

Научная статья
УДК 159.923
doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-161-165

Пётр Васильевич Кустов
кандидат педагогических наук, доцент
kustov.petr@mail.ru

Николай Николаевич Силкин
доктор педагогических наук, профессор
silkin_nn@mail.ru

*Санкт-Петербургский университет МВД России
Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1*

Использование психологического тренинга для повышения профессионального самосознания сотрудников ОМОН

Аннотация: Ключевую роль в профилактике негативных личностных изменений играет устойчивое профессиональное самосознание сотрудников ОМОН. При сниженном уровне профессионального самосознания возможны либо превышение должностных полномочий, что в свою очередь спровоцирует значительные негативные последствия, либо несвоевременность, нестабильность реализации профессиональных навыков, что также снизит показатели выполнения служебных задач.

К настоящему времени проблема развития профессионального самосознания у сотрудников ОМОН остается малоизученной и требует дальнейшего исследования. Одним из эффективных путей развития профессионального самосознания может стать психологический тренинг.

Цель исследования состоит в разработке социально-психологического тренинга развития профессионального самосознания сотрудников ОМОН.

В статье раскрыта проблема поиска путей повышения профессионального самосознания сотрудников специальных подразделений Росгвардии на примере отряда мобильного особого назначения.

Авторы на основе анализа психолого-педагогической литературы сформулировали определение профессионального самосознания сотрудника и описали его структуру. На основе предложенной модели профессионального самосознания разработан и успешно апробирован тренинг, направленный на формирование и развитие подструктур самосознания. В статье приведены данные экспериментального исследования.

Анализ ведущих методологических подходов изучения феномена «профессионального самосознания» позволил прийти к выводу, что эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОМОН зависит не только от профессиональных знаний, умений и навыков, но и от целого ряда психологических факторов, участвующих в регуляции этой деятельности.

Эффективность программы тренинга повышения профессионального самосознания сотрудников подтверждается статистически значимым развитием её составляющих, что позволяет рекомендовать её для практического использования.

Ключевые слова: профессиональное самосознание, Я-концепция, профессиональное мастерство, психологические факторы, тренинг, сотрудники

Для цитирования: Кустов П. В., Силкин Н. Н. Использование психологического тренинга для повышения профессионального самосознания сотрудников ОМОН // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 3 (95). – С. 161–165; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-161-165.

Pyotr V. Kustov
Cand. Sci. (Ped.)
kustov.petr@mail.ru

Nikolay N. Silkin
Dr. Sci. (Jurid.), Professor

*Saint Petersburg University of the MIA of Russia
1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation*

The use of psychological training to increase the professional self-awareness of OMON officers

Abstract: A key role in the prevention of negative personal changes is played by the stable professional self-awareness of OMON officers. With a reduced level of professional self-awareness, either excess of official authority is

possible, which in turn will provoke significant negative consequences, or untimeliness, instability in the implementation of professional skills, which will also reduce the performance of official tasks.

To date, the problem of developing professional self-awareness among OMON officers remains poorly understood and requires further study. Psychological training can be one of the effective ways of developing professional self-awareness.

The purpose of the study is to develop a socio-psychological training for the development of professional self-awareness of OMON officers.

The article reveals the problem of finding ways to increase the professional self-awareness of employees of special units of the Russian Guard, using the example of a special mobile detachment.

Based on the analysis of psychological and pedagogical literature, the authors formulated the definition of an employee's professional self-awareness and described its structure. On the basis of the proposed model of professional self-consciousness, a training was developed and successfully tested, aimed at the formation and development of substructures of self-consciousness. The article presents data from an experimental study.

An analysis of the leading methodological approaches to studying the phenomenon of «professional self-awareness» led to the conclusion that the effectiveness of the professional activities of OMON officers depends not only on professional knowledge, skills and abilities, but also on a number of psychological factors involved in the regulation of this activity.

The effectiveness of the training program for increasing the professional self-awareness of employees is confirmed by the statistically significant development of its components, which allows us to recommend it for practical use.

Keywords: professional self-awareness, self-concept, professional skills, psychological factors, training, employees

For citation: Kustov P. V., Silkin N. N. The use of psychological training to increase the professional self-awareness of OMON officers // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2022. – № 3 (95). – P. 161–165; doi: 10.35750/2071-8284-2022-3-161-165.

