

[5, ф. 51, оп. 2, д. 12, л. 123]. В 4-м квартале 1952 г. 254 воспитанникам Бобруйской колонии за примерное поведение и добросовестную работу было вынесено 539 поощрений и 21 благодарность, 426 воспитанников получали дополнительное питание [5, ф. 11, оп. 1, д. 52, л. 135]. Использовалось и материальное поощрение – в 4-м квартале 1952 г. в Могилевской колонии по итогам соревнования воспитанникам двух отделений была выдана денежная премия по 100 р., воспитанникам 7 отряда – по 50 р. [5, ф. 11, оп. 1, д. 52, л. 143].

Все вышеизложенное позволяет заключить, что, несмотря на сложные материальные условия послевоенного времени, многие ошибки и просчеты, сотрудники детских воспитательных и трудовых колоний НКВД/МВД республики благодаря умелому организационному подходу и самоотверженному труду сумели добиться выполнения требований государства по трудовому воспитанию и подготовке к самостоятельной трудовой жизни тысяч детей и подростков, потерявших в результате войны родных и близких.

1. Очерки истории милиции Белорусской ССР. 1917–1987 гг. / под общ. ред. В.А.Пискарева. – Минск : Беларусь, 1987. – 535 с.

2. Ильинский, Н.И. Деятельность милиции Белорусской ССР по охране общественного порядка и борьбе с преступностью (1946–1959 гг.) : учеб. пособие / Н.И. Ильинский. – Минск : МВШ МВД СССР, 1982. – 186 с.

3. Дети Гулага. 1918–1956 гг. / под ред. А.Н. Яковлева ; сост. С.С. Виленский [и др.]. – М. : МДФ, 2001. – 621 с.

4. Тимофеев, В.Г. Уголовно-исполнительная система России: цифры, факты и события / В.Г. Тимофеев. – Чебоксары, 1999. – 206 с.

5. Архив МВД Республики Беларусь.

6. Национальный архив Республики Беларусь.

7. Макаренко, А.С. Педагогические сочинения : в 8 т. / А.С. Макаренко. – М., 1984. – Т. 4. – 400 с.

8. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК 1898–1953 гг. : в 2 ч. – Ч. II. – М., 1953. – 1204 с.

9. Миньковский, Г.М. Некоторые вопросы правового регламентирования деятельности исправительно-трудовых учреждений для несовершеннолетних / Г.М. Миньковский // Проблемы развития советских исправительно-трудового законодательства ; под общ. ред. В.А. Познанского. – Саратов, 1961. – 176 с.

Дата поступления в редакцию: 05.01.15

V.A. Danilov, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Lecturer at the Department of Theory and the History of State and Law of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

LABOR EDUCATION IN CORRECTIONAL ESTABLISHMENTS OF THE PEOPLE'S COMMISSARIAT FOR INTERNAL AFFAIRS/MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF BELARUS FOR JUVENILES IN THE POST-WAR YEARS (1945–1953)

This article is based on archive materials and it analyze development and the main directions of labour educational activity in belorussian special correctional facility for minors in the first post-war years.

Keywords: labour educational activity, special penitentiary for minors, pedagogical sistem, social engineering, country labour, the rights of minors, the legal educational activity.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии психологических наук, профессор кафедры инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, начальник социально-педагогической и психологической службы университета

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Основной формой психосоциальной адаптации личности является ее профессиональная социализация – один из главных элементов социализации вообще. Исследование имеющихся представлений о феноменах социализации дает основание сделать вывод, что в трактовках социализации (в том числе и профессиональной), ее особенностей, механизма и прочих вопросов, составляющих контекст этого феномена,

единой точки зрения нет. При этом если в зарубежной психологии наибольшие достижения, связанные с познанием социализации, обнаруживаются преимущественно в психоанализе и интеракционизме, то в отечественной науке признанными стали социально-психологические процессы и механизмы социализации, выявленные в рамках возрастной и педагогической психологии.

