

УДК 343.83:159.923

ЕКАТЕРИНА ВИКТОРОВНА ДЕЖУРОВА,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: 5555stat@rambler.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Реферат: в статье рассматриваются проблемы формирования профессиональной идентичности и необходимости проработки ряда механизмов развития профессионализма применительно к сфере профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Постановка вопроса о необходимости формирования профессиональной идентичности сотрудников уголовно-исполнительной системы является ключевым этапом в построении необходимого фундамента личности офицера, обретения надежной опоры в виде собственного высокого уровня мастерства и профессионализма.

Формирование профессиональной идентичности особенно актуально в связи с изменившимся характером взаимоотношений между профессиональными учебными заведениями и практическими органами, ростом мобильности трудовых ресурсов, а также способностью людей к быстрой смене профессиональной деятельности. Формирование профессиональной идентичности будет успешным, если ее осуществлять в контексте понимания ее места в общей структуре личности, а также как общую задачу сохранения отечественных традиций в русле различных психологических направлений.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, Я-концепция, кризис идентичности, профессиональная компетентность, становление личности, профессиональное обучение, акмеологическая концепция.

EKATERINA VIKTOROVNA DEZHUROVA,
Academy of the FPS of Russia, Ryazan, the Russian Federation,
e-mail: 5555stat@rambler.ru

TO THE QUESTION OF FEATURES OF FORMING OF PROFESSIONAL IDENTITY OF EMPLOYEES OF THE PENAL CORRECTION SYSTEM

Abstract: in article problems of forming of professional identity and need of study of a number of development mechanisms of professionalism in relation to the sphere of professional activity of employees of a penal system are considered. The formulation of the question about need of forming of professional identity of employees of a penal system is a key stage in creation of the necessary base of the identity of the officer, finding of a reliable support in the form of own high level of skill and professionalism.

Forming of professional identity is especially urgent in connection with the changed nature of relations between professional educational institutions and practical bodies, with growth of mobility of a manpower, and also a capability of people to bystry change of professional activity. It should be noted that forming of professional identity will be successful if to perform it in the context of understanding of its place in general structure of the personality and also as a general task of preserving domestic traditions in line with various psychological directions.

Keywords: professional identity, Self-concept, identity crisis, professional competence, formation of the personality, professional training, akmeologicheskyy concept.



Осознание личностью своей принадлежности к той или иной социально-личностной позиции в рамках профессиональных и социальных ролей является своего рода эпицентром жизненного цикла каждого человека, или, другими словами, процессом идентификации [8]. На современном этапе развития психологической науки профессиональная идентичность как ведущая характеристика субъекта труда все чаще выступает критерием профессионального развития личности и свидетельствует, по мнению Ю. П. Поваренкова, о принятии избранной про-

фессиональной деятельности в качестве средства самореализации и саморазвития, а также о степени признания себя как профессионала [7].

В настоящее время проблемы профессионализма и профессионального самоопределения представлены в работах отечественных ученых Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, Ю. П. Поваренкова, А. К. Марковой, А. Ф. Бондаренко, В. Д. Шадрикова и др., доказавших, что специалисту развитая идентичность в профессиональной сфере помогает легко ориентироваться в новых рабочих условиях и задачах, преодолевать

© Дежурова Е. В., 2017
© Dezhurova E. V., 2017

трудности и успешно выполнять свои профессиональные функции [3].

В последние годы вопросы профессиональной идентичности интенсивно муссируются зарубежной и отечественной психологией, что представляет собой, на наш взгляд, закономерное явление в связи с ростом интенсивности социальных, профессиональных и политических отношений, сопровождающихся не только сменой ролей, но и появлением новых критериев качества подготовки специалистов [5].

Несмотря на постоянно растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности, вопрос о природе, структуре, динамике и функциях данного феномена в современных работах представляется весьма запутанным [3], поэтому на сегодняшний день идентичность остается одним из самых загадочных и неопределенных понятий.

