

– усиление методической составляющей процесса обучения на внутрипроизводственных курсах, создания мотивационных условий для более широкого использования интеллектуального потенциала специалистов Объединения в процессе обучения персонала.

Обучение персонала следует рассматривать как *технологию*, обеспечивающую получение менеджерами необходимой квалификации.

Ицкович М.М.

### **Опыт использования теста цветowych метафор в первичной профессиональной адаптации сотрудника уголовно-исполнительной системы**

#### **1. Профессионально важные качества эмоционально-волевой устойчивости сотрудников в системе УИС**

Актуальность проблемы формирования профессионально важных качеств у начинающих службу сотрудников является приоритетной в системе профессионального обучения уголовно-исполнительной системы. Для того, чтобы сотрудник полноценно и эффективно адаптировался в требованиях прохождения службы, необходимо не только сформировать у него необходимые умения и навыки, но и помочь выработать необходимые ценностно-смысловые профессиональные установки и внутреннюю мотивацию к профессиональной деятельности. Для этого необходимо выявить существующие на данный момент ценностно-смысловые установки и мотивации по отношению к его жизнедеятельности.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладением им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов

профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов и условий (12).

Профессиональная адаптация является сектором общей социально-психологической адаптации личности в окружающей его среде, которая состоит из успешной адаптации на работе, успешной адаптации в сфере семейных отношений и успешной адаптации в сфере неформального общения. Из этого следует, что профессиональная адаптация зависит и поддерживается от успехов адаптации в других двух сферах жизнедеятельности (1).

Первичная профессиональная адаптация сотрудника УИС (стажировка) проявляется в приспособлении и привыкании к характеру, режиму и условиям труда системы, в определенном уровне овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании необходимых профессиональных качеств сотрудника учреждения, исполняющего уголовные наказания, являющихся условием успешного овладения данной специальностью.

Можно выделить ряд факторов отрицательно влияющих на этот процесс:

- низкая требовательность при отборе кандидатов на службу в уголовно-исполнительную систему, несовершенство профессионально-психологического отбора и распределения по основным видам профессиональной деятельности с учетом индивидуально-психологических и личностных особенностей кандидатов;
- недостаточный уровень развития или отсутствие профессиональной направленности личности молодого сотрудника;
- отсутствие необходимой мотивированности на службу;
- неадекватное представление о содержании и условиях прохождения службы в УИС;

- внутренние трудности адаптации, обусловленные личностными качествами молодых сотрудников (недостаток практического опыта, нехватка специальных знаний, несоответствие работы желаниям, интересам, неумение наладить психологический контакт, психологическая неподготовленность к службе);

- внешние трудности адаптации, т.е. связанные с неудовлетворительной организацией, планированием и обеспечением прохождения адаптационного периода (невниманием со стороны руководства, педагогические просчеты в организации наставничества и вхождения в должность, отсутствие четкости в определении функциональных обязанностей, неудовлетворенность режимом службы, организацией профессиональной подготовки, отсутствием внимания со стороны коллектива и др.);

- трудности в адаптации в социально-бытовых сферах жизнедеятельности сотрудника ( бытовая неустроенность, отсутствие необходимого круга неформального общения, проблемы в семейных отношениях и т.д.).

Среди всех вышеперечисленных факторов на эмоционально-волевую сферу личности сотрудника-стажера наибольшее влияние оказывают факторы отсутствия необходимой мотивированности на службу и трудности в адаптации в социально-бытовых сферах жизнедеятельности. Это логично, поскольку первичная профессиональная адаптация еще не состоялась и основная тяжесть социально-психологической идентификации и адаптивности личности ложиться на семейную сферу и сферу неформального общения. Также, вполне возможен вариант, что поступление на службу в УИС связано как раз с неуспешной профессиональной адаптацией в других видах деятельности, а это, в свою очередь, может быть связано с нарушением адаптации в семейно-бытовой сферах. Таким образом, при профессиональном отборе перед психологом встает задача отследить степень социально-психологической адаптации кандидата в вышеуказанных сферах жизнедеятельности, а также характер его мотивации.

