

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

УДК 159.9

DOI: 10.17223/17267080/63/1

Д.И. Нефедова¹, О.М. Краснорядцева²

¹ УМВД России по г. Томску (Томск, Россия)

² Томский государственный университет (Томск, Россия)

Психологическое сопровождение становления профессиональной идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы

Представлен опыт разработки психологического сопровождения процесса становления профессиональной идентичности человека (на примере сотрудников полиции, которые на начальном этапе своей службы являются стажерами и адаптируются к новым условиям реальности). В качестве механизма становления идентичности рассматриваются готовность и способность к рефлексии собственной жизни в контексте саморазвития и жизненного самоосуществления.

Ключевые слова: идентичность человека; психологическое сопровождение; рефлексивный тренинг; становление идентичности.

В исследованиях последних лет (Ю.В. Ключко, Е.Н. Новохатько, Т.Г. Ходжабагиянц, В.Н. Бородина, Н.Д. Султанова и др.), посвященных психологическим проблемам, которые возникают у людей при вхождении в новую для них социальную среду, накоплено достаточное количество эмпирических данных об особенностях перестройки сложившихся образа мира и образа жизни [1–5]. В рамках проведенных исследований было показано, что люди обладают разной степенью готовности к изменению образа жизни, которая выступает в качестве системного психологического конструкта, характеризующего способность человека «принимать неизбежность и необратимость жизненных потерь, перестраивать образ жизни в условиях самостоятельного выбора или принуждающей к этому внешней регламентации» [6. С. 8]. В методологии системной антропологической психологии, которой мы придерживаемся [7], процесс вхождения человека в ментальное пространство новой среды или культуры рассматривается в контексте постоянного разрешения противоречия между образом жизни и образом мира, выступающего источником развития человека как сложной, открытой, саморазвивающейся психологической системы [6]. Этот контекст становится особенно важным, когда речь идет о психологических перестройках, которые испытывает человек, оказывающийся в так называ-

емой «закрытой среде», т.е. среде с достаточно жестким (ограничительным) регламентом (военной, пенитенциарной, в некоторых случаях образовательной и т.д.) (О.М. Писарев, И.С. Худякова, Л.А. Рассудова, Е.Н. Курсакова, Ю.В. Клочко и др.) [8–12].

Психологическое сопровождение стажеров и молодых сотрудников полиции в период их адаптации к условиям службы является неотъемлемым и даже приоритетным направлением работы штатных психологов МВД России. Однако часто в системе органов внутренних дел при подготовке молодых специалистов под адаптацией традиционно понимается приспособление человека к условиям среды и усвоение ее норм, привыкание к характеру и режиму труда (пассивное приспособление). На наш взгляд, адаптация пройдет успешнее, если психологическая подготовка молодых специалистов будет опираться на понимание адаптации как «признака человека, активно приспосабливающего среду к своим растущим потребностям и возможностям» [13. С. 166]. Именно такая активная форма адаптации направлена на раскрытие личностного потенциала сотрудников и активизацию тех психологических ресурсов, которые будут способствовать формированию самостоятельной личности с активной жизненной позицией [14. С. 144].

Специалисты отмечают, что, «даже работая по приказу вышестоящего руководства, нужно оставлять внутреннее пространство для способности мыслить и выбирать, а неспособность сотрудника «хотеть, желать» чего-либо приводит, в конце концов, к разрушению личности и деструктивному поведению» [15. С. 113]. Это подтверждает и психологическая практика в органах внутренних дел¹, где существенную часть запросов к психологам подразделения составляют обращения сотрудников с проблемами утраты жизненных перспектив, «поисками себя», ростом пессимизма, изменением собственной социальной активности, непринятием своей актуальной жизненной ситуации и социального статуса и т.д. Неспособность человека видеть свою профессиональную деятельность в контексте целостности своей жизни по истечении нескольких лет службы в полиции выражается в виде неудовлетворенности своей жизнью и выбранной профессией, что может свидетельствовать о наличии кризиса идентичности, нарушении гармоничного жизненного существования и своей целостности.

В настоящее время психологу, работающему с сотрудниками, довольно редко напрямую приходится сталкиваться с глубинно-личностными проблемами. Чаще всего запросы у таких клиентов сугубо прагматичные – достижение успеха, построение карьеры, повышение прибыли, приобретение навыков, обеспечивающих достижение перечисленных целей. Консультирование и коучинг становятся все более «технологичными», ориентированными на быстрый эффект. Однако решение прагматичных проблем зачастую оказывается невозможным без выхода на более глубокие, лич-

¹ По данным отчета о психологической работе в территориальном подразделении ОВД г. Томска за 2014–2015 гг., количество консультаций по вопросам кризисных состояний, связанных с профессиональной деформацией сотрудников, составило 45,3% от общего числа консультаций.