Специальные подразделения Росгвардии привлекаются для решения задач, связанных с обеспечением правопорядка и общественной безопасности, в том числе предотвращения массовых беспорядков, несанкционированных митингов. Профессиональная деятельность сотрудников отряда мобильного особого назначения (далее ОМОН) предполагает частое применение физической силы, огнестрельного оружия и специальных средств. Таким образом, служба в силовых федеральных ведомствах представляет собой вид экстремальной профессиональной деятельности, характерной особенностью которой является то, что она проходит под влиянием постоянно действующего стрессора. К такому стрессору относится прежде всего опасность, которая может быть как реальной, так и потенциальной. Длительное влияние данного фактора на психику сотрудника может привести к искажению мотивационной структуры, выражающемуся в замене мотива выполнения служебных задач на мотив самосохранения за счёт избегания опасных ситуаций в ущерб эффективности. На место целесообразным и ситуативно обусловленным формам поведения приходят инстинктивные, практически неуправляемые реакции, а именно: испуг, боязнь, заторможенность, ужас, что в свою очередь ведёт к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации личности сотрудника. На наш взгляд, ключевую роль в профилактике негативных личностных изменений играет устойчивое профессиональное самосознание сотрудников ОМОН. При сниженном уровне профессионального самосознания возможны либо превышение должностных полномочий, что в свою очередь провоцирует значительные негативные последствия; либо несвоевременная, нестабильная реализация профессиональных навыков, что также снизит показатель выполнения служебных задач.

Однако, несмотря на возросшую актуальность проблемы профессионального самосознания сотрудников ОМОН в свете напряжённой внешней и внутривнутриполитической ситуации в стране, данный феномен не изучен с позиции системного подхода, отсутствуют практические рекомендации и разработки, направленные на формирование и развитие самосознания. Социально-психологический тренинг как метод повышения профессионального самосо-

знания сотрудников ОМОН наиболее эффективен, а также может быть адаптирован для отработки навыков в конкретной сложившейся профессиональной ситуации.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что профессиональное самосознание представляет собой один из структурных компонентов общего самосознания. Большинство научных работ в данной сфере носит выраженный прикладной характер и фокусирует внимание на проблемах повышения эффективности мероприятий психолого-педагогического сопровождения на различных этапах профессионализации (Э. Ф. Зеер, А. Р. Фонарев, Н. С. Пряжников, Н. Е. Касаткина, Т. В. Кудрявцев, П. А. Шавир, Ю. П. Поваренков, Е. А. Климов, Л. М. Митина, В. И. Обносов, Н. Н. Чистяков и др.), а в рамках акмеологии феномен «профессионального самосознания» рассматривается как вершина онтогенетического развития человека (А. А. Деркач, А. А. Бодалев, А. К. Маркова, Л. М. Митина) [3].

Вопрос о структуре профессионального самосознания в науке является достаточно дискуссионным.

В своём диссертационном исследовании О. Б. Беляев приходит к выводу, что под профессиональным самосознанием офицера Росгвардии понимается «целостное, многокомпонентное, двухуровневое динамическое образование личности, определяющее своеобразие интегральной индивидуальности и успешность профессиональной деятельности»¹. Данный феномен включает два взаимосвязанных уровня, которые в свою очередь объединяют когнитивные и аффективные стороны осознания офицером себя в профессии.

Первый уровень отражает представление о собственных профессиональных способностях.

На втором уровне профессионального самосознания происходит самоидентификация специалиста со своей профессиональной группой и принятие норм и правил взаимодействия с основами профес-

¹ Беляев О. Б. Профессиональное самосознание в интегральном исследовании индивидуальности офицера внутренних войск МВД России : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Беляев Олег Борисович. – Пермь, 2011. – 183 с.

сиональной культуры, служебных традиций и ритуалов и т. д.

Также ряд авторов указывают на специфику содержания профессионального самосознания в отличие от общего самосознания. Например, О. А. Елдышова в своей работе указывает, что профессиональное самосознание представляет собой прежде всего проекцию всех структурных компонентов самосознания на профессиональную деятельность. Именно в структуре профессионального самосознания отражено понимание профессионально важных качеств, необходимых для успешной профессиональной самореализации и эффективного выполнения служебных обязанностей. Естественно, для разных профессий эти качества будут разными, но степень их осознания оказывает заметное влияние на выбор задач, на ход выполнения деятельности, на уверенность в себе [4; 7].