В профессиональной социализации ведущая роль принадлежит специфическим психологическим характеристикам, обеспечивающим адекватное и гибкое приспособление личности к условиям профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психосоциальная адаптация, социализация, профессиональная социализация, субъект деятельности, органы внутренних дел.

Анализ известных подходов позволяет трактовать профессиональную социализацию как процесс вхождения индивида в конкретную профессиональную среду (усвоения профессионального опыта, овладения стандартами и ценностями профессионального сообщества) и активной реализации накапливаемого профессионального опыта, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие. Таким образом, профессиональная социализация действительно является формой психосоциальной адаптации личности к условиям деятельности, а потому в большей степени опирается на совокупность качественных характеристик, необходимых индивиду для реализации профессионального «Я». Иными словами, в профессиональной социализации ведущая роль принадлежит специфическим психологическим характеристикам, обеспечивающим адекватное и гибкое приспособление личности к условиям профессиональной деятельности.

Ко всему сказанному важно добавить, что профессиональная социализация – процесс, растянутый во времени. В самом общем виде «временное поле» профессиональной социализации очерчивается периодом профессиональной подготовки, вхождения в профессию и последующим профессиональным поведением, включая стадии профессионального развития личности (рис. 1).

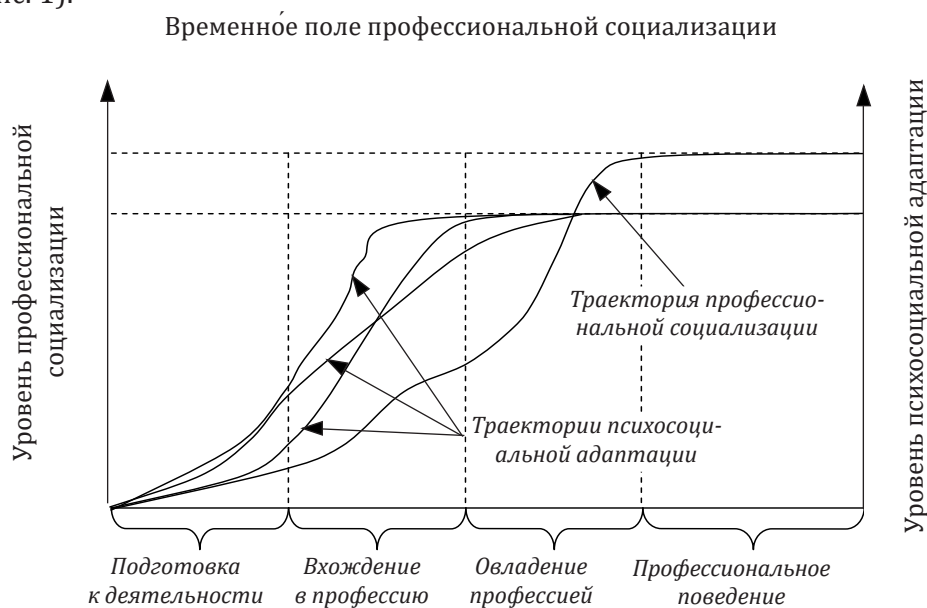


Рис. 1. Вариативные траектории психосоциальной адаптации и профессиональной социализации молодых сотрудников органов внутренних дел

Мы исходим из того, что «временное поле» профессиональной социализации включает не только жизненный этап непосредственного действия в рамках конкретной профессии, но и период жизни, связанный с подготовкой к профессиональной деятельности. Поэтому профессиональная социализация, являясь одной из форм профессиональной адаптации, своего максимума вовсе не достигает в момент прохождения психосоциальной адаптацией своего апогея. А это еще одна из причин поддержки, контроля и корректировки психосоциальной адаптации молодых сотрудников к условиям деятельности в органах внутренних дел (ОВД).

