

### *Литература*

1. *Бурнард Ф.* Тренинг межличностного взаимодействия. СПб., 2001.
2. *Бороздина Г.В.* Психология делового общения. М., 2001.
3. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. М., 2001.
4. *Крайг Г.* Психология развития. СПб., 2000.
5. *Петровская Л.А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1994.
6. *Смит М.* Тренинг уверенности в себе: Пер с англ. СПб., 2000.
7. *Торн К., Маккей Д.* Настольная книга тренера. СПб., 2001
8. *Фрюлинг Р., Лаком Ж.* Взаимодействие ради результата: Практикум делового общения. Ростов-на-Дону, 1997.

***Ицкович М.М.***

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ УИС)**

Изменение социального назначения уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) в правовом государстве обусловило необходимость ее реформирования, в результате которого произошел переход от системы репрессивно-карательного типа к системе пенитенциарного типа, деятельность которой базируется на основе принципов уважения прав человека и законности. Необходимым условием для ее функционирования в новом качестве является наличие сформированного, развитого правосознания ее сотрудников. На практике эти изменения заключаются в смене объекта воздействия в профессиональной деятельности сотрудников УИС: им становится не поведение осужденных, а ценностно-смысловая структура ресоциализируемой личности. Задачей сотрудника УИС при таком подходе становится переформирование ценностно-смысловой направленности осужденных с криминальной на законопослушную.

Тем самым направленность сотрудника выступает как инструмент воздействия, что предъявляет повышенные требования к целостности, устойчивости и законоориентированности ценностно-смысловой структуры сотрудника УИС, как субъекта труда.

Особенную роль в этом процессе играют социально-психологические факторы: «конфликтный» характер большинства ситуаций, в которых сотрудникам УИС приходится вступать в процессе служебной деятельности; наличие властных полномочий в отношении спецконтингента; постоянные контакты с криминализированной, антисоциально настроенной средой, знакомство с теневыми сторонами жизни осужденных и лиц, содержащихся под стражей и пр.).

Возникает противоречивая ситуация: устойчивость и гармоничность ценностно-смысловой структуры личности сотрудника УИС нужна тем больше, чем больше ее деструктурируют факторы служебной деятельности. В таких условиях актуальной становится проблема выявления особенностей ценностно-смысловой структуры отдельного сотрудника и как личности и как субъекта труда, антагонистичных по отношению друг к другу. В свою очередь подобная постановка вопроса требует подбора адекватных методов дифференцированной диагностики представленности ценностно-смысловой направленности в сознании личности..

Однако, профессиональная деятельность сотрудников УИС относится к ряду социономических профессий, подвергающих структуру личности опасности профессиональной деформации, влияющей в том числе и на ценностно-смысловую организацию. Следует отметить, что проблема профессиональной деформации изучалась многими авторами: С.П. Безносовым, С.Г. Геллерштейном, Р.М. Грановской, Л.Н. Корнеевой, А.К.Марковой. Причинами профессиональной деструкции авторы называют возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональную усталость, монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, кризисы профессионального развития, а также профессиональная деятельность, связанная с неблагоприятными и экстремальными условиями труда. Так С.П. Безносков рассматривает формирование профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов как следствие конфликта между интериоризированными личностью нормами социальной этики и требованиями профессиональных, деятельностных норм в системе «человек – ненормальный человек».

При изучении ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС следует учесть наличие ряда существенных противоречий, провоцируемых особенностями профессиональной деятельности:

- для эффективного правоориентированного воздействия на ценностно-смысловую структуру осужденных сотруднику необходимо принять в свой «образ мира» картину криминальной ценностно-смысловой направленности. Это вызвано, по мнению С.П. Безносова, тем, что воздействие на объект труда в системе «человек» – «ненормальный человек» обязательно включает и его обратное деструктурирующее воздействие на субъект данного труда;

- необходимое для эффективного речевого воздействия на осужденных владение антагонистическим по ценностно-смысловому наполнению криминальным языком приводит к интериоризации криминальных смыслов в структуру сознания личности сотрудника УИС;

- необходимость поддержания высокой степени конструктивности и правоориентированности в ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС противоречит деструктивным воздействиям на нее факторов служебной деятельности (профессионального выгорания, слабой финансовой и социальной защищенности, выученной беспомощности в командной системе подчинения и т.д.).