ностные проблемы клиента, тормозящие процесс достижения им своей цели. Одной из таких проблем является становление идентичности. При этом отмечается, что «работа идентичности» обеспечивается механизмами рефлексии и смыслотворчества [16]. Конструирование смыслов, являющихся осевой структурой личностной идентичности, представляет собой ряд качественных преобразований, отношений между субъектом и объектом переживания.

По мнению О.В. Лукьянова, проблема идентичности заключается не только в обнаружении, но и в симфонизации онтологических оснований: «Иметь себя, быть собой и становиться собой – это три задачи, которые человек должен решать одновременно в конкретном времени своей жизни. Это возможно только в том случае, когда такая возможность заложена в природе и динамике развития человека» [17. С. 171]. Здесь на первое место выходит проблема становления идентичности: каким образом человек обеспечивает устойчивость своего бытия в многомерном мире как в содержательном, так и в динамическом аспекте, сохраняет целостность, полноту собственного Я, свою самость, изменяется, не изменяя себе, не теряя мира [Там же. С. 34].

Опираясь на понимание процесса становления идентичности человека как не просто изменения представлений о себе в мире, а как на изменение мышления о себе в мире [17], психологическое сопровождение процесса становления идентичности человека на этапе вхождения в новую для него социальную среду представляется, прежде всего, как ориентированное на актуализацию рефлексивных усилий по поводу своей жизни.

Присутствие механизма рефлексии позволяет субъекту самому констатировать собственную идентичность и отслеживать процесс ее становления и изменения, выступать механизмом оценки человеком своего жизненного мира, его ценностно-смыслового состава и изменений, происходящих в нем (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, В.П. Зинченко, О.М. Краснорядцева и др.). Переосмысление как способ идеального взаимодействия человека с миром, т.е. активного осуществления Я, определяет его самоизменение и саморазвитие, что и позволяет трактовать переосмысление как рефлексия.

Процедура и методы исследования

Целью программы психологического сопровождения явилось проведение комплекса психологических мероприятий, направленных на создание условий, способствующих развитию у сотрудников ОВД готовности и способности к рефлексии собственной жизни, формированию новых смысловых измерений собственного саморазвития и самореализации, актуализации внутренних ресурсов (потенциала) для самораскрытия в новых для них социальных условиях. Для реализации обозначенной цели решались следующие задачи.

1. Снятие ограничений мышления и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эф-

фективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания.

2. Активизация у сотрудников процессов смыслообразования, перестройки смыслов, свидетельствующих о проявлении различных аспектов саморазвития, профессионального и личного самоопределения.

Формой реализации задач программы психологического сопровождения выступил комплекс следующих мероприятий.

1. Психодиагностическое обследование участников программы с индивидуальным обсуждением результатов с психологом. Сразу отметим, что характер предлагаемых тестов не имел значения, будь то проективные методики или личностные опросники. В ходе работы анализируются не сами результаты тестов, а реакции участников на собственные результаты и размышления по их поводу.

2. Серия рефлексивных тренингов, тематически связанных с жизненным самоосуществлением, ориентированных на работу с «личностными» и «жизненными» категориями, собственным «жизненным сценарием», направленных на понимание себя в новом статусе и в новой жизненной ситуации, на работу с собственной биографией и событиями жизни. Нами были предложены следующие темы рефлексивных тренингов: «Мой образ себя и мои способности» и «Мой жизненный путь и мои цели в жизни».

3. Последующее индивидуальное психологическое и психокоррекционное консультирование по желанию и инициативе участников программы.

Серия рефлексивных тренингов включает следующие темы.

Тема первая. «Мой образ себя и мои способности». Общая продолжительность – 16 часов. Включает 11 практических упражнений, групповые дискуссии, методы арт-терапии и мини-лекции. Целью данного тренинга является развитие способности рефлексировать по поводу собственных психологических возможностей и способностей, потребностей, интересов и личностных изменений. Упражнения данного тренинга направлены на уточнение, конкретизацию и расширение своего Я-образа как личности, системы знаний о себе, своих ролях в жизни. Анализ и оценка продуктов собственной деятельности в ходе тренинга позволяют его участникам раскрыть и осознать свои способности, сильные и слабые стороны своей личности, свое жизненное призвание, а также осознать свою уникальность, границы своей личности, своего Я, жизненные перспективы, источники самоуважения и самоуверенности. Сверхзадачей данного тренинга является осознание его участниками необходимости развития и изменения как условия повышения качества жизни.

