

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи

Нефедова Дарья Игоревна

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ИДЕНТИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА
В ПРОЦЕССЕ ВХОЖДЕНИЯ В МЕНТАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО
ОСОБОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ
(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ)

19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель
доктор психологических наук, профессор
Краснорядцева Ольга Михайловна

Томск – 2017

Оглавление

Введение.....	4
1 Теоретико-методологические подходы к изучению феномена идентичности человека в психологической науке.....	15
1.1 Идентичность человека как предмет психологического анализа в зарубежной и отечественной психологической науке.....	15
1.2 Системно-антропологический подход к изучению проблемы идентичности человека.....	34
1.3 Идентичность человека в контексте профессионального становления.....	42
2 Психологические особенности идентичности сотрудников полиции в условиях прохождения службы в органах внутренних дел.....	55
2.1 Описание выборки и программы эмпирического исследования.....	55
2.2 Психологические особенности профессиональной среды как пространства жизненного самоосуществления сотрудников полиции.....	64
2.3 Особенности идентичности сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы.....	79
2.4 Идентичность сотрудников полиции с разными стратегиями адаптации в профессиональной среде.....	86
2.5 Динамические характеристики идентичности сотрудников полиции в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды.....	94
3 Становление идентичности сотрудников полиции в условиях специально организованного психологического сопровождения.....	115
3.1 Программа психологического сопровождения процесса становления идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы.....	115
3.2 Динамика становления идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы в условиях специального сопровождения.....	123

Заключение.....	136
Список литературы.....	140
Приложение А. Результаты проверки исследовательской выборки на нормальность распределения.....	159
Приложение Б. Выраженность параметров идентичности у сотрудников с разным стажем службы в органах внутренних дел.....	160
Приложение В. Особенности взаимосвязи параметров идентичности сотрудников полиции со стажем службы в органах внутренних дел и выбором стратегий адаптации в профессиональной среде	164
Приложение Г. Выраженность параметров идентичности у сотрудников полиции с разными типами стратегий адаптации в профессиональной среде.....	166
Приложение Д. Протокол респондента со стратегией «развития».....	170
Приложение Е. Протокол респондента со стратегией «приспособления».....	171
Приложение Ж. Протокол респондента со стратегией «отстранения».....	172
Приложение И. Особенности параметров идентичности у сотрудников полиции в динамике (по истечению 2 лет службы).....	173
Приложение К. Программа рефлексивного тренинга.....	175
Приложение Л. Бланк для написания эссе «Мой профессиональный путь»	184

Введение

Актуальность. Проблема идентичности возникает в рамках глобальной проблематики трансформации российского общества, затронувшей все его сферы и характеризующейся существенной активизацией современного человека, расширением возможностей его самореализации и включением в социальные, экономические, политические и другие процессы. На современном этапе развития психологической науки изучение идентичности актуально не только по причине отмечаемого исследователями кризиса идентичности современного человека (Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, М.В. Заковоротная, И.А. Климов, О.А. Тихомандрицкая, В.А. Ядов и др.), но и в связи с насущными психотерапевтическими задачами, в связи с проблемами миграции (Г.У. Солдатов, Л.А. Шайгерова, Н.А. Шоркина), интеграции, развития технических коммуникаций – Интернета (Н.В. Антонова, М.С. Одинцова, А.Е. Жичкина, В. Фриндте, Т. Келер), глобализации и мобильности (Г.М. Андреева, Г.Г. Салихов, Е.В. Силина).

Все чаще в психологических исследованиях поднимаются вопросы социального и личностного самоопределения, поиска идентичности и «себя», «смысла жизни» и «своего места» в ней. Во взаимодействии с внешней средой человеку постоянно приходится проверять и оценивать свои представления о самом себе, собственных возможностях, способностях, ролях, о своем месте в социальных отношениях (Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, О.В. Лукьянов, О.А. Тихомандрицкая, А. Тэшфел, П.Н. Шихирев, П. Штомпка, А.В. Юревич, В.А. Ядов и др.). В связи с этим актуальным сегодня представляется рассмотрение вопроса об особенностях тех социальных групп или социальных реальностей (как совокупности условий и влияний), которые выступают для человека основой для становления его идентичности.

Замысел данного диссертационного исследования родился в ходе многолетней психологической работы автора с сотрудниками полиции, в результате которой предметом научной профессиональной рефлексии стал

процесс становления их идентичности в период адаптации к новым условиям профессиональной жизнедеятельности, сопровождающийся перестройкой образа жизни, системы ценностей и смыслов о мире, а также представлений о себе.

Изучение идентичности в «особых» для человека условиях реальности (в условиях прохождения службы в органах внутренних дел) может позволить не только детализировать существующие представления об особенностях идентичности и процессе ее трансформации в рамках профессиональной деятельности сотрудников полиции, но и внести вклад в развитие самой проблемы идентичности, где важным аспектом являются понимание и прогнозирование современных социальных процессов.

