ПВК, формирование психологической готовности к профессиональной деятельности и т.д.).

Также следует отметить, что в психологическом сопровождении сотрудников в период первоначального обучения задействованы существующие организационные структуры учебного центра: курс (курсовые офицеры) и преподавательский состав (в их составе преподаватель-психолог).

Помимо выполнения своих служебных обязанностей, сотрудники учебного центра в той или иной мере вовлечены в процесс психологического сопровождения. Анализ психологической литературы показал, что данная проблема для образовательного пространства учебных центров ФСИН России практически не изучена, и можно лишь провести аналогии с исследованиями, касающимися моделирования психологического сопровождения в условиях образовательного пространства высших и средних учебных заведений. Относительно высших учебных заведений можно говорить о моделях деятельности психологической службы (Л. Н. Бережнова, В. И. Богословский, П. Н. Ермаков, В. А. Лабунская, Л. В. Меньшикова, С. В. Недбаева, В. В. Семикин, И. Ю. Соколова и др.), в которых в той или иной мере проработаны теоретико-методологические, организационные, целевые, содержательные, инструментальные и оценочно-результативные аспекты психологического сопровождения. При этом главной целью психологической службы ВУЗа выступает содействие психическому здоровью, образовательным интересам и раскрытию индивидуальности студента (учащегося).

Анализ ранее разработанных моделей и систем психологического сопровождения, представленных в научной литературе, позволил выявить следующие модели психологического сопровождения в условиях образовательного пространства высших и средних учебных заведений [95, 128, 216, 218]:

- Модель 1 типа – консультационный психологический пункт. Решает следующие задачи: консультации педагогов, консультации родителей, выборочное изучение отдельных психологических сторон учебно-воспитательного процесса [101, 106].

- Модель 2 типа – служба психологического сопровождения учащихся. В ней могут работать несколько психологов, выполняя следующие задачи: психологическая работа с учащимися по комплексной программе непрерывного сопровождения включая диагностику и коррекцию, психологические исследования учебно-воспитательного процесса и коррекция содержания методов обучения, консультативная работа [71, 129, 140].

– Модель 3 типа – научно-психологический центр или лаборатория. В составе такого центра работают, как правило, специалисты различного профиля. В их задачи входят: концептуальное обеспечение развития педагогической системы образовательного учреждения, консультационная и просветительская работа с педагогами, руководителями и родителями, научно-психологическая работа по решению актуальных задач опытно-экспериментальной работы.

В нашем случае наиболее приемлемой моделью для основы организации психологического сопровождения слушателей в период первоначального обучения представляется модель 2 типа – служба психологического сопровождения слушателей. Однако с учетом особенностей образовательной среды учебного центра, помимо непосредственной деятельности психолога со слушателями, в процесс психологического сопровождения включаются и преподаватели, следуя методическим рекомендациям по психологизации учебного процесса.

Анализ моделей психологического сопровождения, показал, что процесс сопровождения носит поэтапный характер. Необходимо отметить, что психологическое сопровождение в условиях вузовского образовательного пространства происходит в достаточно длительный период времени. В рассмотренных моделях выделяются следующие этапы: адаптационный, ресурсный, проективный, деятельностный, идентификационный [151]. Каждый этап подразумевает реализацию определенных психолого-педагогических технологий.

Следует отметить, что, решая данную проблематику, исследователи порой вообще отказываются от идеи психологической службы вуза, как самостоятельного подразделения, путем распределения ее функций (диагностической, информационной, коррекционно-развивающей) между уже сложившимися в вузе организационными структурами [177]. Данный подход нам наиболее близок в силу отсутствия в структуре учебного центра психологической службы. Так М. И. Плугина описывает иерархическую модель функционирования психологической службы вуза, где задействованы все

необходимые звенья. Таким образом, каждое подразделение помимо образовательных задач выполняет еще и психологические задачи.

Основываясь на анализе существующих систем и моделей психологического сопровождения, а также в соответствии с методологическими принципами определим цель и задачи психологического сопровождения слушателей учебных центров ФСИН России в период первоначального обучения.

Целью психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения является интенсификация развития профессионально-важных качеств.

Задачи психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения:

- определение уровня развития ПВК сотрудников исправительных учреждений как показателя их психологической готовности к профессиональной деятельности;
- создание психологических условий для активизации развития ПВК сотрудников исправительных учреждений и формирования их психологической готовности к профессиональной деятельности;
- повышение качества получения профессиональных знаний, формирования умений и навыков за счет психологизации учебного процесса.

Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения подразумевает реализацию программы психологического сопровождения как упорядоченной совокупности психологических приемов и методов, реализуемых поэтапно всеми субъектами данного процесса.

Схематично представим структуру программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения (см. рис. 1).



Рис. 1. Структура программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России

Содержание психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения – это центральная часть процесса, которая реализуется субъектами учебно-воспитательного процесса в условиях образовательной среды учебного центра ФСИН России направлена на достижение конечного результата – повышение уровня психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений.

Процесс психологического сопровождения реализуется поэтапно. В каждом этапе выделяется психологический, педагогический и оценочно-прогностический компонент, которые подразумевают использование психологических методов для решения задач сопровождения.

Совокупность методов на всех этапах психологического сопровождения призвана упорядочить деятельность каждого из субъектов учебно-воспитательного процесса для достижения конечной цели.

Диагностический этап

Цель диагностического этапа состоит в оценке уровня развития ПВК сотрудников, прибывших на первоначальное обучение, что является показателем психологической готовности к профессиональной деятельности. Основные методы – это психологическая и педагогическая диагностика, методы количественного и качественного анализа. На наш взгляд, задачами педагогической диагностики являются:

- оценка уровня подготовленности сотрудников по основным профессиональным знаниям, умениям и навыкам посредством организации входного контроля [5];
- оценка уровня учебной мотивации сотрудников;
- анализ результатов входного контроля и определение степени готовности сотрудников.

В свою очередь психологическая диагностика подразумевает определение уровня развития ПВК сотрудников и оценка их психологической готовности к профессиональной деятельности.

Поскольку результаты психологической (осуществляется психологом) и педагогической (осуществляется преподавателем, курсовым офицером) диагностики могут расходиться, очевидным становится необходимость обсуждения этих несовпадений для планирования дальнейшего учебно-воспитательного процесса, а также проведение индивидуальных и групповых консультаций по запросам сотрудников (слушателей).

Результатом диагностического этапа является «портретирование» сотрудников (слушателей), предупреждение трудностей в освоении образовательных программ, выработка рекомендаций для командно-преподавательского состава по организации психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения. Поскольку обучение сотрудников (слушателей) является групповым мероприятием, то возникает необходимость в определении общего профессионально-психологического профиля группы. На основе полученных результатов производится корректировка программы психологического сопровождения.

Развивающий этап

Цель развивающего этапа – интенсификация развития ПВК сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

Комплекс психологического и воспитательного воздействия в процессе обучения подразумевает проведение мониторинга с целью получения объективной информации о динамике развития ПВК сотрудников (слушателей), формирование позитивных установок, способствующих учебной мотивации, развитие установок на служение интересам государства, психологическая помощь и поддержка в процессе обучения.

На данном этапе основными методами являются следующие: анализ продуктов деятельности, информационные методы (беседы, консультирование и т.д.), социально-психологический тренинг, применение преподавателями элементов психологического сопровождения в учебном процессе.

Задачи этапа:

- проведение индивидуальных и групповых занятий;

- промежуточная психологическая диагностика для оценки интенсивности развития ПВК сотрудников (слушателей);
- психологическое обеспечение образовательных программ;
- психологическое обеспечение процесса самостоятельной подготовки.

Результативный этап

Целью результативного этапа – определить степень сформированности психологической готовности сотрудников путем оценки уровня развития ПВК.

По итогам результативного этапа осуществляется прогнозирование успешности профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений, а также возникновение возможных трудностей.

Условия реализации психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения:

- Получение обратной связи на всех этапах сопровождения: «слушатель – психолог», «слушатель – преподаватель», «слушатель – курсовой офицер», «психолог – преподаватель», «психолог – курсовой офицер». Обратная связь «слушатель – психолог» осуществляется посредством психологической диагностики и психологического консультирования по результатам диагностики, проведения психологических тренингов. Связь «слушатель – преподаватель» выполняется в процессе обучения посредством промежуточного оценивания уровня знаний, консультаций по преподаваемым дисциплинам, а рекомендации психолога по вопросам обучения являются основанием для корректировки психологического компонента образовательных программ. Обратная связь «слушатель – курсовой офицер» происходит в процессе воспитательного воздействия с учетом психологических рекомендаций и консультаций.

- Совершенствование психологических знаний командно-преподавательского состава.

- Повышение эффективности воспитательного процесса с учетом психологической диагностики.

– Создание психологической среды для активизации развития ПВК сотрудников. Психологическая среда в данном случае – это комплекс мероприятий психологического характера (консультации, диагностика, тренинги личностного и профессионального роста, психокоррекционные занятия), применение инновационных методов обучения.

– Методическое обеспечение всех этапов психологического сопровождения.

Результат психологического сопровождения: повышение уровня психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений путем активизации развития их ПВК.

Таким образом, координирующая и организующая роль в процессе психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения принадлежит психологу учебного центра. Психологическое сопровождение рассматривается как непрерывный и целостный процесс взаимодействия всех субъектов учебно-воспитательного процесса. Психологическое сопровождение является связующим звеном всех направлений учебно-воспитательного процесса в условиях первоначального обучения.

Выводы по 1 главе

1. Содержание служебной деятельности сотрудников УИС определяется большим объемом поставленных перед ними задач, выполнение которых осложняется различными внешними и внутренними факторами: элементы внезапности (ситуации, требующие принятия быстрых решений в ограниченное время); противодействие администрации со стороны отдельных представителей спецконтингента, потенциальная готовность к применению оружия или физической силы и др., что в свою очередь предъявляет высокие требования к личности сотрудника УИС и к уровню его психологической готовности к профессиональной деятельности.

2. Профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений, в частности – сотрудников подразделений режима и надзора, осуществляется в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Такая

специфика деятельности подразумевает формирование у сотрудников способности к решительным и эффективным действиям в условиях эмоциональной напряженности. Способность к решительным и эффективным действиям в условиях эмоциональной напряженности является структурообразующим качеством для формирования ПВК сотрудников подразделений режима и надзора, которые обеспечивают психологическую готовность сотрудников к профессиональной деятельности.

3. В исследованиях по вопросам развития ПВК сотрудников УИС важными для профессиональной деятельности определены такие качества личности, как эмпатия, рефлексия, толерантность, самоконтроль и коммуникативно-организаторские способности.

4. Психологическая готовность сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС – это устойчивое психологическое образование, обеспечивающее эффективную профессиональную деятельность в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Готовность к профессиональной деятельности как устойчивое психологическое образование представляет собой систему, основу которой составляют ПВК сотрудников, детерминированные пенитенциарной деятельностью. В период первоначального обучения сотрудников исправительных учреждений необходимо создать условия для активизации развития ПВК, что в свою очередь обеспечивает формирование психологической готовности к профессиональной деятельности. Таким условием может выступить специально организованное психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России.

5. Повышение психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений возможно в период первоначальной подготовки в учебных центрах ФСИН России. Одной из задач профессиональной подготовки является поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной

готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

6. Повышение психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначальной подготовки в учебных центрах ФСИН России должно происходить в условиях их психологического сопровождения. Психологическое сопровождение, направленное на активизацию развития ПВК сотрудников (слушателей), способствует повышению их психологической готовности к профессиональной деятельности, а также дальнейшей адаптации к условиям профессиональной деятельности и саморазвитию. Эффективность реализации психологического сопровождения во многом определяется уровнем развития необходимых профессионально важных качеств сотрудника УИС.

7. Психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения представляет собой поэтапное осуществление мероприятий психологического характера, основной целью которых является интенсификация развития профессионально-важных качеств, обеспечивающее повышение психологической готовности к профессиональной деятельности.

8. Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения будем понимать как целостное и непрерывное субъект-субъектное взаимодействие участников учебно-воспитательного процесса, направленное на изучение личности сотрудников и активизацию развития их профессионально важных качеств, обусловленных спецификой реализации профессиональной деятельности.

ГЛАВА 2.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Структура эмпирического исследования формирования психологической готовности сотрудников исправительных учреждений к служебной деятельности

Проведенный в первой главе теоретический анализ содержания и специфики психологической готовности к профессиональной деятельности, а также теоретическое обоснование системы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России как условия формирования их психологической готовности к профессиональной деятельности, определили основные направления и методы нашего исследования.

С целью экспериментальной проверки гипотезы, которая заключается в предположении о том, что главной специфической особенностью формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является интенсификация развития их профессионально-важных качеств, которая обусловлена организационными условиями первоначального обучения, было проведено исследование. Выборка исследования составила 191 человек (сотрудники исправительных учреждений УФСИН России по Краснодарскому краю и слушатели первоначальной подготовки учебных центров ФСИН России).

Общая выборка сформирована следующим образом. На первом этапе исследования выборку составили 73 сотрудника учреждений УФСИН России по Краснодарскому краю – инспекторы (младшие инспекторы) отделов

безопасности (надзора) исправительных колоний и отделов режима следственных изоляторов учреждений УИС.

На втором этапе исследования с целью эмпирической проверки выявленных ПВК сотрудников подразделений режима и надзора выборку составил 31 человек (сотрудники УФСИН России по Краснодарскому краю).

На третьем и четвёртом этапах исследования выборку составили 87 человек, прибывших на первоначальное обучение в учебные центры ФСИН России, из них: 51 человек – группа, в которой проводился опрос с целью определения уровня развития ПВК сотрудников (слушателей) и 36 человек (контрольная группа: 18 человек и экспериментальная группа: 18 человек) для проведения формирующего эксперимента.

Опытно-экспериментальной базой исследования выступили: филиал федерального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Южный межрегиональный учебный центр» ФСИН России (г. Тихорецк Краснодарского края), федеральное казенное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Межрегиональный учебный центр» УФСИН России по Волгоградской области, исправительные учреждения УФСИН России по Краснодарскому краю.

Логика исследования была представлена следующими его этапами.

На первом этапе был осуществлен психологический анализ деятельности на компонентно-целевом уровне сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, конечной целью которого стало определение ПВК указанных сотрудников, являющихся показателями их психологической готовности к служебной деятельности. Компонентно-целевой уровень психологического анализа деятельности предусматривает выявление специфики основных компонентов деятельности, выделении существенных информационных признаков, основных действий и ПВК. Для объективного определения ПВК сотрудников подразделений режима и надзора был использован метод экспертных оценок. Выбор метода экспертных оценок для решения поставленной задачи обусловлен его следующими особенностями.

Экспертные методы широко используются при подготовке решений в военной, социально-политической и экономической областях, являющихся наиболее сложными и многоплановыми. В последнее время экспертный метод становится одним из основных методов исследования в педагогике и психологии. Обоснованию этого метода посвящены работы таких ученых как Г. Г. Азгальдова, С. Д. Бешелева, Ф. Г. Гурвича, М. Кендэла, М. В. Крулехта, Ю. В. Сидельникова и др.

Данный метод использует эвристические возможности человека, накопленный практический профессиональный опыт и позволяет выразить информацию сотрудников (экспертов) в численных величинах путем применения различного рода оценочных шкал. Источником такой информации об изучаемом объекте являются, главным образом, знания, опыт и интуиция сотрудников, работающих в данной системе. Информация, определяющая исследуемое явление, перерабатывается в сознании сотрудника, формируя определенное мнение о значимости каждого из существенных факторов. Оценка (ранг) фактора, определяемая одним экспертом, является случайной величиной. Однако общая закономерность распределения этих рангов практически не зависит от отдельных оценок, отражающих индивидуальные особенности мышления. Следовательно, полученные таким образом результаты обработки данных экспертного опроса, можно считать достаточно объективными. При этом достоверность опроса повышается с увеличением количества экспертов, участвующих в оценке.

Метод экспертных оценок представляется особенно важным для психологических исследований. Во-первых, метод позволяет получить первичную информацию об исследуемых качествах, явлениях, процессах за небольшой промежуток времени. Далее полученная информация, составляет основу для более углубленного исследования. Во-вторых, метод экспертных оценок более доступен для изучения и применения по сравнению с другими методами. В-третьих, метод с одной стороны достаточно универсален и применим для оценки различных выборок, а с другой – предполагает свою конкретизацию применительно к системе, организации (за счет привлечения

специалистов и отбора значимых критериев оценки). В-четвертых, метод ориентирован на решение, прежде всего, практических задач. В-пятых, метод применим в тех условиях, когда имеются серьезные трудности в оценке явления, процесса с помощью других методов, и которые могут оказаться недостаточно надежными [114, 144].

Таким образом, метод экспертных оценок является полноправным методом психологических исследований и рассматривается как соответствующий цели исследования нашего исследования на данном этапе. Метод экспертных оценок был использован посредством разработанной нами анкеты, содержащей следующие значимые для исследования параметры: социально-демографические данные, мотивы поступления на службу, ключевые профессионально-важные качества, ранжируемые по степени значимости для качественного исполнения служебных обязанностей. Для формирования группы экспертов из числа опрошенных сотрудников и с целью определения внешних и внутренних факторов, которые детерминируют возможность отнесения сотрудника к группе экспертов, были использованы методики «Шкала совестливости» и «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО), разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Черемяниным [135].

Для статистической обработки данных, полученных на первом этапе исследования, был использован метод углового преобразования Фишера и метод факторного анализа. Метод углового преобразования Фишера (критерий) предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости исследуемого эффекта, что необходимо для оценки различий в уровне выраженности исследуемых качеств у респондентов в зависимости от срока их службы. Метод факторного анализа применялся для снижения размерности и объединения качеств в группы. Данный метод не просто устанавливает связь изменения одной переменной с изменением другой, а определяет меру этой связи и обнаруживает основные факторы, лежащие в основе указанных изменений. При этом «...факторы отражают глубинные процессы (латентные, не наблюдаемые, не измеряемые), являющиеся причиной корреляций...» [144]. Факторный анализ особенно актуален на начальных этапах научных

исследований, когда необходимо выделить какие-либо предварительные закономерности в исследуемой области. Это позволяет сделать более совершенным последующий эксперимент по сравнению с экспериментом на переменных, выбранных произвольно или случайно [115, 270].

В нашем исследовании с помощью факторного анализа были выявлены ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, определяющих их психологическую готовность к профессиональной деятельности.

Далее был осуществлен подбор психодиагностических методик, позволяющих оценить уровень развития выявленных ПВК, а именно: «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО) (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянин), оценка нервно-психической устойчивости «Прогноз» (Санкт-Петербургская военно-медицинская академия имени С. М. Кирова), методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ имени В. М. Бехтерева), «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл), «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский). Рассмотрим их подробнее [186, 190].

Методика «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл) предназначена для изучения способности личности понимать отношения, представленные в эмоциях и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решения. Эмоциональный интеллект, активно изучаемый в последние годы, является интегральной личностной характеристикой, обеспечивающей способность эффективно взаимодействовать с людьми, а также оказывать на них влияние на основе интуитивного понимания их чувств и потребностей. Низкий уровень показателей шкал данной методики свидетельствует о низкой способности человека понимать окружающих, мотивировать их, влиять на их выбор и поведение, а также эффективно действовать в условиях повышенной эмоциональной напряженности.

В условиях ежедневного общения сотрудников УИС со спецконтингентом совершенно очевидным является необходимость в развитии

у них способности к эффективным действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности.

Основные качества исследовались с помощью методики «Диагностика эмоционального интеллекта»:

- Эмоциональное самосознание (эмоциональная осведомленность). Шкала измеряет широту и глубину эмоционального опыта личности, являющейся необходимым фундаментом интуитивного понимания себя и других людей.

- Эмоциональная резистентность (управление своими эмоциями). Шкала измеряет способность влиять на собственные и чужие эмоции. При этом имеется в виду, что такая способность формируется не за счёт контроля и подавления эмоций, а за счёт глубокой интеграции их в структуры личности.

- Эмоциональный самоконтроль (самотивация). Шкала измеряет способность управлять отношением, что позволяет личности мотивировать саму себя и других без ущерба своей целостности.

- Эмоциональная чуткость (эмпатия). Эмпатия позволяет сочувствовать другим людям, понимать их состояния.

- Эмоциональная влиятельность (распознавание эмоций других). Шкала позволяет оценить способность к дифференциации чувств других людей на основе более или менее выраженных внешних признаков.

- Общий уровень эмоционального интеллекта как способность воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

Методика «Определение личностного дифференциала» (НИИ им. В. М. Бехтерева) предназначена для изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений.

Посредством методики «Определение личностного дифференциала» (далее – ЛД) исследовались следующие качества:

- Фактор «Оценка» (О) свидетельствуют об уровне самоуважения. «Высокие значения» этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя как личность, склонен осознавать себя носителем позитивных, социально

желательных характеристик, в определенном смысле удовлетворен собой. «Низкие значения» фактора (О) указывают на критическое отношение человека к самому себе, его неудовлетворенность собственным поведением, уровнем принятия самого себя. Особо низкие значения этого фактора в самооценках свидетельствуют о возможных невротических или иных проблемах, связанных с ощущением малой ценности своей личности.

– Фактор Силы (С) в самооценках свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются самим испытуемым. Его «высокие значения» говорят об уверенности в себе, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. «Низкие значения» свидетельствуют о недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств и оценок. Особо низкие оценки свидетельствуют и указывают на астенизацию и тревожность.

– Фактор Активности (А) в самооценках интерпретируется как свидетельство экстравертированности личности. «Положительные» (+) значения указывают на высокую активность, общительность, импульсивность; «отрицательные» (–) – на интровертированность, определенную пассивность, спокойные эмоциональные реакции.

Методика «Нервно-психическая устойчивость» разработана в Санкт-Петербургской военно-медицинской академии и предназначена для выявления нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации человека в стрессовых ситуациях. Методика рекомендована для подбора лиц, пригодных для работы в экстремальных условиях.

Поскольку служебная деятельность сотрудника УИС связана с высокой стрессогенностью, экстремальностью, высокой эмоциональной напряженностью, то выявление пусть даже незначительного риска дезадаптации в условиях стресса позволит скорректировать эмоциональную сферу сотрудника на начальном этапе [73, 198].

Методика «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский) предназначена для измерения степени уважения к социальным нормам и

этическим требованиям. Для лиц с высоким значением фактора совестливости характерны такие особенности личности, влияющие на мотивацию поведения, как чувство ответственности, добросовестность, стойкость моральных принципов. В своем поведении они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, всегда стремятся к выполнению социальных требований; их высокая добросовестность обычно сочетается с хорошим самоконтролем.

Методика «Многоуровневый личностный опросник» (далее – МЛО) разработана А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993).

Методика МЛО предназначена для изучения адаптивных возможностей личности на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Преимущество применения опросника МЛО состоит в том, что помимо выявления адаптивных способностей, результаты позволяют получить и типологические характеристики личности. Таким образом, применение данной методики позволит эффективно организовать консультативную помощь слушателям в процессе психологического сопровождения.

Многоуровневый личностный опросник состоит из 165 вопросов и имеет четыре структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объема и характера.

Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам СМЛ (MMPI), позволяют получить типологические характеристики личности, определить акцентуации характера.

Шкалы 2-го уровня соответствуют шкалам опросника ДАН («Деадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления деадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний.

Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН).

Шкала 4-го уровня — личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Результаты тестирования по МЛО могут быть интерпретированы от простейших суждений («рекомендован – не рекомендован») до подробной личностной характеристики.

Теоретической основой теста является представление об адаптации, как о постоянном процессе активного приспособления индивида к условиям социальной среды, затрагивающего все уровни функционирования человека.

Поведенческая регуляция (ПР) – это понятие характеризующее способность человека регулировать своё взаимодействие со средой деятельности. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей.

Коммуникативные качества (коммуникативный потенциал – КП) являются следующей составляющей личностного адаптационного потенциала (ЛАП). Деятельность сотрудника УИС сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Развитие коммуникативного потенциала является одним из важных качеств личности сотрудника и обеспечивает успешную адаптацию к условиям службы [28].

Моральная нормативность (МН) обеспечивает способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определённую социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности индивида, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

На втором этапе исследования проведена эмпирическая проверка выявленных ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений. Второй этап представляет собой осуществление психологического анализа деятельности на структурно-функциональном уровне. Для решения основной задачи структурно-функционального уровня психологического анализа деятельности, а именно: анализа взаимосвязей между ПВК, был проведен опрос сотрудников подразделений режима и надзора

исправительных учреждений в количестве 31 человека. В результате исследования определены закономерности структурной организации выявленных ПВК сотрудников. Для решения поставленной задачи выбран системно-уровневый подход, разработанный А. В. Карповым [90]. Данный подход основан на рассмотрении изучаемого явления на аналитическом и структурном уровне.

На аналитическом уровне рассматриваются зависимости между показателями эффективности профессиональной деятельности и уровнем развития каждого ПВК. На структурном уровне определяются структурные закономерности: взаимосвязи, структурные зависимости, причинно-следственные связи, что позволяет раскрыть сущность психологической структуры профессиональной деятельности.

Качественное своеобразие структур личностных качеств (степень их гомогенности и гетерогенности) выявлялось с помощью метода «экспресс- χ^2 » (А. В. Карпов). Суть метода заключается в сравнении, при помощи корреляции Спирмена, предварительно проранжированных базовых качеств внутри двух структур при коэффициенте $p < 0,01$. Далее по таблице r_s делается заключение о гомогенности или гетерогенности структур. Если значение меньше приведённого в таблице r_s при коэффициенте $p < 0,01$, структуры разнородны (являются гетерогенными). Если значение больше приведённого в таблице r_s при коэффициенте $p < 0,01$, структуры имеют сходную организацию (являются гомогенными).

Подсчет степени организованности корреляционных плеяд производился с использованием специальных индексов, предложенных А. В. Карповым [90]: индекс когерентности структуры, индекс дивергентности структуры и индекс организованности структуры. При использовании данного метода нами учитывались связи, значимые только на уровнях $p < 0,1$; $p < 0,05$; $p < 0,01$ и $p < 0,001$.

Индекс когерентности структур (ИКС) определяется путем суммирования положительных корреляционных связей с учетом их значимости, индекс дивергентности (ИДС) – отрицательных связей.

Корреляционным связям, значимым на уровне 10% ($p < 0,1$), ставится в соответствие коэффициент 1 балл; 5% ($p < 0,05$), ставится в соответствие коэффициент 2 балла; связям, значимым на 1% уровне ($p < 0,01$) – коэффициент 3 балла; связям, значимым на 0,1 % уровне ($p < 0,001$) – коэффициент 4.

Структурный вес каждого элемента структурограммы рассчитывается по формуле:

$$CB = \Sigma (\Sigma a_n) + (\Sigma a_m),$$

где: а – коэффициент значимости связи, расчет которого приведен выше;

n – количество значимых положительных корреляционных связей данного элемента в структурограмме;

m – количество значимых отрицательных корреляционных связей данного элемента в структурограмме.

Индекс организованности структуры (ИОС) подсчитывался как алгебраическая сумма двух индексов ИКС и ИДС:

$$ИОС = \Sigma(ИКС + ИДС)$$

Установление веса каждого компонента структуры ПВК и выделение базовых из них позволило установить функциональную роль компонентов в системе взаимосвязей компонентов ПВК сотрудников.

В соответствии с требованиями структурно-уровневого подхода, положенного в основу эмпирического исследования, выборка обследуемых рассматривалась дифференциально. При оценке влияния уровня развития и структуры ПВК сотрудников на успешность их профессиональной деятельности использовался метод полярных (контрастных) групп. При этом группы выделяются по критерию успешности профессиональной деятельности. Затем выраженность ПВК сравнивается между собой в группах успешных и неуспешных в профессиональной деятельности сотрудников.

На третьем этапе на основе полученных эмпирических данных была разработана программа психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России с целью активизации развития их ПВК, которые являются основой для формирования психологической готовности к

профессиональной деятельности. Для разработки программы использованы результаты эмпирического исследования, проведенного на первом и втором этапах, а также результаты опроса сотрудников подразделений режима и надзора, прибывших на первоначальное обучение, в количестве 51 человек.

Для оценки уровня развития ПВК у слушателей первоначального обучения центров ФСИН России использованы методики, подобранные на первом этапе исследования.

Для обработки результатов, полученных при проведении опроса слушателей, применялся метод кластерного анализа. Кластерный анализ – многомерная статистическая процедура, выполняющая сбор данных, содержащих информацию о выборке объектов, и затем упорядочивающая объекты в сравнительно однородные группы. Задача кластеризации относится к статистической обработке. Кластерный анализ выполняет следующие основные задачи:

- разработка типологии или классификации;
- исследование значительных концептуальных схем группирования объектов;
- формулирование гипотез на основе исследуемых данных;
- проверка гипотез или исследования для определения, действительно ли типы (группы), выделенные тем или иным способом, присутствуют в имеющихся данных.

Независимо от предмета изучения, применение кластерного анализа предполагает следующие этапы:

- Формирование выборки для кластеризации. При этом подразумевается, что имеет смысл кластеризовать только количественные данные.
- Определение множества переменных, по которым будут оцениваться объекты в выборке, то есть признакового пространства.
- Вычисление значений той или иной меры сходства (или различия) между объектами.

- Применение метода кластерного анализа для создания групп сходных объектов.
- Проверка достоверности результатов кластерного решения.

Существует два фундаментальных требования, предъявляемых к данным, подвергающимся кластерному анализу – однородность и полнота.

На четвертом этапе исследования проведена апробация разработанной программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора в период первоначального обучения и оценка ее эффективности.

В качестве экспериментальной базы для апробации указанной программы был определен межрегиональный учебный центр УФСИН России по Волгоградской области.

По результатам диагностики проведена рандомизация контрольной и экспериментальной группы путём использования метода углового преобразования Фишера. На двух группах слушателей первоначального обучения учебного центра УФСИН России по Волгоградской области (каждая по 18 человек) проведено формирование контрольной и экспериментальной группы испытуемых и их обследование по ранее определенным методикам с целью выявления у них уровня развития ПВК до внедрения программы психологического сопровождения, активизирующей развитие ПВК. Далее были проведены повторные замеры в контрольной и экспериментальной группах с целью выявления уровня сформированности ПВК до и после использования программы психологического сопровождения. Для этого были применены методы статистической обработки данных, позволяющие определить степень эффективности данной программы. Применение метода формирующего эксперимента на заключительном этапе обусловлено необходимостью доказать эффективность использования программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России и связано с его особенностями как метода исследования. Формирующий эксперимент, применяемый в возрастной и педагогической психологии, – это метод, позволяющий проследить изменения

психики в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого. Этот метод основан на положении о том, что развитие психики рассматривается как явление, ведомое обучением и воспитанием, из чего следует, что нельзя игнорировать сам процесс обучения, определяющий это развитие. При этом с помощью этого метода выявляется не столько наличное состояние знаний, умений и навыков обучающихся, сколько особенности их становления. В его рамках испытуемому сначала предлагается овладеть новым действием или новым знанием. Он позволяет не ограничиваться регистрацией выявляемых фактов, но через создание специальных ситуаций раскрыть закономерности, механизмы, динамику, тенденции развития психического и становления личности, определяя возможности оптимизации этого процесса.

Для обработки данных, полученных в ходе формирующего эксперимента, использованы следующие методы математической статистики: угловое преобразование Фишера, U-критерий Манна-Уитни, Т-критерий Вилкоксона. Обоснуем необходимость использования этих критериев на данном этапе исследования.

Угловое преобразование Фишера. Критерий Фишера предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего исследователя эффекта. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект.

Суть углового преобразования Фишера состоит в переводе процентных долей в величины центрального угла, который измеряется в радианах. Большей процентной доле будет соответствовать больший угол ϕ , а меньшей доле - меньший угол, но соотношения здесь не линейные: $\phi = 2 \cdot \arcsin(\sqrt{P})$, где P - процентная доля, выраженная в долях единицы.

При увеличении расхождения между углами ϕ_1 и ϕ_2 и увеличения численности выборок значение критерия возрастает. Чем больше величина ϕ , тем более вероятно, что различия достоверны.

Угловое преобразование Фишера использовано для того, чтобы показать наличие или отсутствие различий в исследуемых качествах в зависимости от

каких-либо социально-демографических особенностей слушателей (возраст, успеваемость и т.д.).

U-критерий Манна-Уитни – статистический критерий, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками. Простой непараметрический критерий. Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами (ранжированным рядом значений параметра в первой выборке и таким же во второй выборке). Чем меньше значение критерия, тем вероятнее, что различия между значениями параметра в выборках достоверны. В данном исследовании он использовался для выявления различий в уровне выраженности признака для двух выборок (контрольной и экспериментальной групп).

T-критерий Вилкоксона – непараметрический критерий, используемый для проверки различий между двумя выборками парных измерений. Критерий предназначен для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность, то есть способен определить, является ли сдвиг показателей в одном направлении более интенсивным, чем в другом. Критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены, по крайней мере, в порядковой шкале. Целесообразно применять данный критерий, когда величина самих сдвигов варьирует в некотором диапазоне (10 – 15 % от их величины). Это объясняется тем, что разброс значений сдвигов должен быть таким, чтобы появлялась возможность их ранжирования. В случае если сдвиги незначительно различаются между собой и принимают какие-то конечные значения (например, +1, –1 и 0), формальных препятствий к применению критерия нет, но, ввиду большого числа одинаковых рангов, ранжирование утрачивает смысл, и те же результаты проще было бы получить с помощью критерия знаков.

Суть метода состоит в том, что сопоставляются абсолютные величины выраженности сдвигов в том или ином направлении. Для этого сначала все

абсолютные величины сдвигов ранжируются, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то и суммы их рангов окажутся примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Итак, для проведения исследования определены следующие методы: психологический анализ деятельности (компонентно-целевой, информационный и структурно-функциональный уровень), факторный анализ, кластерный анализ для k-переменных, угловое преобразование Фишера, Т-критерий Вилкоксона, критерий Манна – Уитни, метод структурно-психологического анализа (А. В. Карпов); следующие психодиагностические методики: «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО) (А. Г. Маклаков, С. В. Черемянин), оценка нервно-психической устойчивости «Прогноз» (Санкт-Петербургская военно-медицинская академия имени С. М. Кирова), методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ имени В. М. Бехтерева), «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл), «Шкала совестливости» (В. В. Мельников, Л. Т. Ямпольский).

Далее рассмотрим результаты каждого этапа исследования.

2.2. Психологический анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений

Психологический анализ профессиональной деятельности является базовой процедурой эмпирического исследования. Целью анализа является определение психологической структуры деятельности. Предметом психологического анализа деятельности выступают психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительных действиях [168, 252]. Специфика психологического анализа деятельности определяется целями его

проведения. Одной из практических задач, решаемых с помощью психологического анализа деятельности, является профессиональное обучение (подготовка). Первоначальное обучение сотрудников исправительных учреждений в учебных центрах ФСИН России является одним из видов обучения в системе профессиональной подготовки сотрудников УИС [6]. А. В. Карпов указывает, что при проведении психологического анализа деятельности в целях профессиональной подготовки необходимо концентрировать внимание на выявлении тренируемых ПВК. В нашем исследовании целью проведения психологического анализа деятельности являлось выявление ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, являющихся показателями их психологической готовности к профессиональной деятельности.

На основе психологического анализа деятельности разрабатывается программа обучения конкретной профессии. В УИС разработана примерная программа первоначальной подготовки лиц рядового и начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Особенностью указанной программы первоначального обучения сотрудников УИС в учебных центрах является незначительное преобладание ее практической направленности над теоретической направленностью, что составляет 7,04 % (из 142 часов занятий – 66 часов теоретической направленности или 46,48 % и 76 часов – практической направленности или 53,52 %). А. В. Карпов отмечает, что общим требованием к программам профессионального обучения обозначена крайняя степень их практической направленности [90, с. 12]. Вместе с тем, программой первоначальной подготовки сотрудников УИС разрешено изменять соотношение практической и теоретической направленности обучения. Однако такое изменение возможно, но в незначительных пропорциях в силу сохранения классической парадигмы обучения – «от простого к сложному», которая реализуется в настоящее время в учебных центрах ФСИН России. Внедрение в процесс обучения современных психологических технологий, а именно психологического сопровождения сотрудников УИС, позволит придерживаться принципа поливариантности

программы профессионального обучения и компенсировать незначительность преобладания практической направленности над теоретической.

