

УДК 159.9.072

ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ



Иванова Елена Владимировна, аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; начальник психологической службы Управления федеральной службы исполнения наказаний по городу Москве; e-mail: 00206@mail.ru



Кириченко Александр Викторович, доктор психологических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: AIVKirichenko@yandex.ru

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются значимость использования психологических и акмеологических технологий в личностно-профессиональном становлении сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также отличительные черты этих методов. Доказательно обосновывается необходимость практического использования полученных эмпирических данных, оказывающих существенное влияние на самооценку персонала и опосредовано на эффективность его профессиональной деятельности. Показано, что существует острая потребность овладения новыми методами, методиками и технологиями регулирования профессиональной деятельности персонала, разработанными на основе выявленных в рамках реализованного исследования факторов, влияющих на самооценку сотрудников уголовно-исполнительной системы. В статье обобщены выводы эмпирического исследования о влиянии дыхательных техник на составляющие самооценки сотрудников. Установлено, что дыхательные техники способствуют развитию у сотрудников аутопсихологических способностей, которые, проявляясь через самодиагностику, самокоррекцию, саморазвитие и самомотивирование, влияют на формирование оптимальной самооценки.

Ключевые слова: психотехнологии, акмеологические технологии, самоорганизация, саморегуляция, саморазвитие, профессиональная деятельность, самооценка, личностно-профессиональное становление.

Структурный анализ профессиональной деятельности предполагает различать психотехнологии по направленности и нацеленности на выполнение поставленных задач. Овладение психотехнологиями позволяет личности формировать и в дальнейшем использовать необходимые приёмы преодоления стрессов, принимать эффективные решения в сложных и резко меняющихся ситуациях, использовать взвешенные решения при разрешении возникающих конфликтов, применять в профессиональной деятельности и в личной жизни навыки деловой и межличностной коммуникации. Следует отметить необходимость применения психотехнологий в служебной деятельности в целях повышения её качества и эффективности. Однако в рамках профессионального развития сотрудника, роста его личностного потенциала, а также развития акмеологической практики возникает необходимость использования акмеологических технологий. Акмеологические технологии – это системные технологии, направленные на развитие личности до уровня «акме».

Так, Н.В. Микитюк под акмеологическими технологиями понимает «системные технологии, <...> предполагающие реализацию деятельностного подхода и <...> развитие личности в контексте её жизненного, профессионального и духовного пути, соотнесение с контекстом реальной, социальной и/или профессиональной самоактуализации личности» [11].

Акмеологические технологии отличаются от психологических широким диапазоном направленности на развитие личности, которые отличаются друг от друга по приёмам и целям воздействия – аутопсихологические, рефлексивные, управленческие и др.

С развитием акмеологической практики изменяются и акмеологические технологии. Их основными отличительными чертами можно считать следующие: целостная ориентация на критерии добра, пользы, истины, красоты и т. д.; многообразие методических средств, которые создают оптимальные условия для самопознания, самокоррекции, саморазвития; личностный характер получаемого знания о том, что есть «Я», что присутствует во мне и как работать над собой; субъектность, обусловленная заинтересованностью всех участников какой-либо акмеологической технологии в результатах своей работы [9; 10].

Основное отличие акмеологических технологий от традиционных психотехнологий состоит в том, что в качестве предмета акмеологической технологии выступает метод, определяющий основную сферу работы с личностью. Можно с уверенностью сказать, что именно метод – главное звено во взаимодействии психолога/акмеолога и клиента. В связи с этим акмеологическая технология получает новые обобщения, которые представляют универсальные способы работы психолога/акмеолога и клиента по преодолению психологических трудностей, проблем.

Особое внимание в работах учёных обращено на важность и необходимость использования в профессиональной деятельности аутопсихологических технологий. Согласно определению В. Г. Бондарцова, «аутопсихологическая технология развития личностно-профессионального потенциала руководителя относится к классу акмеологических технологий саморазвития и представляет собой совокупность психологических, педагогических приёмов, техник, методов диагностического, коррекционного, развивающего характера, направленных на оптимальное и целостное использование знания руководителем о себе в рамках его личностно-профессионального развития» [2].

Исходя из предложенного определения, мы можем сказать, что аутопсихологическая технология развития личностного и профессионального потенциала руководителя – это есть поэтапное выполнение руководителем психологических действий (познавательных, аутодиагностических, развивающих, коррекционных), нацеленных на самопознание и самопреобразование. В связи с этим руководитель должен обладать аутопсихологическими навыками и способами приобретения информации о самом себе (интуиция, рефлексия, обратная связь, тестовый материал) и оптимально применять их в развитии своего личностно-профессионального потенциала (управленческого, коммуникативного, лидерского и т. д.).