В своих работах А. А. Деркач и О. В. Москаленко придерживаются несколько иного подхода к рассмотрению структуры профессионального самосознания и выделяют следующие функциональные компоненты: когнитивный, реализующийся в самопознании; мотивационный, реализующийся в самоактуализации; эмоциональный, реализующийся в самопонимании; операциональный, реализующийся в саморегуляции².

С акмеологической точки зрения Л. М. Митина и А. К. Маркова представляют структуру профессионального самосознания личности как взаимодополняющее соединение трёх подструктур: когнитивной (представление и осознание личности себя в системе выбранной профессиональной деятельности, в том числе в системе профессионального взаимодействия), аффективно-оценочной (подструктура отражает взаимосвязь актуальной, ретроспективной, идеальной и рефлексивной самоооценок человека себя в профессии) и поведенческой (способность эффективно действовать, основанная на знании о себе и отношении к себе). Таким образом, рассмотренные выше функциональные компоненты профессионального самосознания взаимосвязаны между собой и реализуются, как правило, в объективном (уровень профессионального мастерства) и субъективном (профессиональная Я-концепция) планах. На профессиональное мастерство воздействуют как внешние факторы, а именно уровень подготовки, успешность обучения, социум, профессиональная группа, наличие наставничества на этапе адаптации, так и внутренние (саморегуляция, самопонимание, самопознание, самоподдержка, самоактуализация, профессиональная самооценка), в результате чего изменяется Я-концепция. Верно и обратное: изменяющаяся профессиональная Я-концепция оказывает влияние на профессиональное мастерство³.

Анализ ведущих методологических подходов изучения феномена «профессионального самосознания» позволил прийти к выводу, что эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОМОН зависит не только от профессиональных знаний, умений и навыков, но и от целого ряда психологических факторов, участвующих в регуляции этой

деятельности. Важнейшая психологическая составляющая профессионализма – профессиональное самосознание. К настоящему времени проблема развития профессионального самосознания у сотрудников ОМОН остаётся малоразработанной и требует дальнейшего изучения. Одним из эффективных путей развития профессионального самосознания может стать психологический тренинг.

Таким образом, цель исследования состояла в разработке социально-психологического тренинга развития профессионального самосознания сотрудников ОМОН в структуре МВД России.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи.

1. Теоретический анализ проблемы профессионального самосознания и психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников специальных подразделений.

2. Разработка программы психологического тренинга развития профессионального самосознания сотрудников ОМОН из числа младшего начальствующего состава.

3. Проведение психологического тренинга в подразделении ОМОН.

4. Проверка эффективности психологического тренинга для развития профессионального самосознания через сравнение данных входной и выходной диагностики основных составляющих профессионального самосознания сотрудников.

5. Анализ результатов психологического тренинга.

Гипотезой данного исследования выступило предположение о том, что при применении разработанного психологического тренинга развития профессионального самосознания возможны позитивные изменения структурных элементов самосознания сотрудников.

В ходе решения первой задачи были проанализированы основные научные работы в изучаемой предметной области, что позволило сформулировать определение «профессионального самосознания сотрудников», которое легло в основу разработки тренинговой программы. В данной работе под профессиональным самосознанием понимается сложный личностный концепт, который формируется под влиянием профессиональной группы и активного участия сотрудника в профессиональной деятельности. Структура профессионального самосознания включает три взаимосвязанных компонента: когнитивный (знание о себе, профессии и профессиональной группе), аффективный (профессиональная самооценка) и поведенческий (активное освоение и реализация в служебной деятельности профессиональных компетенций). Специфика службы подразделений ОМОН определяет профессиональное самосознание сотрудников.

Для реализации цели исследования и решения поставленных задач нами была разработана специальная программа психологического тренинга развития профессионального самосознания сотрудников ОМОН, проведена его апробация.

Социально-психологический тренинг состоит из трёх тематических блоков.

Первый тематический блок направлен на осознание сотрудниками своих личностных особенностей, профессионально важных качеств и оптимизации отношения к себе как профессионалу. Участникам предлагается выполнить упражнения, которые ориентированы прежде всего на фокусировку внимания на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, привычных способах поведения, своих представлениях о самом себе.