Определяя направленность как интегральное, генерализованное и системно-структурное свойство личности, описываемое в научной литературе различными учеными (Ананьев, 1980; Ильин, 1998, 2000; Ковалев, 1988; Леонтьев, 1975; Ломов, 1984; Мясишев, 1969; Платонов, 1986; Рубинштейн, 1946; Сенин, 2000; Ядов, 1972 и другие), автор рассматривает методологические подходы к определению направленности: мотивационно-деятельностный, личностно-мировоззренческий и мотивационно-смысловой. Присоединяясь к личностно – мировоззренческому подходу, автор встает на теоретическую платформу К.К. Платонова, определявшего направленность как убеждения, мировоззрение, идеалы, стремления, интересы, влечения. Направленность, таким образом, является завершающим компонентом в структуре личности, проявляясь, в ценностных ориентациях. Это позволяет рассмотреть направленность с точки зрения идейной убежденности, отражающей не только знание действительности, но признание ее аспектов правильными (неправильными) и субъективно важными (никчемными) для деятельности. Идейная убежденность понимается автором как синтез знаний, а также интеллектуаль-

ных, эмоциональных и волевых проявлений личности, основа единства идеи и действия. В контексте профессиональных требований к личности сотрудника УИС, закрепленных в присяге и основных нормативных документах, идейная убежденность предстает как профессиональное правосознание. Следовательно, правосознание сотрудника УИС предстает как критерий избирательного отношения человека к факторам действительности. Избирательность же, вслед за В.Н. Мясищевым понимается как субъективная, внутренняя сторона взаимодействия человека и мира, включающая в себя эмоциональные, познавательные, преобразующие, этические, эстетические виды отношений к действительности.

В русле данного подхода направленность личности определяется как мотивационно-смысловая структура, так как именно смысл, как жизненное значение для субъекта предметов, явлений, социальных норм придает целостность направленности, объединяя побуждение и значимость, мотивы, цели и содержание деятельности. Смыслообразование, то есть формирование системы субъективных значимостей, эмоционально окрашенных отношений к окружающему миру, себе, другим людям, осуществляется личностью посредством всей иерархизированной структуры направленности человека, которая по-разному соотносится с различными внешними явлениями, условиями, обстоятельствами жизни и деятельности человека.

В связи с этим, анализ понимания ценности и ценностных ориентаций в психологической науке (А. Адлер, М.И. Бобнева, А.П. Вардомацкий, Ф.Е. Васильюк, Е.И. Головаха, Г.Г. Дилигенский, О.Г. Дробницкий, Ю.М. Жуков, Ю. Козелецкий, Д.А. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, А. Маслоу, К. Обуховский, Г. Оллпорт, Н.С. Розов, М. Рокич, Дж. Роттер, К. Роджерс, Э. Толмен, В.П. Тугаринов, Г.В. Суходольский, Л.М. Смирнов, В. Франкл, Э. Фромм, Р.Х. Шакуров, В.Я. Ядов, С.Г. Якобсон) приобретает актуальность в диссертационном исследовании с точки зрения согласования в «образе мира» как субъективных личностных оценок, так и существующих в общественном сознании норм и представлений. Такая двойственность системы ценностей определяется ее двойным функциональным значением: мотивирующей и социализирующей.

Ценностно-нормативная регуляция личности в различных зарубежных школах понимается по-разному. В отечественной психологии объединяющей характеристикой всех подходов к личности является системообразующее понятие «направленность», в которой выражаются субъективные

ценностные отношения личности к различным сторонам действительности (В. П. Тугаринов). Ценности рассматриваются и как значение объектов для субъекта и как момент взаимосвязи и взаимодействия субъекта и объекта. Отечественная психология воспринимает ценность в рамках предметно-объектного понимания этого феномена, добавляя к нему общественно-исторические закономерности. Тем не менее, в этих рамках воззрения на проблему ценности в отечественной науке значительно различаются. На одном полюсе находятся научные подходы, говорящие о ценности как о определенной субъективной полезности (Ю. Козелецкий, Г.В. Суходольский), а на другом полюсе находятся воззрения на ценности как на морально-этическую доминанту, могущую противостоять личной заинтересованности (Ф.Е. Василюк, С.Г. Якобсон, М.И. Бобнева).