Тема вторая. «Мой жизненный путь и мои цели в жизни». Общая продолжительность – 20 часов. Включает 13 практических упражнений, групповые дискуссии, методы арт-терапии и мини-лекции. Тренинг направлен на развитие способности рефлексировать свой жизненный сценарий и цели в жизни, а также на развитие личности как субъекта собственной жизни, ответственности ее за свой свободный выбор перед самим собой, близкими, вплоть до переживания собственной ответственности за судьбу общества. В процессе

работы определяются наиболее значимые сферы жизни, а также выясняется, какими сторонами человек пренебрегает и почему это происходит. Выявление значимых целей в жизни создает возможность осознанной интеграции различных аспектов жизнедеятельности. В процессе рефлексии затрагиваются вопросы управления жизнью, авторства собственной жизни. Обсуждение результатов выполнения упражнений направлено на осознание и оценку значимых мотивов выбора жизненного пути и профессии, места в мире и среди других людей, а также на развитие навыков целеполагания и формирование готовности к достижению целей. Сверхзадачей данного тренинга является формирование активности в саморазвитии.

Апробация и внедрение разработанной программы

Программа психологического сопровождения была апробирована на молодых сотрудниках полиции, которые на начальном этапе своей службы являются стажерами и испытывают трудности при адаптации к новым условиям. В реализации данной программы приняли участие 50 сотрудников.

Разработанная программа психологического сопровождения реализована и внедрена в 2015–2016 гг. в систему морально-психологической подготовки стажеров и молодых сотрудников ОВД на первоначальных этапах прохождения службы. Программа психологического сопровождения процесса становления идентичности молодых сотрудников ОВД оформлена в качестве Методических рекомендаций для психологов структурных подразделений УМВД России по Томской области и успешно используется в системе профессиональной подготовки для проведения практических занятий.

Результаты и их обсуждение

На первом этапе реализации данной программы анализировались реакции участников по поводу собственных результатов тестирования. Надо отметить, что в практике системы МВД не принято знакомить сотрудников с результатами тестов, хотя плановая психодиагностика является неотъемлемой частью работы психолога с личным составом в течение всего года. Поэтому само предложение психолога совместно обсудить результаты тестирования вызвало у некоторых сотрудников удивление. В итоге реакции на само предложение разделились следующим образом: обсудить результаты по окончании тестирования охотно согласились 42% сотрудников, 32% выразили согласие без особой заинтересованности, 10% сотрудников сказали, что результаты им неинтересны, так как «все эти тесты сплошная чепуха», 16% сотрудников еще до начала тестирования сами спросили о том, можно ли будет ознакомиться с результатами проведенных тестов и обсудить их. В реакциях последней группы участников уже усматривалась определенная степень готовности к рефлексии собственных личностных особенностей, однако в дальнейшем выяснилось, что данная инициатива у некоторых была вызвана любопытством или озабоченностью сохранением своего социально-

го статуса в глазах психолога. Интересно и то, что большинство сотрудников оценивают свои личностные характеристики с позиции «хорошо / плохо», часто звучат вопросы: «А это плохо?»; «Скажите, я дурак?»; «У меня все ужасно, да?»; «Так должно быть или нет?».

В процессе обсуждения результатов тестирования были выделены сотрудники, чьи показатели тестов заставили их задуматься о своих особенностях (46%), возник интерес к тому, что они прочитали или услышали о себе.

Интересно, что в рассуждениях некоторых участников усматривалась способность во время размышления о себе оценить свои качества как ресурс: «Ну понятно, что агрессивность повышенная у меня, я же мужик, должен быть настойчив и добиваться своего»; «Интересно, вы рассказали про мою тревожность, я-то думаю, почему я такая осторожная во всем»; «Я уж сначала испугалась, когда увидела такую высокую спонтанность, думаю, что это такое, а это, оказывается, про мою решительность так написано»; «Вот это да, у меня есть склонности к лидерству и управлению людьми?! не задумывался об этом, надо активнее практиковать начать»; «Ну и пусть, как вы говорите, моя решительность может приводить к необдуманным поступкам, зато я все быстро делаю, не думаю, как некоторые, по полгода».