Рассматривая профессиональную адаптацию как динамическое, комплексное, системное явление, можно выделить следующие взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты этого процесса:

- 1) адаптация к содержанию деятельности;
- 2) адаптация к условиям деятельности;
- 3) адаптация к служебному коллективу;
- 4) адаптация к отношениям с руководством;
- 5) включение в первичную группу сослуживцев;
- 6) включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками);
- 7) адаптация в бытовой и неформальной среде.

Неудовлетворительная первичная профессиональная адаптация хотя бы к одному из компонентов, нарушение целостности всего процесса не позволяют говорить об успешности процесса адаптации в целом. Нарушение адаптации может приводить к низкой эффективности и качеству служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации вплоть до формирования кризисных психологических ситуаций и состояний.

Свою деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников в подразделениях УИС пенитенциарный психолог должен строить с учетом:

- изучения самой личности молодого сотрудника;
- изучения личности в деятельности;
- изучения личности в коллективе и через коллектив.

В соответствии с данными направлениями работы психолог выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации молодых сотрудников. Так, для изучения личности вновь приня-

того сотрудника и с целью изучения как можно большего объема информации об его индивидуальных свойствах и качествах, об условиях жизни и деятельности, влияющих на процесс протекания первичной профессиональной адаптации и уровня мотивации к деятельности в заданных условиях. Психолог должен выявить эмоционально-волевую направленность личности и степень его социальной адаптации в жизненно-важных сферах его деятельности (отношение к работе, положение в семье, сфера неформального общения). Успешность в данных видах жизнедеятельности, как показывает опыт профессионального отбора в учреждении УИС по Свердловской области, является ключевым показателем в успехе прохождения службы сотрудниками.

## 2. Тест цветowych метафор, как адекватный задачам метод исследования индивидуальных особенностей личности сотрудника (стажера).

Актуальность выбора данной методики в профессиональном отборе сотрудников УИС состоит в том, что используемые в настоящее время тесты позволяют с высокой степенью достоверности определить базовые психологические черты личности и степень ее психологической устойчивости, но не субъективную мотивацию к профессиональной деятельности.

В настоящее время для изучения различных аспектов мотивации человека наиболее часто используются *анкетные методы*. Однако опрос не всегда может дать объективную информацию о потребностях. Сложность изучения мотивов связана с тем, что прямые методы диагностики, основанные на самоотчете, часто выявляют лишь осознаваемые, а не реально действующие мотивы. Кроме того, даже адекватно осознанные мотивы могут искажаться при тестировании вследствие различной их социальной желательности, что проявляется в маскировке порицаемых и демонстрации одобряемых мотивов.

Другим направлением диагностики мотивации человека являются *проективные методы*. Они разрешают проблему мотивационных искажений со

стороны испытуемого, поскольку их истинное содержание остается для него скрытым. Однако использование проективных тестов является трудоемкой процедурой, а их достоверность и надежность в большой мере зависят от квалификации и опыта экспериментатора. Кроме того, разрешающая способность большинства проективных методик не позволяет использовать их для точных количественных измерений, допуская лишь качественное определение тех или иных черт.

Таким образом, традиционные психодиагностические методы не позволяют с достаточной степенью точности выявлять содержание мотивации профессиональной деятельности. Поэтому, актуальной задачей является поиск защищенных от неискренности испытуемого методов диагностики реальных его отношений к действительности.

В настоящее время в диагностике направленности личности интенсивно развивается третье направление - *психосемантические методы*. Методы экспериментальной психосемантики используются для измерения индивидуальной системы субъективных значений различных объектов для человека. Экспериментальная психосемантика возникла на границе разделов семиотики, психолингвистики, психологии восприятия и личности. Теоретические и методические основы экспериментальной психосемантики были заложены в работах американских психологов Чарльза Осгуда *"Измерение значения"* (1952) и Джорджа Келли *"Психология личностных конструктов"* (1955). В дальнейшем экспериментальные психосемантические методы получили широкое распространение за рубежом при исследовании самооценки, межличностных отношений, средств массовой информации и пропаганды, рекламы, искусства, дизайна, политики, в области клинической психологии, профессионального и семейного консультирования, в сфере образования. В 80-х годах появились первые книги по экспериментальной психосемантике на русском языке, написанные московскими психологами А.Г.Шмелевым, В.Ф.Петренко и В.И.Похилько [4; 5; 7; 11], а также первые переводы зарубежных книг по

психосемантике [10]. В настоящее время в отечественной психологии психо-семантические методы наиболее часто используются в консультировании и психотерапии [2], а также в социально-психологических исследованиях [6].