Ближе к общественно-социальной позиции стоят воззрения на ценность как на основополагающие принципы, регулирующие жизнедеятельность человека и общества (А.П. Вардомацкий, Ю. М. Жуков, С. Розов). Присоединяясь к общественно-социальной позиции, диссертант рассматривает ценности личности как ценностные ориентации, обладающими такими свойствами как структурность, нелинейность и обусловленность социальными отношениями и деятельностью. Система ценностных ориентации личности, по мнению автора, занимает промежуточное положение между внутренними ведущими тенденциями и нормами социальной среды, между мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов, обеспечивает взаимодействие этих элементов более общей системы «человек».

Таким образом, автор рассматривает ценностные ориентации как особые психологические образования, составляющие иерархическую систему, и являющуюся составляющей более широкой системы, описываемой различными авторами как «жизненный мир человека», «образ мира». Следует отметить, что понятие «ценностные ориентации», как высший уровень направленности личности, описывается в психологической науке как со стороны мотивационной так и смысловой сферы.

Проблема личностных смыслов и смыслообразующих структур более высокого иерархического порядка (личностных ценностей), их образования, взаимодействия между собой является одной из наиболее значимых в психологии. Вслед за Д.А. Леонтьевым, автор рассматривает последовательность смыслообразования со следующих теоретических позиций:

смысл порождается реальной взаимосвязью индивида с действительностью; источником смыслообразования служат потребности и мотивы личности, возникающие при взаимодействии со средой; смысл меняется в связи с изменением деятельности субъекта; смысл обладает регулирующей и направляющей деятельностью функцией; смысловые образования образуют систему когнитивных, окрашенных эмоционально.

В рамках подходов отечественной науки к пониманию личности (Д.А.Леонтьев, 1987, 1992, 1996; Г.Г.Дилигенский, 1977; Е.Ю. Патяева, 1983; Б.С. Братусь, 1988; А.Г. Асмолов, 1990), рассматривавших ее исходя из онтологических оснований ее жизнедеятельности (внешнее и внутреннее, индивидуальное и общественное), автор руководствуется в работе принципиальным разделением смысловых структур субъекта в соответствии с двумя уровнями смысловой регуляции деятельности: личностный смысл и личностные ценности.

Личностные ценности, находящиеся на втором уровне регуляции, представляют собой результат интериоризации предшествующих отношений с миром, обобщенные и переработанные в ценностно-смысловую структуру в результате социального взаимодействия. Личностные ценности рассматриваются автором как ценностные ориентации в общей структуре направленности личности.

С точки зрения смыслообразования и переработки информации ценностные ориентации рассматриваются как механизмы, помогающие заметить в потоке информации то, что наиболее важно для жизнедеятельности человека, для его поведения. Функции смысловых представлений в организации системы ценностных ориентации заключаются в принятии (или отрицании) и реализации определенных ценностей; усилении (или снижении) их значимости; удержании (или потере) этих ценностей во времени.

Автор полагает, что динамическое развитие и функционирование систем личностных смыслов и ценностных ориентации носит и взаимосвязанный и взаимодетерминирующий характер. Автор присоединяется к мнению Д. А. Леонтьева, который определяет личностные ценности и как источники, и как носители значимых для человека смыслов. Структуру организации ценностей личности автор рассматривает с позиций Б.С. Алишева, постулирующего три уровня организации ценностей: фундаментальную (Я-концепция), функциональную (сферы и способы жизнедеятельности) и операциональную (алгоритмы действий).

Ценностные ориентации понимаются автором как форма включения общественных ценностей в механизм деятельности и поведения личности, основанную на ее свободном выборе. Потребности могут удовлетворяться лишь теми путями, которые совместимы с системой ценностей личности и концепцией «Я». Ф. Е. Василюк отмечает в связи с этим, что система ценностей выступает в данном случае как «психологический орган» измерения и сопоставления меры значимости мотивов, соотношения индивидуальных устремлений и «надындивидуальной сущности» личности.