Весьма перспективным представляется решение проблемы профессиональной социализации и в трактовках концепции нейролингвистического программирования (НЛП). При ближайшем рассмотрении трудов сторонников названной концепции позитивное разрешение про-

блемы профессиональной социализации также достигается в первую очередь налаживанием эффективной коммуникации между субъектами профессиональной деятельности и их идентификацией [1]. Подчеркнем, что здесь авторы под коммуникацией понимают совокупность всех видов взаимодействий индивидов: случайные разговоры и запланированные беседы, обучение, ведение переговоров, передачу опыта действий и пр. В коммуникации важнейшую роль играет речь, которая при соответствующей организации превращается в действенный инструмент не только эффективной социализации, но и целенаправленного влияния на других людей. В этой связи способы плодотворного использования речи в рамках НЛП стали одним из наиболее разработанных разделов этой концепции. В частности, создатели соответствующих технологий предлагают в ходе создания речевой коммуникации в необходимых случаях использовать в языковых конструкциях пропуск слов, изменяющий контекст или содержание, применять обобщения, обеспечивающие необходимую эмоциональную реакцию коммуникаторов, пользоваться опережающими предположениями, побуждающими собеседников действовать должным образом, и др.

Тем не менее, как отмечают сторонники НЛП, коммуникация осуществляется не только посредством слов. Важнейшими составляющими ее являются: тон, которым произносятся слова; поза людей, вовлеченных в коммуникацию; их жесты, мимика, дыхание и др. Имея известные навыки построения и применения языковых конструкций, осуществляя калибровку (определение состояния человека и его ведущих репрезентативных систем по невербальным сигналам) и подстройку (заимствование деталей поведения других людей), субъект профессиональных отношений создает раппорт (эмпатию), который является процессом установления и поддержания отношений взаимного доверия и взаимопонимания, способностью вызвать у другого человека нужные реакции. Понятно, что раппорт является основой, фундаментом профессиональной социализации.

Однако одним налаживанием позитивных коммуникаций проблема профессиональной социализации молодых сотрудников системы ОВД не может быть решена, и вопрос об идентификации вновь становится актуальным. Исходя из основных постулатов НЛП, идентификация молодого сотрудника осуществляется не мгновенно, а поэтапно. Ценности необходимо рассматривать в качестве фильтров, определяющих метапрограммы индивида, лежащие в основе в том числе и профессиональной социализации. Фильтры эти могут и при необходимости должны корректироваться. При этом кроме естественных фильтров каждый человек имеет множество экзогенных фильтров восприятия, модифицирующихся в процессе жизни и деятельности. Эти фильтры также могут быть эффективно трансформированы, и, соответственно, могут быть модифицированы метапрограммы, что обеспечивает качественно новый уровень профессиональной социализации и более широкий спектр возможностей в психосоциальной адаптации. Таким образом, профессиональная социализация превращается в позитивно развиваемую.

Изменение метапрограмм осуществляется либо самостоятельно, либо соответствующими специалистами ОВД. В этих целях обеспечивается выявление и осознание метапрограмм, выбор из них ключевой, ее корректировка, и, наконец, поддержка изменений метапрограмм (этот этап, по сути, является фазой создания условий для расширенного использования внутренних ресурсов человека). Что касается конкретных приемов преобразования метапрограмм, то их арсенал многообразен: создание неотразимого будущего (подстройка к будущему) и визуализация для изменения и подстройки к будущему новых метапрограммных отличий, стратегия постановки цели, генератор нового поведения и другие.

Итак, мы вновь пришли к выводу о настоятельной необходимости соответствующего психологического сопровождения психосоциальной адаптации, но теперь со стороны профессиональной социализации. Что касается совокупности действий, то они, на наш взгляд, должны заключаться в психологическом научении, сопровождении, поддержке и корректировке позитивной профессиональной социализации молодых сотрудников ОВД (рис. 2).