При обсуждении показателей тестов сотрудники начинали задумываться о том, почему они ответили именно так, а не иначе, рассуждали о своей жизни:

– «Странно, почему отметил свою удовлетворенность жизнью на этом уровне, стоит подумать, чего мне не хватает для полного счастья в жизни... Да вроде все у меня есть... Работу хорошую нашел, образование получил, женился... Хотел детей бы еще для счастья... и дом построить... большой хочу».

– «Вот вы сказали, что я целеустремленная... А знаете, какая я активная в детстве была, всего добивалась, чего хотела. По жизни иду к своим целям... И в полицию пришла, потому что решила, что хочу здесь работать, всегда этого хотела».

– «У меня такое низкое внимание?! ... Мне это не нравится... у сотрудника полиции не должно быть такое низкое внимание... Расскажите, пожалуйста, что мне с этим делать и как его развивать?»

Почти у каждого третьего участника наблюдались элементы сопротивления и непринятие собственных результатов: «Я конфликтный? Это неправильный тест»; «То, что вы сейчас говорите, это мало походит на меня»; «Я не согласна с тем, что у меня такой низкий интеллект, я достаточно умная»; «Вопросы в тесте звучат некорректно, странные результаты у вас получились»; «Вы правда верите в это?»; «Меня легко задеть? Да мне все равно, что говорят другие»; «Это точно про меня. Не похоже как-то».

На заключительном этапе собеседования всем респондентам был задан вопрос о том, считают ли они важным знать о своих особенностях и о себе в целом. Позитивные ответы дали 68% сотрудников, выражая следующее мнение: «Можно мне еще прийти к вам что-нибудь потестировать у себя?»; «Я, оказывается, изменилась, другая по характеру стала»; «Инте-

ресно узнавать про себя»; «Это полезно, когда о тебе рассказывает другой человек со стороны». Негативные или нейтральные ответы – у 32%: «Я и так все знаю о себе»; «Это нужно только вам»; «Прочитав ваше заключение, люди могут начать сомневаться в себе»; «Лучше б не делал, ничего интересного в ваших тестах нет».

Таким образом, можно говорить, что актуализация собственных рефлексивных усилий по отношению к собственным личностным качествам на данном этапе наблюдалась лишь у 56% респондентов.

На втором этапе реализации программы была проведена серия рефлексивных тренингов с целью развития у сотрудников готовности и способности к рефлексии собственной жизни и своего места в ней. Серия рефлексивных тренингов проходила с периодичностью раз в неделю и длилась на протяжении 2–3 месяцев.

Рефлексивные навыки по отношению к собственной жизни и профессиональной деятельности проявились у 77% всех участников. Это свидетельствует о том, что данная категория сотрудников склонна к содержательному анализу собственных действий и поступков. Пример рефлексивной позиции по отношению к собственной жизни: «Я заинтересован в том, чтобы постоянно развиваться. Вот мы здесь сидим, вроде играем в какие-то игры с вами, но на самом деле ведь это правда про нашу жизнь... И правильные вещи здесь обсуждаем... Я решил быть лучшим, может, генералом даже стану, значит, надо все уметь, понимать, чего мне не хватает... Я вот задумался о том, как мне научиться влиять на людей, как воздействовать на них, могу ли я»...

Результаты тренинга позволили говорить о том, что не все сотрудники готовы и способны давать оценку результатам своей деятельности и жизни в целом, а также рефлексировать события своей жизни, говорить об эмоциях, которые возникают в ходе выполнения упражнений. У 23% сотрудников наблюдалось установочное поведение, нежелание давать оценку своим действиям и размышлять по поводу продуктов своей деятельности в тренинге. Типичный пример: стажер, которая работает всего два месяца, выполнив упражнение, на вопрос психолога «Вы не задумались о том, что в вашей жизни нет сферы увлечений и личных интересов?» – пояснила, что на это нет времени. Психолог: «Может, есть другие причины?» Стажер: «Какие, например? И так понятно, что с такой работой не может быть никаких увлечений и хобби». Интересно, что здесь может наблюдаться как нежелание задуматься о собственном дефиците в жизни, так и принятие установок новой среды: «Сотрудники полиции много работают, и у них нет времени на семью и себя».

На третьем этапе программы были проведены индивидуальные психологические консультации с сотрудниками, которые самостоятельно обратились к психологу подразделения по тем или иным вопросам. Следует отметить, что после серии проведенных тренингов всегда выделяется небольшая часть людей, у которых остаются неразрешенные вопросы или появляются новые. Они, как правило, найдя для себя результат на занятиях, готовы работать над собой и дальше и не стесняются обращаться к психологу для поиска ответов на свои вопросы.