Одних профессиональных навыков и умений для успешных действий в опасной и психологически напряжённой обстановке сотрудникам уголовно-исполнительной системы недостаточно, поэтому важно не допустить ухудшения их проявления под влиянием психического перенапряжения, которое часто возникает в такой ситуации. Возникающие отрицательные состояния приводят к дезорганизации поведения и деятельности сотрудника, поэтому эти состояния необходимо регулировать. Тем более мы говорим о профессионалах – сотрудниках опасной профессии, где ус-

ловия деятельности сами по себе уже сильный стресс. Всё это требует от сотрудника повышения самоорганизации и саморегуляции.

Исследователи подчёркивают необходимость самоорганизации личности для достижения высокого профессионального развития и успеха в деятельности. Так, Е. В. Васильева утверждает: «Для достижения успеха и соответствующего акмеологического развития личности необходима самоорганизация личности, которая предполагает создание условий, обеспечивающих саморазвитие, самореализацию и успех» [3].

О задачах по сохранению здоровья профессионалов опасных профессий и обеспечению их личностно-профессионального развития размышляли многие учёные. Доказывалась необходимость регуляции состояний разными методами, тренировками, играми, тренингами и т. д. Так, Л. С. Захватова доступно и кратко описывает пути регуляции состояний: «В самом широком смысле регуляция состояний может осуществляться двумя путями: предупреждением их возникновения и ликвидацией уже возникших состояний. Каждый из этих путей может осуществляться либо через воздействие на психику человека извне (например, воздействие психолога на пациента путём использования психорегулирующей тренировки, использование цвета, музыки), либо через самовоздействие (самовнушение, самоубеждение, самоприказы). Во втором случае речь идёт о саморегуляции» [6].

Следует отметить, что в конкретной ситуации сотрудники могут использовать разные стратегии, и один и тот же сотрудник в разных ситуациях может использовать типичную для него стратегию. Однако, обращаясь к нашему исследованию влияния дыхательных техник на личность сотрудника, и в частности на профессиональную самооценку, можно предположить, что в большинстве ситуаций, при возникновении психологических затруднений и проблем, следует использовать одну и ту же технику.

Известно, что дыхательные техники улучшают моральное и физическое состояние, помогают справляться со стрессами и проблемами в профессиональной и повседневной жизни.

Так, исследования с использованием компьютерной томографии подтвердили, что дыхательная техника «успокаивает» паттерны мозга, отвечающие за боль, и со временем эти изменения закрепляются и меняют структуру самого мозга, поэтому человек ощущает боль менее интенсивно.

К этому методу обращаются люди при мигренях, проблемах с позвоночником, аутоиммунных и хронических заболеваниях. Дыхательные техники полезны спортсменам, женщинам во время родов. Клинические исследования подтвердили, что дыхательные техники помогают при раздражительности и подавленности, бессоннице и тревоге. Дыхательные техники улучшают оперативную память и внимание, способствуют скорости реакции и эмоциональной стойкости, стимулируют иммунную систему и улучшают состояние кровеносной системы. Также дыхательные техники увеличивают объём серого вещества в областях, которые связаны с самоконтролем, самосознанием,

сочувствием и вниманием. В связи с широким спектром использования этой техники и в целях анализа профессиональной самооценки сотрудников после её прохождения мы провели эксперимент с участием 13 сотрудников. На выбор нами техники повлияло и то, что самооценка – это устойчивое психологическое образование, её сложно корректировать и тем более изменить.

Так, В. И. Катаров экспериментально доказал в своей работе, что психологический тренинг не всегда влияет на самооценку: «<...> после прохождения курса психологического тренинга совершенствуется когнитивный компонент самооценки <...> однако характер эмоционального компонента не меняется <...> Это свидетельствует о том, что эмоциональный компонент в процессе занятий психологическим тренингом более значим <...>, что он является более устойчивым <...> Следовательно требуются методы специального воздействия для его изменения» [8].