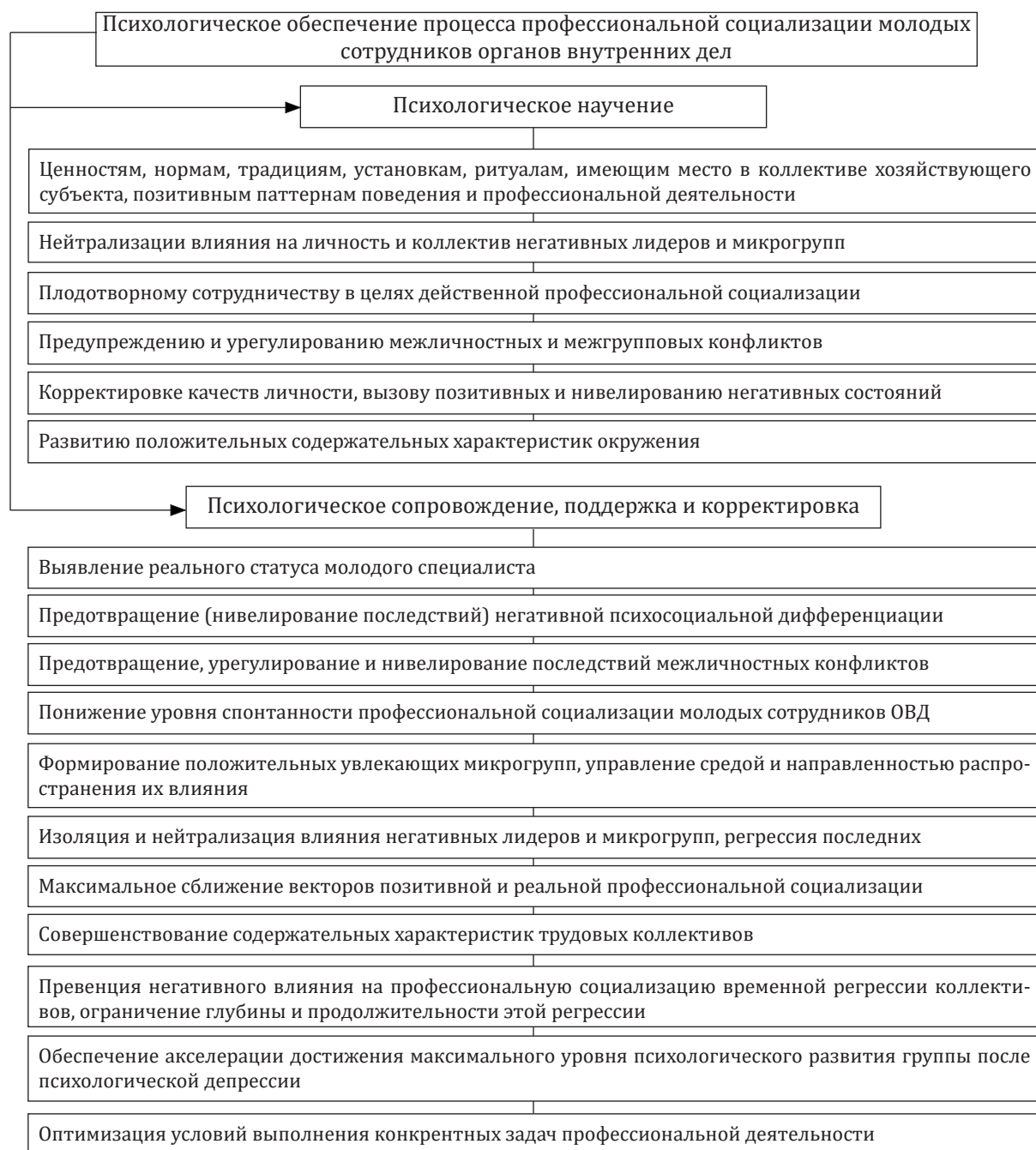


Рис. 2. Основные элементы психологического обеспечения процесса профессиональной социализации молодых сотрудников органов внутренних дел

Отдельные из выделенных основных направлений и элементов психологического сопровождения эффективного процесса профессиональной социализации молодых сотрудников к условиям деятельности в ОВД, как показывает опыт, могут с известной степенью плодотворности осуществляться традиционными формами и методами. Тем не менее комплексная реализация предложенной системы требует применения нового, современного инструментария. И оснований для подобного суждения достаточно. Не отрицая роли индивидуальных бесед, групповых занятий в психологическом научении, более плодотворными и насущно необходимыми (при тесной увязке с традиционными) являются специальные психологические консультации, индивидуальные и групповые тренинги, психолого-педагогическая посредническая деятельность специалистов, т. е. инструменты, подтвердившие свою действенность.

