

УДК 159.9

В статье проанализированы результаты формирующего эксперимента, основной целью которого являлось развитие интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности. Общее количество респондентов – 100 человек. Программа социально-психологического тренинга включала в себя групповые упражнения, направленные на развитие личностных черт и интеллектуальных способностей сотрудников ФСИН России. Программа социально-психологического тренинга может быть эффективной для целенаправленного развития интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности.

К л ю ч е в ы е с л о в а: социально-психологический тренинг; сотрудники ФСИН России; интеллектуально-личностный потенциал; служебная деятельность

This article presents the results of a formative experiment aimed at the development of the intellectual and personal potential of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia at the initial stage of their service activities. The total number of respondents 100 people. We have developed and tested in practice a program of socio-psychological training, the purpose of which was to create conditions for the development of intellectual and personal potential, including group exercises aimed at developing personal traits and intellectual abilities of the Federal Penitentiary Service of Russia. Program of social and psychological training can be effective for the purposeful development of the intellectual and personal potential of employees of the Federal Penitentiary Service of Russia at the initial stage of their work activities.

Key words: social and psychological training; employees of the Federal Penitentiary Service of Russia; intellectual and personal potential; professional activity

И. А. Ковальчук

*Академия права и управления ФСИН России
E-mail: iljakvlchhk@rambler.ru*

Л. Н. Костина

*Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя
E-mail: kostin62@mail.ru*

**Социально-психологический тренинг как способ развития
интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России
на начальном этапе служебной деятельности**

Научная статья

I. A. Kovalchuk

Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service of Russia

L. N. Kostina

Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

**Social and psychological training as a way of development of intellectual
and personal potential of employees of the federal penitentiary service of russia
at the initial stage of member activity**

Scientific article

Согласно концепции развития УИС до 2020 года, одним из направлений развития уголовно-исполнительной системы является кадровое обеспечение работников уголовно-исполнительной системы, которое направлено на поддержку баланса про-

цессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции [1].

Сокращение штатной численности ФСИН России повлекло значительное увеличение нагрузки

на сотрудников. Важным потенциалом развития уголовно-исполнительной системы являются кадры ФСИН России, находящиеся на начальном этапе служебной деятельности. Необходима специальная работа по развитию личности сотрудников ФСИН. Интеллектуально-личностный потенциал – это интерпретационное понятие, выражающееся в единстве личностных и интеллектуальных составляющих в регуляции решений и выборов человека. [2].

По мнению Я. Н. Поляковой, «для развития профессионально важных качеств сотрудников УИС на начальном этапе служебной деятельности необходимо придать образовательному процессу профессионально-психологическую направленность. Как следствие, возникает задача разработки психолого-педагогических направлений первоначального обучения сотрудников УИС. Решение данной задачи позволит активизировать психологические механизмы развития профессионально важных качеств еще на этапе адаптации сотрудника к условиям служебной деятельности» [1].

Начальная профессиональная подготовка сотрудников ФСИН России при поступлении в ведомственную образовательную организацию проходит в течение одного месяца, поэтому процесс развития интеллектуально-личностного потенциала осуществляется в условиях дефицита времени. На данном этапе служебной деятельности сотрудников ФСИН России в психологическом сопровождении задействованы существующие организационные элементы ведомственной образовательной организации: курсовые офицеры, профессорско-преподавательский состав, сотрудники отдела организации психологической работы.

Для психологического сопровождения сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности с целью развития интеллектуально-личностного потенциала было принято решение разработать программу психологического тренинга. Тренинг в психологии – это совокупность психокоррекционных, психотерапевтических и обучающих методов, направленных на развитие навыков саморегуляции и самопознания, межличностного взаимодействия и общения, профессиональных и коммуникативных умений [4].

