

УДК 159.9.072.432

Ценностный ресурс профессионализма начальников отряда исправительного учреждения

Самойлик Наталья Анатольевна,

кандидат психологических наук, начальник кафедры пенитенциарной психологии
и пенитенциарной педагогики, ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России.

Россия, г. Новокузнецк.

E-mail: nat-samojlik@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-5862-8197

Аннотация. В статье представлено исследование ценностного ресурса профессионализма начальников отряда исправительного учреждения. Эмпирически доказано, что сотрудники воспитательного отдела исправительного учреждения осмысливают личностные и профессиональные значимые категории и воспринимают их объективную роль в развитии психологического потенциала саморазвития в выбранной области труда.

Ключевые слова: ценности, профессионализм, сотрудники воспитательного отдела, эмпирическое исследование.

Современная система исполнения уголовных наказаний ориентирована на реабилитацию осужденных, совершивших противоправные действия против личности или общества. Отличаясь ярко выраженной криминальной зараженностью, они зачастую оказывают негативное влияние на сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). Взаимодействуя с данной группой, специалистов пенитенциарной сферы труда неизбежно деформируется ценностная сфера, что отражается на их профессионализме.

Проведенное нами анкетирование показало, что около 80 % сотрудников воспитательного отдела исправительных учреждений осознают роль значимых ориентиров для успешного осуществления своих должностных обязанностей, с одной стороны. При этом, с другой стороны, понимают роль ценностей для устойчивости и гармоничности своего внутреннего мира. Данный результат позволяет определить цель статьи, а именно изучение влияния ценностей на профессионализм личности начальников отряда. Определяя таким образом цель работы, необходимо конкретизировать понятие профессионализма и его критериев.

Под профессионализмом С. А. Дружилов понимает «степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям» [2, с. 31]. В качестве критериев профессионализма он называет следующие: «особенности профессиональной мотивации, система устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека» [Там же, с. 31]. О возможности рассмотрения ценностей как ведущего критерия профессионализма отмечают Н. Л. Захарова и Л. В. Царькова, утверждая, что они входят не только «в структуру мировоззрения субъекта деятельности и определяют содержание и результаты трудовой деятельности человека, но и являются отражением культурной реальности» [3, с. 94]. На основании представленных выше аргументов очевидна тесная взаимосвязь и взаимообусловленность между профессионализмом и ценностями начальников отряда.

Для проведения исследования нами была сформирована выборка сотрудников воспитательного отдела исправительных учреждений и органов УИС, проходящих

службу в Сибирском Федеральном округе (N=83), из них мужчин – 69,05 %, женщин – 30,95 %. Диагностика осуществлялась с помощью методики «Дифференциальная шкала актуальных ценностей» (Н. А. Самойлик).

На основе диагностики личностных ценностей следует отметить, что лидирующую позицию занимает понимание важности здоровья (M=2,39), как базовой экзистенциальной категории человека (рис. 1).