Всех сотрудников, принявших участие в тренинговых занятиях, мы разделили на 4 группы исходя из того, в какой степени в их самоописаниях была выражена рефлексивная позиция по отношению к своей профессиональной деятельности и жизни в целом, соответствующая выделенным нами типам идентичности.

1-я группа (40% сотрудников) объединяет сотрудников, в высказываниях которых присутствует ориентация на саморазвитие, самосовершенствование и достижения в профессиональной системе («я буду очень много работать над собой», «стремлюсь к самореализации», «стремиться к профессионализму», «быть лучшим»). Это свидетельствует об активной рефлексивной позиции. Четко прослеживается определенная мотивация к службе в полиции – саморазвитие, помощь людям, служение на благо отечества, стремление к самореализации. Ставятся конкретные жизненные цели, наблюдается высокий уровень ответственности, которую берут на себя данные сотрудники за свою жизнь («все зависит только от меня», «буду стараться не разочаровать своих наставников, которые меня воспитали»). Часто в их высказываниях присутствует ориентация на других людей («внимательно относиться к окружающим меня людям», «оставаться в любых ситуациях человеком и уметь находить общий язык с людьми»).

2-я группа (34% сотрудников) объединяет людей, чья рефлексивная позиция направлена на стремление к стабильному и комфортному положению в своей жизни («буду поддерживать имеющиеся традиции», «буду делать и слушать, что говорят другие», «буду соответствовать предъявляемым требованиям»). Сами они не готовы прикладывать усилия для достижения желаемого, хотя и имеют достаточно высокий уровень притязаний, а ждут, что получат то, что может дать им система. Также в их рассуждениях часто усматривается ориентация на принятие и подчинение нормам и требованиям. В ответах сотрудников четко просматривается мотивация к службе в полиции, направленная на получение социальных гарантий, стабильность своего социального положения, упрочнение социального статуса.

3-я группа (6% сотрудников) объединяет людей, в высказываниях которых присутствует ориентация на избегание всякого рода активности и ответственности («нужно не лениться», «не брать лишнего, а выделить только главное»). Внутренняя мотивация таких сотрудников часто направлена на самоутверждение и обретение «особого» социального статуса. В эту же группу вошли и сотрудники, чьи ответы были формальны и односложны.

4-я группа (20% сотрудников) объединяет людей, в рассуждениях которых отчетливо наблюдается характерная для них поисковая активность. Они могут выражать четкие намерения и цели, но видеть препятствия в их реализации («если хватит времени») и не верить свои силы («может быть, у меня не получится», «если мне это дадут сделать»). Также прослеживается определенная мотивация к службе в полиции – разнообразие в жизни, нескудная и интересная работа, живая и активная деятельность, где каждый день не похож на другой.

На рис. 1 представлена динамика выраженности выделенных 4 типов идентичности сотрудников в процессе их адаптации к условиям службы: открытая сильная идентичность, открытая слабая идентичность, закрытая сильная идентичность, закрытая слабая идентичность.

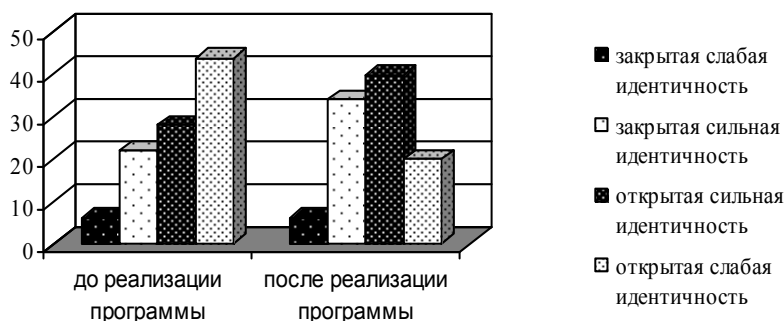


Рис. 1. Количество сотрудников с разными типами идентичности до и после реализации программы психологического сопровождения, %