Отечественные психологи все чаще обращаются к изучению профессиональной идентичности как феномена, возникающего и получающего развитие в ходе успешного прохождения работником ряда кризисных моментов, связанных с его профессиональной деятельностью [2].

В то же время все чаще приходится сталкиваться с другим понятием «кризис идентичности», которое отражает негативное состояние личности, состояние внутреннего кризиса, потери жизненных ориентиров и в целом отсутствие психологической готовности к изменяющимся условиям в профессиональной деятельности [6]. В большинстве случаев неспособность развить профессиональную идентичность связана изначально с фактом затрудненной адаптированности к новым специфическим условиям деятельности в пенитенциарном учреждении, а также с завышенными ожиданиями и отсутствием целостности и упорядоченности ежедневной рабочей деятельности. Следствием этого обычно является отсутствие выносливости к колебаниям, вызванным изменяющимися требованиями служебной сферы сотрудников УИС. Это дезадаптирует человека, вносит деструктивный настрой в порядок его работы. Чаще всего данная проблема не решается, а приводит лишь к усугублению трудностей в адаптации. Вместе с тем успешное формирование у сотрудников множественности адаптивного реагирования в ходе выполнения служебных задач, как того требует профессия, также не всегда является положительным фактором в конструировании устойчивой профессиональной идентичности.

Анализируя основные проблемы подготовки современных профессионалов, можно выделить две взаимосвязанные предметные области: идентичность и развитие. Идентичность предполагает осознанное внимание к вопросу «Кто Я?», который сопровождает человека на протяжении всей его

жизни и обуславливает многие важные моменты жизнедеятельности. Развитие же характеризует направленность на служебный рост, новое качество труда, степень открытости в поиске информации, гибкость в постановке целей и принятии решений [6].

Идентичность и развитие в ходе профессионализации тесно и сложно переплетены: профессиональная идентичность, с одной стороны, формируется в процессе профессионального развития, с другой – выступает одним из важных показателей становления личности профессионала. В практическом плане это значит, что для того, чтобы выжить в новых профессиональных условиях, сотрудник должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в профессиональной среде.

В рамках концепции профессионального становления личности, превращения выпускника вуза в профессионала рассматривается как процесс формирования у молодого специалиста образа профессионального пути – пути, на котором он будет способен решать весь комплекс задач профессиональной деятельности и задач профессионального развития в целом [7]. Такое формирование пути осуществляется через разрешение системы противоречий, которые задаются базовым противоречием между социально-профессиональными требованиями к сотруднику, с одной стороны, и его желаниями, возможностями по их реализации – с другой. Острота данного противоречия во многом зависит от уровня сформированности профессиональной пригодности личности, которая выступает и как предпосылка, и как результат разрешения ведущего противоречия профессионального развития.

Если рассматривать процесс обучения курсантов в образовательных организациях ФСИН России как один из периодов становления профессиональной идентичности сотрудников уголовно-исполнительной системы, то его можно представить в виде следующих этапов: первый – приобщение к профессии (1–2-й курсы), второй – первичная идентификация с профессией (3-й курс), третий – начало формирования профессиональной идентичности (4–5-й курсы). Красной нитью через все этапы проходит идея формирования готовности к службе, ответственности, самостоятельности (самоорганизации и саморегуляции). Данные понятия включают в себя способность и готовность обучающихся к самостоятельному, взвешенному, разумному планированию своего свободного времени, наличие способности к самоубеждению, самоприказу и самоободрению (выносливость, готовность к действию, имеющийся опыт успешного преодоления сложных препятствий).

В рамках изучения профессионального становления личности профессиональная идентичность

выступает как критерий профессионального развития и свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком: а) себя как профессионала; б) конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; в) системы ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности. Согласно этому выделяются три основные линии развития профессиональной идентичности: реальная или прогнозируемая профессиональная самооценка; отношение человека к содержанию, условиям профессиональной деятельности и профессионализации в целом; отношение человека к системе ценностей и норм, традициям и ритуалам, характерным для каждой профессиональной общности [1].