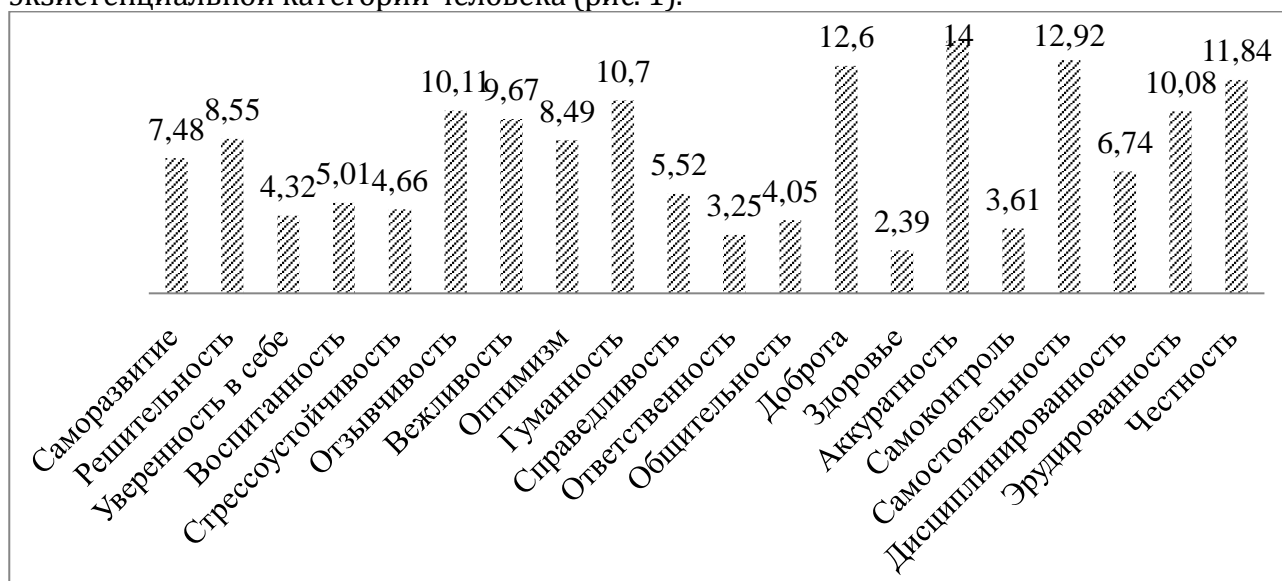


Рисунок 1 – Результаты изучения актуальной системы личностных ценностей респондентов (M)

Далее располагаются значимые категории, формирование которых в большей степени обусловлено спецификой служебной деятельности. Так, например, ответственность (M=3,25) в виде осуществляемого в различных формах контроля в соответствии с выполнением норм и правил может носить как личностный характер, так и профессиональный. Возможность выбора или сознательное предпочтение определенной стратегии в поведении начальников отряда в процессе работы с осужденными детерминирует становление индивидуального стиля деятельности и определяет эффективность выполнения поставленных задач. Невозможно представить личностную ответственность без такого элемента, как самоконтроль (M=3,61). По мнению Г. С. Никифорова, умение человека владеть собой и своим поведением, состоянием – важнейший личностный ресурс, характеризующий зрелую личность [4, с. 28]. Именно тесная корреляция ответственности и самоконтроля обеспечивает успешность профессионализма сотрудников, непосредственно работающих с осужденными и зачастую склонными к различного рода провокациям.

Следующую группу личностных категорий начальников отрядов условно можно обозначить как «ценностный потенциал» в связи с тем, что в нее вошли общительность (M=4,05), уверенность в себе (M=4,32) и стрессоустойчивость (M=4,66). Данные ориентиры также носят индивидуальный характер, однако играют и большую роль в процессе исполнения уголовных наказаний. Восприятие и понимание важности коммуникативных и организаторских способностей в группе респондентов связано, с одной стороны, с необходимостью поддержания межличностных контактов, но с другой, с ведущей направленностью личности на социальное взаимодействие.

Результаты диагностики позволили также выделить направленность сотрудников воспитательных отделов на нравственные ценности. Данная группа образована категориями воспитанности (M=5,01) и справедливости (M=5,52). Как было отмечено выше, организация воспитательной работы с различными категориями осужденных предполагает повышенный уровень развития нравственного сознания и тесно связана с

целеполаганием. Человек совершает поступки, исходя из внутренних моральных и нравственных побуждений, что можно увидеть в личной и профессиональной сфере. Среди внутренних психологических мотивов выделяют и справедливость, проявляющуюся в действиях человека, его отношении к социуму по требованиям нравственных норм. Как качество личности, справедливость отождествляется с беспристрастностью и объективностью. Справедливость, как правило, употребляется при оценке поступков и действий, однако, выступает как эталон у носителя данного качества.

Особую роль в системе нравственности занимает воспитанность, представляющая собой «человеческие мысли, общественно одобряемые и передаваемые из поколения в поколение образцы педагогической культуры, запечатленные в культурном облике человека, культурных образцах жизни, межпоколенного взаимодействия в воспитательных отношениях, в педагогических теориях и системах, технологиях и способах педагогической деятельности и поведения» [1, с. 30]. Воспитанность в работе со спецконтингентом играет важную функцию, потому что общество требует от них полноценное построение межличностных отношений, высокой внутренней культуры и навыков в соблюдении правил поведения и общения. В связи с чем именно начальник отряда должен быть образцом воспитанности и требовать от своих подчиненных.