С учетом изложенного весьма перспективным представляется решение проблемы профессиональной социализации на основе постулатов концепции НЛП. В первую очередь это обусловлено тем, что в процессе профессиональной социализации молодых специалистов предполагается личностная активность, так как взаимодействие и воздействие на систему социальных свя-

зей и отношений требует принятия определенного решения и включает набор характеристик: целеобразование, мобилизацию субъекта деятельности, построение стратегий деятельности и т. д. А это, в свою очередь, требует совершенствования знаний, представлений о профессии, изменения уровня притязаний, мотивации.

Можно предположить, что личность со сформированной «Я-концепцией» и развитой мотивационно-когнитивной сферой сможет успешнее освоить профессиональную социализацию, а применение техник НЛП позволяет обеспечить последнее целенаправленным изменением индивидуальных качеств личности.

Изменение качеств личности может быть осуществлено, во-первых, на основе моделирования (в НЛП выделяются следующие стратегии моделирования: микро- и макро моделирование, прикладное и продвинутое моделирование) через трансформацию метапрограмм. Это принципиально возможно осуществить двумя путями: самостоятельно (приобретая соответствующие знания, навыки и умения в ходе специальных занятий, консультаций и индивидуальных тренингов) или при участии специалистов (в том числе и в ходе психотерапии). В моделировании чаще всего выделяются следующие шаги:

определение конкретного качества и контекстов его применения;

выполнение процедуры сбора информации в соответствующих контекстах и с различных позиций восприятия;

фильтрация результатов сбора информации и выделение значимых когнитивных и поведенческих паттернов;

обобщение паттернов в логической модели;

проверка эффективности созданной модели в различных контекстах и ситуациях;

упрощение модели за счет отсечения сложных и несущественных элементов;

идентификация оптимального способа передачи качеств и навыков, определенных в процессе моделирования;

определение оптимальных средств измерения результативности модели и пределов ее валидности.

Специалисты могут также оказать влияние и на коллектив, в котором осуществляется процесс профессиональной социализации личности, используя стратегии группового моделирования. Вообще же использование потенциала коллектива, команды, по мнению Р. Дилтса, весьма важно. Ученый и его сторонники полагают, что среди проблем групп и организаций необходимо выделять «повторяющиеся» и «девственные проблемы» [2].

Если для решения первых необходим анализ элементов проблемы и делегирование подчиненным специфических действий, то «девственные» проблемы требуют создания команды, синтеза информации относительно элементов проблемы и генерирования новых перспектив и множественных описаний проблемного пространства. Таким образом, если мы относим вопрос профессиональной социализации личности к «девственным» проблемам, то и решать их мы должны соответственно. Вообще же групповые тренинги становятся кратчайшим путем по сближению векторов позитивной и реальной профессиональной социализации молодых специалистов.

Наконец, важнейшая роль в профессиональной социализации личности сторонниками НЛП отводится обучению на «рабочем месте», которое провозглашается «активизацией людей в системе». Здесь обучение разделяется на две основные фазы: начальное и последующее. Целью начального обучения провозглашается передача информации, необходимой для решения проблем. Целями последующего обучения является профессиональный рост и самостоятельность сотрудника в конкретных контекстах. Реализация обеих целей осуществляется одновременно.