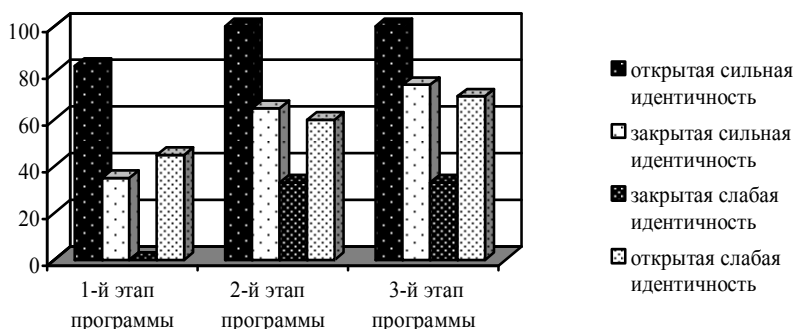


Рис. 2. Динамика проявления рефлексии у сотрудников с разными типами идентичности на всех этапах реализации программы психологического сопровождения (с нарастающим итогом), %

Таким образом, в ходе реализации программы психологического сопровождения удалось повысить количество сотрудников с открытой сильной идентичностью (с 28 до 40%) и снизить количество сотрудников с открытой слабой идентичностью (с 44 до 20%). К сожалению, количество сотрудников с закрытой сильной идентичностью осталось тем же, что требует более глубокой и продолжительной психологической работы с ними.

Становится очевидным, что проведенная работа способствовала переориентации (переосмыслению) сотрудников на более эффективное поведение, ориентации их на развитие себя в профессиональной среде, а значит, и становлению их профессиональной идентичности.

Еще одним показателем эффективности реализованной программы выступила оценка динамики проявления рефлексии на всех этапах программы психологического сопровождения (рис. 2).

Представленные результаты наблюдений за сотрудниками в ходе реализации тренинга позволяют сделать вывод о позитивной динамике проявления рефлексивной позиции у участников за время прохождения программы психологического сопровождения. При этом изменениям оказались больше подвержены сотрудники с закрытой сильной идентичностью и открытой слабой идентичностью.

Выводы

1. Одним из системообразующих оснований становления идентичности человека в новой профессиональной среде является его готовность и способность к рефлексии собственной жизни в контексте саморазвития и жизненного самоосуществления. Важной задачей психологического сопровождения процесса становления идентичности молодых сотрудников полиции на стадии активного освоения новой профессии и начальном этапе службы является удержание единого контекста собственной жизни. Серия рефлексивных тренингов может стать одним из способов выработки осознанного желания сосредоточить внимание человека на процессе и результатах собственной мыслительной деятельности.

2. Психологическое сопровождение процесса становления профессиональной идентичности на начальных этапах службы, прежде всего, должно быть ориентировано на психологическую коррекцию смысловых фиксаций и развитие психологических новообразований, восполняющих выявленные дефициты в структуре разных типов идентичности сотрудников. Самоанализ, или анализ своих личностных особенностей, сильных и слабых сторон, позволяет минимизировать имеющиеся негативные установки путем снятия ограничений мышления, активизации у сотрудников процессов смыслообразования и коррекции их смысловых фиксаций, мешающих оптимальному развитию личности, ее эффективной жизнедеятельности.

3. Рефлексивные навыки по отношению к собственной жизни и профессиональной деятельности проявились у 79% участников тренинга. Это свидетельствует о том, что данная категория сотрудников склонна к содержательному анализу собственных действий и поступков. Впоследствии именно эти сотрудники становятся более открытыми миру, охотнее идут на контакт с психологом, не боятся высказывать свое мнение и делиться проблемами. В служебной деятельности они имеют конкретные и зрелые цели, а также отличаются более адекватной и критичной самооценкой.

4. Значение психологического сопровождения процесса становления идентичности молодых сотрудников на этапе адаптации к службе усматривается в улучшении субъективного качества их жизни (сделать их жизнь более интересной, полной и осмысленной), повышении открытости миру, понимании себя и своих возможностей (собственной идентичности в ее по-

стоянной динамике) и в умении соотнести собственные возможности и возможности среды, используя их в контексте задач своего развития. Анализ продуктов собственной мыслительной деятельности в ходе выполнения упражнений предоставляет сотрудникам возможность задуматься не только о будущем профессиональном пути, но и о всей жизни как целостности.