Результаты диагностики системы профессиональных ценностей позволяют констатировать признание начальниками отряда, участвовавшими в исследовании, значимости добросовестности ($M=2,49$), авторитета среди коллег ($M=3,58$) и требовательности ($M=3,58$) (рис. 2). Тщательное исполнение формальных или неформальных личностных и профессиональных обязанностей обеспечивает успешность выполнения поставленных служебных задач по изоляции осужденных от общества и исполнению уголовных наказаний.

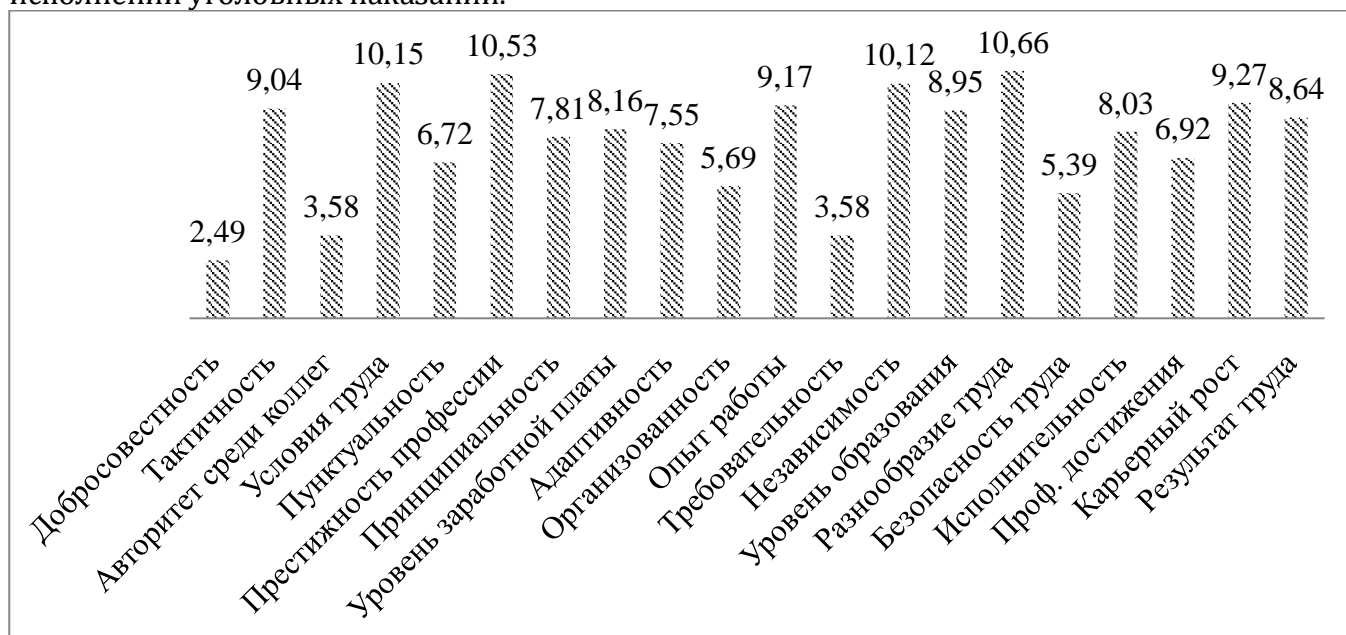


Рисунок 2 – Результаты изучения актуальной системы профессиональных ценностей респондентов (M)

Далее наиболее важными среди респондентов также были обозначены безопасность труда ($M=5,39$) и организованность ($M=5,69$). Данные значимые категории раскрывают специфику профессиональной деятельности начальников отряда и характеризуют ценностное поле служебного коллектива.