Результаты, полученные с помощью метода цветowych метафор, позволяют осуществлять эффективное психологическое консультирование, но не могут лежать в основе экспертизы ( для этого существуют вышеупомянутые батареи психологических тестов). Однако, использование данной методики позволяет при выявлении социального анамнеза в собеседовании, с высокой точностью установить ведущие мотивы личности и степень его социально-психологической адаптированности. Совмещение методики цветowych метафор и структурированного собеседования по сферам жизнедеятельности дают достаточно объективную картину эмоционально-волевой направленности и адаптированности обследуемого.

#### **Предпосылки и отличительные особенности методики цветowych метафор**

Цветовой тест отношений (ЦТО), разработанный Александром Эткингом, был предназначен для диагностики эмоциональных отношений человека к значимым для него людям. В ЦТО испытуемый подбирает к каждому человеку из заранее составленного списка подходящие цвета из набора теста Лютера. ЦТО имеет 2 варианта: полный и сокращенный.

В *сокращенном варианте ЦТО* испытуемый подбирает из 8 цветов один самый подходящий для каждого человека из списка. Затем все 8 цветов ранжируются испытуемым в порядке предпочтения. Для каждого человека из списка определяется, какое место занимает соответствующий ему цвет в раскладке по степени привлекательности. Это место (ранг привлекательности цвета) является показателем эмоционального отношения испытуемого к данному человеку. Именно этот алгоритм положен в модификацию теста цветowych метафор, описанного И.Л. Соломиным (9). Однако вместо списка людей здесь

предлагается список понятий, характеризующий 3 сферы социально-психологической жизнедеятельности личности. Например, в сферу понятий «работа» входят такие понятия как «работа», «карьера», «начальнику», «сослуживцы, коллеги» и т.д.; в сферу понятий «семья» входят такие понятия как «семья», «брау», «секс», «жена», «отец», «мать» и т.д.; в сферу понятий «неформальное общение» входят такие понятия как «близкий друг (подруга)», «дружба», «равнодушие» и т.д. Кроме того, в список понятий входят слова описывающие образ Я, отношение к разным периодам жизни, восприятию жизни и т.д.

Метод цветowych метафор представляет собой модифицированный вариант ЦТО, характеризующийся рядом отличительных особенностей:

- В методе цветowych метафор обозначение различных понятий одним цветом является косвенным показателем их субъективного сходства.
  - Метод цветowych метафор может проводиться как в индивидуальной, так и в групповой форме.

Метод цветowych метафор основан на трех принципах:

Во-первых, если человек обозначает какое-либо понятие привлекательным цветом, то это может свидетельствовать о привлекательности этого понятия, позитивном к нему отношении. И, наоборот, к понятиям, обозначенным неприятными цветами, человек и относится, скорее всего, негативно;

Во-вторых, обозначение различных понятий одним цветом является косвенным показателем их субъективного сходства, то есть, если два или несколько понятий человек обозначает одним цветом, то, видимо, в этих понятиях есть для человека что-то общее, и он относится к ним приблизительно одинаково.

В-третьих, каждая из групп понятий, обозначаемая обследуемым одним цветом, может быть интерпретирована как имеющая эмоциональное наполнение и определяемая по описанию цветов теста Люшера в зависимости от их позиции в выборе.



Таким образом, при проведении данной методики можно выявить группы понятий, их эмоциональное наполнение, актуальность или травматичность данной группы в эмоционально-волевой сфере личности. Все вместе это дает адекватную картину личностных мотивов, конфликтов и целей обследуемого. Методика позволяет выявить мотивацию как к работе, на которую претендует обследуемый, так и успешность адаптации личности в его сферах жизнедеятельности.