Изменения профессиональной идентичности сотрудников ФСИН России на различных этапах становления проявляются в характеристиках, демонстрирующих вклад каждой из образующих в формирование целостной идентичности. В качестве основных характеристик выступают: интерес и вовлеченность в деятельность, профессиональные ценностно-смысловые ориентации, совпадающие с характером службы в УИС, структура профессионально-ролевых идентификаций, а также временная согласованность профессионального образа Я, соответствующая требованиям профессиограммы будущего сотрудника УИС.

Значимыми для становления профессиональной идентичности являются внешние и внутренние условия, которые определяют центральное противоречие (драму и некое несогласие с тем или иным условием) каждого периода, связанное с необходимостью согласования служебных и профессиональных ролей. Базовым для формирования сотрудником своей идентичности является определение им своего отношения к чужим и своим.

В действительности окружающий мир выступает перед каждым человеком в виде набора конфликтующих возможностей установления своей идентичности (главным образом, профессиональной), заставляющих личность самоопределяться по отношению к ним [4]. Особое внимание уделено концепциям Э. Эриксона, а также Л. С. Выготского, согласно которым человек на протяжении жизни переживает ряд психосоциальных кризисов. Так, Э. Эриксон выделяет восемь стадий развития идентичности, на каждой из которых человек делает выбор между двумя альтернативными фазами решения возрастных и ситуативных задач развития. Выбор той или иной идентичности будет как результат внутреннего самоопределения. Характер выбора сказывается на всей последующей жизни в смысле ее успешности и неуспешности [8].

Одна из стадий – стадия становления идентичности личности (25–55/60 лет), занимающая львиную долю человеческой жизни, связана с противоречием между способностью человека к развитию, которую он получает на основании приобретенного на предыдущих стадиях опыта, и стремлением к устойчивости, то есть комфорту, который порой выглядит как личностный застой и медленный регресс в процессе обыденной жизни.

Идею о кризисных периодах в жизни человека, мешающих его самоопределению и развитию, а также о последствиях данных кризисов обосновал Э. Фромм, описав такую личность, ставшую конформным автоматом – абсолютно таким, как все другие, и ведет себя так, как общепринято, потому что чаще всего в поведении не имеет автономности, является зависимым, подконтрольным с высоким уровнем страха оказаться инаковым. «Индивидуум прекращает быть самим собой; он превращается в такой тип личности, какого требует модель культуры, и поэтому становится абсолютно похожим на других – таким, каким они хотят его видеть». Как животные с защитной окраской, люди с конформностью автоматов и толерантным приспособлением становятся неотличимыми от своего окружения. Они разделяют те же ценности, преследуют те же карьерные цели, приобретают те же продукты, мыслят и чувствуют как почти каждый в их культуре.

Э. Фромм считал, что люди могут быть автономными и уникальными, не теряя при этом ощущения единения с другими людьми и обществом. Он называл вид свободы, при которой человек чувствует себя частью мира и в то же время не зависит от него, позитивной свободой. Достижение позитивной свободы требует от людей спонтанной активности в жизни, кроме того, высокой степени сопротивляемости внешним неблагоприятным воздействием, сильного личностного ядра, так называемого боевого (но не воинствующего) характера. Он отмечал, что спонтанную активность мы наблюдаем у детей, которые обычно действуют в соответствии со своей внутренней природой, а не согласно социальным нормам и запретам. По его убеждению, в природе человека заложены уникальные экзистенциальные потребности, которые не имеют ничего общего с социальными и агрессивными инстинктами. Ученый утверждал, что конфликт между стремлением к свободе и стремлением к безопасности представляет собой наиболее мощную мотивационную силу в жизни людей.