Роль ценностных ориентации в регуляции профессиональной деятельности заключается, мнению О. М. Краснорядцевой, в том, что они детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям. Автор присоединяется к мнению Е. А. Климова, который считает, что для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей.

В целях исследования автор рассматривает модель, описывающую взаимодействие человека и профессии, в основе которой лежит понятие «профессиональной идентификации». Профессиональная идентичность обеспечивает следующие параметры ценностно-смысловой профессиональной направленности и самоидентификации: константность (способность к сопротивлению изменениям), адаптивность (способность к разрушению неадекватных профессиональных стереотипов), дистантность (представление о месте профессии в семантическом информационном и межкультурном профессиональном пространстве).

Как феномен искажения профессиональной идентичности автор рассматривает явление профессионального маргинализма, которое определяется как личностная позиция непричастности к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали, и, наоборот, внутренне отнесение себя к морали другой среды, профессиональной или непрофессиональной. В случае сотрудника УИС данное явление предстает как криминальная зараженность в ценностно-смысловой сфере личности.

Диссертанту представляется обоснованным раскрыть понятие «профессионального маргинализма» через понятие «средовой психической адаптации», ключевым понятием которого служит понятие «отчуждение». Отчуждение рассматривается им применительно к трем основным сферам жизнедеятельности субъекта: профессиональной, семейной и сферы неформального

общения. По Б.Н. Алмазову, удовлетворение потребностей в аффилиативной принадлежности и самоактуализации в этих сферах – неременное условие строительства позитивного Я-образа из впечатлений, подтверждающих на ценностно-смысловом уровне факт своей социальной ценности. В противном случае человек вынужден искать положительный смысл в отрицательном отношении к общественным ценностям. Классифицируя степени отчуждения личности от социальной среды, Б.Н. Алмазов выделяет: криминальную, маргинальную и конформную степени отчуждения. Тем самым, автор подходит к необходимости рассмотрения феномена профессиональной деформации (профессиональной деструкции).

Деструктивные изменения профессиональной направленности сотрудников УИС, по мнению исследователей этой проблемы, проявляются в выученной беспомощности (отказ от активных профессиональных действий, профессиональная пассивность, безразличие) и профессиональном отчуждении (потеря идентичности с профессиональной ролью). Профессиональное отчуждение проявляется в изменении профессиональной «Я-концепции». Субъектно-деятельностные и личностные черты в целостной «Я-концепции» определяются конкретными жизненными обстоятельствами, реальными отношениями человека, местом профессии в его жизни и местом самого человека в его профессии. В качестве исходного критерия в случае определения причин возникновения профессионального отчуждения являются профессиональные ценностные ориентации.

В рамках проводимого исследования, нас наиболее интересуют профессионально-типологические деформации, порождающие деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям [Безносов, 1989].

Объяснительным принципом профессиональной деформации является понятие «профессиональная адаптация», где профессиональная деформация может являться крайней формой проявления механизма дезадаптации. Авторы выделяют два основных механизма профессиональной адаптации сотрудников УИС: преобразование среды в соответствии с собственной субъективной картиной реальности либо «врастание» в среду, приспособление к ней, за счёт своих собственных личностных ресурсов и изменения ценностных ориентаций.



При втором типе адаптации готовность изменить себя в соответствии с окружающей средой и ее профессиональными (формальными и неформальными) ценностями может привести к крайнему конформизму и криминальной зараженности. Проявления данного конформизма, особенно у личностей с неустойчивой системой ценностных ориентаций, могут распространяться вплоть до антисоциальных установок.

В исследовании по изучению ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС были использованы: тест «Опросник терминальных ценностей», тест Кеттела в адаптации Б.В. Бовина, тест «Метод портретных выборов» Л. Сонди в интерпретации Л.Н. Собчик, анкета по определению профессионально-важных качеств сотрудников УИС, тест «Конструктивность мотивации», МЦВ в интерпретации Л.Н. Собчик, Метод цветowych метафор И.Н. Соломина с авторской подборкой понятий (согласно подходу Б.Н. Алмазова), анкета «Удовлетворенность социально-психологическим климатом и стимуляцией профессиональной деятельности». Теоретической парадигмой объединяющей вышеприведенные методики столь различной направленности служит концепция ведущих тенденций личности Л.Н. Собчик.