О. П. Горбушина рассматривает тренинг как яркое, эмоционально-насыщенное занятие, направленное на изменение, гармонизацию стиля общения личности, привитие желаемых навыков и разрешение противоречий, проявляющихся

во взаимодействии с другими людьми или же имеющих внутрличностный характер. Т. е. это содержательное занятие, в ходе которого задача тренера (ведущего) помочь раскрыть каждому участнику свой потенциал навыков межличностного взаимодействия или поведения. [3].

В программе социально-психологического тренинга упражнения подобраны специально для сотрудников ФСИН России, обучающихся по направлению подготовки «40.03.01 Юриспруденция», специализация «Организация режима в УИС» и по специальности «56.05.01 Тыловое обеспечение», специализация «Тыловое обеспечение в УИС» в количестве 100 человек. У данной категории сотрудников в ходе экспериментального исследования выявлен средний и низкий уровень развития интеллектуально-личностного потенциала. В рамках реализации целей формирующего эксперимента выборка была разделена на контрольную и экспериментальную группы, в каждую из которых вошло по 50 сотрудников.

В программу тренинга включены упражнения, которые направлены на развитие интеллектуальных способностей, тренировку способности быстрого реагирования в искусственно созданных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России, стратегии планирования конечного результата данных ситуаций, различных интеллектуальных стратегий, направленных на эффективное выполнение профессиональных обязанностей в любых ситуациях.

В ходе реализации программы социально-психологического тренинга предполагается, что каждый участник группы будет иметь возможность проявить себя, справиться со своими внутренними барьерами, а также с помощью рефлексии научиться принимать себя. Предполагается также, что сотрудники получат навыки планирования профессиональной деятельности и эффективного использования своего времени.

Цель тренинга: формирование условий для развития интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности.

Задачи:

1. Способствовать развитию интеллектуальных способностей;
2. Способствовать становлению личностно-интеллектуальной зрелости сотрудников;
3. Оказывать содействие в развитии навыков группового взаимодействия;

4. Содействовать развитию способностей к рефлексии – осознанию своих переживаний, чувств, поступков;

5. Способствовать развитию навыков интернальности – принятия ответственности за свои действия;

Продолжительность тренинга: 36 занятий по 2 часа, частота встреч – 2 занятия в неделю. Каждое занятие состоит из 3 частей: вводной, основной и заключительной. Подведение итогов проводится в виде рефлексивного обсуждения занятия и обратной связи.

Для подтверждения эффективности социального-психологического тренинга как способа развития интеллектуально-личностного потенциала сотрудников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности был проведен формирующий эксперимент, в котором приняли участие сотрудники Академии права и управления ФСИН России при прохождении начальной профессиональной подготовки, – общее количество респондентов 100 человек. Респонденты были разделены на контрольную и экспериментальную группы, по 50 человек соответственно.

Исследование проводилось с помощью методик: шкалы «Самодетерминация личности» (К. Шелдон); опросника самоорганизации деятельности (Е. Ю. Мандрикова); теста структуры интеллекта (Р. Амтхауэр).

Мы проверили достоверность выделенных нами различий между результатами первичной и повторной диагностики экспериментальной группы с помощью расчета Т-критерия Вилкоксона. В итоге были выявлены статистически значимые различия по шкалам опросника самоорганизации деятельности: «Целеустремленность» ($T = 2,80$ при $p = 0,00$), «Настойчивость» ($T = 2,65$ при $p = 0,00$), «Самоорганизация» ($T = 1,98$ при $p = 0,04$), «Ориентация на настоящее» ($T = 2,52$ при $p = 0,01$), «Общий показатель самоорганизации деятельности» ($T = 2,39$ при $p = 0,01$), а также по субтесту 4 «Обобщение» ($T = 2,03$ при $p = 0,04$) теста структуры интеллекта. Этот факт позволяет констатировать, что у испытуемых, участвовавших в тренинге, показатели по этим шкалам стали выше по сравнению с первичным обследованием. Поэтому данные сотрудники стали более целеустремленными и целенаправленными, волевыми и организованными, способными завершить начатое дело, способными организовывать свою деятельность самостоятельно, ориентирующимися

на события, происходящие в настоящем. Помимо этого, для них свойственна тенденция к абстракции, образованию понятий. Можно говорить о наличии у сотрудников, включенных в экспериментальную группу, способности пользоваться своим интеллектуально-личностным потенциалом, то есть о задействовании внутренних ресурсов для решения поставленных служебных задач.