Таким образом, конечным продуктом психологического анализа служебной деятельности, обеспечивающим решение задач первоначального обучения, является программа психологического сопровождения сотрудников в период первоначального обучения. Помимо этого, программа психологического сопровождения должна быть разработана с учетом требований, указанных в программе первоначальной подготовки, и направлена на развитие тренируемых ПВК, которые обеспечивают формирование психологической готовности к профессиональной деятельности.

В нашем исследовании психологический анализ деятельности осуществлялся на основе системогенетического подхода. Процедура системогенетического анализа деятельности проводится на шести уровнях: личностно-мотивационном, компонентно-целевом, структурно-функциональном, информационном, индивидуально-психологическом и психофизиологическом. Психологический анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, в силу специфики их профессиональной деятельности, имеет свои особенности. Рассмотрим их более подробно.

Личностно-мотивационный уровень психологического анализа деятельности в целом представляет собой анализ мотивационных и мотивирующих составляющих конкретной профессии. На данном уровне необходимо:

- охарактеризовать мотивационную сферу субъекта (влечения, потребности, интересы, уровень притязаний и т.д.);
- описать мотивационный потенциал профессии (возможности профессии, которые могут удовлетворить различные мотивы личности);
- проанализировать соотношения мотивационного потенциала профессии и мотивационной сферы личности сотрудников.

Исходя из представленной в 1 главе характеристики пенитенциарной деятельности, личного служебного опыта и анализа ранее проведенных психолого-педагогических исследований (Г. И. Аксенова, А. Н. Баламут, Б. Г. Бовин, С. А. Лузгин, М. Ю. Нохрин, В. М. Поздняков, А. М. Раков, Д. В. Сочивко, О. В. Старикова, и др.), можно определить перечень факторов, определяющих мотивационный потенциал профессии сотрудника УИС:

- высокий уровень ответственности выполняемой деятельности не только перед обществом, но и перед государством;
- в целом равные для всех сотрудников возможности профессионального и карьерного роста при условии наличия профессионального опыта, образовательного уровня и т.д.;
- социальные и материальные гарантии;
- невысокая престижность службы;
- высокая зависимость личной и служебной жизни;
- строгая регламентированность служебных отношений в коллективе.

Поскольку задачами нашего исследования не является выявление особенностей мотивационной сферы сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, то анализ соотношения мотивационного потенциала профессии и мотивационной сферы личности сотрудников может быть целью отдельного полноценного исследования.

Компонентно-целевой уровень психологического анализа деятельности позволяет раскрыть специфику основных компонентов системы деятельности в конкретных видах деятельности. В нашем исследовании данный уровень являлся основным для выявления системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС. Методами психологического анализа деятельности на данном уровне являлись следующие: личный служебный опыт, включенное наблюдение, анализ нормативной, правовой и отчетной документации по данному виду служебной деятельности, корреляционный анализ, трудовой метод. При этом основное внимание должно быть направлено на выделение информационных признаков выполняемой работы, основных

действий и ПВК сотрудников. Компонентно-целевой анализ деятельности предполагает определенные этапы: разделение деятельности на отдельные операции (действия), рассмотрение информационной основы каждого действия, определение алгоритма принятия решения по каждому действию, установление качеств индивида, необходимых для определенных действий. Результатом компонентно-целевого анализа являются выявленные ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС.

На структурно-функциональном уровне определяются типы и формы связи между выявленными ПВК, действиями и информационными признаками.

Однако в отличие от анализа деятельности рабочих профессий, связанных с реальными предметами, анализ профессиональной деятельности, связанной с исполнением наказаний, на структурно-функциональном уровне представляет определенные трудности в части выделения «внутриаспектных» и «межаспектных» связей. При этом наличие этих связей определяет общую структуру конкретной деятельности. Схематично понятие связей представлено на рис. 2.

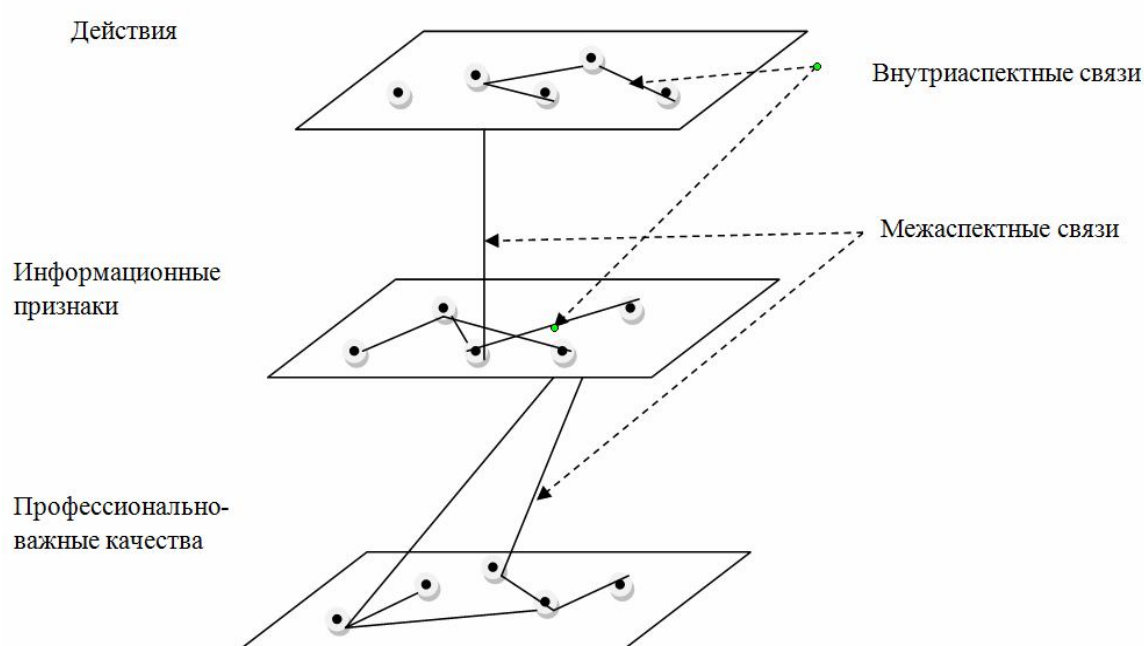


Рис. 2. Схема структурных связей между ПВК, действиями и информационными признаками

Наиболее существенным и основным для нашего исследования является анализ взаимосвязей между ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС. На основе выделенного списка ПВК (на компонентно-целевом уровне) строится матрица интеркорреляционных связей между качествами.

Информационный уровень анализа деятельности необходим для решения задачи по раскрытию объективной и субъективной информационной основы деятельности. В ходе информационного анализа деятельности выделяются психофизиологический аспект (форма сигнала, пороги чувствительности при восприятии сигнала) и оценочный аспект (измерение количества информации); собственно психологический аспект (механизмы приема, хранения и переработки информации).

Информационный анализ деятельности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС имеет свои особенности. В целом пенитенциарную деятельность можно определить как специфическую форму реализации пенитенциарной функции государства, подразумевающую целенаправленное воздействие соответствующих государственных институтов (органов) на социальные отношения. Целью пенитенциарной деятельности является реализация пенитенциарной функции государства, что определяется необходимостью установления и поддержания внутригосударственной безопасности и правопорядка [250].

Сама деятельность сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС с одной стороны имеет характер управленческой деятельности по отношению к спецконтингенту, с другой стороны – исполнительской деятельности по отношению к руководящему составу. Вся информация, которую получает сотрудник в ходе исполнения обязанностей по должности, сопоставляется с нормами действующего уголовно-исполнительного законодательства. Сотрудники могут получать информацию от других сотрудников, от осужденных, а также в ходе анализа служебных документов.

Результатом психологического анализа деятельности на информационном уровне является общая характеристика профессии и профессиональной деятельности, характеристика условий труда, общие требования, предъявляемые к личностным психологическим и психофизиологическим качествам сотрудника, информация об учебных заведениях, готовящих специалистов такого рода и возможности их профессионального роста.

Анализ лишь небольшого объема обязанностей сотрудников подразделений режима и надзора позволяет определить следующую характеристику условий труда. По санитарно-гигиеническим условиям можно определить, что не существует абсолютно определенных условий (статических), так как сотрудник не находится в одном помещении. В течение рабочего времени он посещает отрядные помещения, проводит мероприятия на открытых пространствах, посещает камерные помещения (изолированные). Исходя из санитарно-гигиенических условий, вытекают и психофизиологические. Очевидно, что к ним относится физическая, динамическая нагрузка, интенсивный темп работы, напряженность внимания, напряженность анализаторных функций, нервно-эмоциональное напряжение.

Особенности социально-психологических условий заключаются, прежде всего, в необходимости ежедневной коммуникации со спецконтингентом, возможном использовании специальных средств, а значит с постоянным контролем и самоконтролем.

Из эстетических условий необходимо указать, что ношение форменной одежды можно определить как дисциплинирующий фактор, как для самого сотрудника так и для спецконтингента.

Перечисленные санитарно-гигиенические, эстетические, психофизиологические условия обуславливают общие требования, предъявляемые к личностным психологическим и психофизиологическим качествам сотрудника.

Индивидуально-психологический уровень анализа деятельности необходим для определения индивидуальных особенностей выполнения деятельности отдельным субъектом.

Психофизиологический уровень анализа деятельности учитывает психофизиологические особенности, необходимые для конкретного вида деятельности.

В качестве основных уровней проведения психологического анализа деятельности, исходя из цели эмпирического исследования, нами определены следующие: *компонентно-целевой*, в ходе которого выявляются ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, *структурно-функциональный*, целью которого является эмпирическая проверка выявленных ПВК и *информационный*, целью которого является выявление объективной и субъективной основы профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность в УИС, как и любая другая деятельность, предстает перед молодым сотрудником в нормативно одобряемом виде. Сотрудник, адаптируясь к условиям деятельности, распредмечивает ее и формирует свой психологический образ профессиональной деятельности. Основу профессиональной деятельности составляют его должностные (функциональные) обязанности.

Рассмотрим функциональные обязанности инспекторов, обеспечивающих режим и надзор в подразделениях УИС. Остановимся лишь на наиболее важных из них, характерных для всех инспекторов (без дифференциации по направлениям деятельности в зависимости от пенитенциарной специфики – надзор на производстве, в жилой зоне и т.д.), а именно:

- проведение проверок осужденных, осмотров их внешнего вида;
- контроль за проведением свиданий осужденных и ведением ими телефонных разговоров с родственниками и иными лицами;
- организация пропускного режима осужденных между изолированными участками, объектовый надзор и надзор сотрудников и осужденных;
- контроль за лицами, пользующимися правом передвижения без конвоя, а также осужденными, проживающими за пределами колонии;

- контроль за порядком выдачи (сдачи), использованием и хранением рабочего инструмента, выдаваемого осужденным для хозяйственных работ.
- наблюдение за осужденными, предупреждение и пресечение с их стороны преступления и нарушения установленного порядка отбывания наказания;
- требование от осужденных четкого выполнения распорядка дня, установленных для них правил поведения.

В данном виде деятельности (в отличие от какой-либо производственной деятельности, связанной с реальными предметами) алгоритм по каждой операции (обязанности) не может быть представлен однозначно и неизменно. При исполнении должностных обязанностей у сотрудников ежедневно могут возникать различного рода ситуации, которые предусмотреть невозможно, но при этом требующие незамедлительного решения. При осуществлении любых действий (операций) сотрудниками решаются одни и те же задачи, а именно: обеспечение режима в исправительном учреждении с соблюдением законных требований всех субъектов служебных отношений. В целом рассматриваемые функциональные обязанности уже содержат действия в самом общем виде: «наблюдение....», «контроль...», «проведение...».

Алгоритмы действий по функциональным обязанностям представляются как методики проведения таких мероприятий, как обысковые, порядок выдачи (сдачи), использование и хранение рабочего инструмента, выдаваемого осужденным для хозяйственных работ, организация пропускного режима и др. Все разрабатываемые методики для сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС имеют ограниченный доступ для открытого использования.

Поскольку алгоритм действий в приемлемом виде не может быть представлен в силу ограничения использования служебной информации в открытом доступе, то будем сопоставлять рассматриваемые операции с необходимыми индивидуально-психологическими качествами сотрудников, необходимыми для их (операций) исполнения.

На компонентно-целевом уровне психологического анализа деятельности сотрудников, по нашему мнению, целесообразно использовать метод экспертных оценок. Как было указано выше (при описании используемых методов) метод экспертных оценок применим в тех условиях, когда имеются серьезные трудности в оценке явления, процесса с помощью других методов, и которые могут оказаться недостаточно надежными. В нашем случае сопоставление функциональных обязанностей и действий (в виде алгоритма) вызывает определенные трудности, поэтому использование метода экспертных оценок позволит объективно оценить качества, необходимые для исполнения сотрудниками обязанностей по должности. Далее нами совместно с экспертами были проанализированы наиболее типичные служебные ситуации, определено информационное обеспечение операций (действий) с учетом нормативно-правовой составляющей. В результате анализа и с привлечением сотрудников-экспертов (7 человек) были сформулированы личностные качества сотрудников УИС инспекторов подразделений режима и надзора исправительных учреждений, оказывающих наибольшее влияние на эффективность служебной деятельности.

Сопоставим рассмотренные функциональные обязанности в соответствии с индивидуально-психологическими качествами сотрудников (см. табл. 2).

Для анализа качеств личности сотрудников, обеспечивающих эффективность деятельности, а также выявления существенных для выполняемой работы информационных признаков была сформирована группа экспертов-сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС.

В опросе приняли участие 73 сотрудника учреждений УФСИН России по Краснодарскому краю – инспекторы (младшие инспекторы) отделов надзора исправительных колоний и отделов режима следственных изоляторов УФСИН России по Краснодарскому краю. Для достижения наибольшей объективности полученных данных в исследовании приняли участие, как сотрудники исправительных колоний, так и сотрудники следственных изоляторов.

Таблица 2

Сопоставление функциональных обязанностей и индивидуальных качеств

№ п/п	Операция (функциональная обязанность)	Качества
1.	Проведение проверок осужденных, осмотров их внешнего вида	– Личная организованность – Самостоятельность в принятии решений – Стремление добиться беспрекословного подчинения – Обязательное соблюдение прав осужденных – Решительность, способность довести начатое дело до конца – Умение расположить к себе людей – Соблюдение служебной этики – Способность к разумному риску – Использование в служебной деятельности психологических знаний
2.	Контроль за проведением свиданий осужденных и ведением ими телефонных разговоров с родственниками и иными лицами	– Способность устанавливать и поддерживать контакты с людьми независимо от их социального статуса – Обязательное соблюдение прав осужденных – Умение расположить к себе людей – Соблюдение служебной этики
3	Организация пропускного режима осужденных между изолированными участками, объектовый надзор и надзор сотрудников и осужденных	– Высокая ответственность, чувство долга – Доверие к другим сотрудникам – Стремление обеспечить эффективное взаимодействие с сотрудниками других служб – Умение разбираться в людях и верно понимать мотивы их поведения – Соблюдение служебной этики
4	Контроль за лицами, пользующимися правом передвижения без конвоя, а также осужденными, проживающими за	– Самостоятельность в принятии решений – Доверие к другим сотрудникам – Стремление обеспечить

	пределами колонии	эффективное взаимодействие с сотрудниками других служб
5	Контроль за порядком выдачи (сдачи), использованием и хранением рабочего инструмента, выдаваемого осужденным для хозяйственных работ	– Знание нормативно-правовой базы – Стремление доводить начатое до конца, добросовестное выполнение служебных обязанностей
6	Наблюдение за осужденными, предупреждение и пресечение с их стороны преступления и нарушения установленного порядка отбывания наказания	– Хорошее знание и выполнение своих личных обязанностей – Решительность, способность довести начатое дело до конца – Способность предвидеть последствия принимаемых решений – Знание нормативно-правовой базы – Умение разрешать конфликтные ситуации среди спецконтингента – Способность к разумному риску – Использование в служебной деятельности психологических знаний
7.	Требование от осужденных четкого выполнения распорядка дня, установленных для них правил поведения	– Проявление волевых качеств, стремление добиться беспрекословного подчинения – Способность предвидеть последствия принимаемых решений – Знание нормативно-правовой базы – Умение разбираться в людях и верно понимать мотивы их поведения – Соблюдение служебной этики

Требования к выборке сотрудников:

- срок службы от 1 до 10 лет;
- наличие положительных характеристик по службе;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- высокие показатели служебной деятельности.

Указанные требования обусловлены выбором метода исследования, а именно – метода экспертных оценок.

Необходимо отметить, что на способность эксперта строить прогноз оказывают влияние внутренние и внешние факторы [115].

Внутренние факторы зависят от индивидуальных качеств эксперта, т.е. от его опыта, знаний, интеллекта, способности предвидеть будущее.

Внешние факторы – это те, которые в значительной степени не зависят от личности эксперта, а определяются внешними условиями, ограничениями. В качестве такого фактора, по нашему мнению, может выступать уровень нарушений служебной дисциплины сотрудниками. Этот фактор может быть как внутренним, так и внешним. Если эксперт является нарушителем служебной дисциплины, то для его оценок этот фактор является внутренним, так как зависит от его личностных особенностей. Внешним этот фактор будет для респондентов добросовестно исполняющих свои служебные обязанности. Поэтому осуществлен опрос сотрудников тех учреждений, в которых имеется наиболее низкий уровень нарушений служебной дисциплины.

Для получения объективной информации при опросе возникла необходимость определения группы экспертов из числа опрошенных сотрудников. Помимо того, что учитывалось отсутствие дисциплинарных взысканий, также была проведена оценка некоторых личностных особенностей сотрудников. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и как следствие – успешность профессиональной деятельности, безусловно, связано с личностной системой психологических детерминант, соответствующих уровням системного строения человека: личностными, индивидуально-типологическими и регуляторными. Анализ психологических исследований показал также, что добросовестное исполнение служебных обязанностей невозможно без достаточно высокого уровня развития морально-нравственных качеств [23, 30, 195].

Респондентам была предложена разработанная нами анкета, в которую включены вопросы социально-демографического характера, вопросы о выявлении мотивов поступления на службу, вопросы, оценивающие моральную нормативность (шкала МН из методики МЛЮ) и опросник «Шкала совестливости» (см. Приложение 1).

Вместе с тем, нами было выдвинуто предположение об объективности использования результатов опроса всех сотрудников независимо от срока службы в указанном периоде. Для анализа полученных результатов респонденты условно были разделены на две группы по сроку службы: от 1 до 5 лет (1 группа – 33 человека) и от 5 до 10 лет (2 группа – 40 человек).

Анализ результатов по методике «Шкала совестливости» и МЛЮ показал, что уровень морально-нравственных качеств в группе со сроком службы от 1 до 5 лет (33 человека) распределился следующим образом:

- низкий уровень – 6,1 % респондентов;
- средний уровень – 45,5 % респондентов;
- высокий уровень – 48,5 % респондентов.

Анализ результатов по методике «Шкала совестливости» и МЛЮ показал, что уровень морально-нравственных качеств в группе со сроком службы от 5 до 10 лет (40 человек) распределился следующим образом:

- низкий уровень – 7,5% респондентов;
- средний уровень – 42,5 % респондентов;
- высокий уровень – 50% респондентов.

Анализ результатов в абсолютных величинах выявил тенденцию к увеличению доли респондентов с высоким уровнем морально-нравственных качеств, но, вместе с тем, и увеличение доли с низким уровнем в зависимости от увеличения срока службы. В связи с этим были сформулирована следующая гипотеза. Доля высокого уровня морально-нравственных качеств является определяющей для разделения группы сотрудников-экспертов по сроку службы. Следовательно группу экспертов могут составить только сотрудники со сроком службы от 5 до 10 лет. В нашем случае мы имеем две выборки испытуемых по сроку службы, что определило выбор применения многофункционального критерия – углового преобразования Фишера. Критерий предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости исследуемого эффекта (в нашем случае – увеличение количества сотрудников со средним и низким уровнем морально-нравственных качеств и

уменьшение – с высоким уровнем морально-нравственных качеств в зависимости от срока службы) (см. табл. 3).

Таблица 3
Сопоставление уровней морально-нравственных качеств в группах сотрудников

	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень		Суммы
	доля	кол-во	доля	кол-во	доля	кол-во	
1 группа (1-5 лет)	6,1%	2	45,5%	15	48,5%	16	33
2 группа (5-10 лет)	7,5%	3	42,5%	17	50%	20	40
Сумма		5		32		36	73

Определяем φ , соответствующий процентным долям (результаты представлены в табл. 4).

Таблица 4

Применение углового преобразования Фишера для двух выборок

	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	φ	%	φ	%	φ	%
φ_1	0,497	6,1	1,480	45,5	1,540	48,5
φ_2	0,555	7,5	1,420	42,5	1,571	50,0
количество человек (наблюдений) в первой группе n_1	33	2	33	15	33	16
количество человек (наблюдений) во второй группе n_2	40	3	40	17	40	20

Условные обозначения:

$$\varphi_{\text{эмп}} = (\varphi_1 - \varphi_2) * ((n_1 * n_2) * (n_1 + n_2))^{1/2}$$

$$\varphi_{\text{эмп}} = 0,244 \text{ при } p > 0,05 \text{ и } \varphi_{\text{крит}(0,05)} = 1,64, \varphi_{\text{крит}(0,01)} = 2,28$$

$$\varphi_{\text{эмп}} = 0,253 \text{ при } p > 0,05$$

$$\varphi_{\text{эмп}} = 0,129 \text{ при } p > 0,05$$

Применив к данным показателям метод углового преобразования Фишера, мы пришли к выводу, что различия в процентах испытуемых по каждому уровню морально-нравственных качеств в 1 и 2 группах не является значимым. Так значения критерия $\varphi_{\text{эмп}} \text{ при } \varphi_{\text{крит}} = 1,64 (p \leq 0,05)$ и $2,28 (p \leq 0,01)$: низкий уровень $\varphi_{\text{эмп}} = 0,244$, средний уровень $\varphi_{\text{эмп}} = 0,253$, высокий уровень $\varphi_{\text{эмп}} = 0,129$. Следовательно, гипотеза о значимости различий по уровню морально-нравственных качеств в зависимости от срока службы для выделения группы экспертов отвергается. Поэтому экспертные оценки всех респондентов, вошедших в экспертную группу, могут быть признаны значимыми для исследования, независимо от срока их службы.

Таким образом, обследованные сотрудники вполне реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, следовательно, их мнения могут быть использованы в нашем исследовании. В экспертную группу были включены сотрудники с высокими и средними показателями морально-нравственной нормативности и совестливости в количестве 68 человек. Экспертам было предложено оценить 28 качеств по пятибалльной шкале.

Качества для оценивания экспертами были сформулированы таким образом, чтобы они соответствовали возможным ситуациям служебной деятельности, были однозначно поняты экспертами, не содержали специфической терминологии и в то же время имели профессионально-практическую направленность.

В результате проведенного анкетирования были получены средние оценки по каждому из качеств, предложенных экспертам (см. Приложение 2).

К результатам экспертных оценок был применен метод факторного анализа. Примечательно, что в каждом из шести выделенных факторов присутствует качество, отвечающее за профессиональные знания и профессиональную компетентность. В свою очередь профессиональные знания и профессиональная компетентность сотрудника УИС состоят из качеств,

связанных с соблюдением требований нормативно-правовых актов, действующего законодательства, с осознанием «себя в правовом поле», то есть определенного уровня правосознания (см. Приложение 2).

Фактор 1 образован следующими качествами:

- грамотное использование в принятии решений действующего законодательства (0,771);
- умение разрешать конфликтные ситуации среди спецконтингента (0,751);
- умение разбираться в людях и верно понимать мотивы их поведения (0,734);
- стремление оказать помощь другому сотруднику и наладить его работу (0,724);
- умение обосновать распоряжения и поручения (0,693);
- доверие к другим сотрудникам (0,629);
- способность предвидеть последствия принимаемых решений (0,618);
- хорошее знание и выполнение своих личных обязанностей (0,614);
- соблюдение прав сотрудников (0,595);
- использование в служебной деятельности психологических знаний (конфликты, нестандартные ситуации в среде осужденных и т.д.) (0,590);
- стремление обеспечить эффективное взаимодействие с сотрудниками других служб (0,549).

Анализ полученных качеств позволяет интерпретировать данный фактор (блок качеств) как «Эмоционально-волевые качества». В этот блок наряду с качествами, отвечающими за профессиональное и грамотное исполнение служебных обязанностей, знания действующего законодательства вошли профессиональные качества, образованные на основе эмпатических способностей. Причем проявление эмпатических способностей необходимо как в отношениях с сотрудниками, так и в отношениях с осужденными. Понимание эмоций и настроений осужденных позволяет вырабатывать грамотные управленческие решения, своевременно разрешать проблемные ситуации,

организовывать деятельность по поддержанию режимных требований. В служебных отношениях между сотрудниками формирование эмпатических качеств является определяющим для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе сотрудников, а также слаженным профессиональным действиям. Проявление эмпатических способностей личности сотрудника также обеспечивается развитием у него поведенческой регуляции. В профессиональной (пенитенциарной) деятельности поведенческая регуляция понимается как способность сотрудника регулировать свое поведение в соответствии с адекватно воспринимаемой служебной обстановкой, которая в большей мере формируется на основе межличностных и межгрупповых взаимоотношений. Во взаимном влиянии данные качества детерминируют способность сотрудников к эффективным действиям в условиях эмоциональной напряженности.

Фактор 2 представлен следующими качествами:

- соблюдение служебной этики (0,727);
- способность к разумному риску (0,724);
- честность и откровенность (0,705);
- умение расположить к себе людей (0,479);
- знание нормативно-правовой базы (0,455).

Если обратиться к юридическим терминам (а исполнение наказаний – это в целом юридическая деятельность), то в уголовном праве существует понятие обоснованного риска. «Обоснованный риск – это совершенные с общественно полезной целью действия, причинившие вред правоохраняемым интересам, если поставленная цель не могла быть достигнута другими, не связанными с риском, действиями (бездействием), а лицо, допустившее риск, приняло все возможные и зависящие от него меры для предотвращения вреда» [239]. Таким образом, обоснованный риск и разумный риск можно считать идентичными понятиями. Разумный риск связан с достижением общественно полезной цели и означает такой результат рискованных действий, который одобряется моралью и правом. Это может быть спасение людей, обеспечение правопорядка и т.п.

Применительно к профессиональной деятельности сотрудников УИС, формирование способности к разумному риску становится необходимым в связи с экстремальностью пенитенциарной деятельности и ее высокой эмоциональной напряженностью. Однако эта способность может быть обеспечена и такими качествами как честность, соблюдением этических требований, уровнем морально-нравственной нормативности и, наконец, достаточным уровнем знаний нормативно-правовой базы [59]. Анализ данных качеств позволяет говорить о том, что в целом они могут быть определены как компоненты такого интегрального качества как самоконтроль сотрудника УИС. Важным показателем самоконтроля является уровень внутренней организованности сотрудника. Данный фактор (блок качеств) нами интерпретируется как «Поведенческо-регулятивные качества».

Фактор 3 сформирован следующими качествами:

- решительность, способность довести начатое дело до конца (0,739);
- стремление доводить начатое до конца, добросовестное выполнение служебных обязанностей (0,694);
- личная организованность (0,619);
- стремление постоянно повышать свой профессиональный уровень (0,565);
- высокая ответственность, чувство долга (0,468).

Анализ данных качеств показывает, что в целом они соответствуют организованности профессиональной деятельности как в контексте исполнительности, повышения профессионального уровня, так и личной организованности. Наличие таких качеств позволяет говорить об определенном уровне дисциплинированности.

Можно говорить о точном и неуклонном подчинении своих действий установленным правилам и требованиям долга.

Сущность дисциплинированности составляет сознательное отношение к своему поведению и к своим обязанностям по отношению к обществу. Формирование дисциплинированности связано с выработкой определенных

навыков дисциплинированного поведения. Большое значение в воспитании дисциплины имеет самодисциплина, то есть внутренняя организованность, ответственность, выдержанность, умение дифференцировать свои влечения и желания в соответствии с установленными требованиями служебного поведения. Самодисциплина предполагает наличие у человека более или менее сложившихся моральных убеждений [58]. Дисциплинированность сотрудника УИС в данном случае образовано такими качествами как нервно-психическая устойчивость, воля, уверенность, самоконтроль, способность к управлению своими эмоциями, совестливость.

С точки зрения этики и нормативности, требования к уровню служебной дисциплины сотрудника УИС отражены в «Своде профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы», утвержденном приказом ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240.

Проецируя качества, сформировавшие данный фактор, на пенитенциарную среду можно сформулировать следующий вывод: решительность, способность доводить начатое дело до конца, подкрепленные качествами — высокая ответственность, чувство долга, повышение профессионального уровня в целом образуют такое качество как дисциплинированность. Анализ качеств, образовавших данный блок (фактор), позволяет интерпретировать его как «Дисциплинированность».

Фактор 4 сформирован следующими качествами:

- способность устанавливать и поддерживать контакты с людьми независимо от их социального статуса (0,723);
- сильная воля, стремление добиться беспрекословного подчинения (0,634);
- самостоятельность в принятии решений (0,454);
- хорошие профессиональные знания (0,392).

Высокий показатели факторных нагрузок таких качеств как: способность устанавливать и поддерживать контакты с людьми независимо от их социального статуса, стремление добиться беспрекословного подчинения

указывает на способность сотрудника к эффективному общению в условиях повышенной эмоциональной напряженности, характерной для пенитенциарной среды. Развитые волевые качества, стремление добиться беспрекословного подчинения и самостоятельность в принятии решений формируют способность сотрудника к самостоятельным обоснованным действиям. В рамках исполнения служебных обязанностей сопровождение таких действий «толерантным» качеством, а именно способностью устанавливать и поддерживать контакты с людьми независимо от их социального статуса может формировать высокий коммуникативный потенциал у сотрудников УИС. Таким образом, интерпретируем данный блок качеств (фактор) как «Коммуникативные качества».

Фактор 5 образован единственным качеством:

- восприимчивость к новой информации и изменениям (0,694).

Восприимчивость к новой информации в целом и изменениям в служебной обстановке определяет *уровень профессиональной адаптивности* сотрудника. Необходимость формирования адаптивности к изменяющимся условиям служебной деятельности диктуется обстоятельствами профессиональной деятельности сотрудника УИС, а именно: экстремальный характер деятельности, который выражается в оперативно-изменяющейся обстановке, в ежедневных контактах со спецконтингентом; регулярные изменения в действующем уголовно-исполнительном законодательстве требуют от сотрудника не только их изучения, но и применения в практической деятельности на основе своего опыта и знаний. Для формирования адаптивности необходимо развитие таких качеств как активность, адаптационный потенциал, общительность, морально-нравственная нормативность и высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков. В данном контексте восприимчивость к новой информации представляет собой качество «Познавательная активность».

Фактор 6 сформирован следующими качествами:

- стремление сосредоточить всю власть в своих руках (0,885);

- обязательное соблюдение прав осужденных (0,463).

Необходимо отметить, что опрос был проведен среди инспекторов отделов надзора (режима) учреждений УИС, которые ежедневно непосредственно контактируют со спецконтингентом. Стремление к сосредоточению власти в данном случае обеспечивает соблюдение режима исполнения наказаний. Обязательное соблюдение прав осужденных и стремление к сосредоточению власти указывают на развитие способности к самостоятельному принятию решений, организаторским способностям, а также таким личностным качествам как нервно-психическая устойчивость, самоконтроль, моральная нормативность, коммуникативный потенциал. Умение взять на себя ответственность и обосновать свои действия являются важными качествами для сотрудника, особенно в современных условиях оптимизации деятельности УИС. Поэтому данный фактор интерпретируем как «Организационные способности».

Итак, в результате эмпирического исследования и на основании результатов факторного анализа определены следующие группы качеств сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, необходимые для эффективного исполнения обязанностей по должности и формирования психологической готовности к профессиональной деятельности:

- эмоционально-волевые качества;
- поведенческо-регулятивные качества;
- дисциплинированность;
- коммуникативные качества;
- познавательная активность;
- организационные способности.

Основываясь на интерпретации выявленных групп ПВК, подберем методики для диагностики личностных качеств, являющихся системообразующими для данных групп.

В качестве методик для диагностики ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС были выбраны:

1. Методика «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл), позволяющие выявить следующие показатели:

- Эмоциональное самосознание (эмоциональная осведомленность).
- Эмоциональная резистентность (управление своими эмоциями).

Эмоциональный самоконтроль (самомотивация).

- Эмоциональная чуткость (эмпатия).
- Эмоциональная влиятельность (распознавание эмоций других).
- Общий уровень эмоционального интеллекта.

2. Методика «Определение личностного дифференциала» (НИИ им. В. М. Бехтерева), предназначенную для изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений. Оценка проводилась по следующим факторам:

- Фактор «Оценка».
- Фактор «Сила».
- Фактор «Активность».

3. Методика «Нервно-психическая устойчивость (Прогноз)» определяют уровень нервно-психической устойчивости.

4. Методика «Шкала совестливости».

5. Методика **«Многоуровневый личностный опросник»**, разработанную А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (далее – МЛО), включающая в себя следующие шкалы:

– Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН).

– Шкала 4-го уровня – личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Подробнее методики были рассмотрены в параграфе 2.1.

Сопоставим качества, исследуемые с помощью выбранных тестовых методик, и блоки качеств, определенные в ходе факторного анализа (см. табл. 5).

Таблица 5

Сопоставление блоков ПВК и исследуемых индивидуальных качеств по методикам

Блоки ПВК	Личностные качества, образующие блоки ПВК
Эмоционально-волевые качества	– Эмпатия (как способность понимать других людей) – Эмоциональное самосознание (интуитивное понимание) – Эмоциональная резистентность (устойчивость к эмоциональным факторам) – Сила (волевые качества, уверенность, самоконтроль)
Поведенческо-регулятивные качества	– Эмоциональный самоконтроль (управление самоотношением) – Совестьливость – Нервно-психическая устойчивость – Сила (волевые качества, уверенность, самоконтроль) – Самооценка – Самомотивация
Дисциплинированность	– Сила (волевые качества, уверенность, самоконтроль) – Совестьливость – Нервно-психическая устойчивость – Эмоциональный самоконтроль (управление самоотношением) – Поведенческая регуляция
Коммуникативные качества	– Коммуникативный потенциал – Совестьливость – Моральная нормативность – Эмоциональная влияниеемость – Оценка (самоуважение)
Познавательная активность	– Активность – Личностный адаптационный потенциал – Морально-нравственная нормативность – Самомотивация
Организационные способности	– Нервно-психическая устойчивость – Личностный адаптационный потенциал – Сила (волевые качества, уверенность, самоконтроль)

	– Эмпатия (как способность понимать других людей) – Эмоциональное самосознание (интуитивное понимание)
--	---

Блок «*Эмоционально-волевые качества*» образован качествами, определяющими уровень эмпатии, эмоционального самосознания и устойчивости к эмоциональным факторам. Волевые качества в данном блоке играют роль регулятора эмоциональных проявлений, что является важным обстоятельством в профессиональной деятельности сотрудников УИС. Еще одним своеобразным регулятором проявлений эмоций сотрудников в профессиональной деятельности является высокий уровень морально-нравственной нормативности (следование социальным нормам и правилам).

Блок «*Поведенческо-регулятивные качества*» образован следующими качествами: эмоциональный самоконтроль, поведенческая регуляция, нервно-психическая устойчивость (устойчивое поведение в условиях стресса), самоконтроль, уверенность в себе, совестливость. Поскольку сотруднику приходится выстраивать свое служебное поведение в сложных условиях ежедневного контактирования со спецконтингентом, то адекватность восприятия служебных ситуаций может обеспечиваться сформированностью вышеуказанных качеств.

Блок качеств «*Дисциплинированность*» образован следующими качествами: воля и уверенность в себе (сила), эмоциональный самоконтроль (управление самоотношением), личностный адаптационный потенциал, поведенческая регуляция, совестливость, нервно-психическая устойчивость. Способность к самоорганизации является важной характеристикой сложноорганизованных живых систем, а также одним из критериев психологического благополучия сотрудника. Умение использовать сотрудником своих развитых качеств для решения профессиональных задач является показателем его самоорганизации.

Основу блока качеств «*Коммуникативные качества*» составляет базовое качество «Коммуникативный потенциал», подкрепленное такими качествами

как совестливость, моральная нормативность, эмоциональная влиятельность, оценка (самоуважение). Для сотрудников УИС коммуникативные качества проявляются в двух коммуникативных плоскостях – сотрудник-сотрудник и сотрудник-осужденный. В связи с этим коммуникативные качества имеют свои особенности в своих проявлениях. Условия пенитенциарной среды диктуют необходимость включения в этот блок такого качества как моральная нормативность. Все коммуникации регулируются нормативно-правовыми и этическими нормами.