Парадоксально, но именно независимость, непосредственный интерес, свобода мышления и спонтанная активность в совокупности с высоким уровнем адаптивности и личностной устойчивости формируют в дальнейшем социально-психологическую

компетентность, поскольку набор данных качеств позволяет лучше узнать себя, свои способности, свои мотивы поведения, направленность и цель. В то же время стремление к саморазвитию само по себе (как самоцель) не всегда способствует успешному профессиональному самоопределению и профессиональной адаптации. Здесь необходимо говорить о таком качестве, как умение длительное время держать себя в физическом и умственном напряжении, другими словами, умение сосредоточиваться и концентрироваться на нужном объекте или задаче, терпеливо преодолевая при этом некий индивидуальный дискомфорт.

Что касается структуры социально-психологической компетентности, то профессиональная идентичность определяется как целостное, динамическое, психологическое образование, проявляющееся в формировании некоторой системы ценностей, форм поведения, особенностей самосознания личности в ходе профессиональной деятельности, определяющее степень отождествления человека с профессией, заключающееся в переживании своей профессиональной целостности и определенности.

На наш взгляд, будет существенным моментом отметить следующее: поскольку явления профессиональной идентичности носят комплексный, системный, процессуальный характер, то представляется закономерным ее рассмотрение с точки зрения акмеологической концепции. Предметом данной концепции является взрослый человек, личность профессионала, его внутренние характеристики в теснейшем взаимодействии с конкретным профессиональным пространством, личностно и профессионально развивающей средой, способствующей формированию необходимых качеств в профессиональной деятельности, становлению профессионала.

Существует целый ряд механизмов развития идентичности применительно к сфере профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России: осознание своей тождественности с профессиональной культурой, оценка психологической значимости членства в ней, своеобразной ментальности, ощущение своей причастности к общему делу, переживание своей профессиональной целостности и определенности. В связи с этим обнаруживаются противоречия между запросами практики, выражающимися в необходимости формирования профессиональной идентичности как фактора повышения продуктивности профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России, и недостаточностью теоретических знаний по представленной проблематике, в том числе отсутствием операционализации новых понятий, необходимостью корректировки уже имеющихся. На данные противоречия в сочетании со спецификой профес-

сиональной деятельности сотрудников ФСИН России с особой остротой влияют актуальность проведения акмеологически ориентированных исследований развития взаимосвязи профессиональной идентичности и социально-психологической компетентности, разработки различных психолого-акмеологических моделей достижения сотрудниками ФСИН России профессионального и творческого подъема в профессиональной деятельности.

Целесообразно будет упомянуть о важности рассмотрения такого понятия, как «аутопсихическая компетентность» (в структуре профессиональной идентичности сотрудника УИС), дающей возможность субъекту воспринимать свою профессию как опыт продолжительности и непрерывности сознания, единства жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно и сопровождаться ощущением личностно-профессиональной определенности, тождественности и целостности.

Аутопсихическая компетентность включает в себя следующие характеристики: в сфере профессионального самосознания – осознанность профессиональных трудностей как производных от существующих личностных проблем, наличие субъектной, личностной, профессиональной позиции; в социальном самосознании – открытость изменениям, система ожиданий, осмысление своих социальных ролей, осознание системы межличностных отношений как важных для успешной профессиональной деятельности, сбалансированность процессов социальной самоидентификации и рефлексии; в сфере самоуправления – способность к анализу и своевременной корректировке своего поведения на основе обратной связи и в соответствии с поставленными целями; в сфере самоактуализации – достижение значимых профессиональных результатов на основе оптимального использования талантов, способностей, возможностей, проработка и осознание своих собственных страхов (страх одиночества, близости, открытости, ответственности и т. д.).

Обобщая представленную информацию, отметим, что задачами профессионального самоопределения и становления профессиональной идентичности будут являться: формирование способности рефлексировать изменение в профессиональном окружении и направлении собственного развития, конструировать на этой основе свою идентичность, прорабатывать собственную систему ценностей.