Сравнение результатов первичной и повторной диагностики контрольной группы показало следующее. По шкале «Аутентичность» методики «Самодетерминация личности» 10 % (5 чел.) продемонстрировали повышение показателя – с низкого на средний, а 20 % (10 чел.) – понижение показателя – со среднего значения на низкое. Положительная динамика наблюдается по шкале «Самовыражение» – у 10 % испытуемых (5 чел.) – со среднего показателя на высокий, у 20 % (10 чел.) – с низкого показателя на высокий. По шкале «Воспринимаемый выбор» отмечается отрицательная динамика у 10 % испытуемых (5 чел.) – со среднего значения на низкое. По шкале «Индекс самодетерминации» повышение показателя (с низкого на средний) отмечается у 40 % испытуемых (20 чел.), понижение показателя (со среднего на низкий) – у 20 % (10 чел.).

В ходе сравнения показателей по опроснику самоорганизации деятельности мы отметили следующее. По показателю «Планомерность» наблюдается отрицательная динамика у 60 % (30 чел.). По показателю «Целеустремленность» повышение баллов наблюдается у 20 % (10 чел.), а понижение балла – также у 20 % (2 чел.). По показателю «Настойчивость» повышение баллов отмечается у 40 % (20 чел.), а уменьшение баллов – у 30 % (15 чел.). У 40 % (20 чел.) наблюдается отрицательная динамика по показателям «Фиксация» и «Самоорганизация». По показателю «Ориентация на настоящее» повышение баллов отмечается у 20 % испытуемых (10 чел.), уменьшение баллов отмечено у 40 % (20 чел.). Отрицательная динамика выявлена по показателю «Общий показатель самоорганизации деятельности»: с высокого балла на средний – 20 % (10 чел.), с высокого балла на низкий – 20 % (10 чел.), со среднего балла на низкий – 10 % (5 чел.).

В результате сравнения показателей контрольной группы по тесту структуры интеллекта можно отметить следующее. По субтесту 1 «Дополнение предложений» наблюдается отрицательная динамика, то есть высокий результат по данному

показателю – у 10 % (5 чел.), а при первичной диагностике высокий результат отмечался у 30 % (15 чел.). По субтесту 2 «Исключение слова» наблюдается положительная динамика: у 10 % респондентов (5 чел.) по данной шкале выявлен высокий результат, в то время как при первичной диагностике высоких показателей не было. По субтесту 3 «Аналогии» высокие результаты выявлены у 10 % (5 чел.) при повторной диагностике, при первичной диагностике высоких показателей по субтесту не выявлено. По субтесту 4 «Обобщение» наблюдается положительная динамика, По субтесту 5 «Память, мнестические способности» и субтесту 6 «Арифметические задачи» ни у одного из респондентов не выявлено высоких показателей в ходе первичной и повторной диагностики. По субтесту 7 «Числовые ряды» отмечается отрицательная динамика, при повторной диагностике высокие результаты по показателю выявлены только у 20 % (10 чел.), в то время как при первичной диагностике высокий показатель был выявлен у 40 % (20 чел.). По субтесту 8 «Пространственное воображение» наблюдается положительная динамика, при повторной диагностике у 10 % респондентов (5 чел.) отмечен высокий результат, а при первичной диагностике высоких результатов не выявлено. По субтесту 9 «Пространственное обобщение» в ходе повторной диагностики высокие результаты по субтесту отмечаются у 40 % (20 чел.), а при первичной диагностике высокий результат был выявлен у 30 % (15 чел.). По комплексу вербальных субтестов высокие показатели при повторной диагностике отмечаются у 80 % (40 чел.), а при первичной – у 100 % (50 чел.). Наблюдается положительная динамика по комплексу конструктивных субтестов, при повторной диагностике высокие результаты отмечаются у 20 % (10 чел.), в то время как при первичной диагностике высоких результатов по комплексу не выявлено. Изменился показатель по комплексу теоретических способностей: высокие результаты отмечаются у 30 % (15 чел.). По комплексу практических субтестов высокие показатели отмечаются у 70 % (35 чел.).