² Деркач А. А., Москаленко О. В., Пятин В. А., Селезнева Е. В. Акмеологические основы профессионального самосознания личности : учебное пособие. – Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. – 328 с.

³ Иванов С. А. Самосознание как фактор успешности профессиональной деятельности личного состава силовых федеральных ведомств, обеспечивающих национальную безопасность Российской Федерации : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Иванов Сергей Анатольевич. – Санкт-Петербург, 2008 – 373 с.

Второй тематический блок был посвящён осознанию сотрудниками себя в системе профессионального и личностного взаимодействия, активному принятию норм и правил межличностного взаимодействия в профессиональной группе, в том числе пониманию своей роли в профессиональной иерархии.

Третий тематический блок был ориентирован на осознание участниками себя в системе профессиональной деятельности и оптимизацию отношений к этой системе. Задачей именно третьего блока тренинга является интеграция полученных знаний и навыков в типичных ситуациях профессионального взаимодействия. Длительность тренинга составляет 3 занятия по 5 часов.

Основной целью тренинга является формирование и развитие всех компонентов профессионального самосознания. Каждый тематический блок тренинга был посвящён определённой подструктуре.

В рамках мероприятий по морально-психологическому обеспечению в сформированных тренинговых группах были реализованы содержание занятий и тренинга, предусмотренные разработанной программой.

С целью оценки эффективности предложенного социально-психологического тренинга проведено сравнение данных входной и выходной психодиагностики основных компонентов профессионального самосознания сотрудников. В исследовании применялся следующий психодиагностический инструментарий: авторская анкета «Самосознание», самооценка психических состояний (по Г. Айзенку), тест Г. Я. Розена, методика Н. Холла, методика оценки личностного дифференциала.

Данные входного и выходного тестирования подвергались сравнительному анализу с помощью *t*-критерия Стьюдента.

Рассмотрим данные сравнительного анализа группы до и после проведения психологического тренинга развития профессионального самосознания по тесту Г. Я. Розена, методике Н. Холла и анкете «Самосознание». В процессе профессионального тренинга у сотрудников наблюдалось статистически значимое повышение показателей «Перцептивно-невербальной компетентности» по методике Г. Я. Розена ($p \leq 0,05$); «Распознавание эмоций» по тесту Н. Холла ($p \leq 0,05$); «Возможность планировать свои действия», «Критичное отношение к себе», «Уверенность в своих силах» ($p \leq 0,05$) по анкете «Самосознание».

Также представлены средние значения показателей по методике «Личностный дифференциал» до и после тренинга. В процессе профессионального тренинга у сотрудников наблюдается статистически значимое повышение показателей «Оценка» и «Сила» ($p \leq 0,05$), «Активность» ($p \leq 0,01$).

Данные сравнительного анализа группы по методике «Самооценка психических состояний (по Г. Айзенку)» до и после тренинга таковы. В процессе тренинга у сотрудников ОМОН также наблюдается значительное снижение таких негативных показателей как «Тревожность», «Фрустрация», «Агрессия» и «Ригидность» ($p \leq 0,01$) по методике «Самооценка психических состояний» (по Г. Айзенку).

Эффективность программы тренинга повышения профессионального самосознания сотрудников подтверждается статистически значимым развитием её составляющих, что позволяет рекомендовать её для практического использования.

Результаты исследования позволили сформулировать выводы и практические рекомендации, а именно:

1) профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций материалы исследования целесообразно использовать на практических занятиях;

2) с целью эффективного формирования профессионального самосознания сотрудников ОМОН применять эти материалы на этапах обучения в образовательных организациях;

3) психологам Росгвардии полученные данные можно использовать в ходе психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников ОМОН.

Результаты исследования показывают, что в целом после тренинга произошли позитивные изменения самосознания испытуемых. Таким образом, выдвигаемая в работе гипотеза о том, что при применении разработанного психологического тренинга развития профессионального самосознания возможны позитивные изменения структурных элементов профессионального самосознания сотрудника ОМОН, нашла своё подтверждение в ходе экспериментального исследования.

В целом проведённое исследование актуализирует необходимость дальнейшего изучения психологического тренинга, и не только в части, касающейся сотрудников подразделений Росгвардии, но и представителей других правоохранительных органов.