Блок качеств *«Познавательная активность»* образована следующими качествами: активность, волевые качества, личностный адаптационный потенциал, моральная нормативность. Познавательная активность в профессиональной деятельности характеризуется отношением сотрудника к стремлению повышать свой профессиональный уровень различными способами: самообучение, освоение опыта сотрудников-профессионалов, мобилизация волевых усилий и т.д. [66, 199] Высокий уровень адаптивности к изменяющимся условиям будет показателем овладения опытом и новой информацией.

Блок качеств *«Организационные способности»* проявляются в умении организовать соблюдение режима и законности в условиях исправительного учреждения с обязательным соблюдением законных требований. Формирование таких способностей на наш взгляд должно происходить на фоне волевых качеств, личностного адаптационного потенциала, нервно-психической устойчивости. Развитие организационных *способностей* происходит на фоне развития следующих качеств: нервно-психическая устойчивость, личностный адаптационный потенциал, сила (волевые качества, уверенность, самоконтроль).

Итак, в результате проведенного психологического анализа деятельности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС *на компонентно-целевом уровне* определены их ПВК, необходимые для эффективного исполнения обязанностей по должности и обеспечивающие психологическую готовность к профессиональной деятельности.

2.3. Эмпирическая проверка системы профессионально важных качеств сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений

Эмпирическая проверка системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений представляет собой реализацию *структурно-функционального уровня* психологического анализа деятельности. Задачей *структурно-функционального уровня* психологического анализа деятельности является анализ взаимосвязей между ПВК сотрудников подразделений режима и надзора, а также установление значимости ПВК с эффективными параметрами профессиональной деятельности.

Для решения основной задачи структурно-функционального уровня психологического анализа деятельности, а именно: анализ взаимосвязей между ПВК был проведен опрос сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений. Для обследования была сформирована группа сотрудников в количестве 31 человека, со сроком службы в должности не более 5 лет. Указанное требование к обследуемой выборке целесообразно с целью исключения из выборки респондентов с наличием синдрома эмоционального и профессионального выгорания. Анализ исследований по вопросам психологических аспектов профессиональной деятельности сотрудников УИС показал, что формирование синдрома эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников наиболее вероятно после пятилетнего срока службы [33, 61, 86, 105, 195, 233].

Для проведения опроса была составлена анкета, состоящая из ранее подобранных тестовых методик, вопросов социально-демографического характера, а также вопросов по оценке показателей деятельности, определенных нами как эффективные параметры деятельности. Помимо исключения возможного синдрома профессионального выгорания, критерием для отбора респондентов был выбран срок службы в должности по следующим объективным причинам. Данный срок наиболее оптимален для завершения адаптации в должности, наличие дисциплинарных взысканий за

непродолжительный период исполнения обязанностей свидетельствует о трудностях вхождения в должность, уровень профессионального и эмоционального выгорания имеет наименьшие значения. Указанные критерии позволяют разделить выборку сотрудников на две группы – *успешных и неуспешных* – для дальнейшего анализа взаимосвязей ПВК и эффективных параметров деятельности и внутри системы ПВК.

Эффективными параметрами профессиональной деятельности применительно к субъект-объектным видам деятельности являются количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности. Обычно к эффективным параметрам профессиональной деятельности относят производительность, точность и надежность. Но для пенитенциарной профессиональной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора данные показатели имеют свою специфику. По нашему мнению, эффективными параметрами профессиональной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора могут быть некоторые, так называемые, отчетные показатели служебной деятельности. Например, количество изъятий запрещенных предметов при разных обстоятельствах (при проведении свиданий с родственниками, при обысковых мероприятиях и т.д.), количество выявленных нарушений установленного порядка отбывания наказаний и др.

Для выявления эффективных параметров деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, был проведен анализ служебной документации, а также экспертный опрос сотрудников-экспертов из числа руководящего состава (7 человек). Для анализа служебной документации были отобраны приказы и инструкции, регламентирующие профессиональную деятельность сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, а также отчетная документация, содержащая основные показатели деятельности сотрудников.

В качестве эффективных параметров деятельности сотрудников, обеспечивающих режим и надзор в учреждениях УИС, определены следующие: количество нарушений служебной дисциплины сотрудниками, количество

выявленных нарушений режима, допущенных спецконтингентом в определенном учреждении, количество выявленных административных нарушений родственниками осужденных (при проведении свиданий и направлении посылок), количество изъятий запрещенных предметов у осужденных и работников учреждения, а также оценка и самооценка профессионального роста сотрудников.

Для анализа взаимосвязей между ПВК используется процедура построения структурограмм и коррелограмм [90]. В нашем исследовании данная процедура была проведена для двух групп сотрудников – успешных и неуспешных.

Корреляционный анализ результатов исследования ПВК и эффективных показателей деятельности выявил ряд закономерностей, а именно: наибольший положительный коэффициент корреляции свидетельствует о взаимосвязи количества выявленных нарушений в среде спецконтингента и изъятий запрещенных предметов при доставке в ИУ, то есть объективных показателей профессиональной деятельности и такими ПВК как совестливость, эмоциональная осведомленность, управление эмоциями, самооценки, активности и совестливости. Показатель деятельности «возможность профессионального роста» положительно коррелирует со следующими качествами: распознавание эмоций ($r_s=0,36$ при $p \leq 0,05$), общий уровень эмоционального интеллекта ($r_s=0,55$ при $p \leq 0,001$), нервно-психическая устойчивость ($r_s=0,69$ при $p \leq 0,001$), активность ($r_s=0,36$ при $p \leq 0,05$) и совестливость ($r_s=0,32$ при $p \leq 0,1$).

Следует отметить, что взаимосвязей между таким параметром как количество замечаний (вид дисциплинарного взыскания) и ПВК не выявлено. При этом, параметр «количество выговоров» (более строгий вид дисциплинарного взыскания) также не имеет значимого влияния (положительного или отрицательного) на развитие ПВК (см. табл. 6).

Таблица 6

Уровни значимости корреляционных связей ПВК и эффективных параметров деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений

ПВК Параметры деятельности	Эмоц. осведомл.	Управление эмоц.	Самотивация	Эмпатия	Распознавание эмоций	Общий уровень эмоц. . интеллекта	Поведенческая. регуляция	Морально-нравств. нормы	Коммуникативный потенциал	Адаптационный. потенциал	НПУ	оценка	сила	активность	С
Замечания	0,12	0,12	-0,01	0,12	0,14	0,15	0,15	-0,09	-0,02	0,06	0,20	0,10	-0,08	-0,03	0,10
Выговор	-0,13	0,32	0,01	0,07	0,08	0,11	0,10	-0,18	0,02	0,01	0,03	0,12	0,00	0,03	0,17
Кол-во изъятий запрещенных предметов	0,30	0,03	0,18	-0,01	0,16	0,20	-0,07	-0,02	-0,07	-0,07	-0,02	0,30	0,23	0,10	0,33
Кол-во выявленных нарушений	-0,02	0,30	0,00	0,07	0,38	0,23	0,03	-0,05	0,05	0,02	-0,10	0,33	-0,03	0,32	0,39
Возможность проф. роста	0,01	0,19	-0,01	0,07	0,36	0,55	0,17	0,15	0,18	0,21	0,69	0,30	-0,28	0,36	0,32

Условные обозначения:

$r_{\text{крит}}=0,301$ при $p \leq 0,1$

$r_{\text{крит}}=0,355$ при $p \leq 0,05$

$r_{\text{крит}}=0,456$ при $p \leq 0,01$

Несмотря на то, что взаимосвязей между дисциплинарными взысканиями и уровнем ПВК не выявлено, данный показатель в качестве критерия для разделения группы успешных и неуспешных сотрудников нами был учтен. Также критериями разделения нами были определены такие как объективные показатели профессиональной деятельности как количество выявленных нарушений в среде спецконтингента и изъятий запрещенных предметов при доставке в ИУ, а также имеющаяся возможность профессионального роста.

Анализ корреляционных связей между эффективными параметрами деятельности показал, что ведущими ПВК являются такие качества, как совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность.

Далее были сформированы две группы сотрудников – успешные сотрудники (16 человек) и неуспешные сотрудники (15 человек). На основе

проведенного корреляционного анализа (см. Приложения 3, 4) для каждой группы сотрудников были построены структурограммы ПВК.

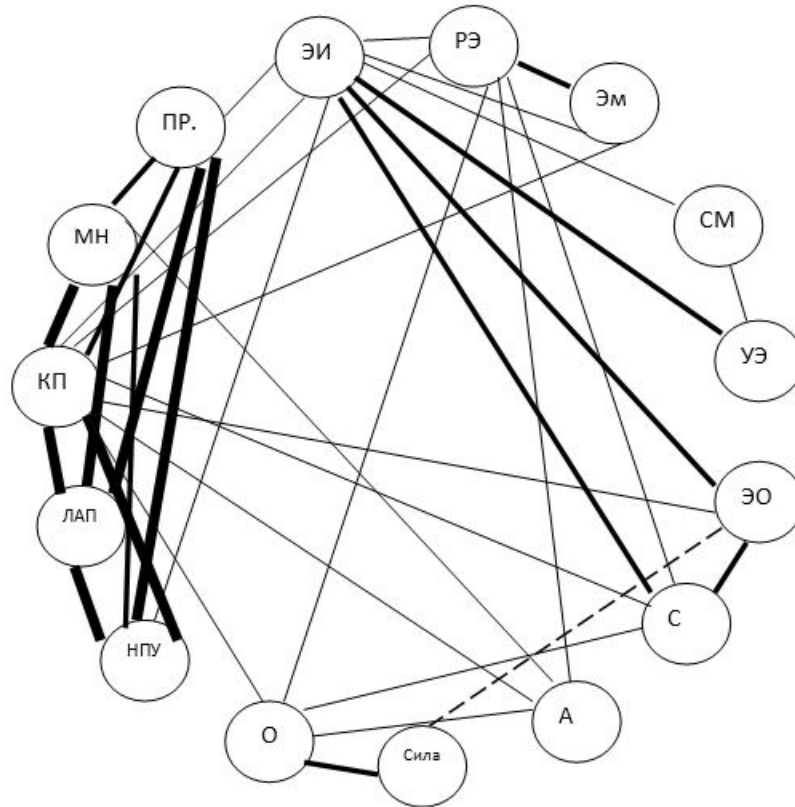


Рис. 3. Структурограмма ПВК в группе успешных сотрудников

Условные обозначения:

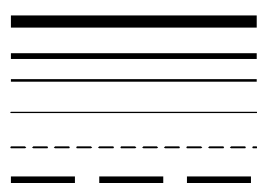
Качества по методике МЛЮ:

Качества по методике «Личностный потенциал»:

Качества по методике «Эмоциональный интеллект»:

Качество по методике «Нервно-психическая устойчивость»:

Качество по методике «Шкала совестливости»:



МН – морально-нравственная нормативность,
ЛАП – личностный адаптационный потенциал,
КП – коммуникативный потенциал,
ПР – поведенческая регуляция.
О – оценка, А – активность, СЛ – сила.

РЭ – распознавание эмоций, Эм – эмпатия,
См – самомотивация, УЭ – узнавание эмоций,
ЭО – эмоциональная осведомленность,
ЭИ – уровень эмоционального интеллекта.
НПУ – нервно-психическая устойчивость

С – совестливость.

положительная связь $p = 0,001$
положительная связь $p = 0,01$
положительная связь $p = 0,05$
положительная связь $p = 0,1$
отрицательная связь $p = 0,05$
отрицательная связь $p = 0,001$

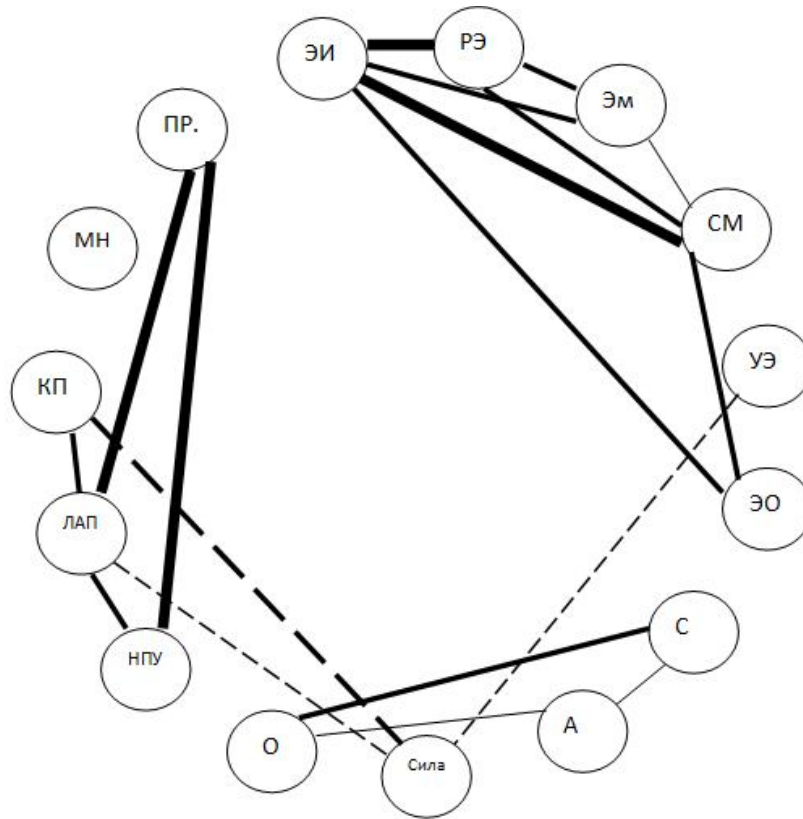


Рис. 4. Структурограмма ПВК в группе неуспешных сотрудников

Условные обозначения те же, что и на рис. 3.

Анализ структурограмм (рис. 3, рис. 4) показал, что наибольшее количество взаимосвязей между качествами выявлено в группе успешных сотрудников. При этом в группе успешных сотрудников значимые взаимосвязи обнаружены между качествами как внутри одной методики, так и между качествами из разных методик. В группе неуспешных сотрудников выявленные положительные значимые связи в основном образованы между качествами внутри одной методики, лишь 6 качеств из разных методик имеют значимые корреляционные связи. При этом качество «Сила» имеет значимые отрицательные связи с такими качествами как личностный адаптационный потенциал, коммуникативный потенциал и узнавание эмоций других.

Если рассматривать значимые связи между качествами отдельных методик в группе успешных сотрудников, то оказывается, что все качества объединены в плеяды, кроме качеств: самомотивация и узнавание эмоций, которые являются качествами одной методики «Диагностика эмоционального

интеллекта». Вместе с тем, указанные качества объединены в плеяды внутри методики «Диагностика эмоционального интеллекта».

Структурные показатели базовых качеств в группе успешных и неуспешных сотрудников представлены в табл. 7.

Таблица 7

Структурные показатели базовых качеств в группе успешных и неуспешных сотрудников

Показатель	Группа успешных сотрудников	Группа неуспешных сотрудников
Индекс когерентности структуры	74	45
Индекс дивергентности структуры	2	7
Индекс организованности структуры	72	38

Анализ структурных показателей базовых качеств в группе успешных и неуспешных сотрудников свидетельствует о том, что обследованные группы сотрудников соответствуют критериям успешности / неуспешности. Индекс организованности структуры ПВК в группе успешных сотрудников превышает аналогичный показатель в группе неуспешных сотрудников в 1,9 раза, индекс когерентности – в 1,6 раза. При этом стоит отметить, что сотрудники проходят достаточно строгий психологический профессиональный отбор при приеме на службу. Поэтому такую разницу в структурных показателях можно принять как значимую для того, чтобы считать выявленные показатели эффективными параметрами деятельности.

Для более детального исследования структуры личностных качеств успешных и неуспешных сотрудников подразделений режима и надзора использован метод «экспресс – χ^2 », позволяющий сделать заключение о гомогенности или гетерогенности двух структур с использованием метода корреляционного анализа Спирмена.

Таблица 8

Весовые коэффициенты ПВК в группе успешных и неуспешных сотрудников

ПВК	Группа успешных сотрудников	Группа неуспешных сотрудников
Коммуникативный потенциал (КП)	26	0
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	19	14
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	17	6
Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛПА)	16	8
Морально-нравственная нормативность (МН)	15	0
Поведенческая регуляция (ПР)	15	8
Распознавание эмоций других (РЭ)	13	10
Совестливость (С)	12	5
Шкала "оценки" (OLD)	10	5
Эмпатия (Эм)	7	7
Эмоциональная осведомлённость (ЭО)	6	6
Шкала "активности" (ALD)	6	4
Управление своими эмоциями (УЭ)	5	-2
Самомотивация (СМ)	2	11
Шкала "силы" (CLD)	-2	-7

Условные обозначения:

* полужирным шрифтом выделены ведущие качества

Сравнение структур ПВК в группе успешных и неуспешных сотрудников на однородность по методу «экспресс – χ^2 » (А. В. Карпов) показало, что структуры обладают качественным своеобразием (гетерогенностью) – $r_{\text{эмпирическое}}=0,287$ при $r_{\text{критическое}}=0,641$ ($p \leq 0,01$).

Анализ весовых коэффициентов ПВК (см. табл. 8) в группах успешных и неуспешных сотрудников показал, что из ведущих качеств (совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта, самооценка, нервно-психическая устойчивость, активность) одновременно базовыми в группе успешных сотрудников являются совестливость, распознавание эмоций, общий уровень эмоционального интеллекта,

самооценка, нервно-психическая устойчивость (то есть все кроме активности), а в группе неуспешных сотрудников базовыми из списка ведущих качеств являются лишь общий уровень эмоционального интеллекта и распознавание эмоций. При этом базовыми качествами в группе успешных сотрудников являются коммуникативный потенциал, нервно-психическая устойчивость, личностный потенциал социально-психологической адаптации, морально-нравственная нормативность, поведенческая регуляция, совестливость, самооценка. В группе неуспешных сотрудников базовыми качествами определены: общий уровень эмоционального интеллекта, распознавание эмоций других и самомотивация. Следует отметить, что такие качества как общий уровень эмоционального интеллекта, распознавание эмоций других являются и ведущими и базовыми как в группе успешных, так и в группе неуспешных сотрудников.

Таким образом, выявленные нами качества являются показателями успешности и эффективности профессиональной деятельности, а, значит, и показателями психологической готовности сотрудников к профессиональной деятельности. А эмпирически выявленные качества являются профессионально важными качествами сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Выводы по 2 главе

1. В силу специфики профессиональной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений психологический анализ деятельности проведен на следующих уровнях – *компонентно-целевом*, в ходе которого выявляются ПВК сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС, *структурно-функциональном*, целью которого является эмпирическая проверка выявленных ПВК и *информационном*, целью которого является выявление объективной и субъективной основы профессиональной деятельности.

2. В результате психологического анализа деятельности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС выявлена система ПВК

сотрудников подразделений режима и надзора, состоящая из следующих блоков:

- эмоционально-волевые качества,
- поведенческо-регулятивные качества,
- дисциплинированность,
- коммуникативные качества,
- познавательная активность,
- организационные способности.

Представленная система ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является основой для формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Эмпирическая проверка системы ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений на структурно-функциональном уровне психологического анализа подтвердила, что выявленные качества являются профессионально важными, их интенсификация развития в период первоначального обучения сотрудников способствует повышению психологической готовности к профессиональной деятельности.

ГЛАВА 3

ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ РЕЖИМА И НАДЗОРА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПЕРИОД ИХ ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

3.1. Разработка программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения

В первой главе нашего диссертационного исследования приведено обоснование необходимости осуществления психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения с целью повышения их психологической готовности к профессиональной деятельности. Повышение психологической готовности возможно за счет интенсификации развития ПВК сотрудников. Исходя из понятия психологического сопровождения сотрудников УИС в период их первоначального обучения и теоретического обоснования структуры программы психологического сопровождения, приведенных в первой главе, определим задачи, которые необходимо решить при разработке практического содержания программы, а именно:

- выявить психологические особенности образовательной среды первоначального обучения сотрудников УИС;
- определить психологические принципы, в соответствии с которыми должно быть организовано психологическое сопровождение сотрудников в период первоначального обучения;
- используя полученные эмпирические данные разработать программу психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения, целью которой является повышение их психологической готовности к профессиональной деятельности.

Структура программы подразумевает поэтапную реализацию процесса психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России, а именно: диагностический, развивающий и результативный этап. Психологическое сопровождение сотрудников в период первоначального обучения реализуется субъектами учебно-воспитательного процесса в условиях образовательной среды учебного центра ФСИН России в соответствии с психологическими принципами и направлено на достижение конечного результата – повышение уровня психологической готовности сотрудников к профессиональной деятельности за счет интенсификации развития их ПВК.

Поскольку психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период первоначального обучения осуществляется в условиях образовательной среды учебных центров ФСИН России, то возникает необходимость в анализе условий образовательной среды.

Для определения психологических условий образовательной среды учебных центров ФСИН России были проанализированы следующие нормативные документы: программа первоначальной подготовки лиц рядового и начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, приказ Минюста России от 27.08.2012 № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы». Помимо нормативных документов, были проанализированы методы и формы обучения сотрудников в учебных центрах ФСИН России, а также результаты опроса слушателей о наиболее приемлемых, с их точки зрения, формах и методах обучения и значимости получаемых ими знаний для дальнейшей служебной деятельности. Также был проведён анализ форм и средств обучения слушателей учебных центров ФСИН России и их отношения к реализации образовательного процесса.

Согласно программе первоначальной подготовки лиц рядового и начальствующего состава обучение сотрудников осуществляется по следующим дисциплинам: правовые и организационные основы деятельности

уголовно-исполнительной системы, огневая подготовка, физическая подготовка, оказание первой помощи, основы профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. По нашему мнению, элементы психологического сопровождения наиболее органично могут быть введены в учебный процесс на занятиях по дисциплинам, которые в себе сочетают практически все направления профессиональной деятельности. Данному критерию соответствует дисциплина – правовые и организационные основы деятельности уголовно-исполнительной системы. Ее тематика включает в себя общие вопросы организации деятельности УИС, правовые основы, вопросы применения физической силы и огнестрельного оружия (т.е. косвенно затрагивает огневую и физическую подготовку), общие вопросы профессиональной деятельности.

Темы занятий нами условно были разделены на темы теоретической направленности (изложение теоретического материала носит информативный характер) и теоретико-практической направленности (изложение материала может быть подкреплено примерами служебных ситуаций, анализом практических ситуаций). В результате такого анализа разделение тем представлено в табл. 9.

Для выбора методов психологического сопровождения в процессе преподавания указанных дисциплин были учтены следующие условия:

– преподаватели учебных центров ФСИН России, обладают достаточными знаниями, умениями, навыками и профессиональным опытом, но в большинстве не имеют педагогического или психологического образования, вследствие чего испытывают определенные трудности для «трансляции» этого опыта [257];

– методы психологического сопровождения, предлагаемые для введения в учебный процесс, должны быть просты в освоении и эффективны с учетом кратковременности обучения и группового воздействия;

– программа первоначальной подготовки не ограничивает рамки использования форм и методов обучения, а также введение инновационных методов в учебно-воспитательный процесс.

Таблица 9

Тематика дисциплины «Правовые и организационные основы деятельности уголовно-исполнительной системы»

Темы теоретической направленности	Темы теоретико-практической направленности
1.1. Основы организации уголовно-исполнительной системы. Виды учреждений уголовно-исполнительной системы	Правовое положение лиц, отбывающих уголовное наказание и заключенных под стражу. Права, обязанности, законные интересы осужденных и лиц, заключенных под стражу
1.2. Уголовно-исполнительная политика России на современном этапе. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года	Правонарушения и преступления, совершаемые осужденными и лицами, заключенными под стражу
1.3. Понятие исполнения уголовного наказания. Исполнение различных видов наказаний	Правовые основы и порядок применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы
1.4. Международные обязательства Российской Федерации в области защиты прав человека	Коррупция: понятие, виды. Коррупционные преступления в уголовно-исполнительной системе и их предупреждение. Конфликт интересов государственного служащего в уголовно-исполнительной системе

Согласно программе первоначальной подготовки лиц рядового и начальствующего состава учреждений и органов УИС преподавательскому составу рекомендовано применять различные виды занятий (лекция, семинары, групповые и практические занятия, деловые игры и т.д.) и больше внимания уделять активным формам обучения и использования различного рода

креативных и инновационных форм [258, 267, 273, 274]. Однако специфика изучаемых дисциплин и уровень психолого-педагогической подготовки преподавательского состава учебных центров не всегда позволяет применять инновационные методы обучения [113]. В связи с этим формирование мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, психологической готовности к профессиональной деятельности и обеспечение установки на профессиональное личностное развитие, саморазвитие и самовоспитание, как целей первоначального обучения [6], без применения инновационных форм обучения, как правило, труднодостижимы.

Программа первоначальной подготовки не ограничивает преподавателя в выборе методов и форм обучения. Однако тематика занятий не создает достаточных условий для формирования психологической готовности к профессиональной деятельности и интенсификации развития ПВК сотрудника. Следовательно, необходимо введение дополнительных мероприятий с использованием инновационных методов, нацеленных на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности за счет интенсификации развития ПВК. При условии кратковременности обучения, применяемые методы должны соответствовать критериям пролонгированности и целенаправленности воздействия. Такое соответствие достигается использованием психологических методов, облегчающих восприятие, стимулирующих самодвижение и саморазвитие человека.

Одним из таких методов нам представляется метод пословиц, поговорок, афоризмов в процессе изучения дисциплин, который основывается на использовании метафоричности сознания человека [145, 158, 284].

О воздействии пословиц и поговорок на сознание человека проведено достаточно много исследований (А. А. Новоселова, Н. Р. Романова, Т. Л. Сергеева, А. Г. Шестаков, Dittmann-Kohli F., Baltes P., R. Kopp, R. J. Sternberg и др.). Как утверждает Н. Р. Романова, практика психологического воздействия нуждается в экономичных и оперативных средствах. Таким средством является «народная мудрость», отраженная в фольклоре и, особенно в пословицах и поговорках. Отличаясь от обычных

разговорных фраз так называемой «кредитностью» (кредитом доверия к «мудрости»), фольклорная мудрость позволяет эффективно решать задачи психологического воздействия на личность и группу [202].

Народная мудрость, собиравшаяся на протяжении тысячелетий, дошла до нас в виде пословиц, поговорок, афоризмов, то есть метких высказываний великих мудрецов. Большинство таких людей были хорошими психологами. Поэтому они подмечали самое существенное в человеке, его поступках и могли метко и точно охарактеризовать те или иные явления. Каждая пословица мала по объему, но они настолько метки, точны и выразительны в обозначении человеческой натуры, что вполне могут заменить целые страницы, а иногда – целые книги [96, 158].

Н. В. Романова утверждает, что в случае группового контекста психологического воздействия посредством применения пословиц и поговорок, групповые факторы в большей степени опосредуют принятие воздействия, чем индивидуальные [202].

Таким образом, использование пословиц, поговорок, афоризмов в тексте лекции или при рассмотрении практической ситуации (в случае проведения практического занятия) позволяют подчеркнуть наиболее важные моменты, а также экономить время при принятии управленческого решения и доведении его до исполнителей [284]. По нашему мнению, использование метода пословиц как элемента психологического сопровождения слушателей первоначального обучения способствует достижению цели психологического сопровождения: интенсификации развития профессионально важных качеств и, как следствие, формированию психологической готовности к профессиональной деятельности.

Дальнейшее исследование условий образовательного пространства заключалось в опросе слушателей и командно-преподавательского состава по вопросам методов и форм обучения.

Опрос слушателей первоначального обучения показал, что наибольшее предпочтение они отдают таким формам обучения как проблемная дискуссия

(69,2%) и практические занятия с рассмотрением конкретных ситуаций (76,9%) (см. рис. 5).

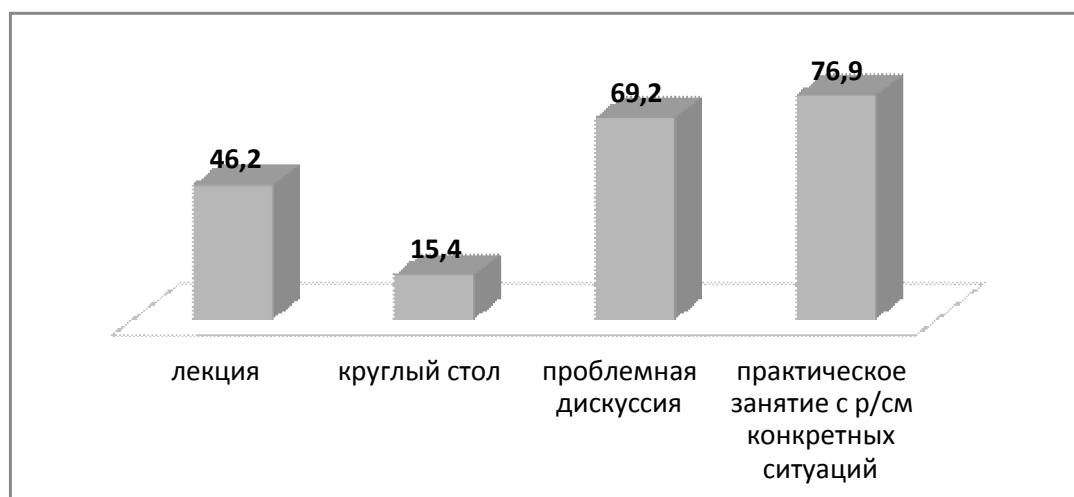


Рис. 5. Предпочтения слушателей по формам обучения (средние показатели)

Из этого следует вывод о готовности слушателей к обучению с применением активных форм обучения. Личный профессиональный опыт и наблюдение за процессом обучения слушателей показал, что введение в лекцию даже кратковременных обсуждений, игровых форм, дискуссий, активизирует познавательную активность обучаемых, что является одним из условий успешного освоения образовательных программ, интенсификации развития ПВК обучаемых.

Опрос слушателей также включал вопрос: «Какими из перечисленных областей знаний вы бы хотели уделить наибольшее внимание в процессе обучения?». Из предложенных областей знаний: уголовно-исполнительное законодательство, правовые основы служебной деятельности сотрудников УИС, формирование имиджа сотрудника УИС, психологические особенности деятельности сотрудника УИС и организационные особенности структуры УИС, наибольшее предпочтение было отдано уголовно-исполнительному законодательству (84,6%) и правовым основам деятельности УИС (84,6%) (см. рис. 6). Данный факт объясняется, тем, что слушатели, осознают необходимость получения, прежде всего, правовых знаний как основы для грамотного

исполнения служебных обязанностей. Недостаточную значимость изучения психологических особенностей деятельности сотрудника УИС по мнению опрошенных (30,8%) можно объяснить отсутствием опыта применения таких знаний. Так экспресс-опрос сотрудников УИС со стажем службы более 5 лет показал, что 80% респондентов указывают на необходимость применения психологических знаний в деятельности.

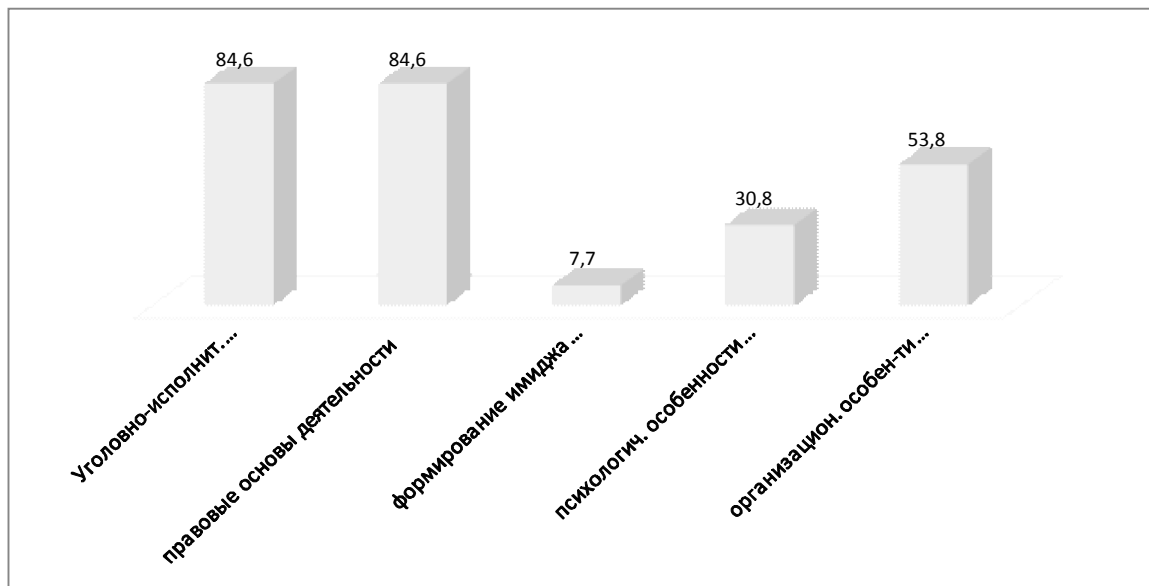


Рис. 6. Средние показатели мнений слушателей по степени важности получаемых знаний

Таким образом, выявленные предпочтения слушателей к получению знаний уголовно-правовой направленности как основы исполнения служебных обязанностей становится определяющим фактором для введения в процесс преподавания дисциплин данной направленности элементов психологического сопровождения.

Следующим этапом в разработке программы психологического сопровождения стало исследование уровня развития ПВК сотрудников, прибывших на курсы первоначального обучения, по методикам, определенным в результате психологического анализа деятельности. Опрос сотрудников (слушателей) подразделений режима и надзора был проведен в учебных центрах УФСИН России по Волгоградской области и филиале Южного межрегионального учебного центра ФСИН России (г. Тихорецк, Краснодарский

край). В исследовании приняли участие 51 слушатель первоначального обучения. В отличие от ранее проведенного опроса, в котором приняли участие сотрудники, имеющие стаж службы более одного года, сотрудники, прибывшие на обучение в качестве слушателей, имеют стаж службы не более трех месяцев [6]. Целью опроса является определение типологии слушателей первоначального обучения. Разработка программы с учетом типологии слушателей позволит обеспечить эффективность осуществления психологического сопровождения сотрудников в период их первоначального обучения.

Анализ результатов психологической диагностики сотрудников подразделений режима и надзора, прибывших на первоначальное обучение, проведен с применением метода кластерного анализа методом k-средних. Данный тип кластерного анализа применяется в случае большого количества наблюдений. Кластерный анализ позволяет на основе множества показателей, характеризующих ряд объектов (например, испытуемых), сгруппировать их в классы (кластеры) таким образом, чтобы объекты, входящие в один класс, были более однородными, сходными по сравнению с объектами, входящими в другие классы (см. Приложение 5).

Анализ результатов, полученных с использованием кластерного анализа показал, что наибольшие различия наблюдаются в шкалах, измеренных по методике «Диагностика эмоционального интеллекта» и «Определение личностного дифференциала» (самооценка, сила, активность). Следует отметить, что качества, определяемые по методике «Диагностика эмоционального интеллекта», являются структурообразующими для формирования способности человека действовать в условиях повышенной эмоциональной напряженности (см. рис. 7, 8).