### 3. Материалы проведенных исследований

Исследование проводилось на выборке в 325 стажеров в Управление конвоирования ГУИН МЮ РФ по Свердловской области. Далее эта категория сотрудников отслеживалась по объективному фактору «успешность на службе», которая определялась по формальному показателю наличие поощрений –взысканий за срок стажировки. Было выделено две группы : сотрудники , имеющие только поощрения по службе , далее успешные сотрудники (75 человек) и сотрудники , имеющие только взыскания, далее неуспешные сотрудники (84 человека). Надо отметить, что обе категории сотрудников были положительно рекомендованы к прохождению службы по результатам обследования военно-врачебной комиссией и центром психологической диагностики, а также психологической службой Управления по конвоированию. Данным группам в ходе текущего психологического обследования была предложена методика цветowych метафор.

В качестве ключевых параметров в исследовании были определены слова понятия, имеющие отношение к трем сферам социально-психологической адаптации: работа, семья, неформальное общение. Полученные результаты исследования были подвергнуты обсчету по ранговой корреляции Спирмена .

Были получены следующие результаты: в группе успешных сотрудников понятия, относящиеся к сфере «работа», положительно коррелировали с понятиями сфер «семья» ( $r = 0,84^{**}$ ) и «неформальное общение» ( $r = 0,64^{**}$ ). Наиболее значимыми словами в данных категориях явились, соответственно, понятия «работа», «жена» и «дружба, сослуживцы». Причем все эти понятия с достоверностью  $p < 0,01$  на

ходились либо актуальной, либо желаемой зоне выбора цветов по тесту Люшера (второй выбор). Понятие «работа» в группе успешных сотрудников соотносилось преимущественно с красным или зеленым цветом; понятие «жена» соотносилось преимущественно с сиреневым либо желтым цветом; понятие «дружба» соотносилось с желтым либо зеленым цветом.

Таким образом, работа ассоциируется у успешных сотрудников с мотивацией достижения либо сохранения достигнутого положения; семейная сфера ориентирована на отношения с супругой и включает в себя потребность в эмоциональной разрядке и общении; сфера неформального общения связана с потребностью уважения и принятия своими сослуживцами в неформальном общении. Все эти потребности сотрудники удовлетворяют, что отслеживается по результатам собеседования и экспертной оценкой руководителей служебных коллективов.

В группе неуспешных сотрудников выявляется другая картина. Сфера понятий относящихся к работе определяется двумя понятиями «работа» и «карьера». Причем понятие «работа» с вероятностью  $r=0,56^{**}$  относится к 5-8 выборам по тесту Люшера (преимущественно коричневый и серый цвета), а понятие «карьера» с вероятностью  $r=0,63^{**}$  относится к 1-2 выбору по тесту Люшера (преимущественно красный и зеленый цвета). Это позволяет сделать вывод о компенсаторном характере служебных устремлений неуспешных сотрудников при явно пониженной их служебной адаптации и преобладании пониженного фона настроения при исполнении ими служебных обязанностей, сниженной мотивации на службу.

Сферы «семья» и «неформальное общение» обозначаются у неуспешных сотрудников понятиями «жена» и «близкий друг», соответственно. При этом, у 78% сотрудников из этой группы какое-либо из этих понятий находится либо в проблемной (7-8 выборы) либо в вытесняемой зоне (5-6 выборы) по тесту Люшера. Средняя вероятность такого распределения выборов составляет  $r=0,84^{**}$ . При собеседовании с данными сотрудниками подтверждалось наличие у них проблем в данных сферах жизнедеятельности в 84% случаев. Очень часто сотрудники данной группы указывали на проблемы взаимоотношений с родительской семьей (понятие «мать», «отец»

находится в 5-8 выборе Люшера в 63% случаев), а 23% указали на семейно-бытовую неустроенность.