Степень разработанности проблемы. Первоначальные представления об идентичности были сформулированы Э. Эриксоном (1963). Автор рассматривал идентичность как внутреннюю тождественность и целостность человека, которая согласуется с оценкой, даваемой другими людьми. Позднее различные стороны и аспекты идентичности были раскрыты в трудах как зарубежных (А. Ватерман, И. Гоффман, Л. Краппман, Ч. Кулей, Т. Лукман, Дж. Марсиа, Г. Мид, Дж. Тернер, Г. Тешфел, Г. Фогельсон, Ю. Хабермас, и др.), так и отечественных ученых (В.С. Агеев, Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, М.В. Заковоротная, Н.И. Иванова, Н.М. Лебедева, О.В. Лукьянов, В.Н. Павленко, Т.Г. Стефаненко, Л.Б. Шнейдер, В.А. Ядов и др.). Это послужило отправной точкой для дальнейшего масштабного изучения феномена идентичности в рамках различных концепций психологии (психодинамической, бихевиористской, интеракционистской, когнитивной и др.), а также выделения различных ее видов (личностной, социальной, профессиональной, гендерной, этнической и т.д.).

Преодоление методологии структурно-функционального определения психики в психологической науке позволило перейти к процессуальному пониманию явлений человеческой жизни, которое строится на концептуальных основаниях системной антропологической психологии (Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева и др.). С точки зрения этих концептуальных оснований идентичность человека сегодня рассматривается «как присущий

открытой системе (человеку) процесс идентификации, обеспечивающий устойчивость (изменчивость и преемственность) Я в потоке пространственно-временных трансформаций, обусловленных саморазвитием системы» (О.В. Лукьянов), где сам человек выступает как открытая самоорганизующаяся система.

Основным замыслом нашей работы явилось получение знаний о том, как в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды проявляют себя динамические характеристики идентичности человека, определяя условия возникновения новой для него реальности путем ценностно-смыслового измерения собственного жизненного пространства, а также путем самоидентификации в ней.

В качестве методологического базиса исследования выступила теория системной антропологической психологии (Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева и др.), в которой процесс вхождения человека в ментальное пространство профессиональной 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. Рассмотрение феномена «идентичность» в динамике (как процесса) позволяет, на наш взгляд, обнаружить и прийти к пониманию механизмов разрешения противоречия между образом жизни и образом мира, которые человек испытывает, оказавшись в так называемой особой, закрытой среде, т.е. среде с достаточно жестким (ограничительным) регламентом (военной, пенитенциарной, в некоторых случаях образовательной и т.д.) (Ю.В. Ключко, Е.Н. Курсакова, О.М. Писарев, Л.А. Рассудова, И.С. Худякова и др.).

Основополагающим положением данной работы является рассмотрение ситуации поступления на службу в полицию как вхождение человека в пространство особой профессиональной среды (изменение социальной ситуации), понимаемое нами как встреча человека с пространством для будущей его самореализации, саморазвития и становления его идентичности, требующая

переосмысления собственного образа жизни, образа мира и образа себя в этом мире.

Цель исследования – выявление особенностей трансформации идентичности человека в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды.

Объект исследования – идентичность человека как психологический феномен.

Предмет исследования – особенности динамических характеристик идентичности человека и их изменений в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды.

Гипотезы исследования: процесс вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды сопровождается непрерывной динамикой характеристик идентичности человека, обусловленной выбором типа адаптивных стратегий вхождения, определяющих условия возникновения новой для него реальности.

Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотез были сформулированы следующие теоретические и эмпирические **задачи исследования:**

1. Проанализировать состояние научной проблематики феномена идентичности и его становления в отечественной и зарубежной научной литературе. Определить психологическое содержание феномена идентичности в контексте системно-антропологического подхода, в котором человек понимается как открытая самоорганизующая система.

2. Сформировать методический аппарат для исследования динамических характеристик идентичности.

3. Изучить особенности характеристик идентичности сотрудников на разных этапах прохождения службы.

4. Исследовать характеристики идентичности сотрудников, отличающихся разными стратегиями адаптации в условиях прохождения службы.

5. Раскрыть особенности динамических проявлений характеристик идентичности сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года.

6. Разработать и реализовать программу психологического сопровождения процесса становления идентичности у сотрудников на начальном этапе службе.

Теоретико-методологическую основу исследования составили концептуальные положения системной антропологической психологии (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.П. Зинченко, В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева, Д.А. Леонтьев, О.В. Лукьянов, В.И. Слободчиков и др.); культурно-историческая концепция Л.С. Выготского и вариант ее современного развития в теории психологических систем В.Е. Ключко.