Список литературы

1. Андреев С. В. Теоретические и технологические основы актуализации организованности групп отрядов мобильных особого назначения МВД России // Вестник Московского университета МВД России. – 2016. – № 5. – С. 226–228.
2. Антропов В. М. Деятельность ОМОН (Барнаул) по охране законности и правопорядка (1993–2018 гг.) // Известия АлтГУ. – 2019. – №3 (107). – С. 13–16.
3. Деркач А. А. Субъектные феномены: акмеологический подход : монография. – Москва: Изд-во РАГС, 2010. – 239 с.
4. Елдьшинова О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7. – С. 101–102.
5. Знаков В. В., Кашапов М. М., Прохоров А. О. Когнитивно-акмеологические основы профессионального становления субъекта : монография. – Ярославль: Индиго, 2013. – 296 с.
6. Кусенев П. Н. Формирование профессионального мировоззрения у сотрудников ОМОН МВД России // Вестник экономической безопасности. – 2016. – № 2. – С. 358–360.
7. Майоров В. И. О роли Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации в обеспечении общественного порядка // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2018. – №1. – С. 48–50.

8. *Пересадына О. В.* Профессиональное правосознание юристов : монография. – Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2020. – 131 с.
9. *Терешкин В. В.* Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОМОН РФ и требования к их физической готовности / Проблемы физической культуры, спорта и туризма в свете современных исследований и социальных процессов : сборник трудов Международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017. – С. 176–181.
10. *Тодышева Т. Ю.* Карьерная компетентность : монография. – Красноярск: КГПУ, 2014. – 286 с.

References

1. *Andreyev S. V.* Teoreticheskiye i tekhnologicheskiye osnovy aktualizatsii organizovannosti grupp otryadov mobil'nykh osobogo naznacheniya MVD Rossii // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2016. – №5. – S. 226–228.
2. *Antropov V. M.* Deyatel'nost' OMON (Barnaul) po okhrane zakonnosti i pravoporyadka (1993–2018 gg.) // Izvestiya AltGU. – 2019. – № 3 (107). – S. 13–16.
3. *Derkach A. A.* Sub»yektnyye fenomeny: akmeologicheskiy podkhod monografiya. – Moskva: Izd-vo RAGS, 2010. – 239 s.
4. *Yeldyshova O. A.* Professional'noye samosoznaniye kak psikhologicheskaya sostavlyayushchaya professional'nogo stanovleniya // Fundamental'nyye issledovaniya. – 2006. – № 7. – S. 101–102.
5. *Znakov V. V., Kashapov M. M., Prokhorov A. O.* Kognitivno-akmeologicheskiye osnovy professional'nogo stanovleniya sub»yekta: monografiya. – Yaroslavl': Indigo, 2013. – 296 s.
6. *Kusenev P. N.* Formirovaniye professional'nogo mirovozzreniya u sotrudnikov OMON MVD Rossii // Vestnik ekonomicheskoy bezopasnosti. – 2016. – № 2. – S. 358–360.
7. *Mayorov V. I.* O roli Federal'noy sluzhby voysk natsional'noy gvardii Rossiyskoy Federatsii v obespechenii obshchestvennogo poryadka // Vestnik Ural'skogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii. – 2018. – №1. – S. 48–50.
8. *Peresadina O. V.* Professional'noye pravosoznaniye yuristov: monografiya. – Yekaterinburg: Ural'skiy yuridicheskiy institut MVD Rossii, 2020. – 131 s.
9. *Tereshkin V. V.* Osobennosti professional'noy deyatel'nosti sotrudnikov OMON RF i trebovaniya k ikh fizicheskoy gotovnosti / Problemy fizicheskoy kul'tury, sporta i turizma v svete sovremennykh issledovaniy i sotsial'nykh protsessov: sbornik trudov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Sankt-Peterburg, 2017. – S. 176–181.
10. *Todysheva T. Yu.* Kar'yernaya kompetentnost' : monografiya. – Krasnoyarsk: KGPU, 2014. – 286 s.

Статья поступила в редакцию 30.06.2022; одобрена после рецензирования 13.09.2022; принята к публикации 21.09.2022.

The article was submitted June 30, 2022; approved after reviewing September 13, 2022; accepted for publication September 13, 2022.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interests.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.
The authors have made an equal contribution to the writing of the article.