Обе категории сотрудников были протестированы по тесту Кеттелла с целью определения их способности к самоконтролю. Выявились, что группа успешных сотрудников обладает высоким уровнем самоконтроля ( $Q3= 7-9$  стенов) и сниженной импульсивностью ( $F= 4-5$  стенов); группа же неуспешных сотрудников отличается пониженным самоконтролем ( $Q3= 5-6$  стенов), повышенной импульсивностью ( $F= 6-8$  стенов) и высоким средним уровнем тревожности ( $O= 6-7$  стенов), а также повышенной конформности ( $Q2= 3-5$  стенов).

Все это дает основания предполагать, что нарушение социально – психологической адаптации в какой-либо из сфер жизнедеятельности приводит к снижению профессиональной адаптивности сотрудников, вызывает снижение устойчивости эмоционально-волевой сферы и позволяет прогнозировать дальнейшую социально-психологическую дезадаптацию сотрудников.

#### **4. Перспективы дальнейшего использования и сферы применения теста цветowych метафор**

На наш взгляд, данная модификация методики имеет большое поле применения. Поскольку мы можем в данной методике определить эмоционально-волеву регуляцию и ценностно-смысловые установки обследуемого к трем основным сферам жизнедеятельности, то, обладая данными социального анамнеза в отношении сотрудника, и зная области наибольшей выраженности у него отчуждения, мы можем построить работу по социально-психологической реадaptации более прицельно и качественно.

Исходя из вышеизложенного, можно констатировать, что авторская методика теста цветowych метафор позволяет использовать ее как эффективный инструмент диагностики в системе первичного профессионального обучения, как метод выявления проблемных точек в ценностно-смысловых и эмоционально-волевых процессах личности, что позволяет корректировать процесс и направленность профессионального обучения в сторону субъективных потребностей слушателей. Что, в свою очередь,

позволяет делать процесс обучения более субъективно направленным и эффективным.

## Литература

1. Алмазов Б.Н. «Личность в правовом поле». Екатеринбург, 2005
2. Миролубов А.В., Соломин И. Л., Коваль О. Г., Левкин Л. А. "Использование методики семантического дифференциала для исследования учебной и профессиональной направленности кандидатов в военное училище". В кн. "Вопросы профессионального психологического отбора и психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса в вузе. Материалы Всеармейского учебно-методического сбора 1988 г.". М., 1989
3. Петренко В. Ф. "Введение в экспериментальную психосемантику. Исследование форм репрезентации в обыденном сознании". М., МГУ, 1983
4. Петренко В. Ф. "Психосемантика сознания". М., МГУ, 1988
5. Петренко В. Ф., Митина О. В. «Психосемантический анализ динамики общественного сознания (на материале политического менталитета)». Смоленск, СГУ, 1997
6. Похилько В. И. "Психодиагностика индивидуального сознания". // В кн. "Общая психодиагностика", под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. М., МГУ, 1987
7. Соломин И. Л. "Структура и динамика мотивации безработных женщин". В кн. "Профориентация и психологическая поддержка -новые возможности занятости. Сборник докладов Межрегиональной научно-практической конференции". М., "Триада", 1999
8. Соломин И. Л. "Выявление скрытой мотивации персонала". Третья Всероссийская конференция "Люди и организации: управление персоналом"

в организации, организационное консультирование, бизнес-психология" 22-24 мая 2000 года. Сборник тезисов. ИМАТОН-М, СПб., 2000.

9. Соломин И.Л. Выявление скрытой мотивации с помощью методики цветowych метафор. Методическое пособие для специалистов-психологов ГУИН. СПб.: 2002, 40 с.
10. Франселла Ф., Баннистер Д. "Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам". М., "Прогресс", 1987
11. Шмелев А. Г. "Введение в экспериментальную психосемантику. Теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности". М., МГУ, 1983
12. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002

Казачихина М.В.

### **Менеджмент в образовании**

Актуальность темы состоит в том, что сегодня на первый план в российском образовании вышли проблемы управления и экономики, которые могут решить только менеджеры образования, обладающие современным управленческим мышлением.

Модернизация российского образования поставила принципиально новые задачи, главные из которых связаны с развитием учебных заведений в условиях формирующегося образовательного рынка. Это и определило образовательный менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение учебным заведением своих целей в условиях рынка за счет использования всех ресурсов и достижения лучшего соотношения «цена – качество» образовательной услуги.