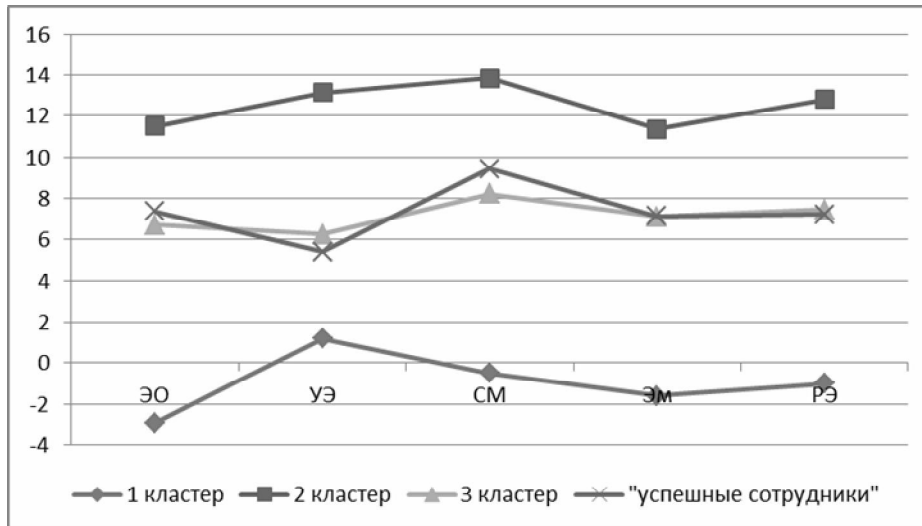


Рис. 7. Показатели шкал по методике «Диагностика эмоционального интеллекта»
в группах сотрудников первоначального обучения (кластеры)
и «успешных сотрудников»

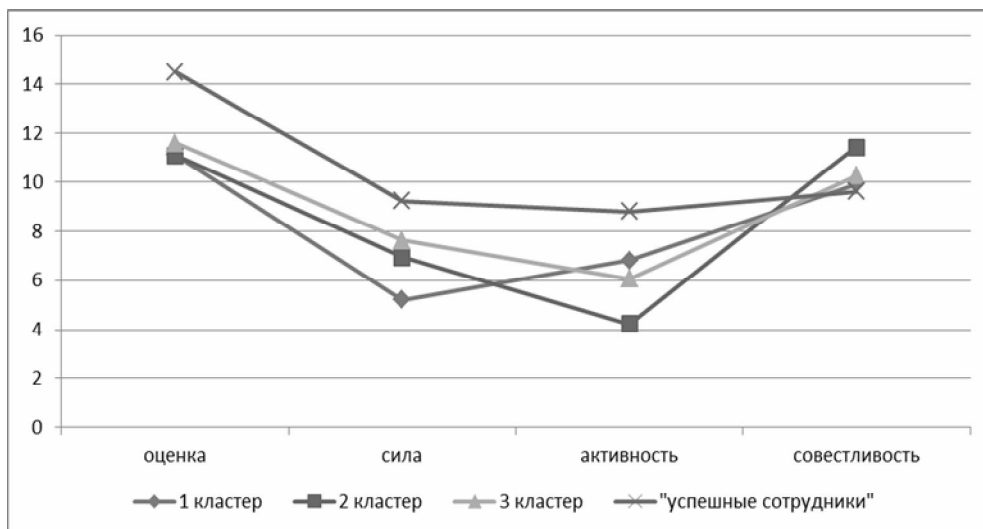


Рис. 8. Показатели личностного дифференциала в группах сотрудников первоначального обучения (кластеры) и «успешных сотрудников»

Полученные результаты в группах сотрудников-слушателей (кластеры) мы сравнили с результатами (средние показатели) по тем же методикам, полученным в группе успешных сотрудников (параграф 2.3). В группе «успешных сотрудников» показатели по шкалам методики «Диагностика

эмоционального интеллекта» имеют близкие значения с теми же показателями в группе слушателей со средним уровнем готовности (3 кластер), а значения «Оценки», «Силы» и «Активности» имеют наибольшие значения по сравнению с аналогичными значениями всех кластеров.

Уровень развития таких качеств как поведенческая регуляция, личностно-адаптационный потенциал и нервно-психическая устойчивость в группе «успешных сотрудников» близки по значениям аналогичным показателям в группе слушателей со средним уровнем готовности.

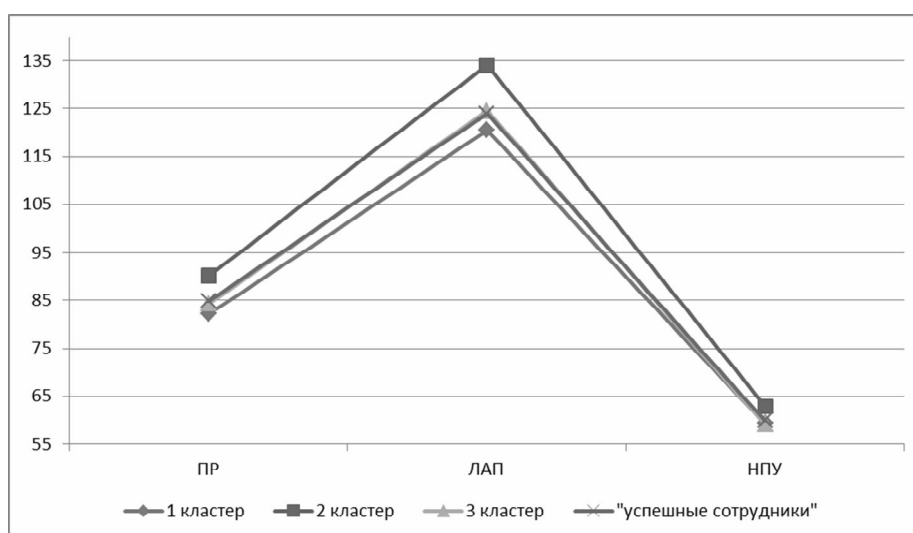


Рис. 9. Показатели по методике МЛЮ в группах сотрудников первоначального обучения (кластеры) и «успешных сотрудников»

Исходя из выявленных различий, определим типы слушателей.

Испытуемые, образовавшие 1-ю группу (1 кластер) имеют наиболее низкие показатели по уровню качеств, являющихся структурообразующими для способности к действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности, по сравнению со 2-ой и 3-ей группами. Низкие показатели уровня эмоциональной осведомленности и эмпатии показывают, что слушатели данной группы испытывают затруднения в понимании эмоций других. Данное обстоятельство может негативно повлиять на профессиональные отношения не только в системе «сотрудник – сотрудник», но и в системе «сотрудник – спецконтингент». При этом уровень личностного адаптационного потенциала,

поведенческой регуляции и нервно-психической устойчивости также имеют более низкие значения. Высокий уровень активности (выше, чем во 2-ой и 3-ей группе), общительности указывают на хорошую способность взаимодействовать с пенитенциарной средой, однако для слушателей данной группы можно прогнозировать искажения в восприятии условий пенитенциарной среды из-за низкого уровня эмоционально-волевых качеств. У испытуемых наблюдается недостаточное развитие эмоционального интеллекта, понимания эмоций других людей, то есть происходит своего рода «отметание» эмоций. Также уровень совестливости и морально-нравственной нормативности имеют более низкие значения, чем в 2-ой и 3-ей группах, что является показателем недостаточного уровня развития правосознания.

Таким образом, сформированность ПВК слушателей 1-ой группы имеет низкий уровень, что позволяет их интерпретировать как «сотрудники с низким уровнем готовности».

Вторая группа испытуемых (2 кластер) характеризуется высокими показателями практически по всем исследуемым качествам. Уровень развития профессионально важных качеств 2-ой группы испытуемых позволяет определить их как наиболее адаптируемых к условиям профессиональной деятельности и имеющих высокий уровень психологической готовности к профессиональной деятельности. Очевидно, что интенсификация развития их ПВК будет способствовать успешной адаптации и профессионализации. Таким образом, 2-ю группу (2-й кластер) – это «сотрудники с высоким уровнем готовности».

В 3-ей группе испытуемых (3 кластер) уровень развития ПВК имеет средний уровень развития качеств эмоционально-волевого блока. По показателям поведенческой регуляции, коммуникативному потенциалу, адаптивности не отличаются от показателей в 1 группе, что свидетельствует об уровне готовности – выше среднего.

Высокие значения по шкале оценки свидетельствуют о несколько завышенной самооценке, что может привести к низкой способности анализировать и прогнозировать служебные ситуации. Также высокие

самооценки по шкале «Сила» и «Оценка» указывают на то, что в трудных ситуациях респонденты будут рассчитывать только на себя, могут возникнуть трудности во взаимоотношениях в команде.

Вместе с тем показатели в развитии ПВК в 3-ей группе испытуемых наиболее близки по значениям в группе «успешных сотрудников». Данный факт позволяет говорить о том, что у слушателей 3 группы сформирована внутренняя готовность, они осознают специфику профессиональной деятельности. Однако специфика профессиональной деятельности требует от сотрудников в период адаптации большего внешнего проявления способностей к действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности. Поэтому слушателей 3-ей группы можно интерпретировать как «сотрудники со средним уровнем готовности» в силу возможных трудностей во внешних проявлениях своей готовности.

В результате анализа полученных результатов по проведенной психодиагностике мы определили три типа сотрудников-слушателей – «сотрудники с высоким уровнем готовности», «сотрудники со средним уровнем готовности» и «сотрудники с низким уровнем готовности».

Вместе с тем оценка уровня готовности по средним показателям не является достаточно объективной. Анализ внутренней организованности структуры качеств в каждой группе позволяет повысить объективность исследования и определить методологическую направленность психологического сопровождения активизации развития ПВК слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России.

На основе корреляционного анализа (см. Приложения 6, 7, 8) для каждой группы сотрудников построены структурограммы взаимосвязей между качествами на основе анализа корреляционных связей (см. рис. 10-12).

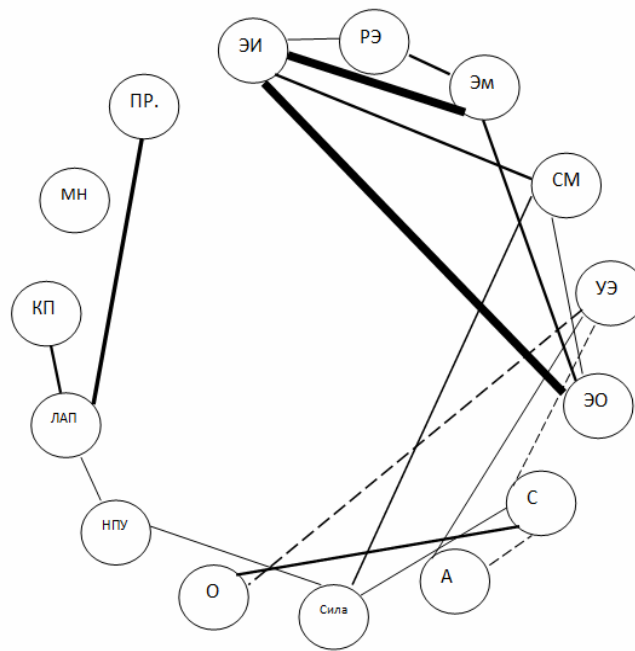


Рис. 10. Структурограмма ПВК сотрудников с низким уровнем психологической готовности (1 группа)

Условные обозначения:

Качества по методике МЛЮ:

МН – морально-нравственная нормативность,
ЛАП – личностный адаптационный потенциал,
КП – коммуникативный потенциал,
ПР – поведенческая регуляция.

Качества по методике «Личностный потенциал»:

О – оценка, А – активность, СЛ – сила.

Качества по методике «Эмоциональный интеллект»:

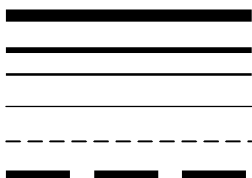
РЭ – распознавание эмоций, Эм – эмпатия,
См – самомотивация, УЭ – узнавание эмоций,
ЭО – эмоциональная осведомленность,
ЭИ – уровень эмоционального интеллекта.

Качество по методике «Нервно-психическая устойчивость»:

НПУ – нервно-психическая устойчивость

Качество по методике «Шкала совестливости»:

С – совестливость.



положительная связь $p = 0,001$
положительная связь $p = 0,01$
положительная связь $p = 0,05$
положительная связь $p = 0,1$
отрицательная связь $p = 0,05$
отрицательная связь $p = 0,001$

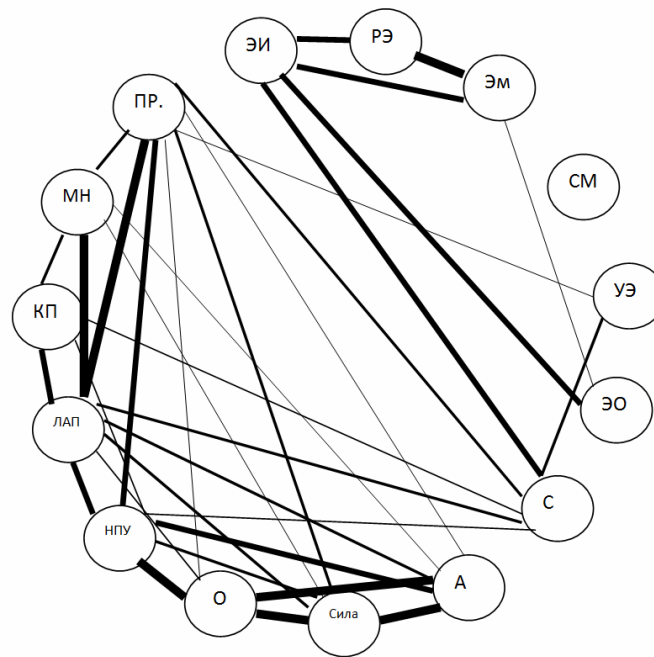


Рис. 11. Структурограмма ПВК сотрудников с высоким уровнем психологической готовности (2 группа)

Условные обозначения те же, что на рис. 10.

Представленные структурограммы корреляционных связей качеств по каждой группе свидетельствуют о том, что в 1 и 3 группах имеются отрицательные связи по показателям эмоциональных качеств и показателям личностного дифференциала, а в 3-ей группе – устойчивые отрицательные связи по показателям эмоциональных качеств и адаптивности, поведенческой регуляции и коммуникативному потенциалу. Во 2 группе значимых отрицательных связей не выявлено.

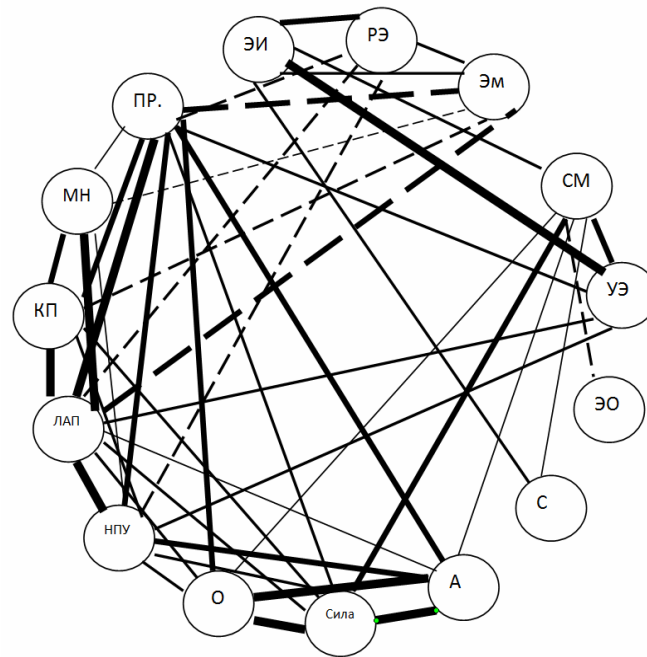


Рис. 12. Структурограмма ПВК сотрудников со средним уровнем психологической готовности (3 группа)

Условные обозначения те же, что на рис. 10.

Анализ весовых коэффициентов в трех группах (кластерах) испытуемых свидетельствует о том, что лишь одно качество из списка качеств, ранее определенных как ведущие, – общий уровень эмоционального интеллекта – является базовым в трех структурах.

Анализ индексов структур показал, что значительно отличаются ИОС в первой группе (низкий уровень психологической готовности) от аналогичного показателя во второй и третьей группах (высокий и средний уровень психологической готовности) – почти в 3 раза ИОС в группе с высоким уровнем готовности выше, чем в группе с низким уровнем готовности. Примечательно, что в группе с высоким уровнем готовности ИДС имеет нулевой показатель, ИДС в третьей группе имеет значение больше в 4 раза, чем в первой группе.

Таблица 10

Структурные показатели ПВК в группах испытуемых

ПВК	Вес качеств			
	1 группа	2 группа	3 группа	Успешные сотрудники
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	12	11	13	19
Эмпатия (Эм)	8	8	-5	7
Шкала "активности" (ALD)	0	15	16	6
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	2	17	17	17
Эмоциональная осведомлённость (ЭО)	7	5	-2	6
Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛПА)	6	21	18	16
Совестливость (С)	1	10	3	12
Самомотивация (СМ)	6	0	9	2
Шкала "оценки" (OLD)	0	14	16	10
Распознавание эмоций других (РЭ)	4	7	-1	13
Управление своими эмоциями (УЭ)	-2	3	13	5
Шкала "силы" (CLD)	4	15	19	-2
Коммуникативный потенциал (КП)	2	8	12	26
Поведенческая регуляция (ПР)	3	16	16	15
Морально-нравственная нормативность (МН)	0	10	8	15

Таблица 11

Структурные индексы в группах (кластерах) сотрудников

Структурный индекс	Значение индекса			
	1 группа	2 группа	3 группа	Успешные сотрудники
Индекс когерентности структуры:	30	80	91	74
Индекс дивергентности структуры:	4	0	17	2
Индекс организованности структуры:	27	80	74	72

Для более объективного оценивания организованности трех структур был использован метод «экспресс – χ^2 », позволяющий сделать заключение об их гомогенности или гетерогенности с использованием метода корреляционного анализа Спирмена.

Таблица 12

Значения r_s в группах испытуемых (кластерах)

	1 группа	2 группа	3 группа
1 группа	1		
2 группа	-0,064	1	
3 группа	-0,218	0,768	1

$$r_{\text{критич}} = 0.641$$

Из анализа значений r_s в группах испытуемых следует, что в 1 группе в сравнении со 2 и 3 группами являются гетерогенными, то есть имеют своеобразную качественную структуру, а 2 и 3 группы являются гомогенными, то есть имеют сходные качественные структуры. Вместе с тем, весовые коэффициенты во 2 и 3 группах все же позволяют говорить о некоторых различиях в структурах ПВК данных групп. Мы выделили качества, определяемые по методике «Диагностика эмоционального интеллекта» в отдельную подструктуру и проанализировали подструктуры 2 и 3 групп.

Таблица 13

Показатели r_s в подструктурах 2 и 3 групп

(морально-нравственные, поведенческо-регулятивные качества) N	$r_{\text{критическ}}$	
	0.05	0.01
9	0.68	0.83

$$r_s = 0.783$$

(качества эмоционального интеллекта) N	$r_{\text{критическ}}$	
	0.05	0.01
6	0.85	-

$$r_s = -0.129$$

Таким образом, r_s в подструктуре, состоящей из качеств эмоционального интеллекта, свидетельствует об их гетерогенности, а в подструктуре, состоящей из морально-нравственных, поведенческо-регулятивных качеств, – о гомогенности (различия значимы при $p \leq 0,05$). То есть, структуры ПВК во 2-ой и 3-ей группах имеют различия по уровню развития качеств, на основе которых

формируется способность к эффективной деятельности в условиях высокой эмоциональной напряженности.

Таким образом, ПВК сотрудников, по которым выявлены различия, обуславливают цели и задачи активного социального обучения (тренинговых занятий). Активное социальное обучение в первую очередь должно быть направлено на формирование психологической готовности сотрудников к профессиональной деятельности, которая во многом обусловлена развитием качеств эмоционально-волевого блока [36]. Развитие способностей к эффективным действиям в условиях высокой эмоциональной напряженности в совокупности с получаемыми знаниями правового характера может решить поставленную задачу. Введение диагностических методов в процессе обучения позволят оценить изменения в степени развития ПВК как показателя уровня психологической готовности к профессиональной деятельности. Методы психологического сопровождения в условиях кратковременности обучения должны обладать свойством «кредитности», экономичности и пролонгированности воздействия [89, 202]. На основе данных выводов и теоретического обоснования программы, представленного в первой главе, нами разработана программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России (см. табл. 14).

Содержание программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России

Цель ПС: создание оптимальных психолого-педагогических условий для интенсификации развития ПВК у слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России и формирования психологической готовности к профессиональной деятельности.

Задачи психологического сопровождения слушателей:

- определение уровня развития профессионально важных качеств слушателей первоначального обучения;
- создание психологических условий для активизации развития профессионально важных качеств слушателей первоначального обучения;
- повышение качества получения профессиональных знаний, формирования умений и навыков за счет психологизации учебного процесса.

Инвариантный модуль	
Цель: повышение активности обучаемого	
Метод: тестирование, дискуссия, рассмотрение практических ситуаций. Использование метафоричности сознания (применение метафор, пословиц, поговорок при рассмотрении конкретных служебных ситуаций)	
Мероприятие	Результат
1. Диагностика уровня сформированности ПВК слушателей первоначального обучения	Оценка уровня сформированности ПВК
2. Анализ результатов психодиагностики слушателей, составление рекомендаций для командно-преподавательского состава по организации учебно-воспитательного процесса.	Определение психологического профиля группы, корректировка содержания СПТ
3. Проведение консультаций со слушателями и командно-преподавательским составом по результатам диагностики	Получение обратной связи

4. Проведение практических и теоретических занятий согласно тематическому плану (дисциплина – правовая подготовка) и практическим рекомендациям.	Оценка уровня развития ПВК в ходе психолого-педагогической диагностики (промежуточный контроль уровня профессиональных знаний, аудио-визуальная диагностика)
Вариативный модуль	
Цель: интенсификация развития ПВК слушателей с учетом индивидуально-типологических различий	
Метод: тестирование, активное социальное обучение.	
Мероприятие	Результат
5. Определение направленности психологического сопровождения с учетом индивидуально-типологических особенностей слушателей. Проведение СПТ «Развитие ПВК сотрудников УИС»	Промежуточная диагностика уровня сформированности ПВК, получение обратной связи
6. Психологическое консультирование, психокоррекция (индивидуальная, групповая)	Получение обратной связи
7. Психологическое проектирование дальнейшей адаптации к служебной деятельности	Прогноз успешности адаптации к профессиональной деятельности
8. Диагностика уровня развития профессионально важных качеств слушателей	Итоговая диагностика уровня сформированности ПВК и психологической готовности, оценка эффективности реализации программы

Разработанная нами программа психологического сопровождения основывается на принципах гуманизма, целенаправленности, системности, сочетает результативный и процессуальный подходы, а также создает условия постоянного взаимодействия субъектов учебно-воспитательного процесса, позволяет корректировать содержание психологического сопровождения в зависимости от качественного состава учебной группы.

Цель программы: интенсификация развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения, способствующих формированию их психологической готовности к профессиональной деятельности.

Задачи программы: создание оптимальных условий для интенсификации развития профессионально важных качеств сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений период первоначального обучения в учебном центре ФСИН России.

Программа психологического сопровождения состоит из трех взаимосвязанных этапов.

1. Психодиагностический этап

Цель психодиагностического этапа: оценка уровня сформированности ПВК слушателей при поступлении на курсы специального первоначального обучения.

Задачами психодиагностического этапа являются следующие: проведение психодиагностики ПВК слушателей, организация психологического консультирования (по необходимости), составление рекомендаций для командно-преподавательского состава по организации учебно-воспитательного процесса, анализ общего психологического профиля учебной группы, корректировка основной программы психологического сопровождения.

Диагностика ПВК слушателей осуществляется по ранее разработанной анкете (см. Приложение 1).

По результатам диагностики проводятся индивидуальное и групповое консультирование слушателей, вырабатываются рекомендации для командно-преподавательского состава. Также по результатам составляется средний профиль учебной группы по уровню развития ПВК слушателей. Для составления общего психологического профиля группы используются результаты психодиагностики и результаты педагогической диагностики. В качестве результатов педагогической диагностики используются итоги входного контроля слушателей, то есть оценка теоретических знаний слушателей по вопросам профессиональной подготовки. Корректировка программы подразумевает разработку мероприятий, в том числе и тренинговых занятий с учетом «профиля группы» на основе предложенной программы.

2. Развивающий этап

Цель развивающего этапа: интенсификация развития профессионально важных качеств слушателей в процессе обучения в условиях психологического сопровождения.

Задачи развивающего этапа: проведение мероприятий психологического характера, направленных на развитие профессионально важных качеств, внедрение психологических методов в процессе преподавания учебных дисциплин, организация психологического консультирования, психологической коррекции (индивидуальной, групповой).

Анализ условий образовательной среды дополнительного профессионального образования учебного центра ФСИН России показал, что преподавательский состав в целом не ограничен в выборе методов и форм обучения. Поэтому необходимо определить критерии выбора методов и форм обучения в соответствии с целью программы психологического сопровождения. Создание оптимальных условий для профессионально-личностного развития сотрудника уголовно-исполнительной системы на этапе первоначального обучения в учебном центре ФСИН России должно быть направлено на активизацию развития ПВК слушателей, что в дальнейшем способствовало бы профессионально-личностному развитию.

Таким образом, критериями выбора методов и форм обучения являются:

- кратковременность обучения, т.е. методы должны быть достаточно эффективными для активизации мыслительных и познавательных процессов;
- доступность методов для освоения командно-преподавательским составом учебного центра, так как не все преподаватели учебного центра имеют педагогическое или психологическое образование;
- психологическая направленность, так как в процессе обучения с введением элементов психологического сопровождения активизируются психические процессы с целью личностного развития.

Поскольку слушатели (обучающиеся) имеют определенный социальный опыт, то одним из наиболее эффективных методов обучения нам представляются методы активного обучения [79]. Один из основных методов

обучения слушателей – лекция, поэтому стоит вопрос об ее оптимизации. Таким оптимизирующим и активизирующим методом может стать форма дискуссии. Психологическую направленность дискуссии придает определенная тематика. В нашем случае, учитывая критерий кратковременности, дискуссия может быть направлена на обсуждение пословиц, поговорок, афоризмов, соответствующих рассматриваемой теме учебной дисциплины, то есть в данном случае целесообразно использовать метафоричность, фольклорность сознания человека [156].

В целом методы психологического сопровождения слушателей первоначального обучения учебных центров направлены на создание условий для целостного профессионально-личностного развития, на решение конкретных проблем в процессе обучения и в дальнейшей служебной деятельности. Поэтому помимо включения методов активного обучения в учебный процесс, основным методом остается тренинг как метод активного социального обучения.

Нами разработан тренинг «Развитие профессионально-важных качеств» общей продолжительностью 16 часов (см. Приложение 15). Основные цели занятий – это формирование психологической готовности к служебной деятельности, осознание себя в пенитенциарной среде, как профессиональной, планирование профессиональной деятельности. Предложенные упражнения могут корректироваться, либо добавлять новые, если необходимо усилить корректирующий и обучающий эффект того или иного направления психологического воздействия. Тренинг предусматривает психодиагностические упражнения, самоанализ результатов диагностики, а также групповое обсуждение итогов диагностики (по желанию слушателей), что позволит оценить промежуточные результаты уровня развития профессионально-важных качеств. Большая часть упражнений имеет практическую, профессиональную направленность, то есть используются материалы служебных ситуаций. По нашему мнению, такая профессионально-практическая направленность наиболее эффективна в условиях ограниченности временного воздействия.

Психологический тренинг «Развитие профессионально-важных качеств» является составной частью системы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России и реализуется в рамках развивающего этапа.

Предложенный тренинг разработан для групп слушателей, имеющих низкий и средний уровень психологической готовности к служебной деятельности. Тренинговые занятия имеют равномерную степень психологического воздействия.

Интенсификация развития ПВК посредством активного социального обучения заключается в проведении комплекса тренинговых занятий со слушателями первоначального обучения учебных центров ФСИН России. Разработанный нами психологический тренинг «Развитие профессионально-важных качеств» включает краткий теоретический анализ основ, этапы тренинга, правила выполнения тренинговых упражнений, принципы организации тренинга, основные цели тренинга, описание оборудования, примерный план тренинга, комплекс тренинговых упражнений, имеющий рекомендательный характер в зависимости от особенностей тренинговых групп и специфических задач тренинга.

Общая цель тренинга: развитие ПВК и формирование психологической готовности к профессиональной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений УИС.

Основные цели тренинга условно разделены на внешние и внутренние.

Внешние цели: развитие навыков инвариантного поведения для обеспечения наиболее эффективного личностного выбора оптимальной модели правопослушного поведения.

Внутренние цели: развитие способностей конструктивного анализа информации о себе, получаемой из различных источников; развитие навыков самоанализа, связанных с механизмами получения сведений о том, как другие воспринимают каждого; развитие навыков учета нравственных императивов

при планировании жизнедеятельности; осознание проявленных в поведении неконструктивных элементов психологических защит.

3. *Результативный этап*

Цель результативного этапа: оценка сформированности психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений.

Задачи результативного этапа:

- проведение психодиагностики уровня развития профессионально важных качеств и оценка уровня психологической готовности к профессиональной деятельности;
- составление прогноза успешности дальнейшей профессиональной деятельности;
- проведение психологического консультирования со слушателями;
- анализ эффективности применения программы психологического сопровождения для конкретной учебной группы.

Результатом данного этапа является оценка эффективности применения программы психологического сопровождения для конкретной учебной группы, что послужит практическим опытом для дальнейшего использования программы.

Для осуществления *методического обеспечения* всех этапов психологического сопровождения нами разработаны методические рекомендации по организации психологического сопровождения формирования профессионально-важных качеств слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России. Методические рекомендации представляет собою комплексную разработку мероприятий, являющихся частью учебно-воспитательного процесса в условиях первоначального обучения слушателей учебных центров ФСИН России[12].

Методические рекомендации разработаны в следующих направлениях:

- введение в учебный процесс элементов психологического сопровождения;

- особенности группового воздействия с использованием метафоричности сознания человека (применение пословиц, поговорок и афоризмов в групповой работе);
- формирование психологической готовности к профессиональной деятельности за счет активизации развития ПВК посредством активного социального обучения.

Введение в учебный процесс элементов психологического сопровождения заключается в реализации психолого-педагогической программы учебного курса «Правовые и организационные основы деятельности уголовно-исполнительной системы» [12].

Целью психолого-педагогической программы учебного курса «Правовые и организационные основы деятельности уголовно-исполнительной системы» является содействие в развитии ПВК слушателей посредством создания психологической среды в процессе преподавания указанной дисциплины (Приложение 16). Использование метода пословиц, поговорок, афоризмов в учебном процессе способствует решению основной задачи психологического сопровождения и выполняет, в том числе, и помогающую роль в усвоении теоретического материала.

Проникнуть в суть пословицы, поговорки, афоризма – задача, которая кажется легкой лишь на первый взгляд. В них сжато, но емко выражается суть народной мудрости. Дать глубокое понимание пословицы, поговорки, афоризма – задача, которая должна быть преподавателем поставлена перед слушателями на занятии. Мини-рассуждение о пословице, поговорке, афоризме, сделанное письменно (текст на половине страницы) – такова может быть форма домашнего задания. Вполне допустимо и устное рассуждение о смысле пословицы, поговорки, афоризма, например, в виде экспромта на семинарском занятии. При этом оценивание рассуждения преподавателем не должно быть полярным: правильно, неправильно. Любое рассуждение имеет право на существование и говорит лишь об уровне профессиональной подготовки слушателя и его системы ценностей. Задача преподавателя в этом случае – направить рассуждение в нужное русло таким образом, чтобы слушатель сам

осознал именно «профессиональное» понимание пословицы, поговорки, афоризма.

Предлагаются следующие способы применения метода пословиц, поговорок, афоризмов в учебном процессе:

- предпослать в качестве эпиграфа к занятию (изречение, соответствующее теме, изучаемой на данном занятии);
- попросить слушателей объяснить смысл того или иного изречения;
- дать задание на дом (на занятиях по самоподготовке) написать мини-сочинение или мини-рассуждение по поводу того или иного изречения;
- попытаться выяснить (в процессе обсуждения со слушателями на занятии какого-либо изречения) причины, которые подвигли автора изречения (если это афоризм) так, а не иначе сформулировать свою мысль.

Предлагаемая программа является вариативной. Преподаватель может по своему усмотрению использовать другие изречения в соответствии с тематикой.

Особенности группового воздействия с использованием метафоричности сознания человека (применение пословиц, поговорок и афоризмов) отражены в методических рекомендациях в виде теоретического материала, который может быть использован для обучающих занятий с командно-преподавательским составом по вопросам организации психологического сопровождения слушателей учебных центров ФСИН России и развития психологических навыков [12].

Методические рекомендации могут быть использованы в процессе обучения других категорий слушателей, нуждающихся в психологическом сопровождении.

Таким образом, программа психологического сопровождения слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России представляет собой поэтапное осуществление мероприятий психологического характера, основной целью которых является формирование психологической готовности к служебной деятельности за счет интенсификации развития профессионально важных качеств слушателей в период первоначального обучения. Главным

условием эффективности программы является вовлеченность всех субъектов учебно-воспитательного процесса в организацию психологического сопровождения.

3.2. Анализ результатов по апробации программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения

Апробация программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения была проведена на базе федерального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Межрегиональный учебный центр УФСИН России по Волгоградской области».

Психодиагностические замеры были проведены в двух учебных группах слушателей, прибывших на курсы первоначального обучения по программе первоначального обучения сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора. Обследования проводились по разработанному психодиагностическому бланку, содержащему вопросы социально-демографического характера и методики для определения уровня развития их ПВК.

В обследовании приняли участие 36 слушателей (по 18 человек в каждой группе) (см. Приложение 9).

Для определения различий в группах проанализированы социально-демографические данные и уровень развития профессионально важных качеств.

Сравнение социально-демографических данных приведено далее в таблицах и диаграммах.

Поскольку разделение на экспериментальную и контрольную группы будет соответствовать списочному разделению (группы формируются по категориям – младшие инспектора исправительных учреждений и младшие инспектора следственных изоляторов), то необходимо ответить на вопрос:

могут ли различия в социально-демографических данных быть статистически значимыми? Применив к данным метод углового преобразования Фишера, получили следующие результаты:

При $\varphi_{\text{крит}}(0,05)=1,64$, $\varphi_{\text{крит}}(0,01)=2,28$

Таблица 15

Распределение признаков в группах слушателей

	Возраст		Образование			Успеваемость в учебном заведении (ср. балл)		
	20-25 лет	25 и более	Высш .	Ср. спец	среднее	3,3	3,7	4,3
1 группа (18 чел)	7	11	3	11	4	2	12	4
2 группа (18 чел)	10	8	5	8	5	2	9	7

Таблица 16

Результаты применения метода преобразования Фишера

Признак	n1	$\varphi 1$	%	n2	$\varphi 2$	%	$\varphi_{\text{эмп при } p>0,05}$
Высшее образование	3	0,841	16,7	5	1,110	27,8	0,808
Среднее специальное образование	11	1,795	61,1	8	1,459	44,4	1,006
Среднее образование	4	0,982	22,2	5	1,110	27,8	0,385
Возраст 20-25 лет	7	1,347	38,9	10	1,682	55,6	1,006
Возраст более 25 лет	11	1,795	61,1	8	1,459	44,4	1,006
Успеваемость 3,7	12	1,911	66,7	9	1,571	50,0	1,020
Успеваемость 4,3	4	0,982	22,2	7	1,347	38,9	1,095

Из полученных результатов следует вывод, что статистически значимых различий в социально-демографических данных слушателей в двух группах не выявлено. Поэтому было определено, что 1 группа является контрольной, а 2 группа – экспериментальной.

Результаты, полученные по психодиагностическим методикам в двух группах, будем сравнивать по каждой шкале с применением критерия Манна-Уитни (см. Приложение 10).

Критерий Манна-Уитни предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака количественно измеренного. Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами. Мы принимаем, что 1-м рядом (выборкой, группой) называем тот ряд значений, в котором значения, по предварительной оценке, выше, а 2-м рядом – тот, где они предположительно ниже.

Выдвигаемая гипотеза (H_0):

- уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

Таблица 17

Значения p для критерия U Манна-Уитни

Качество	Эмоциональный интеллект (ЭИ)	Моральная нормативность (МН)	Коммуникативный потенциал (КП)	Поведенческая регуляция (ПР)	Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	Психическая устойчивость (НПУ)	Оценка (OLD)	Сила (CLD)	Активность (ALD)	Совместимость (С)
Уровень p	0,457	0,749	0,899	0,016	0,136	0,054	0,811	0,668	0,111	0,50
Для U , если $p \geq 0,05$, то H_0 принимается										

В результате применения критерия Манна-Уитни по качеству ПР (поведенческая регуляция) отклоняется гипотеза о том, что уровень признака в экспериментальной группе не ниже уровня признака в контрольной группе, то есть уровень ПР в экспериментальной группе выше (значимость ПР= 0,016 при $p=0,05$). Этот же критерий, замеренный после окончания обучения, мы проанализируем, чтобы выявить тенденцию к изменению уровня измеряемого признака.

По остальным измеряемым признакам гипотеза подтверждается ($p > 0,05$),

следовательно, будем считать, что до проведения эксперимента в контрольной и экспериментальной группе распределение по всем признакам является одинаковым.

С целью проведения формирующего эксперимента нами была определена экспериментальная группа, состоящая из 18 слушателей категории рядового и младшего начальствующего состава, прибывшие на курсы специального первоначального обучения в межрегиональный учебный центр УФСИН России по Волгоградской области. Эксперимент продлился на период обучения – 1 месяц (с 8 июля 2014 г. по 8 августа 2014 г.).

Цель эксперимента: оценка эффективности реализации программы психологического сопровождения сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России.

