

ПЕДАГОГИКА И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 159.922

И. Ю. Правосудова, А. М. Уразаев

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ И ОБРАЗ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ТРАНСПОРТНОЙ МИЛИЦИИ

Томский государственный педагогический университет

Органы внутренних дел в настоящее время все в большей степени оказываются в центре общественного внимания. С учетом тенденций в настроениях общественности можно ожидать, что внимание это в ближайшем будущем будет только нарастать. Исходя из этого, мы считаем, что необходимо более глубокое изучение профессионально значимых свойств личности и образа жизни сотрудников с целью дальнейшего совершенствования и создания позитивного имиджа сотрудника милиции.

Под личностью сотрудника транспортной милиции будем представлять определенного человека в совокупности тех свойств и качеств, которые характеризуют его как объекта общественных отношений и сознательной деятельности. Общеизвестно, что личность формируется, развивается, изменяется в процессе деятельности и общения под влиянием условий, характерных для её истории жизни.

Человек в меру своих возможностей и опыта усваивает ценности и знания со всей их противоречивостью в зависимости от того, как он их систематизирует, в какую ценностную иерархию выстраивает, как он разрешает противоречия, какие чувства при этом испытывает. Этим он создает индивидуальный образ жизни, в котором сочетаются общие, особенные и индивидуальные черты. Ф. Бекон писал: «Человек столько совершает и понимает, сколько постиг в порядке природы делом или размышлениями».

При раскрытии структуры личности сотрудника ОВД учитывается, что это взрослый человек, который усвоил определённую совокупность знаний, ценностей, ответственности, способы деятельности и поведения, имеет сложившееся или складывающееся отношение к миру, людям, событиям, задачам, к самому себе, жизни в целом. Перед тем как рассматривать вопрос о структуре личности, остановимся на содержании психики человека. В ней традиционно выделяют три подструктуры: психические процессы, состояния и свойства.

1. Психические процессы — любые актуально протекающие явления психики. К ним относятся: ощущение, восприятие, внимание, память, мышление, речь, воображение, представления. Нельзя понять поступок сотрудника, если не разобраться в психических процессах.

Психические процессы выступают в качестве первичных регуляторов поведения сотрудников. Они отвечают на вопрос, как человек познает окружающий мир.

2. Психические состояния — целостные особенности всех психических процессов, протекающих у сотрудников в данный момент или в какой-либо отрезок времени. Человек всегда находится в каком-нибудь психическом состоянии (спокоен, взволнован, заинтересован, раздражен и т.п.).

Особенностями психических состояний можно считать их целостность, подвижность, относительную устойчивость, индивидуальные своеобразия и др. В качестве положительных психических состояний следует отметить: бодрость, приподнятость настроения, собранность, готовность к активным действиям и т.д. Отрицательными являются: подавленность, боязнь, рассеянность, раздражительность, страх и др.

3. Психические свойства — устойчивые, повторяющиеся, типичные для данного человека особенности его психической деятельности. Они не только тесно связаны с психическими процессами и психическими состояниями, но и формируются под влиянием их многократного повторения. Психическими свойствами являются: направленность (потребности, мотивы, цели, убеждения и т.п.), темперамент, характер, способности, а также более сложные психические образования.

Психические свойства дают ответ на вопрос, что хочет и что может личность.

По основным содержательным особенностям все психические явления подразделяются на:

– мотивационные (побуждающие человека к определенной активности, различному отношению к фактам, событиям, поступкам);

– познавательные (своеобразные «психологические кирпичики», из которых у человека складывается картина окружающего мира);

– эмоциональные (переживание человеком своего отношения к окружающему, ко всему, что в нём происходило и происходит, что делает сам человек, что он ожидает);

– волевые (выполняющие внутреннюю организующую и мобилизующую роль по концентрации сил на преодоление возникающих перед человеком трудностей);

– психомоторные (регулирующие движения).

Психические процессы, состояния и свойства могут быть подвергнуты анализу, исходя из направленности, операциональной и психодинамической подструктур личности.