Оптимизировать самооценку можно, если включить личность в процесс самооценивания. Психологические исследования неоднократно показывали эффективность внутренней психологической работы личности при изменении самооценки. Здесь следует отметить научную работу А. И. Кагальняк и К. Е. Ящишина, которые экспериментально доказали, что развитие самооценки профессионально важных качеств у студентов зависит от определённых условий, стимулирующих её развитие: «К условиям, стимулирующим развитие самооценки профессионально значимых качеств у студентов педвуза как важного фактора профессиональной коррекции и самосовершенствования, относятся следующие: 1) формирование установки личности на самовоспитание и учёт своих индивидуально-психологических качеств в процессе выполнения учебно-практических задач, обращённость на себя как субъекта деятельности; 2) использование коллективных форм познавательной деятельности, ролевых заданий, в которых благодаря ролевой апперцепции происходит активное усвоение необходимых профессиональных эталонов и образцов; 3) организация оценочной деятельности студентов (самооценка и групповая оценка профессионально значимых качеств)» [7].

Под иным углом самооценка рассматривалась в исследовании, проведённом А. В. Визгиной и В. В. Столиным. Под самооценкой они понимают процесс отношения личности к самой себе на основе внутреннего диалога. По полученным результатам учёные фиксируют вывод, что типы внутренних диалогов практически совпадают с типами самооценок, например диалог с родителями – влияние самооценки на восприятие родителей. Исследователи делают вывод: «Группы испытуемых различаются в основном по выраженности какого-то одного из диалогических факторов, образующих пик на групповом факторном поле» [4].

Исходя из того, что корректировать профессиональную самооценку психологическими методами сложно и не всегда результативно, мы в качестве метода специального воздействия использовали дыха-

тельную технику. Мы можем предполагать, что данная техника близка по своим характеристикам и содержанию к акмеологическим. В дальнейшем мы попытаемся эмпирически подтвердить предположение о положительном влиянии курса дыхательных техник на оптимизацию профессиональной самооценки сотрудников.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРИМЕНТА

Эксперимент проводился с предварительным и итоговым тестированием по методикам: «МИС» (методика исследования самоотношения В. В. Столина) и «САМОАЛ» (модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности). Выбраны сотрудники для экспериментальной и контрольной групп в количестве по 13 человек в каждой. Этапы проведения эксперимента:

1. Обследование сотрудников до проведения техники.
2. Лекционно-практическое занятие с использованием техники.
3. Обследование сотрудников после занятия.

Занятие с сотрудниками было построено по схеме: беседа/лекция → применение техники → обратная связь. В лекционном занятии раскрывалась роль самопознания, самокоррекции и саморазвития в формировании личностно-профессиональной позиции профессионала. Рассматривались факторы и условия, влияющие на профессиональное совершенствование и личностный рост. Характеризовались способы и выходы из психологических трудностей. Знания сотрудников о необходимости использования психолого-акмеологических технологий расширились при обзоре тем: «Становление оптимальной самооценки в профессиональной деятельности»; «Психолого-акмеологические основы развития профессионала». Эти знания закреплялись групповым обсуждением основных положений тем. В ходе беседы делались паузы, где сотрудникам предлагалось обратить внимание на применение техники и погрузиться в неё (сконцентрировать внимание на вдохах и выдохах и возникающих при этом ощущениях). Время для наблюдений за своим дыханием и возникающими ощущениями предлагалось каждый раз разное (от пяти минут и более). После этого сотрудники делились своими ощущениями, эмоциями, состояниями. Далее продолжалась беседа о необходимости самопознания, самовоспитания в личной и профессиональной деятельности. После занятия проведено психодиагностическое обследование по методикам «МИС» и «САМОАЛ».

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТА

Первое, что обращает на себя внимание, — это увеличение показателя по шкале «Взгляд на природу человека». Эта шкала оценивает понимание личностью человеческой природы. Самоактуализирующаяся личность осознаёт, что в природе человека есть добро и зло, бескорыстие и корыстолюбие, бесчувственность и чувствительность. До начала эксперимента сотруд-

ники охарактеризовали свои рассуждения со средним значением, после формирующего эксперимента возросло общее количество оценочных суждений по высокому баллу. В контрольной группе различия между соответствующими количественными показателями по данной шкале не имеют статистической значимости. Мы предполагаем, что сотрудники, прослушав лекционный материал, активно поработав в группе с использованием предложенной техники, чётче осознали, что в жизни и в профессиональной деятельности присутствуют критерии добра и зла и человек вправе сам выбирать систему ценностей и линию дальнейшего поведения.