Следовательно, оптимизация процесса развития профессиональной идентичности сотрудника в структуре его социально-психологической и аутопсихической компетентности обеспечивается внедрением акмеологических технологий. Данные технологии обеспечивают возможность

достижения более высокой ступени индивидуального развития, что имеет особое деонтологическое значение для профессиональной системы в целом, а также способствуют повышению степени ответственности и самоотождествления с профессией. Формируется восприятие сотрудником себя как профессионала, отношение к себе как к профессионалу на основе эмоционально-

оценочных показателей, самоощущения себя в профессии.

Таким образом, высокий уровень социально-психологической и аутопсихической компетентности выступает как детерминанта формирования успешной профессиональной идентичности и отчасти является результатом самопознания, саморазвития, самоподдержки и самоуважения личности.



Список литературы

1. Акбиева З. С., Терновская О. П., Шнейдер Л. Б. Психология карьеры и профессионально-релевантного поведения специалиста. М. ; Воронеж, 2008. 328 с.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. Самара, 2001. 511 с.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М. ; Воронеж, 2004. 752 с.
4. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М., 2009. 344 с.
5. Ефрюшкина О. В. Я-концепция личности в контексте организационной культуры // Вестник Читинского государственного университета. Сер. Психология. 2009. № 2. С. 118–123.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. ; Воронеж, 1996. 400 с.
7. Поваренков Ю. П. Профессиональное становление личности : дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 1999. 258 с.
8. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис : пер. с англ. М., 2006. 342 с.

References

1. Akbieva Z. S., Ternovskaja O. P., Shnejder L. B. Psihologija kar'ery i professional'no-relevantnoe specialist [Psychology of career and professional and relevant specialist]. Moscow ; Voronezh, 2008. 328 p.
2. Bodrov V. A. Psihologija professional'noj prigodnosti [Psychology of professional suitability]. Samara, 2001. 511 p.
3. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovy razvitija professional [Akmeologicheskyy bases of development of the professional]. Moscow ; Voronezh, 2004. 752 p.
4. Ermolaeva E. P. Psihologija social'noj realizacii professional [Psychology of social implementation of the professional]. Moscow, 2009. 344 p.
5. Efrjushkina O. V. Ja-koncepcija lichnosti v kontekste organizacionnoj kul'tury [The Self-concept of the personality in the context of an organization culture]. Vestnik Chitinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Psihologija – Bulletin of the Chita state university. Psychology series, 2009, no. 2, pp. 118–123.
6. Markova A. K. Psihologija professionalizma [Professionalism psychology]. Moscow ; Voronezh, 1996. 400 p.
7. Povarenkov Ju. P. Professional'noe stanovlenie lichnosti. Dis. d-ra psihol. nauk [Professional formation of the personality. Dr. psychological sci. diss.]. Jaroslavl, 1999. 359 p.
8. Jerikson Je. Identichnost': junost' i krizis [Identity: youth and crisis]. The translation from English. Moscow, 2006. 342 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Дежурова Екатерина Викторовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии профессиональной деятельности в УИС Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация, e-mail: 5555stat@rambler.ru.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dezhurova Ekaterina V. – phd in psychology, associate professor, psychology of professional activity in penal system department Academy of the FPS of Russia, Ryazan, the Russian Federation, e-mail: 5555stat@rambler.ru.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Дежурова, Е. В. К вопросу об особенностях формирования профессиональной идентичности сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. В. Дежурова // Человек: преступление и наказание. – 2017. – Т. 25. – № 1. – С. 151–155.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Dezhurova E. V. K voprosu ob osobennostjakh formirovanija professional'noj identichnosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noj sistemy [To the question of features of forming of professional identity of employees of the penal correction system]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie – Man: crime and punishment, 2017, vol. 25, no. 1, pp. 151–155.