Сравнение показателей по основным шкалам методик, с помощью которых проводилась повторная диагностика в экспериментальной и контрольной группах, позволило выделить следующие особенности. Результаты испытуемых контрольной группы по шкалам методик «Самодетерминация личности», опросника самоорганизации

деятельности оказались несколько ниже результатов испытуемых экспериментальной группы. Данные по шкалам опросника самоорганизации деятельности показали, что при повторном обследовании испытуемые экспериментальной группы продемонстрировали результаты, не только приближенные к результатам испытуемых контрольной группы, но и выше. Исходя из этого можно сделать вывод, что испытуемые, участвовавшие в тренинге, обрели более совершенные навыки самоорганизации деятельности, их специфика соответствует той, которой обладают испытуемые из контрольной группы.

При помощи расчета непараметрического U-критерия Манна-Уитни была проверена достоверность выделенных нами различий в результатах повторной диагностики сотрудников из экспериментальной и контрольной групп. Расчет подтвердил наличие статистически значимых различий между экспериментальной и контрольной группами по шкалам «Воспринимаемый выбор» ($U = -2,41$ при $p = 0,01$) шкалы «Самодетерминация личности», «Общий показатель самоорганизации деятельности» ($U = -2,53$ при $p = 0,01$) опросника самоорганизации деятельности, а также «Арифметические задачи» ($U = -2,45$ при $p = 0,01$) теста структуры интеллекта. Данный факт говорит о том, что по части шкал результаты испытуемых из экспериментальной группы стали приближены к результатам испытуемых из контрольной группы. Это свидетельствует о том, что участники тренинга верят в возможность выбора в собственной жизни, осознают ответственность за него, они стали способны видеть и ставить цели, планировать свою деятельность, в том числе с помощью внешних средств. Также сотрудники из экспериментальной группы характеризуются практическим мышлением, способностью быстро решать формализуемые проблемы. Таким образом, мы можем судить об эффективности проведенного тренинга.

Таким образом, в ходе изучения возможностей развития интеллектуально-личностного потенциала с помощью социально-психологического тренинга был подобран необходимый диагностический инструментарий.

Подводя итог исследованию, можно сделать следующие выводы:

- при среднем уровне интеллекта личностные качества еще полностью не сформированы, что связано с особенностями начального этапа

служебной деятельности: самоопределением, становлением мировоззрения, освоением социальных ролей, формированием позиции в межличностных отношениях;

- для развития интеллектуально-личностного потенциала была разработана и апробирована на практике программа социально-психологического тренинга, целью которой стало создание условий для развития интеллектуально-личностного потенциала. Эффективность программы была обусловлена тем, что она включала в себя групповые упражнения, направленные на развитие личностных черт и интеллектуальных способностей;

- в результате проведенной работы была выявлена положительная динамика в изменении соответствующих показателей. Программа социально-психологического тренинга может быть эффективной для целенаправленного развития интеллектуально-личностного потенциала сотруд-

ников ФСИН России на начальном этапе служебной деятельности.

Ссылки

1. Полякова Я. Н. Психолого-педагогическое сопровождение слушателей первоначального обучения учебных центров федеральной службы исполнения наказаний как условие формирования профессионально-важных качеств // Прикладная юридическая психология. 2014. № 3. С. 87–98.

2. Корнилова Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 40. С. 3. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 16.08.2018).

3. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. СПб.: Питер, 2008. 176 с.

4. Петровская Л. А. Общение — компетентность — тренинг: избранные труды. М.: Смысл, 2007. 736 с.