I. Направленность личности характеризует ориентировку жизненного пути человека в отношении к различным сторонам действительности.

В первую очередь это главные характерообразующие отношения личности к обществу, труду (делу, службе), другим лицам, самому себе и собственности.

Отношение к обществу выражается в идейности, чувстве долга, солидарности, принципиальности, оптимизме и их антиподах.

Отношение к труду (службе) оценивается с учётом трудолюбия или лени, дисциплинированности–недисциплинированности, добросовестности–недобросовестности, обязательности–необязательности. Здесь оцениваются и качества характера, отражающие степень трудовой активности, деловитости, практичности, инициативности, организованности, собранности и противоположные им черты.

Отношение к людям обобщает:

– гуманистические–антигуманные черты характера (человеколюбие–человеконенавистничество, альтруизм–эгоизм, благородство–низменность, доверчивость–подозрительность, честность–лживость и т.п.);

– коммуникативные–некоммуникативные черты характера (общительность–замкнутость, коллективизм–индивидуализм, вежливость–грубость, воспитанность–невоспитанность, терпимость–нетерпимость, уступчивость–упрямство и т.д.).

Отношение к самому себе оценивает наличие или отсутствие чувства собственного достоинства, самоуважения, гордости, чести, самолюбия, чванства, гордыни и т.п. Важная роль данной группы черт принадлежит такому понятию, как совесть, которая, являясь основным внутренним регулятором морального поведения личности, руководит им.

Отношение к собственности оценивают у сотрудников обобщенно с учетом: щедрости–жадности, аккуратности–неаккуратности и т.п.

Направленность — вектор, указывающий, какие цели ставит сотрудник в служебной деятельности, к каким результатам стремится, почему и ради чего.

К направленности относятся такие свойства, как взгляды и убеждения, характеризующие мировоззрение и правосознание данного сотрудника; цели, интересы, личные планы, стремления и притязания; мотивы, т.е. личностный смысл своей службы, поступков и действий (цели-мотивационные свойства).

Направленность оценивают по уровню, широте, интенсивности, устойчивости, действительности. Уровень направленности выражается в социальной зрелости личности, степени её идейности и сознательности. Широта свидетельствует о большом круге интересов, где должен быть главный, центральный интерес. Интенсивность направленности связана с эмоциональной окраской, она может иметь весьма большой диапазон выраженности, колеблясь от смутных, нечётких влечений, через осознанные желания и активные стремления до полной убеждённости. Устойчивость направленности характеризуется её протяженностью во времени; это качество личности, в первую очередь, связано с настойчивостью как проявлением развитой воли. Под действительностью понимают активность реализации целей направленности в деятельности.

II. Операциональная сфера личности имеет рабочие функции, обеспечивающие реализацию способов достижения целей и удовлетворения потребностей. Она характеризует профессиональное мастерство сотрудника, которое тесно связано с опытом, приобретаемым сотрудником в обучении, практической деятельности и в жизни в целом. Составляющими профессионального мастерства являются профессиональная обученность и профессионально-психологическая подготовленность.

Профессиональная обученность включает в себя знания, навыки и умения в различных областях знаний, необходимых сотруднику для решения стоящих перед ним задач.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника — это особое качество, которое определяется как совокупность сформированных и развитых психологических характеристик сотрудника, отвечающих психологическим особенностям служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием её успешного осуществления.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника ОВД состоит из следующих основных компонентов:

1. Профессионально развитых психологических качеств: восприятия, внимания, наблюдательности, памяти, мышления, представления, воображения, опосредуемых конкретными профессиональными задачами сотрудников органов внутренних дел.

2. Профессионально-психологических умений. Их можно свести в три группы:

а) Умения учитывать, анализировать и создавать благоприятные психологические условия профессиональной деятельности (например, способность учи-

тывать и быстро распознавать изменения в условиях скоротечности оперативной обстановки).

б) Умение пользоваться психологическими приемами оперативно-служебной деятельности (например, быстрое переключение внимания при оценке поведения преступников).