Исследование проводилось в несколько этапов: 1) выявление общих для совокупной выборки профессиональных норм, выявление особенностей профессиональных норм сотрудников УИС в зависимости от объекта их профессиональной деятельности; 2) выявление профессионально важных качеств различных категорий сотрудников УИС и особенностей их ценностно-смыслового отражения в семантическом поле личности. Выявление ценностно – смысловой диспозиции, способствующей криминальному заражению сотрудников УИС; 3) сравнительный анализ общих проблем и особенностей ценностно – смысловой направленности профессионально идентичных и профессионально отчужденных сотрудников; 4) сравнительный анализ различий в терминальных ценностях, их ценностно-смысловой связанности у групп сотрудников с различными объектами труда; 5) анализ ценностно- смысловой направленности сотрудников УИС с позиций личностных и психологических особенностей.

Совокупная выборка состоит из 714 респондентов. Средний возраст респондентов составляет 25-31 лет (84 %). Пол – мужской (73%). Доля руководящего состава в выборке – 37%. Средний стаж службы – 6 лет. Представленность отделов и служб в выборке: административно-

управленческий аппарат – 27%; Отделы охраны и конвоирования – 52 %; отделы и службы профессионального влияния на осужденных – 15%; отдел силового подавления – 5%.

На первом этапе исследования вся совокупная выборка была обследована тестом «Конструктивность мотивации», анкетой по определению профессионально-важных качеств сотрудников УИС и анкетой «Удовлетворенность социально-психологическим климатом и стимуляцией профессиональной деятельности». Полученные в результате кластерного анализа и объединения их по методике выделения и объединения ядерных смыслов ценностно-смысловые нормативы социального взаимодействия сотрудников УИС отличаются несколькими характерными особенностями, такими как решительность, жесткость, смелость, инициативность, скрытность, склонность к манипулированию, стремление к справедливости. Эти данные совпадают с исследованиями личностных особенностей сотрудников УИС у других исследователей.

Анализ среднего профиля в общей выборке респондентов по тесту «Конструктивность мотивации» показывает доминирующее преобладание интернально-субъектной стратегии мотивации деятельности, что позволяет утверждать приоритет ценностно-смысловой направленности в регуляции деятельности сотрудников УИС над ситуативным реагированием на стимулы профессиональной среды.

В результате анализа можно констатировать, что наибольшая степень профессиональной деформации отмечается у сотрудников, связанных в профессиональной деятельности с коммуникацией в криминальной среде.

Следовательно, закономерности выявленные в работах С.П. Безносова, В.И. Белослудцева, В.А. Гришина, М.И. Еникеева, Б.Д. Новикова, Б.В. Смирнова, В.И. Стрижак, С.Д. Хачатуряна, А.А. Шарова и других исследователей данной темы подтверждаются при анализе ценностно-смысловых конструктов, выраженных в лингвистической форме пословиц.

С целью выявления влияния профессионального общения с осужденными на ценностно-смысловую направленность, обследуемая выборка (714 человек) была поделена на две группы. Группы были выделены по принципу необходимости профессионально общаться с криминальной средой и входить в личностный контакт в процессе служебной деятельности. Первую группу составили сотрудники, выполняющие управленческие и

штабные функции в профессиональной деятельности (144 человека). Вторую группу составили сотрудники, выполняющие функции профессионального общения с осужденными в профессиональной деятельности (95 человек). Материалом для анализа послужили ответы респондентов по значимости для них профессионально важных качеств сотрудника УИС и стимульного психосемантического материала (поговорок) в тесте «Конструктивность мотивации». Среди списка профессионально важных качеств были выбраны для анализа те качества, которые касаются аспектов коммуникации с осужденными и стремления к законопослушности в профессиональной деятельности. Сравнение этих данных по критерию Манна-Уитни показало, что различия по восприятию профессионально важных качеств достоверны по трем из них: знание личности преступника, гуманность отношения к преступникам и умение управлять процессом общения, держать инициативу в разговоре.

Количественный анализ данных показал, что коммуницирующие с преступниками работники оценивают свое знание их личности ниже, чем штабные работники, хотя относятся к преступникам более гуманно. При этом умение управлять осужденными в процессе общения выражено у группы коммуницирующих с преступниками работников гораздо выше.