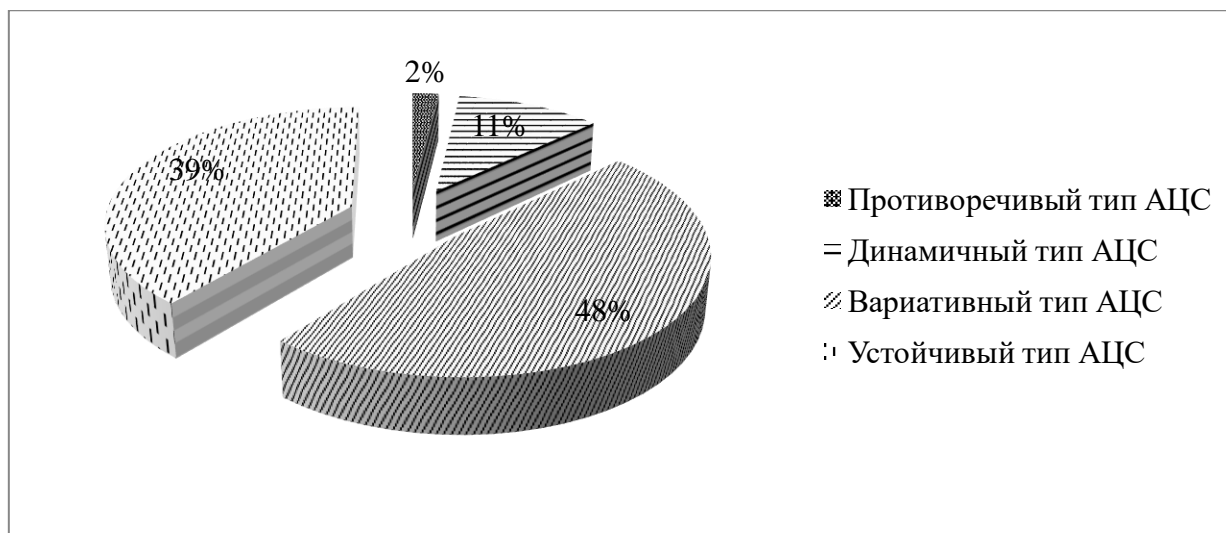


Рисунок 3 – Результаты изучения типа актуальной ценностной системы

Как видно из рисунка 3, для начальников отряда в большей степени характерен вариативный тип актуальной ценностной системы (48 %), в соответствии с ним система значимых координат играет решающую роль на текущем этапе жизни человека и способствует профессиональной успешности. Полученный результат можно объяснить осмысленностью и пониманием роли ценностных ориентаций в совершенствовании личности сотрудников УИС и их профессиональной деятельности. Устойчивый тип актуальной ценностной системы свойственен для 39 % респондентов. Наличие стабильных ценностей воспринимается для респондентов как особо значимая, мотивирующая его на самореализацию в выбранной сфере труда. Почти 11 % испытуемых имеют динамичный тип актуальной ценностной системы, в котором важные категории определяются многозначностью смыслов, и ориентированы на тенденцию к стабильности. Присутствие в группе респондентов небольшого количества представителей противоречивого типа актуальной ценностной системы (2 %), вероятно, связано с небольшим опытом работы респондентов в данной должности.

Таким образом, проблема рассмотрения ценностного ресурса профессионализма начальников отряда исправительного учреждения является своевременной и достаточно актуальной. Полученные нами результаты свидетельствуют об осмыслении начальниками отряда личностных и профессиональных ценностей и восприятии их объективной роли в развитии психологического потенциала специалистов уголовно-исполнительной системы.

Список литературы

1. Бондаревская Е. В. Ценностные основания личностно ориентированного воспитания // Педагогика. – 1995. – № 4. – С. 29–36.
2. Дружилов С. А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2005. – № 5 (12). – С. 30–43.
3. Захарова Н. Л. Профессиональные ценности субъектов деятельности: анализ результатов кросскультурного исследования / Н. Л. Захарова, Л. В. Царькова // Научный журнал. – 2019. – № 9 (43). – С. 58–64.
4. Никифоров Г. С. Психология самоконтроля. – М.: Скифия, 2020. – 232 с.