в) Умение использовать психологические средства (психотехники общения): речевое общение и невербальные средства общения (например, передача информации с помощью слов, использование сигналов управления).

Для руководителя ОВД эта группа умений объединяется в управленческие умения. По умению руководителя решать возложенные на него задачи, адаптироваться к изменяющимся условиям и предъявляемым к нему требованиям, в первую очередь, судят о его соответствии занимаемой должности. Профессионально-должностные умения — это способность руководителя выполнять возложенные на него функции-задачи в соответствии с нормативными требованиями и условиями, в которых ему приходится работать.

3. Профессионально-психологической устойчивости. Для сотрудника ОВД она характеризуется способностью:

– не поддаваться негативным воздействиям со стороны психогенных факторов;

– принимать решения и действовать при дефиците времени, неопределённости, неожиданности, опасности и других критических ситуациях;

– поддерживать интенсивность и концентрацию внимания, чтобы следить за изменением обстановки;

– быть бдительным и готовым к разумному риску в особо опасных и экстремальных условиях (эмоционально-волевая устойчивость);

– быть готовым к работе в группе (социально-психологическая устойчивость).

В целом набор компонентов профессионального мастерства определяется психограммой конкретного вида деятельности.

III. Психодинамическая подструктура личности обусловлена особенностями и свойствами физиологии высшей нервной деятельности. К числу этих свойств, например, относятся темперамент и работоспособность.

Темперамент — совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону её деятельности и поведения.

Свойства темперамента, определяя динамическую сторону личности, наиболее устойчивы и постоянны по сравнению с другими психологическими особенностями человека. Однако свойства темперамента, как и свойства нервной системы, не являются абсолютно неизменными.

Причина индивидуальных особенностей поведения обусловлена свойствами нервных процессов возбуждения и торможения и их различными сочетаниями.

И. И. Павлов полагал, что свойствами нервных процессов, определяющими тип высшей нервной деятельности (тип нервной системы), являются:

– сила, т.е. способность нервной системы выдерживать сильные раздражители. Она характеризуется чувствительностью, выносливостью и работоспособностью нервных клеток;

– уравновешенность, характеризующаяся соотношением процессов возбуждения и торможения;

– подвижность как показатель быстроты смены процессов возбуждения и торможения.

Работоспособность является интегральной характеристикой человека. Высокая или низкая работоспособность зависит от сочетания множества условий. Психофизиологические характеристики человека являются базовыми для работоспособности. Некоторые из них могут оказаться настолько важными в конкретной службе, что их недостаточность становится решающим аргументом для принятия решения о профессиональной пригодности.

Так что же важно для эффективной работы сотрудника ОВД? Является ли высокий уровень сформированности профессионально-психологической подготовленности, мастерства сотрудника необходимым для достижения высокого результата? Можно ответить, что да, является необходимым, но недостаточным. Здесь действуют не отдельные качества, а личность в целом, поэтому не случайно к сотрудникам ОВД предъявляют особые требования, связанные не только с мастерством, но и с целостным подходом к личности специалиста. При этом учитываются такие его личностные особенности, которые определяют успешность в организаторской, административной, коммуникативной, исполнительской, прогностической и других видах деятельности. Большая роль отводится его направленности и психодинамическим особенностям.

Особого внимания в структуре личности сотрудника ОВД заслуживает её операциональный уровень, который проявляется, в частности, в степени овладения сотрудником профессиональным мастерством и от которого во многом зависит эффективность выполнения профессиональных функций.

Так, оптимальное сочетание и степень выраженности профессионально важных личностных качеств, достаточный уровень профессионально-психологической подготовки представляют собой основу для дальнейшего развития личности профессионала и одну из психологических предпосылок формирования профессионализма.

Выделяют психологические критерии и уровни профессионализма, этапы и ступени на пути человека к профессионализму, показатели профессионализма, возрастные и индивидуальные особенности становления профессионала; факторы, вызывающие в ряде случаев снижение профессионализма (например, профессиональная деформация), и пути их преодоления.