Программа психологического сопровождения была реализована поэтапно:

1. Диагностический этап

На этом этапе была проведена психодиагностические замеры уровня развития профессионально-важных качеств слушателей (см. Приложение 9).

По результатам тестирования были составлены индивидуальные портреты слушателей, выработаны рекомендации для командно-преподавательского состава по организации учебно-воспитательного процесса. Также был составлен общий профиль учебной группы, что необходимо для коррекции программы психологического сопровождения. Коррекция программы заключается, прежде всего, в составлении программы тренинговых занятий на основе базовой программы тренинга, в том случае, если есть необходимость сделать упор на развитие тех качеств, уровень которых наиболее низкий.

Нами была проведена оценка учебной мотивации слушателей как ведущей в учебно-воспитательном процессе. Проанализированы ответы на вопрос «Охарактеризуйте свое отношение к учебе (по последнему образованию)» - 17 человек (94%) ответили – «учился с интересом», на вопрос

«Укажите средний балл в дипломе» – средний балл в группе составил 3,8 и на вопрос «Охарактеризуйте свою дисциплинированность во время профессионального обучения» - 15 респондентов (83 %) охарактеризовали как «хорошую». Можно предположить, что уровень учебной мотивации в данной группе может быть достаточно высоким, либо имеются внутренние ресурсы для ее развития.

По результатам входного контроля – средний балл в экспериментальной группе составил 2,6 балла.

Результаты оценки уровня развития ПВК были проанализированы с использованием метода кластерного анализа, что позволило разделить респондентов на три группы: сотрудники с высоким уровнем готовности, сотрудники со средним уровнем готовности и сотрудники с низким уровнем готовности (см. Приложение 5).

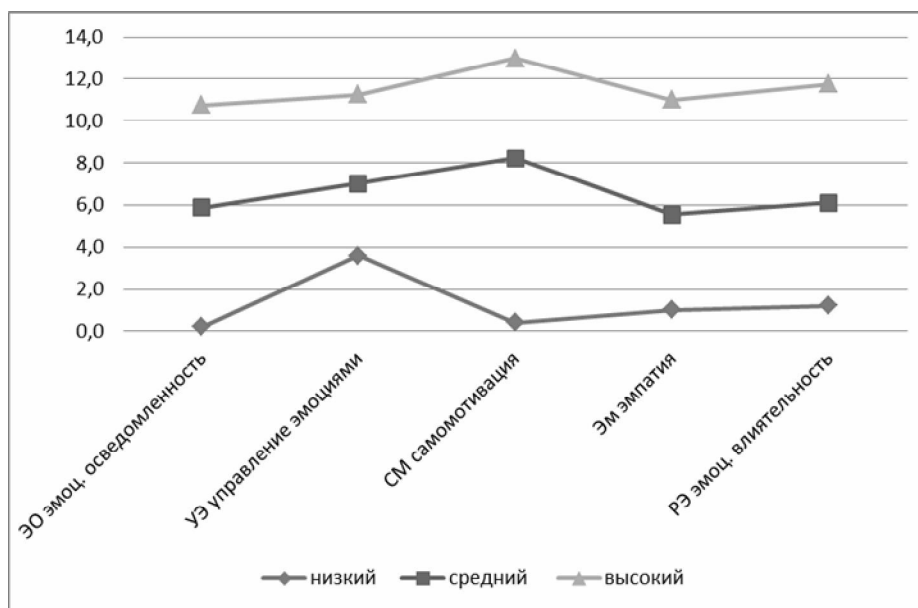


Рис. 13. Результаты диагностики по методике «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл) в трех группах сотрудников

В процентном отношении результаты распределились следующим образом:

- сотрудники с высоким уровнем готовности – 5 человек (28 %)
- сотрудники со средним уровнем готовности – 9 человек (50 %)

– сотрудники с низким уровнем готовности – 4 человека (22 %).

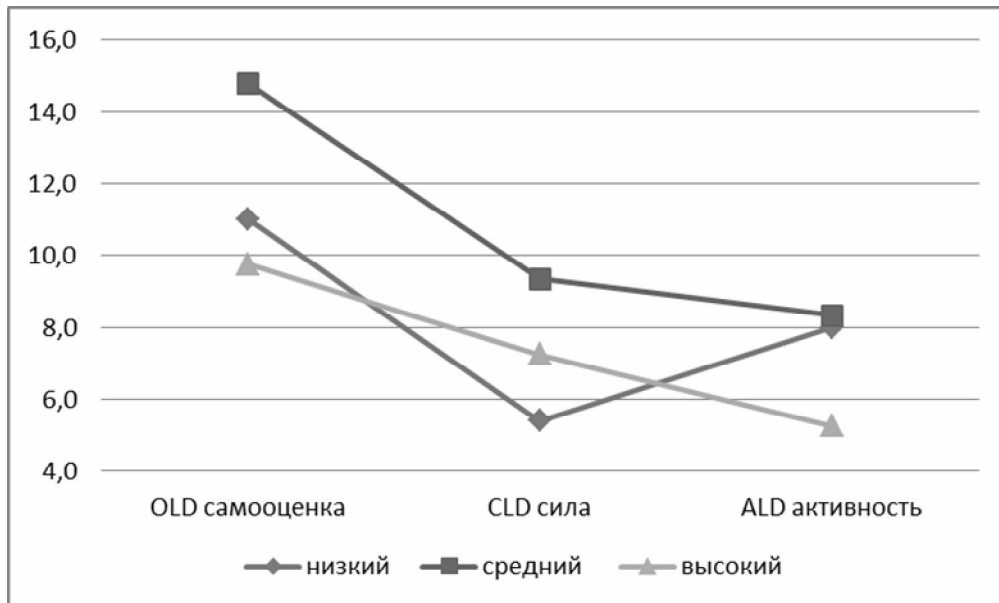


Рис. 14. Результаты диагностики по методике по методике «Определение личностного дифференциала» (НИИ им. В.М. Бехтерева)

Основное психологическое воздействие в экспериментальной группе должно быть направлено на формирование способностей к эффективным действиям в условиях повышенной эмоциональной напряженности, что в целом предусмотрено программой психологического сопровождения.

Таким образом, разработанная программа психолого-психологического сопровождения в коррекции не нуждается.

2. Развивающий этап.

На данном этапе происходила собственно реализация программы психологического сопровождения.

В ходе развивающего этапа проведены тренинговые занятия «Развитие профессионально важных качеств». В системе служебной подготовки с командно-преподавательским составом проведены занятия по внедрению психологического сопровождения слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России в учебный и воспитательный процессы, а также развивающее занятия о методах психологического сопровождения. В экспресс-

опросах командно-преподавательского состава отмечен положительный эффект применения психологического сопровождения, выражающийся в повышении учебной мотивации слушателей, повышения психологической компетентности командно-преподавательского состава, снижения уровня дисциплинарных нарушений среди слушателей, повышение уровня успеваемости (промежуточное оценивание уровня знаний слушателей).

3. Результативный этап.

Основная задача этапа заключалась в оценке сформированности психологической готовности к служебной деятельности и уровня развития профессионально важных качеств после реализации программы психологического сопровождения.

Нами были проанализированы средние результаты по группам слушателей: «сотрудники с низким уровнем готовности», «сотрудники с высоким уровнем готовности» и «сотрудники со средним уровнем готовности».

Наибольшие изменения (рост) эмпатийных способностей наблюдаются в группе с низким уровнем психологической готовности (см. рис. 15).

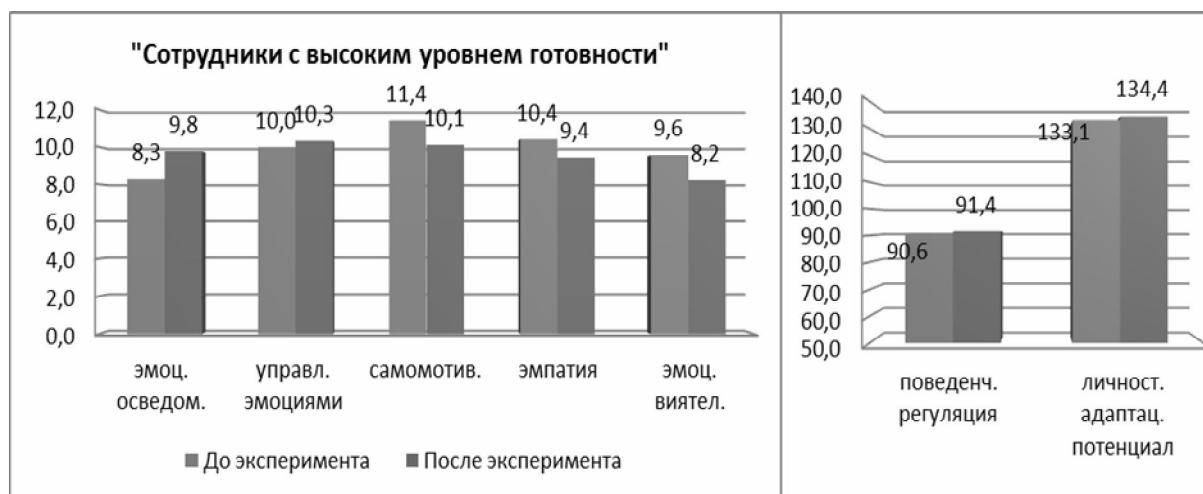


Рис. 15. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников с высоким уровнем готовности

В группе «сотрудники с высоким уровнем готовности» произошли небольшие изменения по исследуемым признакам. Изначально у сотрудников

этой группы были наиболее выражены ПВК, обеспечивающие эффективность осуществления профессиональной деятельности (см. рис. 16).

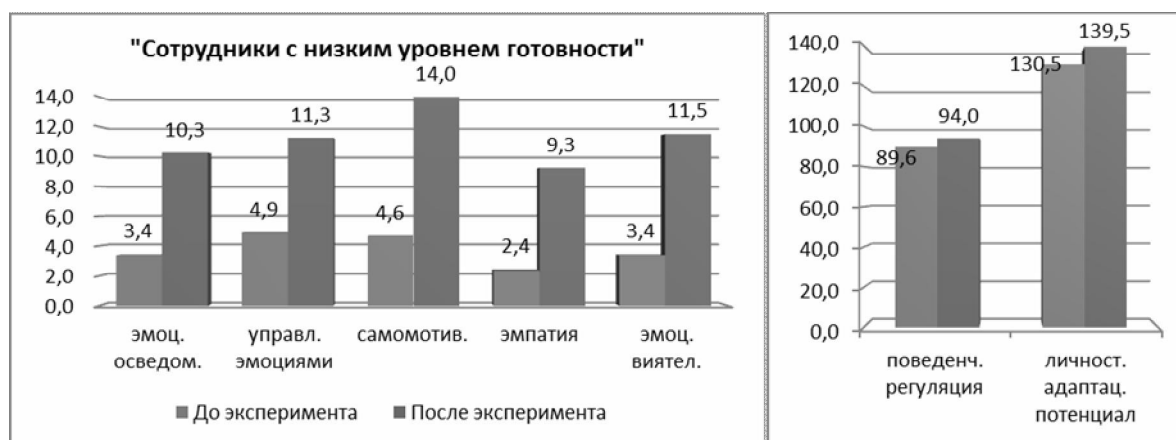


Рис. 16. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников с низким уровнем готовности

В группах «сотрудники с низким уровнем» и «сотрудники со средним уровнем готовности» произошел рост показателей эмпатийных способностей. Причем в группе «сотрудники с низким уровнем готовности» уровень эмпатийных способностей сочетается с большей динамикой роста уровня адаптационного потенциала и поведенческой регуляции.

Анализ приведенных результатов исследования ПВК слушателей в период первоначального обучения позволяет сделать вывод о том, что развитие качеств, обеспечивающие эффективную деятельность в условиях эмоциональной напряженности, способствуют интенсификации развития ПВК.

В целом можно говорить о процессе интенсификации развития ПВК, являющихся показателем готовности к профессиональной деятельности, посредством психологического сопровождения.



Рис. 17. Изменения в уровне компонентов ПВК слушателей-сотрудников со средним уровнем готовности

Для проведения объективной оценки сдвигов в развитии профессионально важных качеств были применены методы математической статистики. Для этого был определен метод Т-критерия Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых (см. Приложения 13, 14).

Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены, по крайней мере, по шкале порядка, и сдвиги между вторым и первым замерами тоже могут быть упорядочены. Для этого они должны варьировать в достаточно широком диапазоне. Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Первоначально мы исходим из предположения о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом – сдвиг в более редко встречающемся направлении.

В нашем случае типичным сдвигом является увеличение значения по измеряемому признаку. «Редкий» сдвиг – уменьшение значения.

Гипотезы Т – критерия Вилкоксона:

H_0 : Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H_1 : Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Поскольку суммы отрицательных рангов по измеренным показателям в экспериментальной группе (см. табл. 18) равны нулю, то в данном случае нам необходимо оценить интенсивность положительных сдвигов. Другими словами нам необходимо ответить на вопрос: «Какие показатели увеличились в большей степени, а какие в меньшей?».

Таблица 18

Значимость интенсивности отрицательных сдвигов при $p=0,05$

Значимость	ЭИ1 - ЭИ	ПР1 - ПР	МН1 - МН	КП1 - КП	ЛАП1 - ЛАП	НПУ1 - НПУ	OLD1 - OLD	CLD1 - CLD	ALD1 - ALD	C1 - C
р для эксперимент альной группы	0,000 ^a	0,012 ^a	0,017 ^a	0,017 ^a	0,012 ^a	0,109^a	0,002 _a	0,003 ^a	0,007 ^a	0,017 ^a
р для контрольной группы	0,191 ^a	0,740^b	0,585 ^a	0,305 ^a	0,842 ^a	0,078 ^a	0,410 _a	0,052 ^a	0,669 ^a	0,072 ^a

а) используются отрицательные ранги; б) использовались положительные ранги

Наибольшая интенсивность увеличения показателей наблюдается по качествам: уровень эмоционального интеллекта, самоуважение и волевые качества. Наименьшая интенсивность возрастания – по качеству: нервно-психическая устойчивость (НПУ). Начальные значения НПУ, измеренные у испытуемых до начала эксперимента свидетельствуют о достаточном уровне

развития этого качества. Необходимо отметить, что изменения в уровне показателя НПУ целесообразней измерить повторно через некоторое время после возвращения слушателя к исполнению служебных обязанностей, в «рабочую обстановку» (поскольку любая учебная, в том числе и тренинговая программа обладает отсроченным эффектом). Под нервно-психической устойчивостью понимается способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Но психологические мероприятия, связанные с моделированием служебных ситуаций и их отработкой, которые содержатся в тренинговых занятиях согласно содержанию программы психологического сопровождения, в целом дали положительный результат.

При выборе экспериментальной и контрольной групп мы указывали, что уровень ПР (поведенческой регуляции) в экспериментальной группе был изначально выше, чем в контрольной. Поэтому интенсивность положительного сдвига данного показателя может быть незначительной в силу имеющегося достаточного уровня до экспериментального воздействия.

Для контрольной группы интенсивность уменьшения измеренных признаков превосходит интенсивность увеличения их значений при $p > 0,05$ (см. табл. 4). По критерию поведенческая регуляция (ПР) в контрольной группе наблюдается превышение положительной интенсивности роста значения ($p = 0,740$ для положительного сдвига). Поведенческая регуляция – это понятие, характеризующее способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Поскольку программой обучения учебного центра предусмотрена индивидуально-воспитательная работа со слушателями, то такое воздействие (в случае грамотной организации) вполне может способствовать такому изменению.

Анализ полученных данных в экспериментальной группе показал, что произошел рост уровня развития профессионально-важных качеств, благодаря внедрению в учебно-воспитательный процесс программы психологического сопровождения слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России. В контрольной группе – изменений в направлении увеличения

значений по всем исследуемым качествам не выявлено, за исключением качества – поведенческая регуляция.

Помимо Т-критерия Вилкоксона, нами был проведен корреляционный анализ результатов в группе сотрудников с низкой психологической готовностью с целью дополнительной оценки эффективности программы психологического сопровождения (см. Приложения 11, 12). Корреляционный анализ позволил оценить весовые и структурные коэффициенты ПВК сотрудников с низким уровнем психологической готовности (см. табл. 19).

Таблица 19

Весовые и структурные коэффициенты ПВК сотрудников с низким уровнем психологической готовности

Базовые качества	Вес до обучения	Вес после обучения
Управление своими эмоциями (УЭ)	7	8
Морально-нравственная нормативность (МН)	0	0
Самомотивация (СМ)	1	5
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	6	4
Коммуникативный потенциал (КП)	0	7
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	3	2
Совестливость (С)	0	1
Личностный потенциал социально-психологической адаптации (ЛАП)	5	1
Поведенческая регуляция (ПР)	9	7
Распознавание эмоций других (РЭ)	0	-5
Эмоциональная осведомлённость (ЭО)	-3	3
Шкала "силы" (CLD)	-2	4
Эмпатия (Эм)	0	7
Шкала "оценки" (OLD)	-1	3
Шкала "активности" (ALD)	-1	1

Анализ весовых и структурных коэффициентов ПВК показал, что индекс организованности структуры ПВК сотрудников с низким уровнем психологической готовности после проведения эксперимента возрос в два раза. Несмотря на то, что ИДС незначительно снизился, в целом можно говорить о процессе интегрированности структуры ПВК.

Качества с нулевым и отрицательным весовым коэффициентом (кроме морально-нравственной нормативности и распознавания эмоций других) имеют положительные весовые коэффициенты. Можно сделать вывод о том, что произошло «включение» всех ПВК в общую структуру.

Таблица 20

Весовые и структурные коэффициенты ПВК сотрудников с низким уровнем психологической готовности

Структурный индекс	Значения до обучения	Значения после обучения
Индекс когерентности структуры	18	29
Индекс дивергентности структуры	6	5
Индекс организованности структуры	12	24

Отсроченная диагностика сотрудников была проведена посредством сбора независимых характеристик и анализа результатов их служебной деятельности. При этом у сотрудников, входивших в экспериментальную группу, в течение года не зарегистрировано случаев нарушений служебной дисциплины, а у сотрудников, входивших в контрольную группу, возникали проблемы в адаптации, выразившиеся в случаях нарушения служебной дисциплины и увольнения на первом году службы.

Проведенный формирующий эксперимент показал положительную тенденцию в интенсификации развития профессионально-важных качеств и повышении психологической готовности к профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений в период первоначального обучения.

Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения представляет собой поэтапное осуществление мероприятий психологического характера, основной целью которых является активизация личностного потенциала слушателей, направленного на развитие профессионально-важных качеств. Главным условием эффективности программы является вовлеченность всех субъектов учебно-воспитательного процесса в организацию психологического сопровождения.

Выводы по 3 главе

1. Анализ результатов исследования уровня развития ПВК сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений, прибывших на курсы первоначального обучения, позволил выделить три типа сотрудников-слушателей – «сотрудники с низким уровнем готовности», «сотрудники с высоким уровнем готовности» и «сотрудники с высоким уровнем готовности». Определяющими уровень психологической готовности к профессиональной деятельности являются качества, формирующие способность сотрудников к эффективной деятельности в условиях высокой эмоциональной напряженности.

2. Результаты проведенного психологического анализа профессиональной деятельности, эмпирическая проверка выявленных ПВК и анализ образовательного пространства дополнительного профессионального образования стали основой для разработки программы психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения.

3. Цель психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период первоначального обучения должна быть направлена в первую очередь на интенсификацию развития выявленных профессионально важных качеств.

4. Исследование психологических условий образовательной среды дополнительного профессионального образования (первоначального обучения) учебных центров ФСИН России позволило определить приоритетные формы и методы обучения слушателей, что в дальнейшем определяет необходимость введения в лекционную форму элементов дискуссии и рассмотрение конкретных ситуаций. При этом методы психологического сопровождения в условиях кратковременности обучения должны обладать свойством «кредитности» и пролонгированности воздействия.

5. Результаты формирующего эксперимента подтвердили, что разработанная программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период их первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России способствует

интенсификации развития их профессионально важных качеств и повышению уровня психологической готовности к профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные условия профессиональной пенитенциарной деятельности, гуманизация процесса исполнения наказаний, неукоснительное соблюдение прав человека в условиях изоляции предъявляет более высокие требования к личности сотрудников УИС. Формирование сотрудника-профессионала происходит непрерывно на протяжении всего периода служебной деятельности. Эффективность профессионализации сотрудника во многом определяется уровнем психологической готовности к профессиональной деятельности. Следует отметить, что период первоначального обучения сотрудников исправительных учреждений в учебных центрах ФСИН России является благоприятным для формирования психологической готовности к профессиональной деятельности в условиях психологического сопровождения.

Проведенное нами исследование было направлено на определение содержания и специфики психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора, а также условий ее формирования в процессе первоначального обучения.

В исследованиях, посвященных вопросам профессионализации человека (А. В. Карпов, А. К. Маркова, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Ю. П. Поваренков и др.) справедливо отмечается, что профессиональная активность личности на стадии адаптации резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда. Направленное использование такой активности в процессе первоначального обучения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является движущей силой для интенсификации развития их ПВК и, следовательно, повышения психологической готовности к профессиональной деятельности. В нашем исследовании данная задача была успешно решена посредством организации психологического сопровождения сотрудников

подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения. Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что главной специфической особенностью формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений является интенсификация развития их профессионально важных качеств, которая обусловлена организационными условиями первоначального обучения. Также проведенное исследование показало, что:

- процесс формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений подчинен общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности, но вместе с тем существуют частные факторы, детерминированные спецификой их служебной деятельности;

- важным условием формирования психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений к служебной деятельности является интенсификация развития их ПВК;

- организованное психологическое сопровождение сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения способствует интенсификации развития их ПВК.

Таким образом, цель достигнута, поставленные задачи решены, гипотеза доказана. Полученные результаты исследования позволяют сделать следующие

ВЫВОДЫ:

1. Формирование психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения имеет специфические особенности. Главная особенность первоначального обучения заключается в организационной структуре данного процесса, а именно в его краткосрочности (один месяц) и ведомственной принадлежности. В связи с этим формирование психологической готовности сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период первоначального обучения детерминирован интенсификацией развития их ПВК.

2. Процесс формирования психологической готовности к служебной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора учреждений УИС в период первоначального обучения обусловлен синтезом общих и частных факторов. Данный процесс подчиняется общим закономерностям системогенеза профессиональной деятельности. Вместе с тем условия первоначального обучения и специфика служебной деятельности сотрудников определяют ряд особенностей процесса формирования их психологической готовности. В первую очередь, психологическая готовность к служебной деятельности определяется системой ПВК, в процессе формирования которой на первый план выступают качества, детерминирующие эту готовность.

3. Психологическая готовность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений представляет собой устойчивое психологическое образование, формирующееся на основе системы ПВК, и обеспечивающее эффективную служебную деятельность в условиях повышенной эмоциональной напряженности.

4. Формирование психологической готовности к служебной деятельности у сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений обусловлено уровнем развития ПВК, объединенных в блоки: эмоционально-волевые качества, поведенческо-регулятивные качества, дисциплинированность, коммуникативные качества, познавательная активность, организаторские способности. Уровень развития ПВК определяет степень психологической готовности сотрудников к служебной деятельности.

5. Служебная деятельность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений характеризуется высокой эмоциональной напряженностью. Способность сотрудников эффективно действовать в условиях повышенной эмоциональной напряженности определяется уровнем развития таких качеств как эмпатия, управление своими эмоциями, эмоциональный самоконтроль, распознавание эмоций других, нервно-психическая устойчивость, активность. В свою очередь способность сотрудников эффективно действовать в условиях повышенной эмоциональной

напряженности является структурообразующим качеством для формирования их психологической готовности к служебной деятельности.

6. Различия в уровне психологической готовности сотрудников к служебной деятельности (высокий, средний, низкий) в большей степени определяются их способностью к эффективной деятельности в условиях повышенной эмоциональной напряженности. Ведущими и базовыми качествами в структурах ПВК сотрудников с разным уровнем готовности являются качества, на основе которых формируется способность к эффективной деятельности в условиях высокой эмоциональной напряженности.

7. Психологическая готовность сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений к служебной деятельности формируется на основе развития системы ПВК. Уровень развития ПВК и показатели организованности структуры ПВК (индекс когерентности, индекс дивергентности, индекс организованности структуры) определяют степень сформированности психологической готовности сотрудников к служебной деятельности.

8. Необходимым условием формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в процессе первоначального обучения является интенсификация развития их ПВК, являющихся показателем психологической готовности к служебной деятельности. Интенсификация развития ПВК в процессе первоначального обучения достигается путем организованного психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период их первоначального обучения.

9. Психологическое сопровождение сотрудников исправительных учреждений в период их первоначального обучения представляет собой целостное и непрерывное субъект-субъектное взаимодействие участников учебно-воспитательного процесса, направленное формирование их психологической готовности к служебной деятельности посредством интенсификации развития их профессионально важных качеств, обусловленных спецификой служебной деятельности.

10. Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России разработана на основе эмпирических данных, полученных в ходе исследования. Программа обеспечивает оптимальную организацию сопровождения, поскольку она имеет поэтапную реализацию (диагностический, развивающий и результативный этапы) процесса психологического сопровождения, и учитывает уровень сформированности психологической готовности сотрудников, прибывших на обучение.

11. Программа психологического сопровождения сотрудников подразделений режима и надзора исправительных учреждений в период первоначального обучения в учебных центрах ФСИН России прошла положительную апробацию в условиях сравнительного эксперимента. Анализ показателей служебной деятельности у сотрудников, входивших в экспериментальную группу, показал, что в течение года не зарегистрировано случаев нарушений ими служебной дисциплины и увольнений на первом году службы, а у сотрудников, входивших в контрольную группу, возникали проблемы в адаптации, выразившиеся в случаях нарушения служебной дисциплины и увольнения на первом году службы.

12. Дальнейшую разработку проблем формирования психологической готовности к служебной деятельности сотрудников исправительных учреждений в период обучения в учебных центрах ФСИН России целесообразно продолжить в исследованиях, направленных на выявление особенностей процесса формирования психологической готовности у различных категорий сотрудников по направлениям служебной деятельности (оперативные сотрудники, психологи, воспитатели, сотрудники отделов специального назначения и др.).

БИБЛИОГРАФИЯ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации («Российская газета», № 237, 25.12.1993).
2. Федеральный закон от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 150, «Российская газета», № 13, 23.01.1996).
3. Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» («Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации», 1993, № 33, ст. 1316).
4. Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» (по заключению Минюста РФ от 17 марта 2011 г. № 01/15032-ДК настоящий приказ не нуждается в государственной регистрации).
5. Приказ Минюста России от 11 апреля 2007 г. № 73 «Об утверждении наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы» (зарегистрировано в Минюсте РФ 24 апреля 2007 г. № 9338).
6. Приказ Минюста России от 27 августа 2012 г. №169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы» (зарегистрировано в Минюсте РФ 13 сентября 2012 г. № 25452).
7. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года. – М.: 2010.

Литература

8. Абульханова-Славская, К. А. Диалектика человеческой жизни: (Соотношение философских, методологических и конкретно-научных подходов к проблеме индивида): монография / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1977. – 224 с.

9. Агатий, И. И. Структура профессионально-важных качеств личности руководителя воинского коллектива и динамика их развития в процессе профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Агатий Иван Иванович. – Москва, 2008. – 139 с.

10. Аксенов, А. А. Модель формирования мотива выбора профессии психолога УИС (на этапе обучения в вузе) / А. А. Аксенов, Г. И. Аксенова // Актуальные проблемы современной пенитенциарной психологии: монография в 2-х томах: Т. 2 / под ред. Д. В. Сочивко – Рязань: Академия ФСИН России. – 2013. – 299 с.

11. Аксенова, Г. И. Проблема адаптации личности в отечественной психологии / Г. И. Аксенова, П. Ю. Аксенова // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 28–36.

12. Аксенова, Г. И. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров ФСИН России: учеб.-метод. пособие / Г. И. Аксенова, Я. Н. Полякова, А. В. Поляков // Краснодар: Изд. дом «Юг», 2014. – 118 с.

13. Аксенова, Г. И. Субъект и образование (методология и история проблемы): курс лекций / Г. И. Аксенова, И. И. Купцов, А. Н. Аксенов // Рязань: РИНФО, 2000. – 97 с.

14. Алаторцев, В. А. Пути достижения трудной цели в спорте: Материалы по теории и методике психологической подготовки для тренеров и спортсменов / Центр. науч.-исслед. ин-т физ. культуры. Лаборатория психологии спорта / под общ. ред. В. А. Алаторцева, Л. В. Юрасова. – Москва, 1964. – 166 с.

15. Алексеева, Л. Ф. Психология активности личности / Л. Ф. Алексеева. – Новосибирск: Педуниверситет, 1996. – 147 с.

16. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания: монография / Б. Г. Ананьев. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 282 с.

17. Анохин, П. К. Очерки по физиологии функциональных систем: монография / П. К. Анохин. – М.: Медицина, 1975. – 448 с.

18. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Москва: Ин-т психологии РАН, 2006 – 510 с.
19. Асмолов, А. Г. Личность как предмет психологического исследования: учебное пособие / А. Г. Асмолов. – М., 1984. – 105 с.
20. Асмолов, А. Г. Некоторые перспективы исследования смысловых образований личности / А. Г. Асмолов, В. С. Братусь, Б. В. Зейгарник и др. // Вопросы психологии. – 1979. – № 4.
21. Асмолов, А. Г. Психология личности: учебник / А. Г. Асмолов – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
22. Аргентова Т. Е., Личностные предпосылки успешности деятельности психолога в правоохранительной системе: сборник научных трудов. Сибирская психология сегодня. Вып. 2 / Т. Е. Аргентова, Е. Н. Гущина. – Кемерово: Кузбассвуиздат, 2003. – С. 348–352.
23. Бабичев, И. В. Акмеологические факторы развития профессионально важных качеств оперативных сотрудников правоохранительных органов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06, 19.00.13 / Бабичев Игорь Витальевич. – М., 2011. – 161 с.
24. Баламут, А. Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях: учебное пособие / А. Н. Баламут. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2013. – 83 с.
25. Басов, М. Я. Личность и профессия. К научному обоснованию выбора профессии: научное издание / М. Я. Басов. – М-Ленинград, 1926. – 73 с.
26. Безюлева, Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся в системе профессионального образования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Безюлева Галина Валентиновна. – М., 2006. – 232 с.
27. Бердяев, Н. А. Собрание сочинений [Электронный ресурс]: более 130 произведений, письма, рецензии: творчество Бердяева в критике современников

/ Н. А. Бердяев. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2009. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

28. Березин, Б. Г. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека: монография / Б. Г. Березин. – Л., 1988. – 270 с.

29. Бернштейн, Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н. А. Бернштейн. – М.: Акад. мед. наук СССР. Медицина, 1966. – 349 с.

30. Бешелев, С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гуревич (2-е изд. перераб. и доп.). – М: Статистика, 1980. – 263 с.

31. Блонский, П. П. Избранные педагогические произведения: научное издание / П. П. Блонский. – М: Изд-во Академии педагогических наук РСФСР, 1961. – 690 с.

32. Божович, Л. И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонической личности / Л. И. Божович // Психология формирования и развития личности: сборник научных работ / под ред. Л. И. Анцыферовой. – М.: Наука, 1981. – С. 257-384.

33. Бовин, Б. Г. Экстремальная психология в особых условиях деятельности: монография / Б. Г. Бовин и др. / под науч. ред. Б. Г. Бовина, А. В. Кокурина, А. М. Ракова. – Москва: Науч.-исслед. ин-т ФСИН России, 2015. – 517 с.

34. Боликова, Л. Ю. Сущность понятия «профессиональное становление личности» в современном знании / Л. Ю. Боликова, Ю. А. Шурыгина // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2011. – № 24. – С. 573 - 575.

35. Бондаренко, С. В. Организационно-деятельностная модель психолого-педагогической поддержки личности на этапе вузовского обучения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Бондаренко Станислав Викторович. – Ставрополь, 2005. – 170 с.

36. Быков, А. В. Эмоционально-волевая регуляция как вид психологической готовности человека к обучению: монография / А. В. Быков, Т. И. Шульга – Москва: Изд-во МГОУ, 2012. – 142 с.

37. Василенко, Е. В. Формирование профессионально-психологической устойчивости сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям: дис. ... канд. психол. наук / Василенко Елена Викторовна. – Ставрополь, 2008. – 229 с.
38. Вербицкий, А. А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. – М.: Логос, 2011. – 288 с.
39. Вербицкий, А. А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение: монография / А. А. Вербицкий. – М., 1999. – 75 с.
40. Вилюнас, В. К. Психология эмоциональных явлений: научное издание / В. К. Вилюнас. – М., 1976. – 143 с.
41. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование: ключевые понятия, термины, активная лексика: словарь / С. М. Вишнякова – М.: НМЦ СПО, 2009. – 266 с.
42. Волкова, М. Н. Деятельностный подход и категория деятельности в психологии: учеб. пособие / М. Н. Волкова. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007. – 78 с.
43. Волошин, Д. В. О состоянии профессиональной подготовки кадров для пенитенциарных учреждений России конца XIX– начала XX вв. / Д. В. Волошин // Гуманитарно-пенитенциарный вестник: научно-публицистический альманах / под общ. ред. Ю. А. Реента. Вып. 6. – Рязань: Академия ФСИН России. – 2012. — С. 30 -37.
44. Выготский, Л. С. Педагогическая психология: учебник / Л. С. Выготский – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.
45. Выготский, Л. С. Проблема сознания / Л. С. Выготский // Собр. соч.: в 6-ти т. / под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. – М.: Просвещение, 1982. Т. 1 – 502 с.
46. Гандер, Д В. Некоторые подходы к формированию образовательной среды для повышения мотивации к освоению опасных профессий / Д. В. Гандер, А. А. Ворона, В. А. Пономаренко // Прикладная психология. – М., 1988. - № 4. – С. 42 – 49.

47. Гагарин, Ю. В. Формирование готовности сотрудников исправительных учреждений к воспитательной работе с осужденными (на примере начальников отрядов): дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Гагарин Юрий Владимирович. – Казань, 2010. – 220 с.
48. Галицких, Е. О. Диалог в образовании как способ становления толерантности / Е. О. Галицких. – М.: Академический проект, 2004. – 240 с.
49. Галич, Т. В. Психологическая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях: курс лекций / Т. В. Галич – Владимир: ВЮИ ФСИН России, 2015. – 79 с.
50. Гаммидулаев, Б. Н. Самоуправление: потенциал личности: психологический практикум / Б. Н. Гамидуллаев. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 592 с.
51. Ганзен, В. А. Системные описания в психологии: монография / В. А. Ганзен – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.
52. Ганюшкин, А. Д. Исследование состояния психической готовности человека к деятельности в экстремальных условиях: научное издание / А. Д. Ганюшкин. – М.: Просвещение, 2002. – 126 с.
53. Горлинский, И. В. Педагогическая система профессионального образования в учебных заведениях МВД России и пути ее развития / И. В. Горлинский. – М.: ЦОКР МВД РФ, 1999. – 156 с.
54. Горолатова, Т. С. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся в учреждениях профессионального образования: дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.01 / Горолатова Татьяна Семеновна. – Нижний Новгород, 2004. – 183 с.
55. Грачев, А. А. Технология формирования готовности к профессиональной деятельности у сотрудников ГПС МЧС России: дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Грачев Алексей Анатольевич. – СПб., 2011. – 178 с.
56. Григорьева, М. В. Психология труда: конспект лекций / М. В. Григорьева. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
57. Грибов, В. В. В тюремном интерьере / В. В. Грибов // Ветеран. – 2003. – № 5 (718). – с. 14.

58. Гришин, А. А. Эстетическая культура сотрудников органов внутренних дел России: Учеб. пособие / А. А. Гришин. – М.: Щит-М, 2006. – 288 с.
59. Гусева, А. С. Технология адаптации человека к экстремальным условиям / А. С. Гусева, О.Н. Жданов, Е.А. Яблокова // Банковское дело. – 1996. – № 12. – С. 32 - 37.
60. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов. – М: Педагогика, 1996. – 240 с.
61. Даниличева, Т. П. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Даниличева Татьяна Павловна. – Шуя, 2005. – 252 с.
62. Дашко, М. Н., Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД / М. Н. Дашко, М. В. Виноградов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3(62). – С. 101-106.
63. Деев, В. Г. Практикум по пенитенциарной психологии: учебное пособие / В. Г. Деев и др. / под ред. В. Г. Деева. – Рязань: РИПЭ, 1996. – 135 с.
64. Дежкина, Ю. А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Дежкина Юлия Александровна. СПб., 2007. – 175 с.
65. Деркач, А. А. Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина – М.: Российская академия управления, 1993. – 32 с.
66. Дерманова, И. Б., Некоторые аспекты самореализации: сборник научных работ / И. Б. Дерманова, Л. А. Коростылева // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб., 1997. – С. 20-37.
67. Дружилов, С. А. Индивидуальные ресурсы профессионального развития человека / С. А. Дружилов // Человек и образование: Академический

вестник Института образования взрослых Российской Академии образования. – 2006. – № 6. – С. 56-60.

68. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей: учебник / В. Н. Дружинин. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 358 с.

69. Дьяченко, М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психол. аспект: научное издание / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск: Изд-во «Университетское», 1985. – 206 с.

70. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности: учебное пособие / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

71. Ермаков, П. Н. Комплексный подход к организации психологической службы в вузе / П. Н. Ермаков, В. А. Лабунская, В. А. Терехин // Психологическая наука и практика. – Новосибирск, 1987. – С. 34 – 41.

72. Ефремова, Т. Ф. Современный словарь русского языка: три в одном: орфографический, словообразовательный, морфемный: словари русского языка: около 20 000 слов, около 1200 словообразовательных единиц: [написание, ударение, состав слова] / Т. Ф. Ефремова. – М.: АСТ Астрель, 2010. – 699 с.

73. Зазыкин, В. Г. Психолого-акмеологические основы деятельности специалистов в особых условиях: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.13 / В. Г. Зазыкин. – Москва, 1994. – 416 с.

74. Захаренко, М. Г. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной успешности специалистов ВМФ в современных условиях формирования личности военнослужащих: дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Захаренко Михаил Георгиевич. – Петродворец, 2006. – 199 с.

75. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2009. – 377 с.

76. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: учебник / И. А. Зимняя. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 384 с.

77. Зинченко, В. П. Деятельность. Знание. Духовность / В. П. Зинченко // Высшее образование в России. – 2003. – №5. – С. 81-92.
78. Зинченко, В. П. Человек развивающийся: Очерки российской психологии / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. – М.: Тривола, 1994. – 304 с.
79. Змеев, С. И. Основы андрогогики: учебное пособие / С. И. Змеев. – М.: Наука, 1999. – 152 с.
80. Змеев, С. И. Технология обучения взрослых: учебное пособие / С. И. Змеев. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 128 с.
81. Иванова, Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности: учебное пособие / Е. М. Иванова. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 207 с.
82. Игнатов, В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность: учебное пособие / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов-на-Дону: Март, 2000. – 256 с.
83. Ильин, Е. П. Психология воли: учебное пособие / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.
84. Ильин, Е. П. Психофизиология состояний человека: научное издание / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.
85. Казак, Б. Б. Службы безопасности исправительных колоний: современное состояние функционирования и перспективы: монография / Б. Б. Казак / под общ. ред. С. Х. Шамсунова. – Псков: Псковский юридический ин-т Федеральной службы исполнения наказаний, 2007. – 129 с.
86. Казак, Б. Б. Профессиональная психологическая подготовка персонала исправительных учреждений: учебное пособие / Б. Б. Казак, А. И. Ушатилов. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2006. – 147 с.
87. Казак, Т. В. Психологическое сопровождение деятельности специалистов правоохранительных органов по изучению оценочных эталонов личности несовершеннолетних осужденных: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Казак Татьяна Владимировна. – Минск, 2002. – 202 с.

88. Караваев, А. Ф. Психологические условия профессионального становления специалистов-сотрудников органов внутренних дел: методическое пособие / А. Ф. Караваев. – М.: ЦОКР МВД России, 2005. – 296 с.
89. Карвасарский, Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б. Д. Карвасарский. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с.
90. Карпов, А. В. Психологический анализ деятельности: учебное пособие / А. В. Карпов, И. Г. Савин. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – 144 с.
91. Карпов, А. В. Психология принятия управленческих решений / А. В. Карпов / под ред. В. Д. Шадрикова. – М.: Юрист, 1998. – 440 с.
92. Кикоть, В. Я. Юридическая педагогика = Juridical pedagogics: учебник / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко / Кикоть В. Я. и др. – М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2004. – 895 с.
93. Киселев, А. М. Подготовка сотрудников ФСИН Минюста России к действиям в экстремальных ситуациях: (орг. аспект): монография / А. М. Киселев. – Рязань: Узорочье, 2005. – 199 с.
94. Киселев, А. М. Система совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России к действиям в экстремальных ситуациях: дис. ... докт. педагог. наук: 13.00.08 / Киселев Александр Михайлович. – М., 2009. – 361 с.
95. Кислова, В. С. Особенности психологического сопровождения студентов университета в условиях рисков модернизации высшего образования: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Кислова Вера Сергеевна. – Ростов-на-Дону, 2006. – 198 с.
96. Климов, Е. А. Идеи системного подхода в народном сознании / Е. А. Климов // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1993. – №3. – С. 3–12.
97. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е. А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
98. Климов, Е. А. История психологии труда в России: учебное пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – М.: МГУ, 1992. – 221 с.

99. Ключева, Н. В. Психологическое сопровождение. Разработки и внедрение систем менеджмента качества / Н. В. Ключева // Стандарты и качество. – 2009. – № 5. – С. 57.

100. Ключева, Н. В. Формирование социально-психологической компетентности государственных служащих / Н. В. Ключева // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2011. – № 4. – С. 12-16.

101. Ключева, Н. В. Организационное консультирование: учебное пособие / Н. В. Ключева – Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2008. – 135 с.

102. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности: монография / В. И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 193 с.

103. Ковалев, О. Г. Профессиональная культура сотрудника уголовно-исполнительной системы: психолого-педагогические вопросы и проблемы формирования: учебно-методическое пособие / О. Г. Ковалев, С. Н. Емельянов. – М.: Права человека, 2003. – 65 с.

104. Кожухарь, Г.С. Проблема толерантности в межличностном общении / Г. С. Кожухарь // Вопросы психологии. – 2006. – № 2. – С. 3 - 12.

105. Кокурин, А. В. Психологическая диагностика профессионального становления личности курсантов и слушателей: На материалах высших образовательных учреждений МВД и МЮ России: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Кокурин Алексей Владимирович. – Москва, 2001. – 285 с.

106. Колпачников, В. В. Индивидуальная модель консультативного процесса и психологического здоровья в консультировании / В. В. Колпачников // Журнал практического психолога. – № 5. – 1997. – С. 18 - 26.

107. Кониченко, Е. Б. Правовая культура сотрудников пенитенциарной системы в современном российском обществе: Общеправовой анализ: дис. ... канд. юридич. наук: 12.00.01 / Кониченко Елена Борисовна. – Владимир, 2005. – 182 с.

108. Коржова, О. В. Психологические детерминанты успешности профессиональной деятельности сотрудников федеральной службы исполнения наказаний на разных этапах профессионального становления: автореф. дис. ...

канд. психол. наук: 19.00.07 / Коржова Ольга Владимировна. – Ростов-на-Дону, 2011. – 23 с.

109. Коссов, Б. Б. Психологическая поддержка студентов и преподавателей вуза как реализация гуманистических целей высшего образования / Б. Б. Коссов // Высшая школа России-91 / под ред. В. Д. Шадрикова. – М., 1993. – С. 56-66.

110. Котова, И. Б. Идея личности в российской психологии: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.11 / Котова Изабелла Борисовна. – М., 1994. – 42 с.

111. Котова, И. Б. Становление и развитие гуманистической педагогики: учебное пособие / И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов. – Ростов – на – Дону, 1994. – 241 с.

112. Кочеров, Ю. Н. Профессиональное саморазвитие как условие самосовершенствования личности сотрудника органов внутренних дел / Ю. Н. Кочеров // В мире научных открытий: Материалы научно-практической конференции (29 декабря 2012 г.). – М., 2012. – 192 с.

113. Краснорядцева О. М. Психологическая готовность к инновационной деятельности учащихся и педагогов как характеристика образовательной среды / О. М. Краснорядцева // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 358. – С. 152-157.

114. Крулехт, М. В. Экспертные оценки в образовании: учебное пособие / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк. – М.: Академия, 2002. – 112 с.

115. Крутецкий, В. А. Психология: учебник / В. А. Крутецкий. – М.: Просвещение, 1986. – 336 с.

116. Кручинин, В. А. Формирование психологической готовности учащихся профильных учебных заведений к профессиональному выбору: монография / В. А. Кручинин, Н. Н. Меркулова – Нижний Новгород: Изд-во НижГМА, 2010. – 195 с.

117. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.

118. Кудрявцев, Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания: учебное пособие / Т. В. Кудрявцев. – М.: Изд-во МЭИ, 1986. – 108 с.
119. Кузьмин, Е. С. Основы социальной психологии: монография / Е. С. Кузьмин. – Л.: Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова, 1967. – 198 с.
120. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения: курс общей, возрастной и педагогической психологии / Н. В. Кузьмина. – М., 1990. – 119 с.
121. Кулюткин, Ю. Н. Психологии обучения взрослых: научное издание / Ю. Н. Кулюткин. – М.: Просвещение, 1985. – 128 с.
122. Кунаш, К. А. Компоненты готовности сотрудников пенитенциарной системы к профилактике девиантного поведения несовершеннолетних / К. А. Кунаш // Вестник Владимирского юридического института. – № 1 (2). – 2007. – С. 148-149.
123. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека: научное издание / Н. Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 348 с.
124. Левченко, М. В. Интегрированный подход к подготовке специалистов: психолого-педагогический аспект: монография / В. В. Левченко – Самара: Самар. ин-т упр., 2005. – 160 с.
125. Леонтьев, А. Н. Избранные психологические произведения. Т. 1. / А. Н. Леонтьев. – М., 1983. – 392 с.
126. Леонтьев, А. Н. Проблема развития психики: монография / А. Н. Леонтьев. – М.: Изд. МГУ, 1981. – 584 с.
127. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учебное пособие / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл: Academia, 2004. – 345 с.
128. Леухина, Т. С. Личностные и организационные факторы развития психологической службы в образовании: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Леухина Тамара Сергеевна – Казань, 2000. – 195 с.
129. Лилиенталь, И. Е. Психологическая поддержка студентов в период адаптации к образовательному процессу вуза: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / Лилиенталь Ирина Евгеньевна – Ставрополь, 2000. – 178 с.

130. Лисовская, Е. Б. Самоактуализирующаяся личность: Материалы межгородской конференции «Научно-техническая революция и социальная психология» / Е. Б. Лисовская. – М.: Наука, 1981. – С. 76-84.

131. Ломов, Б. Ф. Личность как продукт и субъект общественных отношений: сборник научных трудов «Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности» / Б.Ф. Ломов. – М., 1989. – С. 6 – 23.

132. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: монография / Б. Ф. Ломов. – М., 1984. – 444 с.

133. Лузгин, С. А. Профессиональное самовоспитание начальников отрядов исправительных учреждений: дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.01 / Лузгин Сергей Александрович. – Рязань, 1994. – 335 с.

134. Лысаков, Н. Д., Психология труда в экстремальных условиях: монография / Н. Д. Лысаков, Д. В. Гандер, Е. Н. Лысакова. – Москва, 2013. – 176 с.

135. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

136. Маркова, А. К. Психология профессионализма: научное издание / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

137. Матухно, Е. В. Фактор готовности в формировании установки на успешность профессиональной деятельности / Е. В. Матухно // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. – 2010. – Т. 2. – № 3. – С. 50 – 53.

138. Мельник, С. Н. Психология личности: учебное пособие / С. Н. Мельник. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 96 с.

139. Мельников, В. А. Психолого-педагогические условия адаптации слушателей военных вузов к профессиональной деятельности: дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Мельников Владимир Анатольевич. – Оренбург, 1999. – 249 с.

140. Меньшикова, Л. В. Психологическая служба в вузе: учебное пособие / Л. В. Меньшикова, Г. Б. Скок. – М., 1990. – 50 с.
141. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп: сборник научных трудов /отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. В. Журавлева. – М.: ИП РАН, 1995. – С. 140-165.
142. Методы системного психологического исследования: научное издание / под ред. Кузьминой Н. В. – Л.: ЛГУ, 1980. – 296 с.
143. Митина, Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28-38.
144. Митина, О. В. Факторный анализ для психологов: учебное пособие / О. В. Митина, О. Б. Михайловская. – М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2001. – 169 с.
145. Моисеева, А. А. Психологические возможности метода пословиц в исследовании психики и личности человека / А. А. Моисеева // Вестник Новгородского государственного университета. – №74. – Т. 2. – С. 85 - 88.
146. Морозов, А. В. Креативная педагогика и психология: учебное пособие // А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. – М., 2004. – 560 с.
147. Мясичев, В. Н. Психология отношений. Избранные психологические труды / В. Н. Мясичев / под ред. А.А. Булаева. – Воронеж: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 356 с.
148. Надирашвили, Ш. А. Установка и деятельность: монография / Ш. А. Надирашвили. – Тбилиси: Мецниереба, 1987. – 361 с.
149. Наприс, А. В. Пенитенциарная психология: практикум для курсантов и слушателей образовательных учреждений ФСИН России / А. В. Наприс, А. И. Ушатилов. – Рязань: Акад. права и упр. ФСИН России, 2007. – 259 с.
150. Наприс, А. В. Психология управления: учебнопрактическое пособие / А. В. Наприс. – М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 288 с.

151. Недбаева, С. В. Психологические практики в образовании: виды, статус, кадры (методический инструментарий): учебно-методическое пособие / С. В. Недбаева. – СПб.: Изд-во РИГУ им. А.И.Герцена, 2000. – С. 111-142.

152. Немов, Р. С. Психология: учебник. Кн. 2 / Р. С. Немов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 608 с.

153. Нерсисян, Л. С. Психологическая культура готовности оператора к экстренному действию / Л. С. Нерсисян, В. Н. Пушкин // Вопросы психологии. – 1969. – № 5. – С. 60 – 68.

154. Нечаев, Н. Н. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста: сборник «Содержание подготовки специалистов с высшим и средним образованием» / Н. Н. Нечаев / под ред. Н. Н. Нечаева. – М., 1988. – С. 7 - 20.

155. Нижегородцева, Н. В. Проблемы системогенеза учебной деятельности: монография / Н. В. Нижегородцева, Е. В. Карпова, Н. П. Ансимова. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2009. – 419 с.

156. Николаева, Е. М. Методика развития профессиональной устойчивости у сотрудников ГПС МЧС России к эффективному выполнению служебно-боевых задач: автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Николаева Елена Михайловна. – СПб., 2010. – 23 с.

157. Носков, М. В. Исследование психологических механизмов диалогизации педагогического общения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Носков Михаил Владимирович. – Нижний Новгород, 1999. – 179 с.

158. Новоселова, А. А. Метафорическая концептуализация сознания в английском и русском языках: дис. ... канд. филолог. наук: 10.02.04, 10.02.20 / Новоселова Анастасия Александровна. – Уфа. – 2003. – 194 с.

159. Нохрин, М. Ю. Повышение специальной физической подготовленности курсантов вузов ФСИН России для действий в экстремальных условиях: автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.04 / Нохрин Михаил Юрьевич. – Набережные Челны, 2014. – 24 с.

160. Ньюстром, Д. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте: научное издание / Д. В. Ньюстром, К. Дэвис. Пер. с англ. Е. Бугаевой, В. Вольского. – СПб.: Питер, 2000. – 447 с.

161. Образцов, П. И. Методы и методология психологического исследования: учебное пособие / П. И. Образцов. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с.

162. Овчарова, Р. В. Технологии практического психолога образования: учебное пособие / Р. В. Овчарова. – М.: ТЦ Сфера при участии «Юрайт-М», 2001. – 448 с.

163. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой.— 20-е изд., стереотип. М.: Рус. яз., 1989.—750 с.

164. Олешкевич, В. И. История психотехники: учебное пособие / В. И. Олешкевич. – М.: Изд. центр «Академия», 2002. – 304 с.

165. Организация и проведение профессионального психологического отбора в военно-учебных заведениях МО РФ / под общ. ред. Ю.В. Лобзина. – М. – СПб.: ВМА, 2002. – 287 с.

166. Осипов, Е. И. Психолого-акмеологические условия развития лидерских и организаторских качеств личности в профессиональной подготовке инженеров в системе МЧС России: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Осипов Евгений Игнатьевич. – Кострома, 2009. – 211 с.

167. Павлов, В. Р. Работники пенитенциарных учреждений как субъект толерантности правового воспитания осужденных / В. Р. Павлов // Ведомости УИС. – 2005. – № 2. – С. 28–33.

168. Павлова, А. М. Психология труда: учебное пособие / А. М. Павлова / под ред. Э.Ф. Зеера. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с.

169. Панкратова, А. А. Условия формирования логико-психологических компонентов дискуссии и критерии их диагностики: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Панкратова Алина Александровна – М., 2005. – 28 с.

170. Папкин, А. И. Избранные труды / А. И. Папкин. – М.: РУДН, 2012. – 516 с.

171. Петров, В. Е. Психодиагностическое прогнозирование успешности деятельности сотрудников полиции: сборник материалов научной конференции, посвященной 40-летию профессионального психологического отбора в органах внутренних дел «Медико-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» / ред., сост. В. Е. Петров, Г. В. Шутко. – Домодедово: ВИПК МВД России. – 2013. – С.29-34.

172. Петровская, Л. А. Компетентность в общении: тренинг / Л. А. Петровская. – М., 1990. – 387 с.

173. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъективности: монография / В. А. Петровский. – Ростов-на-Дону: Издательство Феникс, 1996. – 512 с.

174. Пиняева, С. Е. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / С. Е. Пиняева, Н. В. Андреев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 3 – 9.

175. Платонов, К. К. Структура и развитие личности: научное издание / К. К. Платонов / отв. ред. А. Д. Глоточкин – М.: Наука, 1986. – 256 с.

176. Платонов, К. К. Проблемы способностей: монография / К. К. Платонов.– М.: Наука, 1972. – 312 с.

177. Плугина, М. И. Формирование психологической компетентности субъектов образовательного процесса / М. И. Плугина, В. А. Шалагина // Интеграция образования. – 2007. – № 1. – С. 102-106.

178. Поваренков, Ю. П. Системогенетический подход к пониманию профессионально-важных качеств субъекта труда / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – № 1. – С.232-237.

179. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности: монография / Ю. П. Поваренков. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013. – 322 с.

180. Подоляк, Л. В. Практические вопросы военной психологии: учебное пособие / Л. В. Подоляк – М.: Воениздат, 1987. – 151 с.

181. Поздняков, В. М. Психологические аспекты повышения готовности слушателей и курсантов учебных заведений МВД СССР к службе в исправительно-трудовых учреждениях: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Поздняков Владимир Михайлович. – М., 1989. – 230 с.

182. Полянский, М. С. Теоретические основы психологического сопровождения воинской деятельности: дис. ... докт. педагог. наук: 13.00.01 / Полянский Михаил Семенович. – СПб., 2001. – 347 с.

183. Пономарев, С. Н. Проблемы реформирования уголовно-исполнительной системы и подготовки персонала: Материалы Международной науч.- практ. конф. (май 1997 г.) / С. Н. Пономарев (отв. ред.) и др. – Рязань, 1998. – 146 с.

184. Пономаренко, В. А. Психология человеческого фактора в опасной профессии: избранные труды / В. А. Пономаренко. – Красноярск: Изд-во «Поликом», 2009. – 629 с.

185. Попов, Л. М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования / Л. М. Попов, И. М. Пучкова, П. Н. Устин // Ученые записки Казанского ун-та. Сер. Гуманитарные науки. – 2015. – Т. 157, кн. 4. – С. 215–224.

186. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Ред. и сост. Д. Я. Райгородский – Самара, 2001. – 672 с.

187. Профессионально-важные качества личности сотрудника уголовно-исполнительной системы: монография / под общ. ред. О. Н. Ракитской. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2012. – 110 с.

188. Пряжников, Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение: учебное пособие / Н. С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии. Воронеж: НПО МОДЭК, 1996. – 256 с.

189. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.

190. Психологическая диагностика: Проблемы исследования: учебное пособие / под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. 2-е изд., испр. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – 304 с.

191. Психология служебной деятельности: учебное пособие / П. Н. Балыков, Ю. Е. Дьячкова, А. Г. Караяни и др. / под общей ред. А. Г. Караяни, Е. Л. Солдатовой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 212 с.

192. Психологические аспекты готовности к профессиональной деятельности: коллективная монография / А. Ю. Агафонов и др. / под ред. А. А. Гудзовской, Т. А. Никитиной – Самара: Самарский муниципальный ин-т упр., 2011. – 171 с.

193. Психология личности и образ жизни: сборник статей / отв. ред. Е. В. Шорохова. - М.: Наука, 1987. - 219 с.

194. Пузыревский, Р. В. Формирование профессиональной готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях: монография / Р. В. Пузыревский. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – 83 с.

195. Раков, А. М. Психология профессиональной пригодности к службе в уголовно-исполнительной системе России: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Раков Алексей Михайлович. – М., 2008. – 23 с.

196. Реан, А. А. Психология адаптации личности: научное пособие / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб., 2008. – 479 с.

197. Реан, А. А. Психология и педагогика: учебник / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб.: Питер, 2000. – 432 с.

198. Реан, А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение: учебное пособие / А. А. Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. – 407 с.

199. Редковец, И. А. Формирование мотивации самообразования // Сов. педагогика. – 1986. – № 3. – С.49.

200. Решетова, З. А. Психологические основы профессионального обучения: монография / З. А. Решетова. – М., 1985. – 207 с.

201. Роджерс, К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы: научное издание / К. Роджерс. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2008. – 512 с.
202. Романова, Н. Р. Социально-психологические детерминанты внушающего воздействия фольклора (на примере использования пословиц и поговорок): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Романова Наталья Рудольфовна. – Ярославль, 2003. – 252 с.
203. Ромашов, Р. А. Психологические аспекты воспитания и взаимодействия субъектов пенитенциарных отношений / Р. А. Ромашов // Прикладная юридическая психология. – 2013. – №1. – С. 32-37.
204. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание: научное издание / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2012. – 590 с.
205. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: учебник / Сост., авт. комм. и послесл. А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская.- СПб.: Питер, 2002. – 712 с.
206. Рубцов, В. В. Система психологической поддержки образования / В. В. Рубцов, Л. К. Селявина, С. Б. Малых // Психологическая наука и образование. – 1999. – №2. – С. 5-32.
207. Рындина, О. Г. Социально-психологическая готовность допризывной молодежи к службе в Российской армии: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Рындина Оксана Геннадьевна. – Кострома, 2006. – 22 с.
208. Рябикина, З. И. Перспективы исследования личности с теоретико-методологических позиций психологии субъекта / З. И. Рябикина // Человек. Общество. Управление. – 2003. – № 3. – С. 6 – 17.
209. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии: практическое руководство / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2010. – 349 с.
210. Сизикова, Н. В. Смысловой компонент психологической готовности к спортивной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Сизикова Наталья Владимировна. – Хабаровск, 2008. – 24 с.
211. Сластенин В. А. Психология и педагогика: учебное пособие / В. А. Сластенин, В. П. Каширин. – М.: Академия, 2010. – 477 с.

212. Слободчиков, В. И. Психология человека. Введение в психологию субъективности: учебное пособие / В. И. Слободчиков. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
213. Словарь русского языка. В 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. – М.: Русский язык, 1983. – 486 с.
214. Слюсарев, Ю. В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Слюсарев Юрий Владимирович. – СПб., 1992. – 16 с.
215. Советова, О. С. Возможности самореализации личности в контексте психологии инновации: сборник научных трудов «Психологические проблемы реализаций личности» / О. С. Советова / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб., 1997. – 240 с.
216. Соколова, И. Ю., Качество подготовки специалистов в техническом вузе и технологии обучения: учебное пособие / И. Ю. Соколова, Г. П. Кабанов. – Томск: Изд-во ТПУ, 2010. – 203 с
217. Соловьев, В. С. Собрание сочинений и писем в 15 т. / под ред. С. М. Соловьева, Э. Л. Радлова. – [Репринт. изд.]. – М., 1992.
218. Сопровождение личностно-профессионального развития студентов в педагогическом вузе: научно-методическое пособие / отв. ред. Л. Н. Бережнова, В. И. Богословский, В. В. Семикин. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – 158 с.
219. Социальная психология образования: учебное пособие / под ред. А. Н. Сухова. – М.: МПСИ, 2005. – 359 с.
220. Сочивко, Д. В. Пенитенциарная антропология: опыт систематизации психолого-педагогической теории и практики в местах лишения свободы: учебно-методическое пособие / Д. В. Сочивко, В. М. Литвишков. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2006. – 319 с.
221. Сочивко, Д. В. Расколотый мир: Опыт анализа психодинамики личности человека в экстремальных условиях жизнедеятельности: научное издание / Д. В. Сочивко. – М.: Per Se, 2002. – 303 с.

222. Сочивко, Д. В. Экспериментальная психодинамика личности: учебное пособие / Д. В. Сочивко. – Псков: Псковский областной институт повышения квалификации работников образования, 2003. – 71 с.

223. Старикова, О. В. Психология развития профессионального адаптационного потенциала младших инспекторов отделов охраны и безопасности исправительных учреждений: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Старикова Ольга Владимировна: Рязань, 2007. – 23 с.

224. Столин, В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М.: МГУ, 1983. – 284 с.

225. Столяренко, А. М. Психологическая системология: теория, исследования, практика: учебник / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 391 с.

226. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика: учебное пособие / А. М. Столяренко. – М.: Юнити, 2002. – 607 с.

227. Столяренко, А. М. Прикладная юридическая психология: учебное пособие / под ред. А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.

228. Столяренко, Л. Д. Педагогическая психология: учебное пособие / Л. Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2003. – 544 с.

229. Стоуне, Э. Психопедагогика. Психологическая теория и практика обучения: учебное пособие / под ред. И. Ф. Талызиной. – М.: Педагогика, 1984. – 472 с.

230. Строкова, Т. А. Педагогическая поддержка и помощь в современной образовательной практике / Т. А. Строкова // Педагогика. – 2002. – №4. – С. 20 – 27.

231. Стурова, М. П. Пенитенциарная педагогика: курс лекций / М. П. Стурова, Н. А. Тюгаева. – Рязань: Акад. ФСИН России, 2010. – 423 с.

232. Суслов, Ю. Е. Психолого-акмеологическая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к инновациям реформирования: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Суслов Юрий Евгеньевич. Кострома, 2015. – 26 с.

233. Сухов, А. Н. Криминогенное общение в среде осужденных: учебное пособие / А. Н. Сухов. – Рязань: РВШ МВД РФ, 1993. – 133 с.

234. Суховеева, О. И. Организация психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих в рамках дополнительного профессионального образования: монография / О. И. Суховеева, С. А. Гапонова. – Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2015. – 94 с.

235. Терсакова, А. А. Психологическая поддержка личностного развития студента в педагогическом вузе: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Терсакова Анаид Арсеновна. – Ставрополь, 2002. – 250 с.

236. Толочек, В. А. Современная психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

237. Тымчук, О. Н. Психолого-педагогические условия профессионального становления курсантов: на примере Ульяновского высшего военно-технического училища: дис. ... канд. психол. наук: 13.00.07 / Тымчук Олеся Николаевна – Йошкар-Ола, 2007. – 217 с.

238. Тюгаева, Н. А. Нравственное воспитание слушателей учебных центров ФСИН России: монография / Н. А. Тюгаева, С. И. Афанасьева. – Рязань: Акад. права и упр. ФСИН России, 2012. – 112 с.

239. Уголовное право России: практический курс / под общ. ред. А. И. Бастрыкина; под науч. ред. А. В. Наумова. – М., 2007. – 808 с.

240. Узнадзе, Д. Н. Общая психология: учебник / Д. Н. Узнадзе / под. ред. И. В. Имедадзе. – М.: Смысл, 2004. – 413 с.

241. Украинцев, Б. С. Особенности самоуправляемых систем: научное издание / Б. С. Украинцев – М.: Мысль, 1972. – 254 с.

242. Ушатилов, А. И. Основы пенитенциарной психологии: учебник / А. И. Ушатилов, Б. Б. Казак / под ред. С. Н. Пономарева. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2001. – 536 с.

243. Ушинский, К. Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии: научное издание / К. Д. Ушинский. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 239 с.

244. Федюнина, С. Н. Толерантность и межэтнические взаимодействия с мигрантами в установках сотрудников силовых структур / С. Н. Федюнина // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 3. – С. 151 – 158.

245. Фокин, Ю. Г. Теория и технология обучения. Деятельностный подход / Ю. Г. Фокин. – М.: Академия, 2008. – 239 с.

246. Фонарев, А. Р. Психология личностного становления профессионала: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.13 / Фонарев Александр Ратмирович. – Калуга, 2004. – 46 с.

247. Хайкин, В. Л. Активность (характеристики и развитие) / В. Л. Хайкин. – М. – Воронеж: НПО МОДЭК, 2000. – 448 с.

248. Хлудова, О.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Хлудова Оксана Викторовна. – Тамбов, 2004. – 16 с.

249. Чекунова, Е. А. Психолого-педагогическое сопровождение развития личности в образовательном пространстве школы / Е. А. Чекунова // Гуманитарные и социальные науки. – 2010. – №6. – С. 239 – 247.

250. Чесноков, А. А. Пенитенциарная система в механизме Российского государства: Историко-теоретический аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Чесноков Александр Александрович. – Нижний Новгород, 2006. – 34 с.

251. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности: учебное пособие / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 1994. – 320 с.

252. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: монография / В. Д. Шадриков. – М.: Издательство «Логос», 2007. – 192 с.

253. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие / В. Д. Шадриков – М.: «ЛОГОС», 1996. – 320 с.

254. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом: научное издание / Р. Х. Шакуров. – М.: Педагогика, 1982. – 207 с.

255. Шиянов, Е. Н. Гуманизация педагогического образования: состояние и перспективы: научное издание / Е. Н. Шиянов. – М. – Ставрополь, 1991. – 206 с.

256. Шиянов, Е. Н. Идея гуманизации образования в контексте отечественных теорий личности: научное издание / Е. Н. Шиянов, И. Б. Котова. – Ростов– на–Дону, 1995. – 314 с.

257. Штейнмец А. Э. Психологическая подготовка к педагогической деятельности: научное издание // А. Э. Штейнмец. – Калуга: КГПУ им. К.Э. Циолковского, 1998. – 308 с.

258. Шукшунов, В. Е. Инновационное образование: идеи, принципы, модели: научное издание / В. Е. Шукшунов, В. Ф. Взятых, Л. И. Романкова. – М., 1996. – 65 с.

259. Шушерина, О. А. Ответственность – профессионально значимое качество будущего специалиста: монография / О. А. Шушерина. – Красноярск: Сибирский гос. технол. ун-т, 2002. – 186 с.

260. Щедровицкий, Г. П. Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. – М.: Шк. культ. полит., 1995. – 800 с.

261. Щедровицкий, Г. П. Система педагогических исследований (Методологический аспект) / Г. П. Щедровицкий // Педагогика и логика. – М.: Касталь, 1993. – 415 с.

262. Щербанева, Н. Г. Психологическая поддержка профессионального развития студентов педагогического вуза средствами психологической службы: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Щербанева Наталья Геннадьевна. – Армавир, 2003. – 256 с.

263. Эльконин, Д. Б. Детская психология: учебное пособие / Д. Б. Эльконин / ред.-сост. Б. Д. Эльконин. – М.: Академия, 2008. – 383 с.

264. Юдин, Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность: научное издание / Э. Г. Юдин. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 444 с.

265. Ядов, В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В. А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975.

266. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности: учебник / В. А. Ядов. М.: Омега-Л, 2007. – 567 с.

267. Яковлева, Е. Л. Психология развития творческого потенциала личности: монография / Е. Л. Яковлева. – М.: «Флинта», 1997. – 224 с.

268. Якунин, В. А. Педагогическая психология: учебное пособие / В. А. Якунин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 349 с.

269. Ярская-Смирнова, Е. Р. Социальная антропология: учебное пособие / Е. Р. Ярская-Смирнова. – Ростов-на-Дону, 2004. – 412 с.

270. Anderson J.C., Gerbing D.W. Predicting the Performance of Measures in a Confirmatory Factor Analysis with a Pretest Assessment of Their Substantive Validities // Journal of Applied Psychology, 1991, v. 76, № 5, p.732- 741.

271. Argyle, M. Psychology of interpersonal Behavior –Penguin Books, 1974. - 279 p.

272. Atkinson, J. W. An introduction to motivation / J. W. Atkinson. New Jersey. 1964.

273. Barron F. The psychology of creativity // T. Newcomb (Ed.) New directions in psychology. – N.Y., 1965. – V.2. – p.180 – 194.

274. Barron F. The disposition toward originality // P. E. Vernon (ed.). Creativity. L. 1972. P. 273–288.

275. Bohman S. What is Intelligence? Stockholm: Almqist and Wiksell Intern. – 1980.p.183 – 201.

276. Brunswik E. The conceptual framework of psychology / Brunswik E. Chicago: The University of Chicago. Press. 1952.

277. Cobb S. Social support as a moderation of life stress // Psychosomatic Medicine. 1976. V. 38. N 5. P. 300-314.

278. Dittmann – Kohli F., Baltes P. Toward a neofunctional conception of adult intellectual development: wisdom as prototypical case of intellectual growth. In: // Alexander L. et al. (Eds.). Beyond formal operations: Alternative endpoints to human development. N.Y.: Cambridge Univ. Press. – 1985. P.145 – 148.

279. Ekman P., Friesen W. V. Felt, false and miserable smiles // J. of Nonverbal Behavior, 1982. - V. 6 (4). - P. 238-252.
280. Ekman P. Cross-cultural studies of facial expression // Ekman P., Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in review. - N.Y., 1973. - P. 169-222.
281. Heckhausen H., Schmalt H.-D., Schneider K. Achievement motivation in perspective / H. Heckhausen, H.-D. Schmalt, K. Schneider. New York: Akademik Press. 1985.
282. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice. // J. Appl. Psychol. 1968. V. 52. № 1.
283. Kantor N., Kihlstrom J.F. Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987. - 200 p.
284. Kopp Richard R. Metaphor Therapy: Using Client Generated Metaphors In Psychotherapy. – Bristol, Brunner / Mazel, - 1995. - 188 p.
285. Locke E.A., Latham G.P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35 year odyssey / E.A. Locke, G.P. Latham. American Psychologist. 2000. № 57. p.705-717.
286. Madsen K.B. Theories of motivation / K.B. Madsen Copenhagen. 1968.
287. McClelland D.C. The achievement motive / D.C. McClelland // Journal of Nervous and Mental Diseases. 1964. Vol. 139. p. 458 474.
288. McGuire D. Handbook of social psychology. N.Y., 1969. – 476 p.
289. Mehler J., Bever T.G. The study of competence in cognitive psychology. // International Journal of psychology. Vol. 3. – 1968. - p.273-280
290. Nuttin J. Motivation, planning, and action: a relation theory of behavior dynamics / J. Nuttin. Leuven: Leuven university press; Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates. 1984.
291. Nuttin J. Future Time Perspective and Motivation / J. Nuttin. – Leuven: Leuven University Press, 1985.
292. Rogers C. R. On becoming a person. - Boston: Houghton Mifflin, 1961.
293. Selman R.L. The growth of interpersonal understanding: Development and clinical analysis. – N.Y., 1980. – 340p.

294. Shostrom E. Personal orientation inventory// Educational and industrial testing service. N. Y., 1966.
295. Sternberg R.J. (1990). Intellectual styles. Theory and classroom implications. In: // Pressusen B.Z. (Ed.). Learning and thinking styles: Classroom, interaction. Washington DC: Nat. Educ. Association. P. 18-42.
296. Sternberg R.J. Procedures for identifying intellectual potential in the gifted: A perspective on alternative “Metaphors of Mind”. In: // Heller K.A. et al. (Eds.). International handbook of research and development of giftedness and talent. Oxford: Pergamon. – 1993. – p.159 – 200.
297. Super D. Self realization through the work and leisure roles. // Educational and vocational guidance. – Ausgabe. – 1992. – p. 16-36.

ПРИЛОЖЕНИЯ

12. Как Вы оцениваете перспективы своего служебного роста?