Анализируемые профессионально-важные качества были статистически сравнены со стимульным психосемантическим материалом (поговорами) в тесте «Конструктивность мотивации» (Спирмен  $r > 0,4$ ;  $p < 0,05$ ). По результатам исследования полученных взаимосвязей, качественное отличие ценностно-смысловых установок между исследуемыми группами состоит в наличии в профессиональной направленности сотрудников, коммуницирующих с преступниками, поговорки «И мутную воду пьют в невзгуду». Анализ связи этой поговорки с другими анализируемыми факторами по методике анализа ядерного смысла Л.В. Сахарного показывает, что сотрудники, профессионально коммуницирующие с преступниками, вынуждены интериоризировать в себя, как в субъект труда, и на когнитивном и на эмоциональном уровне знание личности преступника. Как личности, сотрудники оценивают свое «знание личности преступника» и необходимость «гуманно взаимодействовать с преступниками» эмоционально негативно и компенсируют вынужденное соблюдение профессиональных норм четким поддержанием иерархии и стремлением к доминированию над осужденными. Способом реализации своего доминирования сотрудники считают профессионально важное качество «умение управлять

процессом общения и держать инициативу в разговоре», которое позволяет им достигать отсроченных результатов своей деятельности.

Можно считать установленным, что у криминальное заражение у сотрудников, входящих в группу профессионального влияния на осужденных, отражается в ценностно-смысловой направленности в виде установки «И мутную воду пьют в невзгоду». Можно считать также установленным, что данная установка, полезная сотрудникам в качестве профессиональной нормы деятельности, вызывает когнитивный диссонанс и личностное отчуждение на личностном уровне.

В связи с выявленным ценностно-смысловым конфликтом (когнитивным диссонансом) между профессиональными нормами и личными ценностями сотрудников УИС, осуществляющих профессиональное влияние на осужденных, необходимо выявить особенности личностных ценностей сотрудников с точки зрения профессиональной идентичности и социальной адаптации.

Психосемантический анализ ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС с различной степенью профессиональной успешности был проведен на выборке в 211 человек из отделов и служб исправительных учреждений по показателю профессиональной успешности. Критерием определения профессиональной успешности служил объективный показатель: наличие взысканий за служебные и дисциплинарные проступки. Данная группа респондентов была протестирована батареей тестовых методик: опросник терминальных ценностей (ОТеЦ), тест Люшера (МЦВ в интерпретации Л.Н. Собчик) и метод цветowych метафор И.Н. Соломина с авторской подборкой понятий. Все данные были сведены в статистическую матрицу и обчислены по методике Спирмена ( $r > 0,4$ ;  $p < 0,05$ ) на предмет значимых взаимосвязей.

Вначале анализ ценностно-смысловой направленности вначале был направлен на выявление общих проблемных зон данной выборки респондентов. Анализ взаимозависимостей был ориентирован на выявление субъективного восприятия проблем в жизнедеятельности сотрудников УИС вообще и в профессиональной деятельности в особенности. Исходя из полученных при анализе данных, основным мотивом сотрудников является фрустрированная потребность в независимости. Данный мотив придает негативную окраску таким ценностям как работа, карьера, семья и снижает способность испытывать чувство удовольствия как от этих сфер жизнедеятельности, так и от процесса принятия пищи.

Таким образом, можно констатировать, что у сотрудников неконструктивно реализуется потребность в независимости в ситуации неблагоприятного влияния внешних условий.

Внутренними причинами такого положения вещей (интерпретация МЦВ Л.Н. Собчик) является выраженный субъективизм в оценке реальности в личностных установках сотрудников и неконструктивная избирательность в межличностных контактах. В основе этих психологических феноменов лежит излишняя доверчивость к окружающим и, следовательно, необъективное чувство обиды, если эта доверчивость оказывается поруганной поведением окружающих. Следовательно, в основе неконструктивного субъективизма и избирательности в контактах лежит фрустрированное чувство справедливости. Вследствие нереализованной потребности в справедливости сотрудник субъективно отчуждается от профессиональной сферы жизнедеятельности, сферы контактов и семейной сферы. Тем самым его мотивация к успешной реализации профессиональной деятельности блокируется.