С проблемой формирования профессионализма сотрудника неразрывно связано понятие психологического потенциала личности (ППЛ). ППЛ — это уровень сформированности психических свойств и качеств личности, представляющих в совокупности резерв повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудника ОВД, его дальнейшего развития и творческого проявления, это психологические возможности сотрудника как субъекта труда и управления. В значительной степени ППЛ зависит от Я-концепции конкретного сотрудника, личности руководителя подразделения ОВД. Я-концепция — это совокупность всех представлений индивида о себе, сопряжённая с их оценкой. Описательную составляющую Я-концепции часто называют «образом-Я». При профессиональной деформации «образ-Я» искажен. Составляющую, связанную с отношением к себе или к отдельным своим качествам, называют самооценкой или принятием себя. Я-концепция, в сущности, определяет не просто то, что собой представляет индивид, но и то, что он о себе думает, как смотрит на свое деятельное начало и возможности развития в будущем.

Систему знаний, опосредованную индивидуальным опытом, реально используемую личностью в качестве руководства к действию, называют индивидуальной концепцией личности.

Только изучая закономерности соотношения личности с жизнедеятельностью, можно выявить способности и те конкретные психические возможности, которые непосредственно «работают» на профессиональное мастерство сотрудника и результаты его деятельности. Например, это могут быть умение соизмерять и мобилизовывать свои личные (природные, психические, социально-психологические) возможности с масштабами решаемых задач, за которые человек борется; умение вырабатывать социально-зрелое, реалистическое понимание хода жизни, общественных событий; умение не только приспособиться к окружению, но найти или изменить своё место в жизни.

Выступая в единстве пространственных и временных характеристик, потенциал личности концентрирует в себе все резервы и возможности человека — потенциал разума, воли, чувств, тела, креативный и духовный потенциалы.

Психологический потенциал конкретизирует в себе все психические возможности человека во всём их спектре, начиная от психических свойств и кончая профессиональными умениями, а также личностными психофизиологическими ресурсами.

Структура ППЛ включает в себя:

— мотивационный, идейный и нравственный потенциал (что побуждает к труду);

— квалификационный (профессиональные знания, навыки, умения), коммуникативный, интеллектуальный и творческий потенциал (что может личность);

— эмоционально-волевой потенциал, работоспособность (каковы психологические ресурсы личности) и представляет собой целостное образование личности.

Целостность ППЛ означает:

а) способность к саморазвитию и преобразованию действительности;

б) полноту представленности психических свойств и качеств личности, обеспечивающих активность жизненной позиции, деловитости, чувства нового, компетентности, сознательного отношения к труду и преданности служебному долгу;

в) уровень развития ППЛ сотрудника, так же как и степень эффективности деятельности и взаимоотношений среди людей, зависит не столько от какого-либо одного свойства и его качества, сколько от способа интеграции, внутренней сбалансированности, придающей, по сути дела, новую и дополнительную психическую силу сотруднику, руководителю подразделения в выполнении своих профессиональных обязанностей.

Чтобы психологический потенциал личности сотрудника был максимально реализован в профессиональной деятельности, сама профессиональная деятельность сотрудника должна быть психологически обеспечена. С введением в подразделениях ОВД психологов для реализации ППЛ используются не только мероприятия воспитательного характера, но и активная психологическая работа, гармонично включённая в процесс социально-психологического сопровождения деятельности сотрудников ОВД.

Психологическая работа предполагает совместную выработку различных стратегий жизни и труда и оказание помощи в обладании ими как в потенциально психотравмирующих ситуациях, так и в повседневных условиях.

В ходе работы психолог решает большое количество задач, связанных с разработкой рекомендаций морально-этического, деятельностно-поведенческого и непосредственно психологического характера. Он ориентирует сотрудников в широкой гамме социально-психологических проблем жизни и службы.