- а) очень хорошие;* *б) перспективы есть;*
в) перспективы скорее есть, чем их нет; *г) перспектив практически нет;*
д) затрудняюсь ответить

Приложение 2

Факторный анализ результатов экспертных оценок ПВК сотрудников УИС

Средний балл по оценке экспертов	Матрица повернутых компонент ^а						
	Оцениваемые качества	Компонента					
		1	2	3	4	5	6
4,50	23. Грамотное использование в принятии решений действующего законодательства	,771	,261	,201	,207	,118	-,124
4,57	22. Умение разрешать конфликтные ситуации среди спецконтингента	,751	,185	,189	,358	,151	,022
4,44	25. Умение разбираться в людях и верно понимать мотивы их поведения	,734	,370	,064	,252	,189	,039
4,54	15. Стремление оказать помощь другому сотруднику и наладить его работу	,724	,059	,323	,017	,088	,102
4,50	14. Умение обосновать распоряжения и поручения	,693	,006	,462	,104	,059	,246
4,04	11. Доверие к другим сотрудникам	,629	,349	,095	,007	-,187	,039
4,46	16. Способность предвидеть последствия принимаемых решений	,618	,090	,174	,179	,562	,019
4,70	8. Хорошее знание и выполнение своих личных обязанностей	,614	,041	,422	,203	,125	,043
4,67	18. Соблюдение прав сотрудников	,595	,365	,325	-,042	,396	-,050
4,37	24. Использование в служебной деятельности психологических знаний (конфликты, нестандартные ситуации в среде осужденных и т.д.)	,590	,572	,061	,227	,070	,153
4,37	12. Стремление обеспечить эффективное взаимодействие с сотрудниками других служб	,549	,400	,326	-,255	,053	,203
4,63	28. Соблюдение служебной этики	,341	,727	,221	,138	,099	-,025
4,26	27. Способность к разумному риску	,087	,724	,086	,143	,049	,172
4,52	26. Честность и откровенность	,130	,705	,268	,129	,096	,116
4,56	20. Умение расположить к себе людей	,439	,479	,097	,447	,062	,098
4,56	21. Знание нормативно-правовой базы	,273	,455	,361	,385	,293	-,137
4,59	13. Решительность, способность довести начатое дело до конца	,314	,270	,739	-,134	,057	-,013

Приложение 3

Матрица коэффициентов корреляций ПВК в группе «успешные сотрудники»

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
ЭО															
УЭ	0,29														
СМ	0,15	0,53*													
Эм	0,26	0	-0,03												
РЭ	0,41	0,05	-0,24	0,66**											
ЭИ	0,72**	0,68**	0,49*	0,55*	0,57*										
ПР	0,28	0,08	0,3	0,43	0,33	0,44*									
МН	0,25	-0,24	0,03	0,18	0,33	0,16	0,74***								
КП	0,50*	-0,01	0,03	0,53*	0,51*	0,49*	0,65**	0,76***							
ЛАП	0,36	-0,03	0,19	0,43	0,42	0,42	0,94***	0,90***	0,84***						
НПУ	0,44	0,27	0,34	0,32	0,18	0,52*	0,78***	0,70**	0,79***	0,85***					
OLD	0,12	0,08	-0,28	0,21	0,53*	0,2	0,09	0,32	0,49*	0,27	0,09				
CLD	-0,59*	-0,09	-0,23	0,02	0,03	-0,31	-0,25	-0,15	-0,1	-0,21	-0,36	0,64**			
ALD	0,07	-0,16	-0,27	0,2	0,61**	0,11	0,34	0,47*	0,44*	0,44	0,28	0,59**	0,3		
С	0,63**	0,33	0,11	0,36	0,58*	0,67**	0,29	0,37	0,50*	0,4	0,36	0,52*	-0,06	0,23	

Приложение4

Матрица коэффициентов корреляций ПВК в группе «не успешные сотрудники»

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
ЭО															
УЭ	-0,15														
СМ	0,66**	0,17													
Эм	0,37	-0,04	0,46*												
РЭ	0,4	0,19	0,66**	0,65**											
ЭИ	0,65**	0,34	0,85***	0,72***	0,87***										
ПР	0,2	0,17	-0,04	-0,11	-0,33	-0,06									
МН	0,06	-0,15	0,07	0,16	0,04	0,05	0,06								
КП	-0,09	0,18	-0,41	-0,03	-0,27	-0,19	0,39	0,21							
ЛАП	0,13	0,14	-0,16	-0,04	-0,33	-0,09	0,87***	0,42	0,70***						
НПУ	0,32	0,11	0,08	0,27	-0,1	0,18	0,75***	-0,08	0,43	0,66**					
OLD	-0,09	0,04	-0,17	0,24	0,12	0,05	-0,03	0,07	0,25	0,09	0,25				
CLD	-0,07	-0,54*	0,09	-0,08	-0,17	-0,22	-0,28	-0,36	-0,66**	-0,54*	-0,27	-0,03			
ALD	0,02	0,07	0,19	-0,04	-0,08	0,04	0,25	-0,18	0,12	0,17	0,3	0,55*	0,34		
С	0,11	-0,02	0,23	0,28	0,35	0,29	-0,1	-0,3	-0,11	-0,2	0,31	0,69***	0,29	0,61**	

Приложение 5

Результаты кластерного анализа исследования уровня развития ПВК сотрудников исправительных учреждений подразделений режима и надзора, прибывших на курсы первоначального обучения в учебные центры ФСИН России

Качества	3 кластер		1 кластер		2 кластер	
	ср. знач.	ср. отклон.	ср. знач.	ср. отклон.	ср. знач.	ср. отклон.
ЭО эмоциональная осведомленность	6,65	3,80	-0,80	7,55	12,31	4,70
УЭ управление эмоциями	6,19	4,83	1,60	4,38	12,92	3,73
СМсамомотивация	8,26	3,61	-0,10	3,98	12,77	2,83
Эм эмпатия	7,07	3,64	-0,60	4,22	11,46	4,29
РЭ эмоциональная влияние	7,50	3,36	-0,30	5,66	12,46	3,02
ЭИ общ уровень эмоц интеллект	35,69	9,47	-0,20	18,43	61,92	12,84
ПР поведенческая регуляция	83,38	6,76	81,50	8,88	91,77	2,09
МН морально-нравственная норматив	16,50	2,69	17,9	1,85	19,38	1,45
КП коммуникативный потенциал	22,96	3,07	21,0	2,94	25,61	2,43
ЛАП личностно-адаптац потенциал	122,84	10,03	120,40	11,72	136,77	2,39
НПУ нервно-псих устойчивость	59,27	3,73	59,20	4,76	62,69	1,97
OLD самооценка	10,27	7,19	10,80	1,81	13,08	6,61
CLD сила	6,58	5,53	5,40	3,24	8,92	4,57
ALD активность	4,69	6,40	6,60	2,50	5,69	3,07
Ссовестливость	10,19	2,38	9,80	2,20	12,15	1,63
Количество наблюдений в кластере	29		10		14	

Приложение 6

Корреляционная матрица ПВК слушателей с низким уровнем психологической готовности (1 кластер)

$$Df=N-2=10-2=8$$

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD
ЭО														
УЭ	0,53													
СМ	0,55*	0,23												
Эм	0,73**	0,32	0,43											
РЭ	0,41	-0,16	0,47	0,76**										
ЭИ	0,91****	0,51	0,69**	0,89****	0,67**									
ПР	0,29	0,32	0,53	0,45	0,51	0,53								
МН	0,4	0,31	0,23	0,44	0,51	0,51	0,38							
КП	-0,1	0,43	0,09	0,21	0,06	0,14	0,46	0,24						
ЛАП	0,27	0,41	0,47	0,48	0,5	0,54	0,96***	0,54	0,65**					
НПУ	-0,22	0,41	0,24	-0,18	-0,13	-0,04	0,5	0,35	0,43	0,56*				
OLD	-0,49	-0,68**	-0,09	-0,07	0,53	-0,24	0,25	0,06	0,05	0,22	-0,01			
CLD	0,16	0,12	0,67**	-0,15	0,13	0,22	0,35	0,45	-0,08	0,33	0,57*	0,01		
ALD	0,04	0,61*	-0,4	0,15	-0,12	0,08	0,36	0,18	0,45	0,43	0,3	-0,13	-0,35	
С	-0,28	-0,57*	0,46	-0,23	0,36	-0,11	0,21	0,17	-0,13	0,16	0,24	0,63**	0,69*	-0,64*

Приложение 7

Корреляционная матрица ПВК слушателей с высоким уровнем психологической готовности (2 кластер)

$$Df=N-2=14-2=12$$

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
ЭО															
УЭ	-0,14														
СМ (2,76)	0,32	0,34													
Эм	0,51*	-0,16	-0,25												
РЭ	0,31	0,2	0,01	0,83** **											
ЭИ	0,75** *	0,35	0,41	0,69** *	0,76** *										
ПР	0,05	0,52*	-0,12	0,01	-0,05	0,16									
МН	0,39	-0,12	-0,39	0,41	0,1	0,22	0,58**								
КП	0,46*	0,15	0,15	0,22	0,11	0,41	0,34	0,56**							
ЛАП	0,32	0,32	-0,12	0,21	0,04	0,31	0,86** **	0,82** **	0,74** *						
НПУ	0,29	0,37	0,14	-0,23	-0,31	0,14	0,70** *	0,38	0,49*	0,69** *					
OLD	0,12	-0,02	-0,03	-0,3	-0,43	-0,17	0,51*	0,38	0,29	0,50*	0,78** **				
CLD	-0,08	-0,02	-0,33	-0,22	-0,4	-0,3	0,60**	0,46*	0,24	0,56**	0,61** **	0,87** **			
ALD	0,21	-0,08	0,02	-0,18	-0,42	-0,09	0,58*	0,53*	0,39	0,63**	0,77** *	0,90** **	0,78** **		
С	0,42	0,56**	0,12	0,17	0,28	0,54**	0,53**	0,44	0,52*	0,62**	0,49*	0,03	0,02	0,01	

Приложение 8

Корреляционная матрица ПВК слушателей со средним уровнем психологической готовности (3 кластер)

$$Df=N-2=29-2=27$$

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD
ЭО														
УЭ	-0,13													
СМ	-0,42**	0,51***												
Эм	0,17	-0,28	-0,14											
РЭ	-0,05	-0,02	-0,05	0,46**										
ЭИ	0,26	0,58***	0,42**	0,46**	0,51***									
ПР	-0,08	0,45**	0,24	-0,52***	-0,43**	-0,07								
МН	-0,15	0,14	0,14	-0,38*	-0,18	-0,16	0,34*							
КП	-0,07	0,14	0,16	-0,43**	-0,29	-0,18	0,50***	0,57***						
ЛАП	-0,11	0,37**	0,24	-0,57***	-0,42**	-0,14	0,90***	0,66***	0,78***					
НПУ	-0,14	0,39**	0,28	-0,3	-0,39**	0	0,77***	0,33*	0,42**	0,72***				
OLD	-0,17	0,07	0,34*	-0,07	0,16	0,13	0,48***	0,04	0,17	0,38**	0,42**			
CLD	-0,07	0,25	0,56***	-0,07	-0,07	0,27	0,41**	-0,03	0,40**	0,38**	0,45**	0,69***		
ALD	-0,1	0,08	0,36*	-0,11	-0,21	0,02	0,50***	-0,08	0,18	0,36*	0,48***	0,71***	0,68***	
С	-0,04	0,14	0,33*	0,26	0,22	0,39**	-0,17	0,13	0,03	-0,07	-0,17	0,11	0,08	-0,2

Приложение 9

Средние значения результатов диагностики в контрольной и экспериментальной группе слушателей первоначального обучения до и после обучения (без внедрения программы психологического сопровождения)

№ п/п	ЭО эмоциональная осведомленность	УЭ управление эмоциями	СМ самотивация	Эм эмпатия	РЭ эмоциональная влиятельность	ЭИ общ уровень эмоц интеллекта	ПР поведенческая регуляция	МН морально- нравственная норматив КП коммуникативный потенциал	ЛАП лично-адаптац потенциал	НПУ нервно-псих устойчивость	OLD самооценка	CLD сила	AID активность	KLD	С совестливость
До обучения															
Контрольная группа	5,1	5,6	6,9	4,3	4,1	25,9	83,2	17,1	22,5	122,8	55,2	11,2	6,3	5,4	10,2
Экспериментальная группа	5,1	5,6	6,9	4,3	4,1	25,9	83,2	17,1	22,5	122,8	55,2	11,2	6,3	5,4	10,2
После обучения															
Контрольная группа	6,5	6,3	7,6	5,8	6,7	32,9	82,4	17,3	23,3	123,1	59,2	12,4	8	5,7	11,3
Экспериментальная группа	9,4	10,4	10,7	8,7	8,7	47,9	90,9	19,3	24,9	134,2	62,1	14,5	9,8	9,4	10,8

Приложение 10

Проверка гипотезы (критерий Манна-Уитни) различий в группах слушателей первоначального обучения для определения контрольной и экспериментальной групп.

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Значимость	Решение
1	Распределение ЭО является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,409	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение УЭ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,536	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение СМ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,715	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение Эм является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,645	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение РЭ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,340	Нулевая гипотеза принимается.
6	Распределение ЭИ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,457	Нулевая гипотеза принимается.
7	Распределение ПР является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,016	Нулевая гипотеза отклоняется.
8	Распределение МН является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,749	Нулевая гипотеза принимается.
9	Распределение КП является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,899	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Значимость	Решение
10	Распределение ЛАП является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,136	Нулевая гипотеза принимается.
11	Распределение НПУ является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,054	Нулевая гипотеза принимается.
12	Распределение OLD является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,811	Нулевая гипотеза принимается.
13	Распределение CLD является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,668	Нулевая гипотеза принимается.
14	Распределение ALD является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,111	Нулевая гипотеза принимается.
15	Распределение KLD является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,496	Нулевая гипотеза принимается.
16	Распределение C является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,050	Нулевая гипотеза принимается.
17	Распределение прав_соз является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,503	Нулевая гипотеза принимается.
18	Распределение самооц является одинаковым для категорий группа.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,987	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Приложение 11

Корреляционная матрица результатов диагностики в экспериментальной группе слушателей с низким уровнем готовности до эксперимента (до внедрения программы психологического сопровождения)

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
ЭО эмоциональная осведомленность	1,00														
УЭ управление эмоциями	0,42	1,00													
СМ самомотивация	0,39	0,32	1,00												
Эм эмпатия	-0,86	0,11	-0,22	1,00											
РЭ распознавание эмоций	-0,96	-0,65	-0,44	0,69	1,00										
ЭИ общий уровень эмоц. интеллекта	0,58	0,81	0,80	-0,16	-0,74	1,00									
ПР поведенч. регуляция	0,45	0,99	0,47	0,07	-0,67	0,90	1,00								
МН морал-нравств. нормат-ть	0,39	0,83	-0,22	0,02	-0,56	0,41	0,74	1,00							
КП коммуникатив. потенц.	-0,34	0,71	0,06	0,78	0,08	0,41	0,68	0,54	1,00						
ЛАП личн-адаптац. потенциал	0,20	0,97	0,27	0,32	-0,46	0,75	0,96	0,79	0,85	1,00					
НПУ нервно-псих устойчивость	0,38	0,92	0,65	0,12	-0,60	0,95	0,97	0,55	0,67	0,91	1,00				
OLD шкала "оценки"	-0,89	-0,65	-0,70	0,59	0,95	-0,89	-0,73	-0,40	0,00	-0,50	-0,73	1,00			
CLD шкала "силы"	0,83	0,52	0,83	-0,60	-0,86	0,87	0,62	0,17	-0,09	0,37	0,68	-0,97	1,00		
ALD шкала "активности"	-0,07	0,53	-0,64	0,34	-0,08	-0,06	0,38	0,86	0,56	0,56	0,17	0,13	-0,36	1,00	
С совестливость	0,29	-0,13	0,90	-0,36	-0,23	0,47	0,03	-0,59	-0,32	-0,18	0,24	-0,48	0,67	-0,91	1,00

Приложение 12

Корреляционная матрица результатов диагностики в экспериментальной группе слушателей с низким уровнем готовности после внедрения программы психологического сопровождения

	ЭО	УЭ	СМ	Эм	РЭ	ЭИ	ПР	МН	КП	ЛАП	НПУ	OLD	CLD	ALD	С
ЭО эмоциональная осведомленность	1,00														
УЭ управление эмоциями	0,44	1,00													
СМ самомотивация	0,81	0,67	1,00												
Эм эмпатия	0,73	0,73	0,99	1,00											
РЭ распознавание эмоций	-0,91	-0,75	-0,94	-0,91	1,00										
ЭИ общий уровень эмоц. интеллекта	0,82	0,81	0,97	0,97	-0,98	1,00									
ПР поведенч. регуляция	0,36	0,99	0,59	0,66	-0,69	0,74	1,00								
МН морал-нравств. нормат-ть	0,15	0,48	-0,14	-0,13	-0,20	0,10	0,53	1,00							
КП коммуникатив. потенц.	0,59	0,98	0,75	0,79	-0,85	0,88	0,97	0,46	1,00						
ЛАП личн-адаптац. потенциал	-0,45	0,60	-0,06	0,08	0,06	0,07	0,66	0,33	0,45	1,00					
НПУ нервно-псих устойчивость	0,29	0,94	0,69	0,78	-0,66	0,77	0,93	0,20	0,90	0,68	1,00				
OLD шкала "оценки"	-0,20	0,42	0,41	0,52	-0,14	0,34	0,41	-0,46	0,33	0,61	0,70	1,00			
CLD шкала "силы"	0,99	0,40	0,72	0,62	-0,86	0,75	0,33	0,26	0,55	-0,48	0,20	-0,34	1,00		
ALD шкала "активности"	-0,81	0,13	-0,57	-0,45	0,55	-0,46	0,23	0,33	-0,03	0,85	0,20	0,30	-0,79	1,00	
С совестливость	-0,48	0,00	0,09	0,19	0,24	-0,04	0,00	-0,70	-0,10	0,44	0,33	0,90	-0,61	0,33	1,00

Приложение 13

Результаты применения метода Т-критерия Вилкоксона к результатам диагностики в экспериментальной группе до и после внедрения программы психологического сопровождения слушателей первоначального обучения для определения положительной динамики в уровне развития их ПВК

Ранги

		N	Средний ранг	Сумма рангов
ЭО1 - ЭО	Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
	Положительные ранги	17 ^b	9,00	153,00
	Связи	1 ^c		
	Всего	18		
УЭ1 - УЭ	Отрицательные ранги	0 ^d	,00	,00
	Положительные ранги	11 ^e	6,00	66,00
	Связи	7 ^f		
	Всего	18		
СМ1 - СМ	Отрицательные ранги	0 ^g	,00	,00
	Положительные ранги	12 ^h	6,50	78,00
	Связи	6 ⁱ		
	Всего	18		
Эм1 - Эм	Отрицательные ранги	0 ^j	,00	,00
	Положительные ранги	11 ^k	6,00	66,00
	Связи	7 ^l		
	Всего	18		
РЭ1 - РЭ	Отрицательные ранги	0 ^m	,00	,00
	Положительные ранги	9 ⁿ	5,00	45,00
	Связи	9 ^o		
	Всего	18		
ЭИ1 - ЭИ	Отрицательные ранги	0 ^p	,00	,00
	Положительные ранги	18 ^q	9,50	171,00
	Связи	0 ^r		
	Всего	18		
ПР1 - ПР	Отрицательные ранги	0 ^s	,00	,00
	Положительные ранги	8 ^t	4,50	36,00
	Связи	10 ^u		
	Всего	18		
МН1 - МН	Отрицательные ранги	0 ^v	,00	,00
	Положительные ранги	7 ^w	4,00	28,00
	Связи	11 ^x		
	Всего	18		

КП1 - КП	Отрицательные ранги	0 ^y	,00	,00
	Положительные ранги	7 ^z	4,00	28,00
	Связи	11 ^{aa}		
	Всего	18		
ЛАП1 - ЛАП	Отрицательные ранги	0 ^{ab}	,00	,00
	Положительные ранги	8 ^{ac}	4,50	36,00
	Связи	10 ^{ad}		
	Всего	18		
НПУ1 - НПУ	Отрицательные ранги	0 ^{ae}	,00	,00
	Положительные ранги	3 ^{af}	2,00	6,00
	Связи	15 ^{ag}		
	Всего	18		
OLD1 - OLD	Отрицательные ранги	0 ^{ah}	,00	,00
	Положительные ранги	12 ^{ai}	6,50	78,00
	Связи	6 ^{aj}		
	Всего	18		
CLD1 - CLD	Отрицательные ранги	0 ^{ak}	,00	,00
	Положительные ранги	11 ^{al}	6,00	66,00
	Связи	7 ^{am}		
	Всего	18		
ALD1 - ALD	Отрицательные ранги	0 ^{an}	,00	,00
	Положительные ранги	9 ^{ao}	5,00	45,00
	Связи	9 ^{ap}		
	Всего	18		
KLD1 - KLD	Отрицательные ранги	8 ^{aq}	8,56	68,50
	Положительные ранги	8 ^{ar}	8,44	67,50
	Связи	2 ^{as}		
	Всего	18		
C1 - C	Отрицательные ранги	0 ^{at}	,00	,00
	Положительные ранги	7 ^{au}	4,00	28,00
	Связи	11 ^{av}		
	Всего	18		
прав_соз1 - прав_соз	Отрицательные ранги	0 ^{aw}	,00	,00
	Положительные ранги	7 ^{ax}	4,00	28,00
	Связи	11 ^{ay}		
	Всего	18		
самооц1 - самооц	Отрицательные ранги	0 ^{az}	,00	,00
	Положительные ранги	0 ^{ba}	,00	,00
	Связи	18 ^{bb}		
	Всего	18		

Приложение 14

Суммы рангов по Т-критерию Вилкоксона в контрольной и экспериментальной группах для сравнения положительной динамики в уровне развития ПВК слушателей первоначального обучения

Критерий	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Сумма положительных рангов	Сумма отрицательных рангов	Сумма положительных рангов	Сумма отрицательных рангов
Общий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ)	171,00	0,0	55,50	115,50
Поведенческая регуляция (ПР)	36,00	0,0	83,50	69,50
Морально-нравственная нормативность (МН)	28,00	0,0	57,50	78,5
Коммуникативный потенциал (КП)	28,00	0,0	55,00	98,00
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	36,00	0,0	56,50	63,50
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	6,00	0,0	29,00	91,00
Самоуважение (оценка OLD)	78,00	0,0	45,50	74,50
Волевые качества (сила CLD)	66,00	0,0	30,50	105,50
Активность (ALD)	45,00	0,0	52,50	67,50
Совестливость (С)	28,00	0,0	28,50	91,50

Психологический тренинг

(развивающий этап программы психологического сопровождения)

«Развитие профессионально важных качеств»

Общая цель тренинга: интенсификация развития профессионально важных качеств у слушателей первоначального обучения, повышение психологической готовности к профессиональной деятельности.

1. Тематический план тренинга**Таблица 1****Тематический план тренинга «Развитие профессионально важных качеств»**

№	Тема	Основное содержание упражнений и ролевых игр	Кол-во занятий (часов)
1.	Осознание себя в профессии	Выявление уровня профессиональных качеств Сочинение «Планирование профессиональной деятельности» Общее знакомство участников Изучение психологических признаков труда (метод пословиц)	1 (2 часа) или 2 (по 1 часу) ¹
2.	Я и другие (сотрудники)	Развитие навыка оценивания эмоционального состояния Определение проявлений толерантности и эмпатии Восприятие указаний на выполнение мероприятий в служебной деятельности	1 (2 часа) или 2 (по 1 часу)
3.	Я и другие (спецконтингент)	Формирование адекватного отношения к спецконтингенту Понимание личности осужденного Формирование антиманипулятивного поведения	1 (2 часа) или 2 (по 1 часу)
4.	Планирование профессиональной деятельности	Изучение факторов работы Осмысление профессиональной деятельности Оценка уровня развития профессионально-важных качеств	1 (2 часа) или 2 (по 1 часу)

¹ Занятие 1 рекомендуется провести полностью, без разделения на две сессии.

2. Основные цели тренинга

Внешние цели: развитие навыков инвариантного поведения для обеспечения наиболее эффективного личностного выбора оптимальной модели правопослушного поведения.

Внутренние цели:

1. Развитие навыков системной диагностики индивидуального состояния.
2. Развитие способностей конструктивного анализа информации о себе, получаемой из различных источников.
3. Развитие навыков самоанализа, связанных с механизмами получения сведений о том, как другие воспринимают каждого.
4. Развитие навыков учета нравственных императивов при планировании жизнедеятельности.
5. Осознание проявленных в поведении неконструктивных элементов психологических защит.

3. Правила выполнения тренинговых упражнений

1. Общение по принципу «здесь и теперь».
2. Доверительный стиль общения, искренность.
3. Персонификация высказываний.
4. Недопустимость пассивного, созерцательного поведения.
5. Готовность к разнообразию контактов.
6. Недопустимость непосредственных оценок личности.
7. Уважение и признание автономности личностного пространства участников.
8. Конфиденциальность.

Использование диагностических методик и упражнений, предлагаемых в примерном плане тренинга, имеет вариативный характер и может меняться по

усмотрению психолога в зависимости от состава группы, динамических процессов развития группы, временных ресурсов. Далее предложен примерный порядок проведения тренинга.

4. Основное содержание тренинга

ЗАНЯТИЕ 1. Осознание себя в профессии

Мини-тест «Выявление уровня профессиональных качеств»

Цель: выявление уровня сформированности профессионально-значимых качеств личности сотрудника УИС.

Инструкция: Вам предлагается по 10-бальной шкале оценить себя, Ваши умения и качества. Старайтесь быть наиболее откровенными. Вопросы теста позволяют выявить ведущие профессионально-важные качества. Предлагается результаты зафиксировать в рабочей тетради, т. к. они будут использованы по окончании нашего с Вами общения и позволят провести сравнительный анализ изменений или постоянства профессионально-важных качеств.

1. Насколько вы удовлетворены выбором своей профессии?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Как вы оцениваете возможности своего профессионального роста в выбранной деятельности?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Как Вы оцениваете свой профессиональный уровень на настоящий момент?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Как много Вы знаете о специфике работы сотрудников уголовно-исполнительной системы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Насколько Вы свободно общаетесь?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Насколько Вы хорошо знаете свои обязанности по должности?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Как Вы оцениваете свои возможности строгого соблюдения законов в профессиональной деятельности?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Оцените свою способность устанавливать и поддерживать общение с людьми независимо от статуса личности?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Насколько хорошо Вы знаете правовые основы профессиональной деятельности сотрудника УИС?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Насколько Ваше профессиональное будущее зависит от Вас?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Как Вы оцениваете свои способности принципиально отстаивать профессиональные интересы службы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Оцените, насколько Вам свойственны следующие качества?

12. *Эмпатия.* Я понимаю внутренний мир другого человека. Я могу понять настроение и состояние другого человека. Я легко устанавливаю контакты с людьми. Я понимаю, что хочет человек в данный момент. Я понимаю какие эмоции испытывает человек в данный момент.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. *Моральная нормативность.* Я способен соблюдать требования норм морали и этики. Я осознаю, что соблюдение прав и законных требований других людей – это норма профессиональной деятельности сотрудника УИС.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. *Правосознание.* Я понимаю, что нарушение требований законодательства всегда влечет наказание. Я считаю, что правовые знания необходимы для успешной профессиональной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. *Толерантность.* Я понимаю, что выдержанность и уравновешенность необходимы в профессиональной деятельности. Я понимаю, что необходимо одинаково соблюдать права людей независимо от их национальности. Я считаю, что сотрудник должен обладать чувством сострадания, миролюбием, уважением достоинства человека.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

После заполнения результаты не обсуждаются до повторной диагностики по окончании всех занятий.

Упражнение 1. «Сочинение».

Цель: осознание профессиональной принадлежности и планирование служебной деятельности.

Участникам дается следующая инструкция: «В течение 20 минут обдумайте свой профессиональный путь, как Вы его себе представляете, чего Вы хотите достичь через 5, 10, 15 лет. Напишите в виде небольшого сочинения свой профессиональный путь в указанные промежутки времени».

По окончании упражнения, слушателям предлагается сохранить сочинение до конца сессии.

Упражнение 2. «Знакомство».

Цель: занятие позволяет развивать чувство причастности к коллективу, групповую сплоченность, доброжелательные взаимоотношения, определить границы взаимодействия между участниками группы и ведущим.

Участники по очереди представляются и отвечают на вопрос: «Участвовал ли я ранее в тренинге?». Для более полного вовлечения всех участников в общую деятельность необходимы упражнения, способствующие к включению к таковой, например: построиться по росту, по дате рождения, по цвету глаз, по длине (густоте) волос, дате рождения и т.д. В конце разминки необходимо подчеркнуть:

несмотря на то, что все мы обладаем особенностями нас объединяет один признак – мы сотрудники УИС.

Далее ведущий сообщает участникам правила работы в группе:

1. Искренность в общении.

В группе не стоит лгать и лицемерить. Группа - это место, где вы можете рассказать о том, что вас действительно волнует и интересует, обсуждать такие проблемы, которые до момента участия в группе по каким-либо причинам не обсуждали. Если вы не готовы быть искренним в обсуждении какого-то вопроса – лучше промолчать.

2. Обязательное участие в работе группы в течение всего времени.

Это правило вводится в связи с тем, что ваши мысли и чувства очень значимы для других членов группы. Ваше отсутствие может привести к нарушению внутригрупповых отношений, к тому, что у других не будет возможности услышать ваше мнение по обсуждаемому вопросу.

3. Не вынесение обсуждаемых проблем за пределы группы.

Все что говорится здесь, должно остаться между нами. Это одно из этических оснований нашей работы. Не стоит обсуждать чьи-то проблемы с людьми, не участвующими в тренинге, а также с членами группы вне тренинга. Лучше сделать это непосредственно на занятии.

4. Право каждого члена группы сказать «стоп» - прекратить обсуждение его проблем.

Если вы чувствуете, что еще не готовы быть искренним в обсуждении вопросов, касающихся лично вас, или понимаете, что-то или иное упражнение может нанести вам психическую травму – воспользуйтесь этим правилом.

5. Каждый участник говорит за себя, от своего имени.

Не стоит уходить от обсуждения и допускать рассуждения типа: « Все так думают...», «Большинство так считают...», попытайтесь строить свои рассуждения примерно так: «Я думаю...», «Я чувствую...», «Мне кажется...».

6. Не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения.

Нас достаточно критикуют и оценивают в жизни. Давайте в группе учиться понимать другого человека, чувствовать, что человек хотел сказать, какой смысл вложил в высказывание.

7. Общение между всеми участниками и ведущим – на «ты».

Это правило создает в группе обстановку, отличную от той, что существует за ее пределами. Если это будет трудно, т.к. мы привыкли к определенной иерархичности в отношениях, то переход на «ты» может произойти ко второй, третьей встрече – не торопите себя.

8. Недопустимость непосредственных оценок человека.

При обсуждении происходящего в группе мы не оцениваем участника, а только его поступки и поведение.

Упражнение 3. «Пословицы (по Е. А. Климову)»²

Цель: изучение психологических признаков труда в народном сознании, умение сопоставлять житейские и профессиональные (правовые) знания.

Участники работают индивидуально. Ведущий дает слушателям инструкцию следующего содержания: «Я буду, не спеша, зачитывать пословицы, называя их порядковые номера. В этих пословицах – проявления народной мудрости – можно усмотреть идеи, соотносимые с психологическими признаками труда. Напоминания об этих признаках приведены в таблице в виде кратких формулировок, основных направлений профессиональной деятельности. Каждую пословицу необходимо идентифицировать с признаками труда один раз.

В таблице указаны четыре признака.

²Е.А. Климов, О.Г. Носкова История психологии труда в России Учебное пособие.

Необходимо участникам (по необходимости) привести понятия этических и нравственных ценностей.

1. На свете не без добрых людей.
2. От лихого не услышишь доброго слова.
3. Не давай воли языку во пиру, во беседе, а сердцу в гнев.
4. Кто гнев свой одолевает, крепок бывает.
5. Во зле жить – по миру ходить.
6. Есть душа — есть и надежда
7. Что в лесу крикнешь, то и в ответ
8. От Бога король, от короля закон.
9. Совесть — тысяча свидетелей.
10. Суров закон, но это закон.
11. Опыт — лучший учитель.
12. Учиться можно и у врага.
13. Человек украшает место, а не место человека.
14. Почести меняют нравы, но редко к лучшему.
15. Самое благородное соревнование — соревнование в человечности.
16. Речь — это отражение ума: каков ум, такова и речь.
17. Где есть вина, там должна быть и кара.
18. Если закон неопределен — закона нет.
19. Победи зло добром.
20. Слово волнует, пример увлекает.
21. Пашешь – плачешь, жнешь – от радости скачешь.
22. О меде хоть год думай, во рту сладко не будет.

Бланки с таблицами выдаются участникам занятия.

Признаки труда

Смысл признака	Номера соответствующих пословиц
Нравственные-этические ценности профессиональной деятельности	
Система межличностных отношений	
Правовые нормы профессиональной деятельности	
Средства, относящиеся к профессиональной деятельности	

Обсуждение.

После окончания ведущий берет на выбор одну из работ (с согласия слушателя) и оглашает результаты. Просит поднять руки тех, кто согласен, затем – кто не согласен с предложенным ответом. Проводится обсуждение итогов в виде дискуссии.

ЗАНЯТИЕ 2. Я и другие сотрудники

Цель занятия: повышение у сотрудников уровня социальной эмпатии.

Начало работы. «Обмен чувствами и мыслями о прошлой встрече»

Цель: получение информации о мнении участников, их ожиданиях от предстоящего занятия.

Материалы: мяч.

Участники располагаются сидя в общем кругу.

Ведущий дает инструкцию: «Вам предлагается рассказать о том, что Вы чувствовали, что осознали для себя за время предыдущего занятия и после него. Выскажите ожидания от предстоящего занятия».

Упражнение 1. «Чувства бывают разные»

Цель: развитие у слушателей навыка оценивания эмоционального состояния партнера по общению.

Материалы: лист ватмана, маркеры.

Ведущий дает инструкцию: «Ваша задача – назвать каждому по пять наименований любых чувств. Я буду записывать эти наименования на ватмане (маркерной доске) в таблицу. Называя чувство, сразу определяйте его место».

Примерный список чувств: апатия, безмятежность, надзор, беспомощность, боль, боязнь, бунтарство, великодушие, взволнованность, вина, воинственность, волнение, восприимчивость, восхищение, впечатлительность, вспыльчивость, глупость, гордость, готовность, грусть, дезориентация, депрессия, дерзость, довольство, дружелюбие, дух соперничества, живость, зависть, заинтересованность, застенчивость, гнев, возмущение, ненависть, сердитость, досада, раздражение, мстительность, изолированность, интерес, испуг, истощение, комфорт, любовь, мечтательность, мрачность, надежда, надменность, настороженность, неловкость, неповиновение, нервозность, нетерпеливость, обеспокоенность, одиночество, оживленность, опасение, оптимизм, опустошенность, отвращение, отчаяние, очарование, печаль, подавленность, подозрительность, поражение, потерянности, потрясение, презрение, привязанность, признательность, прощение, радость, разочарование, ранимость, расслабленность, расстройство, решимость, самодовольство, сварливость, сдержанность, сентиментальность, серьезность, симпатия, слабость, смущение, сожаление, сопротивление, сочувствие, спокойствие, страсть, страх, стресс, стыд, счастье, тоска, тревога, тревожность, трепет, трепет, триумф, тяжесть, уважение, уверенность в себе, увлеченность, угнетенность, удивление, удовлетворенность, удовлетворенность, удовольствие, ужас, униженность, уныние, упадок сил, усталость, уязвленность, хандра, циничность, шок, эйфория, энтузиазм.

Скорее позитивные	Неоднозначные	Скорее негативные

Если у участника возникает вопрос, является ли чувством то, что он

назвал (агрессия или застенчивость), или определение «разряда» названного, вопрос адресуется группе.

Обсуждение:

- Что вы думаете по поводу получившегося списка?
- Чувства какого характера преобладают?
- С чем это может быть связано?

Упражнение 2. «Отгадай чувство»

Цель: развитие у сотрудников психологической проницательности.

Материалы: лист ватмана с записями из упражнения 1, карточки с наименованиями чувств («досада», «радость», «гнев», «обида», «надежда» и др.)

Ведущий обращается к участникам: «Каждый из вас получит карточку, на которой будет написано наименование одного из чувств. По очереди вы постараетесь изобразить без слов, как выглядит человек, испытывающий это чувство. Задача остальных – назвать это чувство «по имени».

Обсуждение:

Что было легче – изображать или отгадывать чувство?

Какие чувства изображать легче – положительные или отрицательные?

Как видоизменялись чувства от первого участника до завершающего?

Упражнение 3. «Толерантность и эмпатия – проявления слабости или силы?»