Второе, что можно отметить по результатам проведенного обследования после эксперимента, — это незначительное, но всё же изменение, по шкале «Автономность». Мы знаем, что автономность — один из главных критериев психологического здоровья, полноты и ценности личности. Например, К. Роджерс рассматривает автономность как зрелость личности, Ф. Перлз — как самоподдержку, Э. Фром — как позитивную «свободу для», а И. Кант — как достоинство человека. Автономность есть самоуправление; это характеристика высокоорганизованных живых систем, которая означает, что поведение этих систем определяется их внутренними основаниями и не зависит от воздействия внешнего окружения.

Предполагаем, что после эксперимента сотрудники глубже осознали, что они являются личностями, способными оптимизировать свой жизненный путь, не поддаваясь внешним воздействиям, способны повысить свою активную роль в личностном и профессиональном становлении посредством собственного развития, коррекции, с включением самомотивации, тем самым сознательно и самостоятельно влияя на своё личностное развитие и самореализацию.

Таким образом, сравнительный анализ полученных данных свидетельствует о том, что у сотрудников экспериментальной группы структура личности с набором изучаемых характеристик несколько изменилась, улучшилась. Основу её содержания составила гуманистическая составляющая используемого курса. Как отметил В.Г. Зазыкин, «акмеологические технологии в первую очередь отличает их гуманистическая направленность, так как они призваны помочь в осуществлении прогрессивного развития личности...».

Таким образом, мы предполагаем, что дыхательные техники могут способствовать раскрытию внутреннего потенциала личности, развивать качества, необходимые для достижения профессионализма и личностного развития. С некоторой долей уверенности можно сделать вывод, что дыхательные техники относятся к акмеологическим.

Л.А. Степнова отмечает, что аутопсихологические технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителя направлены на развитие аутопсихологических способностей, которые проявляются посредством умения проводить самодиагностику, самокоррекцию, саморазвитие, самомотивирование.

Мы можем с некоторой долей уверенности говорить, что дыхательные техники способствуют развитию у сотрудников аутопсихологических способностей, которые, проявляясь через самодиагностику, самокоррекцию, саморазвитие и самомотивирование, влияют на формирование оптимальной самооценки.

Эффективность применения подобных техник зависит от следующих факторов: опыта и умения психолога доступно, грамотно и уверенно донести до сотрудников используемый лекционный материал; индивидуально-психологических особенностей личности, с которыми работает психолог; регулярности использования техники (мы полагаем, что с увеличением количества проводимых занятий их эффективность возрастёт) и веры сотрудника в то, что техника эффективна.

В заключение хотим отметить, что в дальнейшем мы попытаемся эмпирически подтвердить предположение о влиянии дыхательных техник на становление оптимальной профессиональной самооценки сотрудника УИС.

ССЫЛКИ

- [1]. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей: монография. М.: Изд-во ООО «ПКЦ Альтекс», 2012. 488 с.
- [2]. Бондарцов В. Г. Аутопсихологические технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителя // Акмеология. 2013. № 4. С. 39–43.
- [3]. Васильева О. В. Психолого-акмеологическая сущность самоорганизации личности // Акмеология. 2012. № 2. С. 59–63.
- [4]. Визгина А. В. Внутренний диалог и самоотношение / А. В. Визгина, В. В. Столин // Психологический журнал. 1989. Т. 10, № 6. С. 50–57.
- [5]. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с. (серия «Психология Отечества»).
- [6]. Захватова Л. С. Теоретические аспекты изучения проблемы саморегуляции личности в психологии // Акмеология. 2012. № 2. С. 63–67.
- [7]. Кагальняк А. И., Яцишин К. Е. Формирование самооценки профессионально значимых качеств будущих учителей // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 45–51.
- [8]. Катаров В. И. Влияние курса социально-психологического тренинга на самооценку «Я-образа» // Психологический журнал. 1990. № 5.
- [9]. Кириченко А. В., Шеремета И. В. Развитие профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга // Акмеология. 2012. № 2 (50).
- [10]. Кириченко А. В., Барложецкая Н. Ф. Акмеологический анализ причин ошибок экспертной оценки профессиональной деятельности // Акмеология. 2013. № 1 (45). С. 65–72.
- [11]. Микитюк Н. В. Акмеологические технологии в системе личностно-профессионального развития резерва управленческих кадров // Акмеология. 2012. № 1 (41). С. 111–115.