Таким образом, психосоциальная адаптация осуществляется через профессиональную социализацию. Тренды профессиональной социализации и психосоциальной адаптации молодых специалистов ОВД к условиям службы, даже имея одинаковую направленность, не являются тождественными. Это и целый ряд других выявленных обстоятельств требует значительных усилий по обеспечению профессиональной социализации молодых специалистов, в общих чертах заключающейся в психологическом научении, сопровождении, поддержке и контроле. Целый ряд мероприятий по обеспечению профессиональной социализации объективно не будет результативным при использовании традиционных способов и приемов воздействия на личность, что детерминирует необходимость поиска и использования новейших техник. Последнее может быть решено на основе использования технологий НЛП [3].

1. О'Коннор, Дж. Введение в НЛП / Дж. О'Коннор, Дж. Сеймор. – Челябинск : Версия, 1997. – 256 с.
2. Дилтс, Р. Изменение убеждений с помощью НЛП / Р. Дилтс ; пер. с англ. В.П. Чурсина. – М. : Класс, 1997. – 192 с.
3. Казак, Т.В. Методическое обеспечение процессов профессиональной самоактуализации и психосоциальной адаптации сотрудников органов внутренних дел к условиям обучения и деятельности : монография / Т.В. Казак. – Минск : РИВШ, 2015. – 333 с.

Дата поступления в редакцию: 21.09.15

T.V. Kazak, Doctor of Psychological Sciences, Corresponding Member of the International Academy of Psychological Sciences, Professor at the Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belorussian State University of Information Science and Technique and Radio Electronics, Head of Social Pedagogical and Psychological Service of University

FEATURES OF ENSURING EFFECTIVE PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF THE SUBJECT OF ACTIVITY OF LAW-ENFORCEMENT BODIES

The main form of psychosocial adaptation of the personality is her professional socialization; the last – one of the main elements of socialization in general. Research of the available ideas of phenomena of socialization gives the grounds to draw a conclusion that in interpretations of socialization (including professional), its features, the mechanism and other questions making a context of this phenomenon, the uniform point of view isn't present. Thus if in foreign psychology the greatest achievements connected with knowledge of socialization are found mainly in psychoanalysis and an interactionism, in domestic science the social and psychological processes and mechanisms of socialization revealed within age and pedagogical psychology became recognized.

In professional socialization the leading role belongs to the specific psychological characteristics providing the adequate and flexible adaptation of the personality to conditions of professional activity.

Keywords: psychosocial adaptation, socialization, professional socialization, subject of activity, law-enforcement bodies.

УДК 159.9:34

А.Н. Пастушеня, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь

СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ОСНОВА ЕЕ ПСИХОДИАГНОСТИКИ И ФОРМИРОВАНИЯ

Представлена психологическая характеристика антикоррупционной устойчивости личности в соотнесении с раскрытием противоположного явления – предрасположенности личности к совершению коррупционного преступления. Используемый структурно-содержательный подход к объяснению сущности указанных феноменов личности позволяет конкретизировать их понимание, что дает возможность применить предлагаемые знания для психологической диагностики при отборе сотрудников правоохранительных органов и иных категорий государственных служащих, а также для их антикоррупционного воспитания и морально-психологического сопровождения.

Ключевые слова: антикоррупционная устойчивость личности, предрасположенность личности к коррупционному поведению, психологические свойства личности, структурно-содержательная психологическая модель.

Эффективное обеспечение интересов общества и государства, конституционных прав и свобод граждан возможно при наличии правоохранительных органов и других структур государственного аппарата, строго соблюдающих законы и не допускающих коррупционные деяния. Важнейшим качеством сотрудников такого государственного аппарата является приверженность интересам государства и общества, неподкупность и недопустимость использования служебного положения в корыстных и иных личных интересах. Только при наличии таких качеств у преобладающего большинства сотрудников правоохранительных и иных государственных органов возможно функционирование механизма «самоочищения». В этой связи борьба с коррупцией является одним из важнейших направлений защиты интересов общества и государства. Она имеет несколько направлений: выявление коррупционных преступлений и применение