Цель: формирование навыков определения и самоанализа проявления толерантности и эмпатии в различных сферах жизни, взаимодействия.

Толерантность рассматривается как ценность, которая является необходимой и фундаментальной для реализации прав человека и достижения мира. Она подразумевает терпимость к различиям среди людей, умение жить, не

мешая другим, способность иметь права и свободы, не нарушая прав и свобод других³.

Предлагается рассмотреть, чем отличается толерантная личность от интолерантной (нетерпимой)? Предлагается в виде дискуссии подобрать подходящие по смыслу пословицы и поговорки, афоризмы к проявлениям по данному признаку личности и зафиксировать в Ваших рабочих тетрадах.

1. Знание самого себя

Толерантные люди лучше знают самих себя, причем не только свои достоинства, но и недостатки, поэтому менее удовлетворены собой. В связи с этим потенциал для саморазвития у них выше.

Интолерантный человек замечает у себя больше достоинств, чем недостатков, поэтому во всех проблемах чаще склонен обвинять окружающих.

2. Защищенность

Интолерантному человеку трудно жить в согласии, как с самим собой, так и с другими людьми. Он опасается своего социального окружения и даже себя, своих инстинктов. Над ним как бы нависает ощущение постоянной угрозы.

Толерантный человек обычно чувствует себя вне надзора. Поэтому он не стремится защищаться от других людей и групп. Отсутствие угрозы или убежденность, что с ней можно справиться - важное условие формирования толерантной личности.

3. Ответственность

Интолерантный человек считает, что происходящие события от него не зависят. Он не властен над судьбой. Он убежден, например, что многие вещи объясняет астрология. Ему легче думать, что что-то совершается с ним, а не им. Такие люди стремятся снять с себя ответственность за то, что происходит с ними и вокруг них. Эта особенность связана со стремлением во всем обвинять других и лежит в основе формирования предрассудков в отношении других групп – не я ненавижу и причиняю вред другим, это они ненавидят и причиняют мне вред.

³Социально-психологическая технология «Толерантное общение и взаимодействие»: пособие для психологов, специалистов социальной работы и воспитателей школ-интернатов / Под научной ред. Н.А. Цветковой. - Псков: ПГПУ 2007. - 300 с.

Толерантные люди, напротив, убеждены, что судьба зависит не от расположения звезд, а от них самих. Толерантные люди не перекладывают ответственность на других, они несут ее сами.

4. Потребность в определенности

Интолерантные личности делят мир на две части – черное и белое. Для них не существует полутонов, есть только два сорта людей – плохие и хорошие, только один правильный путь в жизни. Они делают акцент на различиях между «своей» и «чужой» группами. Они не могут относиться к чему-то нейтрально, все происходящее либо одобряют, либо нет. Толерантный человек, напротив, признает мир в его многообразии и готов выслушать любую точку зрения.

5. Ориентация на себя - ориентация на других

Обнаружилось, что толерантная личность больше ориентирована на себя в работе, в фантазиях, творческом процессе, теоретических размышлениях. В проблемных ситуациях толерантные люди склонны винить себя, а не окружающих. Такие люди стремятся к личностной независимости больше, чем к принадлежности внешним институтам и авторитетам, так как им не нужно за кем-то прятаться.

Интолерантные наоборот стремятся принадлежать к общественным институтам, группам. Например, девушки с антисемитскими взглядами более склонны объединяться в сестринства и следовать определенным религиозным взглядам.

6. Приверженность к порядку

Психологи обнаружили, что интолерантный человек чересчур большое значение придает чистоплотности, хорошим манерам, вежливости. Для него важно, чтобы во всем был порядок. Для толерантных людей все эти аспекты не представляют такой большой ценности и отходят на второй план.

7. Способность к эмпатии

Способность к эмпатии определяется как социальная чувствительность, способность давать верные суждения о других людях.

Что является основой эмпатических способностей, точно не определено. Возможно, это продукт благоприятной семейной атмосферы, развитых эстетических чувств, высоких социальных ценностей.

Оказывается, что интолерантные люди склонны оценивать своих партнеров по общению исходя из собственных убеждений, а толерантные люди способны более адекватно оценивать окружающих их людей.

8. Чувство юмора

Чувство юмора и способность посмеяться над собой - важная черта толерантной личности. У того, кто может посмеяться над собой, меньше потребность чувствовать превосходство над другим.

9. Авторитаризм

Интолерантную личность устраивает жизнь в упорядоченном, авторитарном обществе с сильной властью. Интолерантный человек считает, что внешняя дисциплина чрезвычайно важна. Толерантный человек предпочитает жить в свободном, демократическом обществе.

Таким образом, выделяются два пути развития личности: интолерантный и толерантный. Интолерантный путь характеризуется представлением о собственной исключительности, стремлением переносить ответственность на окружение, ощущением нависшей угрозы, потребностью в порядке, желанием сильной власти. Другой путь - путь человека свободного, хорошо знающего себя и поэтому признающего других. Хорошее отношение к себе сосуществует с положительным отношением к окружающим и доброжелательным отношением к миру.

Подведение итогов занятия

Участникам предлагается поделиться своими открытиями, эмоциями и впечатлениями на протяжении занятия.

Упражнение 4. «Выполни указание»

Цель: продемонстрировать разность восприятия одной и той же информации (указания).

Инструкция для участников: Вам сейчас будет предложено выполнить указание. Выполнять его нужно будет точно по тексту, не задавая уточняющих вопросов.

«Возьмите лист бумаги, положите перед собой нарисуйте два разных по величине овала, соедините их двумя линиями, сбоку одной из линий дорисуйте полукруг».

Изначально, Ваш начальник предполагал, что Вы должны по его указанию нарисовать кружку. Получилась ли у Вас кружка? А теперь продемонстрируйте друг другу, насколько по-разному вы выполнили одно и тоже указание. Так и в профессиональной деятельности одна сторона требует неукоснительного выполнения своих указаний, а другая сторона, выполнив указания, не оправдывает возлагаемых надежд. Данный пример помогает продемонстрировать разницу индивидуального восприятия одних и тех же вещей. У кого была такая ситуация на службе?

Инструкция изначально имеет шаблонный формальный вид, давайте попробуем составить идеальную инструкцию для схематического изображения кружки.

После составления инструкции предлагается обсудить чувства, эмоции возникающие после того как выполняли чью-то инструкцию и составляли ее сами.

Завершение работы. «Подведение итогов»

Цель: получение информации о мнении участников о прошедшем занятии.

Материалы: мяч.

Участники располагаются сидя в общем кругу.

Ведущий в форме дискуссии выясняет мнения и настроения участников.

Какие упражнения больше понравились? Почему? Какие личностные качества, по Вашему мнению, получили активизацию? и т.д.

ЗАНЯТИЕ 3. Я и другие (спецконтингент)

Цель занятия: формирование у слушателей адекватного отношения к личности осужденного.

Начало работы. «Обмен чувствами и мыслями о прошлой встрече»

Цель: получение информации о мнении участников, их ожиданиях от предстоящего занятия.

Материалы: мяч.

Участники располагаются сидя в общем кругу.

Ведущий дает инструкцию: «Вам предлагается рассказать о том, что Вы чувствовали, что осознали для себя за время предыдущего занятия и после него. Выскажите ожидания от предстоящего занятия».

Упражнение 1. «Кто такой осужденный?»

Цель: формирование у слушателей понимания характерных особенностей осужденного.

Материалы: листы бумаги, список социальных условий и психологических качеств.

Информация для обсуждения: «Тюрьма – это университет для преступников за счет государства ...» (Князь Кропоткин).

Ведущий предлагает участникам высказать свое мнение о поговорке «От сумы и от тюрьмы – не зарекайся».

Новейшая история России подтверждает, что эта поговорка появилась у нас не зря – ни деньги, ни власть, ни общественное мнение не способны уберечь кого бы то ни было от посещения тюремной камеры. Не многие способны сохранить в ней человеческое достоинство и наладить более или менее приемлемый быт.

Группа участников делится на две подгруппы. Слушателям предлагается лист бумаги разделить на две колонки. Справа записывается заголовок «социальные условия», слева – «психологические качества». Ведущий зачитывает список социальных условий и предлагает слушателям записывать только те

условия, которые приемлемы для осужденных (записывают слушатели первой подгруппы), либо для законопослушных членов общества (записывают слушатели второй подгруппы). То же самое проделывается для психологических качеств. *Предупреждение*: как известно законопослушные граждане также могут обладать как положительными, так и отрицательными качествами, вопрос в каких условиях они проявляются.

Информация для обсуждения: социальные условия – это условия жизнедеятельности индивида в обществе, как в процессе труда, так и в рамках свободного времени (деятельность на уровне домохозяйства, условия образования и т. д.). Социальные условия охватывают такие параметры, как условия труда и его охрана, квалификация работников, уровень образования, здравоохранения, культуры населения и т.д.

Список социальных условий: ограниченность пространства, полная регламентированность жизнедеятельности, частичная регламентированность жизнедеятельности, оплата труда, высокий уровень оказания медицинских услуг, соблюдение прав человека, возможность обучаться, обеспеченность бытовыми условиями, законопослушный образ жизни, наличие семьи, наличие свободного времени, отпуск (отдых),

Психологические качества личности – стабильные внутренние особенности человека, оцениваемые позитивно. Это позитивные черты характера, знания, умения и навыки.

Список психологических качеств: честность, добросовестность, моральная нормативность, обязательность, целеустремленность, инициативность, воля, самостоятельность, выдержка, смелость, решительность, настойчивость, энергичность, социальная значимость, социальная включенность.

По завершению происходит обсуждение: почему те или иные условия и качества попали в виде характерных для осужденных, либо законопослушных граждан? Есть ли качества и условия, которые попали в обе категории? Почему? Если качества законопослушных граждан поместить в условия, выбранные для осужденных, как они будут трансформироваться?

Выявляются те условия и качества, которые характерны только для осужденного. Фактически результатом обсуждения должен быть вывод о том, что осужденный – это человек, который нарушил закон, но должен сохранить возможность включенности в социальные условия с единственным отличием – ограниченность в пространстве (изолированность). При этом он может обладать положительными качествами, а недостаток в их развитии привел его к таким условиям.

Списки социальных условий и психологических качеств можно дополнять, варьировать в зависимости от качественного состава группы.

Упражнение 2. Ролевая игра «Отказ в просьбе»

Цель: создание условий для выработки у сотрудников навыка тактичного, уверенного отказа в просьбе.

Материалы: пошаговая схема.

Шаг 1. Вы обнаруживаете неудовольствие, раздражение по поводу просьбы осужденного. Это – безусловная предпосылка для мягкого отказа. Вы еще не отказываетесь, а только сообщаете о своем раздражении осужденному.

Шаг 2. Скажите «нет»: говорите о своих чувствах.

Используйте высказывания от себя: «Мне это неприятно», «Меня это злит», «Мне это не нужно», «Меня это не интересует», «Я могу это сделать только при крайней необходимости». Кратко и четко поясните, почему это именно так, дайте краткое обоснование отказу.

Шаг 3. Пауза для выслушивания осужденного.

Вы делаете паузу (молчите), спокойно выслушиваете осужденного, пока он не договорит.

Шаги 4-6. Повторы.

Повторите свою мысль, но обязательно – с учетом слов осужденного и только в том случае, если ваше решение отказать не изменилось.

Используются ситуации, предложенные участниками.

Инструкция ведущего участнику:

«Ваша задача состоит в том, чтобы точно следовать схеме отказа. Скажите «нет», затем уточните, что именно вы будете делать, затем, сославшись на неприятные чувства, почему этого делать не будете. Будьте последовательны и настойчивы. Не давайте втянуть себя в дискуссию».

Инструкция группе: «Следите, пожалуйста, за тем, чтобы разговор шел по существу и не переходил в плоскость личных оценок и извинений».

Обсуждение:

- Что вам мешало сказать «Нет»?
- Как реагировал партнер на вашу настойчивость?
- Какие еще способы компенсации отказа вы видите?

Комментарий.

Если участник легко поддается на провокации, следует написать ему текст на листочке и предложить повторять до тех пор, пока он не закрепится в памяти.

Вывод обсуждения: неуверенность в собственной способности сказать «нет» усиливает напряженность взаимоотношений с окружающим миром, повышает недоверие к нему.

Упражнение 3. «Способы поддержки»

Цель: определение конструктивных возможностей оказания социально-психологической поддержки осужденному.

Материалы: лист ватмана, маркеры.

Инструкция: «Попытаемся собрать как можно больше различных способов оказать поддержку осужденному. Подумайте и назовите их с места. Я буду записывать ответы на листе ватмана. Задача – собрать как можно больше пунктов. Критиковать и вычеркивать будем потом».

Упражнение проводится по схеме «мозгового штурма». Если участники затрудняются с ответами, можно предложить им подумать над вопросом «Что поддержало бы меня?». Иногда помогает подход «от противного»: предлагается подумать, что усугубляет состояние душевного кризиса, и переформулировать этот вариант.

Возможные варианты:

- Корректное общение в вежливом тоне
- Не подчеркивать собственный статус
- Доброжелательный взгляд
- Улыбка

Завершение работы. «Подведение итогов»

Цель: получение информации о мнении участников о прошедшем занятии.

Материалы: мяч.

Участники располагаются сидя в общем кругу.

Ведущий в форме дискуссии выясняет мнения и настроения участников. Какие упражнения больше понравились? Почему? Какие личностные качества, по Вашему мнению, получили активизацию? и т.д.

ЗАНЯТИЕ 4. Планирование профессиональной деятельности

Начало работы. «Обмен чувствами и мыслями о прошлой встрече»

Цель: получение информации о мнении участников, их ожиданиях от предстоящего занятия.

Материалы: мяч.

Участники располагаются сидя в общем кругу.

Ведущий дает инструкцию: «Вам предлагается рассказать о том, что Вы чувствовали, что осознали для себя за время предыдущего занятия и после него. Выскажите ожидания от предстоящего занятия».

Упражнение 1. «Что главное в работе (по Л.Б. Шнейдер)»

Цель: убедить участников, что совершенно необходимо быть внимательными при изучении факторов работы.

Материалы: бланк «Факторы работы» для каждого участника, ручки, карандаши.

Каждый участник получает бланк «Факторов работы» и ему предлагается оценить факторы по 12-бальной шкале (1 – высшая оценка, 12 – низшая). Индивидуальные результаты заносятся в первую колонку. Затем группа разбивается на подгруппы, обсуждаются приведенные факторы и вырабатывается коллективное решение, результаты которого заносятся во вторую колонку. Далее происходит обмен мнениями между подгруппами.

Таблица 3

Бланк «Факторы работы сотрудника УИС»

Факторы	Индивидуальное решение	Коллективное решение
1. Возможность карьерного и профессионального роста		
2. Строгая регламентированность деятельности		
3. Соблюдение прав и законных требований спецконтингента		
4. Принадлежность сотрудника УИС к силовым структурам		
5. Стимул работы (поощрения)		
6. Заработная плата		
7. Возможность профессионального развития		
8. Открытое общение и хороший микроклимат в коллективе		
9. Стабильность служебной деятельности		
10. Область приложенных усилий (исправление осужденных)		
11. Наличие определенных льгот для сотрудников УИС		
12. Традиции организации		

Обсуждение:

- насколько согласованными были мнения в оценке факторов работы?
- что оказалось наиболее важным в приведенном списке?

- нужно ли учитывать данные факторы при принятии решения о поступлении на службу?
- какая работа прошла лучше – индивидуальная или групповая?

Упражнение 2. «Профессиональная деятельность»

Цель: осмыслить свое восприятие к служебной деятельности сотрудников УИС.

Участникам дается инструкция: «Известно, что штатная (кадровая) структура большинства исправительных учреждений имеет очень много сходств. Если предположить, что успех деятельности учреждения зависит от 100 % ответственности его руководителя то, сколько тогда ответственности лежит на его заместителях и т.д. Необходимо определить (в виде дискуссии) долю ответственности каждого сотрудника независимо от «статусности» его должности. Для наглядности и простоты обсуждения можно использовать следующую пирамиду ответственности:

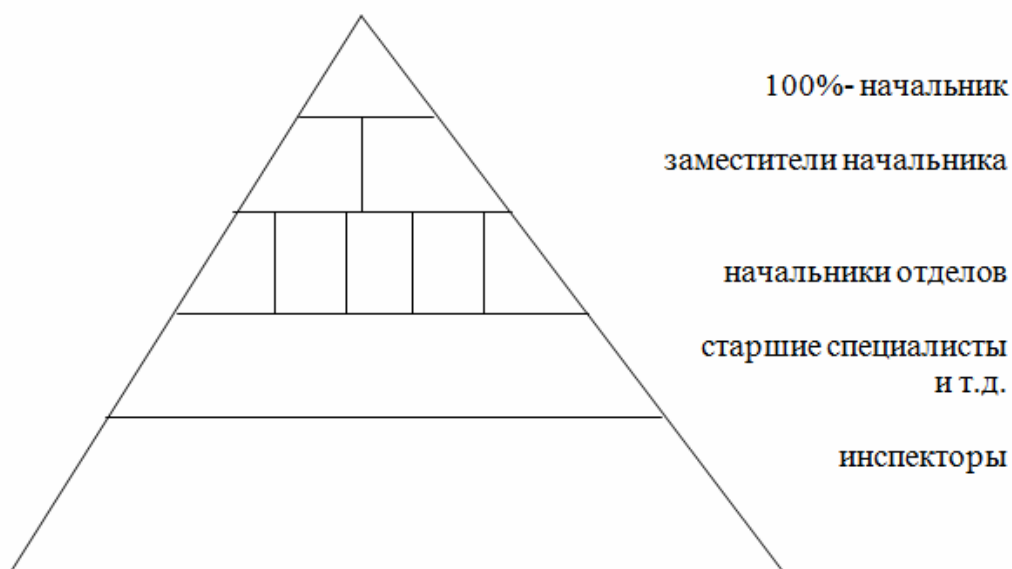


Рис. 1 «Пирамида ответственности».

Таким образом, можно сделать вывод, что успех деятельности вашего учреждения зависит от ответственного отношения к выполнению своих служебных обязанностей каждого сотрудника (от начальника до инспектора) и умения взаимодействовать в процессе деятельности. Если сотрудник учреждения

допускает мысль о том, что на нем лежит меньшая доля ответственности или ему позволил кто-то так думать, чем на другом сотруднике, он будет привязывать к этой разнице все, чем ему не нравится заниматься. Такой сотрудник будет считать по своим субъективным соображениям что-то не интересным или не нужным в его деятельности.

Упражнение 3. Дискуссия «Какой путь ты выбираешь?»

Цель: осознание границ самосовершенствования в профессиональной деятельности.



Рис. 2 Схема профессионального пути

Обратите внимание на схему. (Работа со схемой (рис. 2)).

- Может ли человек находиться на одном уровне?
- А куда в процессе жизни он идет? (Совершенно верно, он поднимается вверх, либо опускается вниз.)
- Какая категория людей находится внизу? (Верно, на «дне» находятся бомжи, наркоманы, алкоголики и т.д.)
- Где бы ты хотел быть?

– У всех людей, в том числе и у нас с вами свои цели и планы на жизнь, каждому хочется выполнить план своей жизни на 100%.

– Но где взять силы для того, чтобы подняться на этот уровень? Необходима энергия. Кто (что) Вас поддерживает в достижении своих целей?

– Обратите внимание на ось координат, она поделена на уровни: Уровень «выживания», Уровень «жизни».

– Рассмотрим уровень «выживания». На этом уровне 10% желаний, 90% страхов. На этом уровне находится большинство людей. Почему?

Люди на этом уровне не хотят брать *ответственность* за свою жизнь.

Во всем ищут виновных, если маленькая зарплата, виноват начальник, высокая квартплата – виноват мэр, даже за свое здоровье берут ответственность только 20% населения. На этом уровне нет стабильности, ни в деньгах, ни в партнерских отношениях.

И это совершенно оправдано, потому что, сколько бы человек ни работал, оставаясь на этом уровне, он никогда не будет богат ни материально, ни духовно.

На уровне выживания не будет верного партнера, на этом уровне всегда будут предавать и изменять.

«Подобное притягивается к подобному»- говорит народная мудрость.

– Когда тебе изменяют и тебя предают, тебе больно?

– Кто-то заливает эту боль спиртным, это – выход?

Оказывается, через боль, через кризис начинается переоценка ситуации, только в кризисе возможен подъем по лестнице личностного роста. Кризиса не надо бояться его необходимо встречать с открытым сердцем.

Только на уровне «жизни» могут быть стабильные деньги, стабильные партнерские отношения. На этом уровне нет страхов, страшно не успеть выполнить свою задачу, миссию, которая зашифрована в изначальном Вашем предназначении.

Многие участники занятий часто задают вопрос: «Но ведь у олигархов тоже много денег, они тоже находятся на уровне «жизни»?

- Вернемся к страхам. У олигархов меньше страхов, чем на уровне «выживания» или больше?
- У вас есть телохранители?
- Какой у них самый большой страх?
- Какой у них страх в партнерских отношениях?
- Правильно, страх, что любят не их, а их кошельки.

Путь на уровень жизни не бывает быстрым, быстрый подъем означает порой стремительное падение. Это путь медленный и осознанный.

Только вера и ответственность помогут в этом подъеме. «Дорогу осилит идущий» - гласит народная мудрость!

Упражнение 4. «Самооценка уровня развития профессионально-важных качеств»

Цель: выявление изменений в уровне развития профессионально важных качеств личности слушателя.

Слушателям предлагается повторно пройти тест из Занятия 1 и сравнить результаты.

Обсуждение: по желанию один из слушателей представляет свои результаты.

Вопросы для обсуждения:

Как Вы думаете, с чем связано изменение одних качеств?

Какие качества для Вас наиболее важные?

Уровень каких качеств остался без изменений? Как Вы думаете, их уровень соответствует с Вашим представлением о нем?

Подведение итогов.

1. Ведущий дает инструкцию: «А теперь вернемся к Вашему сочинению о профессиональном пути».

Вопросы для обсуждения:

- Согласны ли Вы полностью с тем, что написали на первом занятии?

– Хотели бы Вы что-то переписать, исправить? Если – да, то исправьте, допишите.

– С чем связаны изменения в сочинении? Пересмотр целей? Большее понимание своего предназначения по службе? (другие варианты)

2. Обсуждение вопросов, оставшихся без ответа в рамках тренинга. Предлагается обсудить моменты, которые были привлекательны и вызвали негативные чувства и эмоции, высказать пожелания по совершенствованию структуры тренинга.

Заключительное упражнение. «Аплодисменты»

Цель: осознание своей принадлежности к группе, закрепить положительные эмоции, полученный опыт работы в данной группе.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя на одного участника и постепенно подходя к нему. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему аплодирует вся группа. У каждого из нас есть те положительные качества, которые заслуживают аплодисменты, продолжайте их совершенствовать и развивать новые.

Разминочные упражнения

Данные упражнения ведущий может использовать перед началом каждой встречи

Упражнение «Приветствие»

Цель: формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга обязательно подчеркивая индивидуальность партнера, например: «Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно» или «Привет, ты как

всегда энергичен и весел». Участник может обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настроиться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу.

Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов.

На занятие отводится 10-15 минут.

По его окончании ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Упражнение «Портрет товарища»

Цель: восполнение дефицита информации о членах группы (продолжение знакомства); развитие социальной перцепции; создание благоприятной атмосферы в группе.

Упражнение проводится в парах. Деление на пары осуществляется по жребию (по желанию членов группы или с определенным умыслом самого тренера).

Участники становятся спиной друг другу и по очереди описывают прическу, одежду и лицо своего партнера. Потом описания сравниваются с оригиналом и делается вывод о том, насколько участник был точен.

Упражнение «Приветствие»

Цель: приветствие, создание работоспособности.

Инструкция: «Я предлагаю начать сегодняшний день так: встанем, (тренер встает, побуждая к тому же всех участников группы) и поздороваемся. Здраваться будем за руку с каждым, никого не пропуская. Не страшно, если с кем-то вы поздороваетесь два раза. Главное - никого не пропустить». После упражнения: «Внимательно посмотрите друг на друга. Со всеми ли вы поздоровались?»

Обсуждение: Как настроение? Как себя чувствуете? Можем ли мы продолжать работу?

Приложение 16

Психолого-педагогическая программа учебного курса «Правовые и организационные основы деятельности уголовно-исполнительной системы»⁴

Тема	Рассматриваемые проблемы	Формируемые качества	Пословицы, поговорки, афоризмы, рекомендуемые к рассмотрению
Правовое положение лиц, отбывающих уголовное наказание и заключенных под стражу. Права, обязанности, законные интересы осужденных и лиц, заключенных под стражу	Социально-правовое значение и понятие правового положения лиц, отбывающих наказания. Содержание правового статуса осужденных, подозреваемых и обвиняемых. Права, обязанности, законные интересы осужденных и лиц, заключенных под стражу. Условия и порядок содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений. Условия отбывания наказания осужденных к лишению свободы.	справедливость, совесть, ответственность, достоинство, честь, гуманизм. Нормативность, ответственность, следование интересам службы Требовательность, справедливость, эмоциональная уравновешенность. Толерантность, гуманизм, формирование антиманипулятивного поведения	Каждому человеку судьбу создают его нравы (латинская пословица) Благородный человек знает только долг, низкий человек знает только выгоду (Конфуций) Несправедливость по отношению к одному представляет угрозу для всех (Ш. Монтескье) Владей страстями, иначе страсти овладеют тобой (Эпиктет) Никогда не теряй терпения – это последний ключ, открывающий двери (А. Сент-Экзюпери)
Правонарушения и преступления, совершаемые осужденными и лицами, заключенными под стражу	Понятие правонарушения. Виды правонарушений, совершаемые осужденными и лицами, заключенными под стражу, ответственность за них. Злостные	Правовое самосознание, активная жизненная позиция, нетерпимость к проявлениям нарушения законности, доброжелательность	Только тот может горячо любить добро, кто способен от всей души, непримиримо ненавидеть зло. (И. К. Ф. Шиллер)

⁴ В Приложении 17 приводится список пословиц, поговорок и афоризмов для вариации рассмотрения

	нарушения установленного порядка отбывания наказания. Меры взыскания, применяемые к осужденным к лишению свободы. Виды преступлений, совершаемых осужденными в период нахождения в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы. (побег из места лишения свободы, из-под ареста или из-под стражи. Уклонение от отбывания лишения свободы. Применение насилия в отношении представителя власти. Оскорбление представителя власти. Дезорганизация деятельности учреждений, обеспечивающих изоляцию от обществ. Захват заложника.и др.) понятие нарушения и злостного нарушения установленного порядка отбывания наказания.	Эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции, готовность решать профессиональные задачи в соответствии с морально-этическими нормами, способность адекватно реагировать на сложную ситуацию службы	Будь внимателен к своим мыслям, они – начало поступков (Лао-цзы) Сильнее всех – владеющий собой (Сенека) Ничего так не делает жизнь легко переносимой, как деятельность, направленная к одной цели. (И. К. Ф. Шиллер)
Правовые основы и порядок применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы	Нормативные правовые акты, регламентирующие применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Порядок и случаи применения физической силы. Порядок и случаи применения специальных средств: палки резиновой, наручников, газовых средств, служебных собак, средств разрушения преград,	Адекватная самооценка, толерантность, принципиальность, требовательность (законная), верность служебному долгу, выдержанность, установка на соблюдение законности.	Человек подобен дроби: числитель – то, что он есть, а знаменатель - то, что он о себе думает. Чем больше знаменатель, тем меньше дробь. (Л. Толстой) Человек не орех: сразу не раскусишь (русская пословица) Вор слезлив, а плут богомолен (русская пословица) Способный терпеть способен добиться всего, чего он хочет. (Б. Франклин)

	светозвуковых средств отвлекающего воздействия, водометов и бронемашин. Порядок и случаи применения огнестрельного оружия. Порядок оформления документов (рапортов, актов) по факту применения сотрудником УИС физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.		Надо уметь переносить то, чего нельзя избежать. (М. Монтень) Самая высокая степень человеческой мудрости - это умение приспособиться к обстоятельствам и сохранять спокойствие вопреки внешним грозам. (Д. Дефо)
Коррупция: понятие, виды. Коррупционные преступления в уголовно-исполнительной системе и их предупреждение. Конфликт интересов государственного служащего в уголовно-исполнительной системе	Коррупция как социально-правовое явление в современной России. Понятие коррупции в системе государственной службы. Виды коррупционных преступлений и ответственность за их совершение. Причины и условия, порождающие коррупцию. Основные международные и внутригосударственные нормативно-правовые акты, регламентирующие противодействие коррупции. Национальный план противодействия коррупции. Приемы и способы противодействия коррупции. Формирование антикоррупционного общественного сознания, нетерпимости к проявлениям коррупции. Действия сотрудника уголовно-	Выдержанность, принципиальность, справедливость, сотрудничество, морально-нравственная нормативность.	Чем сильнее чувство ответственности, тем слабее жажда власти (Стефан Гарчиньский) Торгуя честью, не разбогатеешь (Люк де Клапье Вовенарг) Человек должен быть твердым, а то злые люди любят мягких и добрых и делают их своими костылями... Настоящее зло — хромое и ходит всегда на костылях добродетели (М. Пришвин) На большом месте сидеть — много надобно ума иметь (русская пословица)

	исполнительной системы при возникновении конфликта интересов на государственной службе.		
Психология управления: понятие, цели и задачи. Психологические модели и структура систем управления в учреждениях УИС	Психологические особенности управленческой деятельности. Субъекты управленческого взаимодействия. Психологические особенности управления организацией как реализация совокупности управленческих функций. Управленческие отношения.	Толерантность, эмпатия, Целеустремленность, взаимоуважение, тактичность, требовательность, осознание социальной значимости и полезности.	Быть скромным с вышестоящими - это долг, с равными - вежливость, с нижестоящими - благородство. (Б. Франклин) Не место красит человека, а человек место (русская пословица)
Личность и служебный коллектив как субъекты и объекты управления	Характерологические особенности личности, необходимые для качественного выполнения функциональных обязанностей. Межличностные отношения в служебном коллективе.	Ответственность, стремление к самосовершенствованию, гордость за звание сотрудника, стойкость, рациональность, уверенность, чувство собственного достоинства, независимость; добросовестность, надёжность.	Цена величия – ответственность (У. Черчилль) Кто уважает себя – внушает почтение другим. (Л. Вовенарг) Человек не только может, но и должен связать удовольствие с долгом: он должен радостно повиноваться своему разуму. (И. К. Ф. Шиллер)

Приложение 17**Примерный тематический список пословиц, поговорок, афоризмов****1. О государстве и правителях:**

Крепко царство казною.

Грозно, страшно, а без царя нельзя.

Лучше грозный царь, чем семибоярщина.

Народу служить — не ворон ловить.

Не ведает царь, что делает псарь.

Не ходи к воеводе с одним носом, ходи с подносом.

Худо овцам, где волк воевода.

2. О равенстве и справедливости:

Кто за правое дело стоит, тот всегда победит.

Дело право, только гляди прямо.

Без правды не житье, а вытье.

Дракою прав не будешь.

Истина не боится света.

Договор дороже денег.

Каждому по делам его.

Как нажито, так и прожито.

Каков работник – такова ему и плата.

Чего себе не хочешь, того и другому не твори.

3. О законах:

Нет мяса без костей, вершин без горных склонов, нет пира без гостей, державы – без законов.

От дурных нравов исходят нехорошие законы.

В каком народе живешь, такого закона и держись.

Дуракам закон не писан.

Закон не кол – не обтешешь.

Закон топтать нельзя, а ходить вокруг можно.

Закон что дышло: куда повернул, туда и вышло.

Закон что паутина: шмель проскочит, а муха увязнет.

Законы святы, да законники супостаты.

Строгий закон виноватых творит.

4. О вине и наказании:

За признание — половина наказания.

Алтынного вора вешают, а полтинного – чествуют.

Бывает и виноватый прав.

В тюрьму широка дорога, а из тюрьмы – узка.

Виноватого кровь – вода, невиновного – беда.

Воровское стяжанье впрок не пойдет.

Кто называет себя должником, тот хочет заплатить.

Лучше десятерых виновных простить, чем одного невинного казнить.

Незнанием закона никто не отговаривайся!

От вины, что от долгу, не отрекайся.

Плохо не клади, не вводи вора в грех!

Нашел да не объявил – все равно, что утащил.

Лучший способ избежать наказания – не делать проступка.

Повинную голову и меч не сечет.

Воровство – последнее ремесло.

Своя воля – свой и ответ.

5. О суде и правосудии:

Без суда не казнят.

Сперва рассуди, а потом осуди.

Осуждай поступок, а не преступника.

Бей сколь хочешь, а только в суд не ходи.

В суд пойдешь – правды не найдешь.
 За малое судиться – большое потерять.
 Истцу – первое слово, ответчику – последнее.
 Карман сух, так и судья глух.
 Не торопись казнить, дай вымолвить.
 Никто не судья в своем деле.
 Правда суда не боится.
 Подпись судейская, а совесть лакейская.
 Пошел в суд в кафтане, а вернулся нагишом.

Латинские изречения

Российская правовая система по основным своим признакам включается в романо-германскую правовую семью. Особенностью ее является то, что она развивалась на традициях римского права. Преподавателям-юристам может быть более близко рассмотрение латинских пословиц.

1. О справедливости:

Закон решает более справедливо, чем человек.
 По естественному праву справедливо, чтобы никто не обогащался за счет другого или в результате причинения ему вреда.
 Если кого-либо осуждают, не выслушав, это противоречит справедливости.
 Каждому свое, т. е. то, что принадлежит по праву, по заслугам.
 Справедливость есть постоянная и неизменная воля каждому воздавать по заслугам (его праву).

2. О праве:

Право – наука о добром и справедливом.
 Право есть мерило правильного, и все, что противоречит мерилу правильного, есть вред (правонарушение).
 Право учреждается для пользы человечества.
 Под защитой права никто не бывает обманут.

Благо отечества есть высший закон.

3. О законе:

Мудрость закона нельзя исчислить деньгами.

Законы созданы для того, чтобы более сильный не стал всемогущим.

Законы говорят со всеми одинаково.

Закон не занимается малозначительным.

Плохо дело, когда закон неясен и неопределен.

Закон смотрит вперед; он не действует в обратном направлении.

К невозможному никого не обязывают.

Никто не должен быть умнее законов.

4. О законности:

Эффективность закона заключается в его исполнении.

Бесполезно издавать законы, если им не покоряются и не подчиняются.

Обычай ведет за собой того, кто хочет; закон тащит за собой того, кто не хочет.

Никто не находится выше законов.

То, что сделано вопреки закону, считается не имевшим места.

Законность – основа государства.

5. О договоре:

Контракт есть взаимное обязательство.

Контракты становятся обязательными через соглашения.

Соглашение частных лиц не может умалять публичное право.

Не имеет значения, выражается ли согласие словами или действиями и поступками.

Тот, кто молчит, считается дающим согласие; молчание – знак согласия.

Одно только обещание не создает юридического обязательства.

Нельзя предусматривать ни в каком договоре, что за обман нет ответственности.

Обязательство под честное слово или устное обязательство, основанное на взаимном доверии,— джентльменское соглашение.

Репутация есть общее мнение, в котором нет истины.

6. О доказательствах:

Презумпция проистекает из того, что происходит обычно, много раз.

Презумпция принимается за истину.

Презумпция действует до тех пор, пока не доказано обратное.

Юридическая презумпция является полным доказательством.

Добросовестным покупателем считается тот, кто не знал, что речь идет о чужой вещи или считал, что продавец имеет право ее продавать.

Из владения возникает юридическая презумпция собственности.

На владельце не лежит бремя доказывания того, что имущество, находящееся у него во владении, принадлежит ему.

Отрицание факта не требует доказательств.

Никто не обязан обвинять самого себя.

Один очевидец стоит больше, чем десять свидетелей по слуху.

Свидетелей взвешивают, а не считают.

7. О суде и правосудии:

Утрата уважения к судьям разрушает государство.

Торопить правосудие, значит призывать несчастье.

Судья всегда должен иметь в виду справедливость.

Судебное решение есть как бы приказ закона.

Судья не обязан давать объяснений своих решений.

Добросовестность и честность судьи не подвергаются сомнению, но его знание права и фактов может оспариваться.

Правосудие не знает ни отца, ни матери; правосудие взирает только на истину.

Правосудие должно быть свободным, ибо нет ничего более несправедливого, чем продажное правосудие; полным, ибо правосудие не должно останавливаться на полпути; скорым, ибо промедление есть вид отказа.

Сила должна следовать за правосудием, а не предшествовать ему.