FORMATION OF OPTIMUM SELF-ASSESSMENT OF PENAL ENFORCEMENT SYSTEM EMPLOYEES

Elena V. Ivanova, Post-Graduate Student, Chair of Acmeology and Psychology, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Vernadsky Prosp., 84, Moscow, Russia; e-mail: 00206@mail.ru

Alexander V. Kirichenko, PhD. (Ps.), Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; Vernadsky Prosp., 84, Moscow, Russia; e-mail: AIVKirichenko@yandex.ru

ABSTRACT

This article discusses the importance of application of psychological and acmeological technologies in personal-professional formation of the penal enforcement system staff and their distinctive features. The authors proved the need of practical use of derived empirical data that have significant impact on the self-esteem of the penal correction system personnel and indirectly on the effectiveness of their professional activity.

In addition, the authors proved that there exists a critical need for mastering new techniques, methods and technologies in order to regulate professional activities of the staff of the penal system, developed on the basis of identified within the framework of realized study of factors, influencing their self-esteem. The paper summarizes the findings of the empirical research of the influence of breathwork on self-assessment of penal system employees. It is found that breathing techniques have contributed to the development of the autopsychological of the staff, which, manifesting by self-diagnosis, self-development and self-motivation, affect the formation of optimal self-evaluation.

Key words: psycho-acmeological technology, self-organization, self-regulation, self-development, professional activities, self-image.

REFERENCES

[1]. *Agapov V.S.* Stanovlenie YA-kontseptsii v upravlencheskoy deyatelnosti rukovoditeley [Formation I-the concept in management activity leaders]. Monografiya. M.: Izd-vo OOO «PKTS Alteks», 2012. 488 s.

[2]. *Bondartsov V.G.* Autopsihologicheskie tehnologii razvitiya lichnostno-professionalnogo potentsiala rukovoditelya [Autopsychological technology development of personal-professional capacity manager]. Akmeologiya [Akmeology]. 2013. no. 4, pp. 39–43.

[3]. *Vasileva O.V.* Psihologo-akmeologicheskaya suschnost samoorganizatsii lichnosti [Psycho-acmeological essence of the self-organization of personality] // Akmeologiya [Akmeology]. 2012, no. 2, pp. 59–63.

[4]. *Vizgina A.V.* Vnutrenniy dialog i samootnoshenie [Internal dialogue and self-evaluation]/ A.V. Vizgina, V.V. Stolin. Psihologicheskii jurnal [Psychological Journal]. 1989. T.10, no. 6, pp. 50–57.

[5]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovyi razvitiya professionala [Acmeological framework for the development of professional]. M.: Izdatelstvo Moskovskogo psihologo-sotsialnogo instituta; Voronej: NPO «MODEK» [Publishing House of the Moscow psycho-social institution; Voronezh: NGO «MODEK»], 2004. 752 s. (Seriya «Psihologiya Otechestva») [«Psychology of the fatherland»].

[6]. *Zahvatova L.S.* Teoreticheskie aspekty izucheniya problemy samoregulyatsii lichnosti v psihologii [Theoretical aspects of studying problems of self-control of the individual in psychology]. Akmeologiya [Akmeology]. 2012, no. 2, pp. 63–67.

[7]. *Kagalnyak A.I., Yaschishin K.E.* Formirovanie samootsenki professionalno znachimykh kachestv buduschih uchiteley. [Formation of self-evaluation professionally significant qualities of future teachers]. Voprosy psihologii. 1989, no. 2, pp. 45–51.

[8]. *Katarov V.I.* Vliyanie kursa sotsialno-psihologicheskogo treninga na samootsenku «YA-obraz» [Influence of socio-psychological training course on self-esteem «I-image»]. Psihologicheskii jurnal [Psychological Journal]. 1990, no. 5.

[9]. *Kirichenko A.V., Sheremeta I.V.* Razvitie professionalnykh sposobnostey spetsialistov yuridicheskogo konsaltinga [Development of professional skills of the specialists of legal consulting]. Akmeologiya [Akmeology]. 2012, no. 2 (50).

[10]. *Kirichenko A.V., Barlojetskaya N.F.* Akmeologicheskii analiz prichin oshibok ekspertnoy otsenki professionalnoy deyatelnosti [Achmeological analysis of the causes of errors of expert evaluation of professional activity]. Akmeologiya [Akmeology]. 2013, no. 1 (45), pp. 65–72.

[11]. *Mikityuk N.V.* Akmeologicheskie tehnologii v sisteme lichnostno-professionalnogo razvitiya rezerva upravlencheskikh kadrov [Acmeological technology in the system of personal and professional development of reserve management skills]. Akmeologiya [Akmeology]. 2012, no. 1 (41), pp. 111–115.