Анализ ценностно-смысловой направленности сотрудников с позиций личностных и характерологических особенностей проводился на выборке из 64 человек. В данную группу респондентов были включены лица, испытывающие наибольшее влияние фрустрирующих факторов служебной деятельности: длительное и личностно-включенное общение с осужденными, сменный характер деятельности, большое количество конфликтных ситуаций в течении рабочего дня и т.д. . В выборку включены сотрудники на всех сроках службы. Все респонденты данной группы имеют более 10 благодарностей и поощрений за свою служебную деятельность и, следовательно, профессионально успешны.

По результатам статистической обработки данной группы респондентов были выявлены следующие взаимосвязи:

1. На психическую адаптацию отрицательно влияет повышение сензитивности и независимости респондентов (факторы I и Q2 в 16 PF). Следовательно, снижение чувствительности к фрустрирующим факторам среды (эмоциональное отчуждение) и повышение групповой сплоченности в служебном коллективе являются профессионально необходимыми для данных условий служебной деятельности.

2. На психическую адаптацию в данной группе респондентов позитивно влияет повышение уровня самоконтроля (фактор Q3 в 16 PF). Сле-

довательно, при снижении сензитивности и повышении групповой сплоченности, самоконтроль является фактором контролирующим проявления личности в профессиональной среде сослуживцев.

3. Коэффициент психической адаптации положительно взаимосвязан в выборке с третьей позицией теста Люшера, которой соответствует красный цвет. Данный цвет на этой позиции интерпретируется как активность в достижении поставленной цели, обесценивающееся по мере приближения к желаемому и чувством жалости от потраченных усилий.

Анализ изменения ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС под влиянием фрустрирующих факторов профессиональной деятельности позволяет сделать следующие выводы.

Базовым негативным эмоциональным состоянием сотрудников УИС является фрустрированное чувство независимости. Еще более данная тенденция проявлена в описываемой выборке респондентов, поскольку на восьмой позиции теста Люшера находится зеленый цвет. В интерпретации МЦВ Л.Н. Собчик зеленый цвет на восьмой позиции описывается, как угнетенная способность к отстаиванию своей позиции и неудовлетворенность своим социальным статусом сопровождаемая ослаблением воли. Таким образом, мы можем констатировать у сотрудников, выполняющих обязанности по непосредственному воздействию на осужденных, состояние вынужденной беспомощности.

Основные выводы:

Подводя итог психолингвистическому анализу ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС относительно их профессиональной деятельности, а также их субъективного отношения к сферам жизнедеятельности можно сделать следующие выводы:

1. Детерминацией ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС является интернально – субъектная мотивационная стратегия, детерминирующая профессиональную деятельность сотрудников УИС на основе системы профессиональных норм деятельности.

2. Полученные в результате психолингвистического анализа ценностно-смысловые нормативы профессионального поведения сотрудников УИС подтверждают результаты предыдущих исследований о наличии таких личностных черт как: решительность, жесткость, смелость, инициативность, скрытность, склонность к манипулированию, стремление к справедливости.

3. Выявляемые психолингвистическими методами особенности ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС связаны с различными видами профессиональной деятельности, направленной на различные объекты труда.

4. Можно констатировать положительную взаимосвязь между степенью включенности сотрудников в общение с осужденными и дисгармоничностью ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС, что подтверждает результаты исследований С.П. Безносова, А.А. Шарова.

5. Психосемантический анализ «образа мира» сотрудников УИС позволяет выявить общее для генеральной выборки психическое состояние фрустрированной потребности в независимости. Эта фрустрированная потребность статистически значимо негативно влияет на индивидуальность и мешает достижениям в профессиональной и общественной сферах жизнедеятельности, вызывая состояние отчуждения, маргинализма.

6. Фрустрированное чувство независимости положительно связано у сотрудников УИС с равнодушием, доминантностью, подавляемой агрессией (жертвенностью) и снижает переживания чувства удовольствия.

7. Можно считать установленным, что у криминальное заражение у сотрудников, входящих в группу профессионального влияния на осужденных, отражается в ценностно-смысловой направленности в виде установки «И мутную воду пьют в невзгоду». Выявлено, что данная установка, полезная сотрудникам в качестве профессиональной нормы деятельности, вызывает у сотрудника УИС внутриличностный конфликт как личности и как субъекта труда.