Литература

1. Ключко Ю.В. Ригидность в структуре готовности человека к изменению образа жизни : дис. ... канд. психол. наук. Барнаул, 2002.
2. Новохатько Е.Н. Психологическая помощь мигрантам в перестройке ценностно-смысловых составляющих образа мира (на примере вынужденных переселенцев) : дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2005.
3. Ходжабагянц Т.Г. Соотношение «образ жизни – образ мира» как динамический фактор трансформации ментального пространства иммигранта // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 11. С. 174–178.
4. Бородина В.Н. Темпоральные проявления эффекта резкой перестройки сложившегося образа жизни (на примере военнослужащих по призыву) : дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2009.
5. Султанова Н.Д. Реорганизация личностной системы вынужденных мигрантов зрелого возраста : дис. ... д-ра психол. наук. Набережные Челны, 2015.
6. Ключко В.Е., Ключко Ю.В. Человек: открытая система в закрытой среде // Сибирский психологический журнал. 2015. № 57. С. 6–16. DOI: 10.17223/17267080/57/1.
7. Ключко В.Е., Галажинский Э.В., Краснорядцева О.М., Лукьянов О.В. Системная антропологическая психология: понятийный аппарат // Сибирский психологический журнал. 2015. № 56. С. 9–21. DOI: 10.17223/17267080/56/2.
8. Писарев О.М. Особенности смысловых установок личности в закрытой среде: на примере мест лишения свободы : дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2010.
9. Худякова И.С. Психологические особенности переживания одиночества человеком в закрытой среде (на примере мест лишения свободы) : дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2013.
10. Рассудова Л.А. Механизмы преодоления деструктивных психологических защит учащихся образовательных учреждений закрытого типа : дис. ... канд. психол. наук. Кемерово, 2013.
11. Klochko Y. V. A person in a closed environment as a psychological problem // Psychology in Russia: State of the Art. 2013. Vol. 6, № 4. P. 143–149.
12. Курсакова Е.Н., Ключко Ю.В. Факторы преодоления трудной жизненной ситуации участковыми уполномоченными полиции // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2015. № 29. С. 170–172.
13. Краснорядцева О.М. Психолого-образовательное сопровождение подготовки специалиста // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 305. С. 165–168.
14. Мысак Е.В. Организация работы по адаптации молодых сотрудников к службе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 2. С. 144–146.
15. Шаманюк Т.Н. Проблема целеполагания в профессионально-психологической подготовке сотрудников ОВО // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 1. С. 113–117.
16. Антонова Н.В., Белоусова В.В. Самоопределение как механизм развития идентичности // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2011. № 2. С. 79–92.
17. Лукьянов О.В. Проблема становления идентичности в эпоху социальных изменений. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2008. 212 с.

Поступила в редакцию 10.01.2017 г.; принята 15.02.2017 г.

Сведения об авторах:

НЕФЕДОВА Дарья Игоревна, психолог отделения морально-психологического обеспечения отдела по работе с личным составом УМВД России по г. Томску (Томск, Россия). E-mail: fedya1809@mail.ru

КРАСНОРЯДЦЕВА Ольга Михайловна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и педагогической психологии Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: krasnoo@mail.ru

PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY AMONG POLICE OFFICERS AT THE INITIAL STAGE OF TRAINING

Siberian journal of psychology, 2017, 63, 6–18. DOI: 10.17223/17267080/63/1

Nefedova Darya Y., Tomsk Regional Office of the Ministry of Internal Affairs of Russia (Tomsk, Russian Federation). E-mail: fedya1809@mail.ru

Krasnoryadtseva Olga M., Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: krasnoo@mail.ru

Keywords: identity; psychological support; reflexive training; formation of identity.

This article presents the results of the development project of psychological and educational support in the process of formation of professional identity (in an example of police officers at the initial stage of their training when they experience adaptation to new conditions of reality). Willingness and the ability to reflect on their own life in the context of self-development and self-fulfillment are considered as the identity formation mechanism. An important task of psychological support in the identity formation process among young police officers at initial stage of their training is to maintain a unified context of their own lives. Such support should be focused on the psychological adjustment of meaning fixations and on the development of new psychological formations, which complete the identified deficits in the structure of different types of staff identity. The series of reflexive trainings is one of the ways to develop a conscious desire to concentrate a person's attention on the process and the results of their own mental activity. The reflective skills in relation to their personal life and professional activity were manifested in 79% of participants. This shows that this category of employees tends to meaningful analysis of their actions and deeds. Self-analysis and the analysis of their own personality characteristics, including understanding their strengths and weaknesses, minimize the existing negative attitudes which prevent the development of various aspects of personality leading to effective and productive life. The analysis of their own mental activity during the training exercises allowed the officers to think not only about their future professional career but also about their life as a whole.