Важными задачами психолога являются выявление сотрудников, имеющих отклонения от нормального процесса социальной адаптации, и последующая их психокоррекция. Его профессиональная обязанность — обучение сотрудников самостоятельному использованию методов контроля и саморегуляции психоэмоционального состояния. Такое обучение проводится по специальным программам и методикам (например, формирование эмоционально-волевого потенциала личности). В число таких методов входят: целенаправленное изменение направления мыслей, воздействие на психическое состояние, использование физических упражнений для регулирования психического состояния, применение специальных дыхательных упражнений, самоконтроль за внешним проявлением эмоций, аутогенная тренировка и т.п.

Литература

1. Директива МВД России №1 от 19.06.1996 г. «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации».
2. Безносов С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. – СПб.: ВВКУ ВВ МВД России, 1995.
3. Буданов А.В. Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. – М.: Академия МВД России, 1992.
4. Личность: внутренний мир и самореализация. Идеи, концепции, взгляды // Сост. Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская. – СПб.: Изд-во Института образования взрослых совместно с изд-вом «Тускарора», 1996.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996.
6. Медведев В.С. Профессиональная деформация личности как проблема органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. Науч.-практич. журн. – Омск: Омский юридический институт МВД России. – 1996. – № 1 (3). – С. 15–17.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности: Пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996.
8. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел: Учеб. пособие. – М.: Академия МВД СССР, 1987.
9. Хелл Л., Зиглер Д. Теории личности (основные положения, исследования и применение). – СПб.: Питер Пресс, 1997.

Поступила в редакцию 26.12.2006

УДК 159.9:37.015.3

В. П. Пахомов, В. А. Постоева, И. Л. Шелехов

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАНИЮ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА КАК ПЕРСПЕКТИВА ПОСТРОЕНИЯ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Томский государственный педагогический университет

Главной проблемой психологической службы в образовании до сих пор остается *определение содержания профессиональной деятельности школьного психолога*. Несмотря на высокий и совершенный уровень концептуализации деятельности школьной психологической службы (И. В. Дубровина), *реальные основы* профессиональной деятельности школьного психолога пришлось строить все же в ходе самого становления и формирования практики школьной психологической службы.

В итоге этой практики и экспериментальных исследований определилась продуктивная идеология и принципы целостной организации деятельности [1]. Наиболее заметным шагом в этом направлении следует считать экспериментальный поиск М. Р. Битяновой, приведший ее к построению деятельности школьного психолога на основе «модели психолого-педагогического сопровождения» (это, несомненно, самое продуктивное достижение за весь период последнего двадцатилетия незавидного существования психологической службы в образовании).

Однако ведущее значение для школьного психолога на сегодня все еще имеет сам его непосредственный *опыт мобилизации профессионального и лично-психологического ресурса*, на который он опирается при решении им большинства практических задач своей деятельности. *Эмпирический этап конструирования деятельности школьного психолога*, безусловно, все еще не исчерпал свои основные возможности. Но на этом пути присутствует одна неизбежная и трудно преодолимая сложность — слож-

ность обобщения всех этих достижений, авторских экспериментальных эмпирических моделей, разработок и просто интересных находок. И явно уже назрела необходимость перехода к *построению деятельности школьного психолога на системно-целостной, структурной основе*.

Отсутствие целостного представления о содержании деятельности школьного психолога негативно сказывается на *проблеме построения его профессионального образования*. Но на сегодня нет никаких оснований ожидать каких-либо значительных экспериментальных разработок и достижений в области психологической службы школьного образования. А устоявшееся расхождение (точнее — «несхождение») векторов деятельности школьного учителя и школьного психолога, неопределенность профессионального статуса последнего со всей очевидностью свидетельствуют уже о необходимости реформы в области психологической службы в образовании. Будет ли это очередной «социальный заказ», снова подкрепленный и соединенный с бодрыми академическими «проектами»? Или в качестве «реформы» выступит в духе современности обычное кадровое административное сокращение? Или на этот раз инициатором построения службы выступит сама «социальная ситуация развития» образования, и тогда скорее всего будет востребован уже профессиональный опыт практических психологов?

На наш взгляд, «переход» от эмпирических опытов к построению деятельности школьного психолога на системно-целостной, структурной основе может