8. У сотрудников, включенных в профессиональное общение с осужденными, выявляется внутриличностный конфликт между усвоенными профессиональными ценностными нормами и личностными ценностями. Способ разрешения внутриличностного конфликта сотрудников УИС между требованиями профессиональных норм и личными ценностями зависит от уровня выраженности терминальных ценностей личности сотрудника, гармоничности их ценностно-смыслового отражения в «образе мира» сотрудника.

9. В исследовании установлено, что факторами, способствующими профессиональной деформации, профессиональному маргинализму и социальному отчуждению сотрудников УИС на ценностно-смысловом уровне являются:

- тенденция поддерживать престиж за счет принятия в качестве основной социальной роли личности «угрожающая личность»;
- фиксации субъективного переживания времени на текущем моменте без временной перспективы;
- фиксация субъективного переживания не негативном восприятии проблем в семье, профессиональной сфере и сфере неформального общения;
- формализованное и эмоционально отчужденное отношение к семейным ценностям и эмпатийному общению в ней;

10. Выявлены профессионально важные качества для категорий сотрудников, включенных в профессиональное общение с осужденными, каковыми являются: «знание личности преступника» и необходимость «гуманно взаимодействовать с преступниками». Данные профессионально важные качества оцениваются сотрудниками с личностных позиций эмоционально негативно. Способом компенсации необходимости соблюдения этих профессиональных норм сотрудники выбирают акцентированное поддержание иерархических отношений и стремление к доминированию над осужденными. Инструментом реализации своего доминирования сотрудники считают профессионально важное качество «умение управлять процессом общения и держать инициативу в разговоре». Данное профессионально важное качество позволяет сотрудникам УИС адекватно переносить фрустрирующее воздействие среды осужденных и достигать отсроченных по времени результатов своей деятельности.

11. Профессиональный маргинализм в служебной деятельности, обесценивается у сотрудников, включенных в профессиональное общение с осужденными, вследствие подавляемой агрессивности и стратегии избегания конфликтов в общении с руководством, что приводит их к состоянию выученной беспомощности.

12. Психосемантический анализ показывает, что подавленная агрессия, возникающая под влиянием фрустрирующих факторов профессиональной деятельности (конфликтное общение с осужденными) и стратегия избегания конфликтов во взаимодействии с руководством, субъективно связано с повышенной тяге сотрудников к употреблению спиртных напитков.

13. Фиксируемое в «образе мира» сотрудников состояние равнодушия положительно связано со снижением субъективной значимости про-



фессиональной и семейной сфер жизнедеятельности, а также повышает потребность во власти как базовой черте личности.

14. Психолингвистические методы исследования особенностей ценностно-смысловой направленности сотрудников УИС адекватны с точки зрения дифференциальной диагностики семантического смыслового поля и подтверждают ранее выявленные закономерности.

**Керер О.П.**

### **РАЗВИТИЕ ОЦЕНОЧНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

Развитие представляет собой универсальное и фундаментальное свойства бытия, составляющие специальный предмет исследования диалектики – учение о развитии.

Относительно педагогических действий развитие следует понимать как качественное преобразование субъектов и объектов.

Опираясь на теорию развития Л.С. Выготского, другой ученый Л.В. Занков в своих исследованиях впервые рассматривает развитие как критерий эффективности обучения. Он характеризует общее развитие, указывая, прежде всего, на такие традиционно выделяемые стороны психики, как ум, воля, чувства. Теория Л.В. Занкова заключается в том, что при любой системе обучения существует индивидуальный вариант развития. Следовательно, развитие оценочной компетенции также можно рассматривать как индивидуальный процесс, который зависит от множества внешних и внутренних факторов [5].

Следует учесть, что развитие представляет собой процесс закономерного изменения, обеспечивающего поступательное продвижение от более простого к сложному, от низшего уровня к высшему уровню развития определенного качества [4]. Тогда *развитие оценочной компетенции преподавателей в процессе повышения их квалификации в учреждениях среднего профессионального образования есть определенная преемственно последовательная работа, влияющая на уровень знаний, умений, профессиональных качеств, способов осуществления оценочной деятельности в их поступательном движении по уровням развития.*