References

1. Klochko, Yu.V. (2002) *Rigidnost' v strukture gotovnosti cheloveka k izmeneniyu obraza zhizni* [Rigidity in the structure of a person's readiness to change their way of life]. Psychology Cand. Diss. Barnaul.
2. Novokhatko, E.N. (2005) *Psikhologicheskaya pomoshch' migrantam v perestroyke tsennostno-smyslovyykh sostavlyayushchikh obraza mira (na primere vynuzhdennykh pereselen-tsev)* [Psychological assistance to migrants in the restructuring of axiological components of the world image (a case study of internally displaced persons)]. Psychology Cand. Diss. Tomsk.
3. Khodzhabagiyants, T.G. (2007) Sootnoshenie "obraz zhizni – obraz mira" kak dinamicheskii faktor transformatsii mental'nogo prostranstva immigranta [The "lifestyle – world image" correlation as a dynamic factor in the transformation of the immigrant's mental space]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 295. pp. 174–178.

4. Borodina, V.N. (2009) *Temporal'nye proyavleniya effekta rezkoy perestroyki slozhivshegosya obraza zhizni (na primere voennosluzhashchikh po prizyvu)* [Temporal manifestations of the effect of a sharp reorganization of the existing way of life (a case study of military servicemen on conscription)]. Psychology Cand. Diss. Tomsk.
5. Sultanova, N.D. (2015) *Reorganizatsiya lichnostnoy sistemy vynuzhdennykh migrantov zrelogo vozrasta* [Reorganization of the personal system of adult forced migrants]. Psychology Dr. Diss. Naberezhnye Chelny.
6. Klochko, V.E. & Klochko, Yu.V. (2015) A person: an open system in a closed environment. *Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal – Siberian Journal of Psychology*. 57. pp. 6–16. DOI: 10.17223/17267080/57/1. (In Russian). DOI: 10.17223/17267080/57/1
7. Klochko, V.E., Galazhinskiy, E.V., Krasnoryadtseva, O.M. & Lukyanov, O.V. (2015) System anthropological psychology: framework of categories. *Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal – Siberian Journal of Psychology*. 56. pp. 9–21. (In Russian). DOI 10.17223/17267080/56/2
8. Pisarev, O.M. (2010) *Osobennosti smyslovyykh ustanovok lichnosti v zakrytoy srede: na primere mest lisheniya svobody* [Semantic attitudes of the person in the closed environment: a case study of places of imprisonment]. Psychology Cand. Diss. Tomsk.
9. Khudiyakova, I.S. (2013) *Psikhologicheskie osobennosti perezhivaniya odinochestva che-lovekom v zakrytoy srede (na primere mest lisheniya svobody)* [Psychological characteristics of loneliness in a closed environment (a case study of places of deprivation of liberty)]. Psychology Cand. Diss. Tomsk.
10. Rassudova, L.A. (2013) *Mekhanizmy preodoleniya destruktivnykh psikhologicheskikh zashchit uchashchikhsya obrazovatel'nykh uchrezhdeniy zakrytogo tipa* [Mechanisms to overcome the destructive psychological defenses of students in closed educational institutions]. Psychology Cand. Diss. Kemerovo.
11. Klochko, Y.V. (2013) A person in a closed environment as a psychological problem. *Psychology in Russia: State of the Art*. 6(4). pp. 143–149.
12. Kursakova, E.N. & Klochko, Yu.V. (2015) Faktory preodoleniya trudnoy zhiznennoy situatsii uchastkovymi upolnomochennymi politzii [Factors of overcoming a difficult life situation by district police commissioners]. *Vestnik Barnaul'skogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii*. 29. pp. 170–172.
13. Krasnoryadtseva, O.M. (2007) Psikhologo-obrazovatel'noe soprovozhdenie podgotovki spetsialista [Psychological and educational support for specialists]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 305. pp. 165–168.
14. Mysak, E.V. (2007) Organizatsiya raboty po adaptatsii molodykh sotrudnikov k sluzhbe [Organization of work on the adaptation of young employees to the service]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. 2. pp. 144–146.
15. Shamanyuk, T.N. (2006) Problema tselepolaganiya v professional'no-psikhologicheskoy podgotovke sotrudnikov OVO [The problem of goal-setting in the professional and psychological training of the staff for the Extra-Departmental Guards]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. 1. pp. 113–117.
16. Antonova, N.V. & Belousova, V.V. (2011) Samoopredelenie kak mekhanizm razvitiya identichnosti [Self-determination as a mechanism for identity development]. *Vestnik MGGU im. M.A. Sholokhova. Pedagogika i psikhologiya*. 2. pp. 79–92.
17. Lukyanov, O.V. (2008) *Problema stanovleniya identichnosti v epokhu sotsial'nykh izmeneniy* [The problem of identity formation in the era of social change]. Tomsk: Tomsk State University.

Received 10.01.2017;

Accepted 15.02.2017