В качестве конкретных концептуальных построений использовались зарубежные (А. Ватерман, И. Гоффман, Л. Краппман, Ч. Кулей, Т. Лукман, Г. Мид, Дж. Марсиа, Дж. Тернер, Г. Тешфел, Г. Фогельсон, Ю. Хабермас, Э. Эриксон и др.) и отечественные (В.С. Агеев, Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, М.В. Заковоротная, Н.И. Иванова, Н.М. Лебедева, В.Н. Павленко, Т.Г. Стефаненко, Л.Б. Шнейдер, В.А. Ядов и др.) теории идентичности, а также подход к исследованию идентичности в её динамических аспектах (В.П. Белинская, В.В. Знаков, О.В. Лукьянов, Л.Б. Шнейдер); подходы к пониманию рефлексии как фактора становления идентичности человека (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Е.И. Исаев, В.П. Зинченко, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков). Кроме того, данная работа строилась на трудах исследователей-психологов, в которых раскрывается проблематика личностного роста и самореализации (К.А. Абульханова-Славская, Э.В. Галажинский, Л.А. Коростылева, Д.А. Леонтьев и др.), а также жизненного самоосуществления и самоопределения человека (А.Г. Асмолов, С.Б. Братусь, А.А. Деркач, Ю.В. Живаева, И.О. Логинова, И.С. Морозова, Э.В. Сайко, Е.В. Четошникова).

Методы исследования:

1. Теоретический анализ психологической литературы по теме диссертационного исследования.

2. Психодиагностический комплекс методик включал в себя: опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС) Е.В. Бурцевой; тест М. Куна «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модификация Т.В. Румянцевой); опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева; методика предельных смыслов Д.А. Леонтьева; тест смысложизненных ориентаций Д. Крамбо и Л. Махолика в адаптации Д.А. Леонтьева.

3. Методы наблюдения, устного и письменного опроса, беседа, анализ продуктов деятельности (рефлексивные самоотчеты), а также качественный анализ (контент-анализ) для содержательной интерпретации результатов.

4. Методы статистического анализа – непараметрические статистические тесты (расчет описательных статистик, корреляционный анализ Спирмена, критерий Краскела–Уоллиса, критерий Вилкоксона, критерий Пирсона). Статистические расчеты выполнены с использованием пакета прикладных компьютерных программ универсальной обработки табличных данных Microsoft Excel и пакета статистического анализа SPSS Statistics 22.

Процедура и этапы исследования: данное диссертационное исследование включало в себя три основных этапа (2012–2016 гг.).

Первый этап (2012–2013 гг.) – теоретический анализ литературных источников по теме диссертационного исследования, определение понятийного аппарата, формулирование цели и задач исследования, постановка гипотезы, подбор психодиагностических методик и методов исследования.

Второй этап (2013–2014 гг.) – уточнение целей и задач исследования, составление программы и проведение эмпирического исследования с целью выявления психологических особенностей идентичности человека в условиях прохождения службы в органах внутренних дел. Проведение обобщающего анализа полученных данных.

Третий этап (2015–2016 гг.) – разработка и апробация программы психологического сопровождения процесса становления идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы, систематизация результатов, формулировка выводов по исследованию, оформление текста диссертационной работы.

Экспериментальная база исследования. Исследование было проведено на базе Управления Министерства внутренних дел России по городу Томску. Выборку составили сотрудники органов внутренних дел в количестве 200 человек. В констатирующей части исследования приняли участие 150 сотрудников полиции (98 мужчин и 52 женщины в возрасте от 20 до 46 лет) с разным стажем службы в органах внутренних дел. В лонгитюдной части исследования приняли участие 50 сотрудников полиции со стажем службы в органах внутренних дел до 2 лет.

Научная новизна исследования:

- впервые для рассмотрения проблемы трансформации идентичности человека в особой профессиональной среде использован методологический базис постнеклассической парадигмы с позиции системно-антропологического подхода;
- показано, что идентичность человека представлена в непрерывной динамике процессов идентификации (знания и представления о себе), связанных со способностью человека сохранять свою целостность и полноту собственного «Я», в основании которых лежит ценностно-смысловое устройство жизненного пространства человека;
- эмпирически выявлено, что сотрудники, проходящие службу в полиции, существенно отличаются стратегиями адаптации к условиям службы, выбор которых обусловлен особенностями восприятия среды как ресурс/антиресурс, а также спецификой субъективной оценки себя как способного/неспособного совладать с ее условиями;
- изучена взаимосвязь типов стратегий адаптации в профессиональной среде с характеристиками идентичности сотрудников полиции;
- установлено, что инвариантными (более устойчивыми, неизменными) параметрами идентичности являются ценностно-смысловые конструкты человека, определяющие ее направленность. Вариативными (динамичными, изменяющимися) параметрами идентичности являются характеристики самоотношения и характеристики самоидентификации человека;

– показано, что динамика ценностно-смысловых характеристик идентичности и характеристик самоидентификации, обусловленная выбором того или иного типа стратегии вхождения в особое профессиональное пространство, позволяет судить об определенном типе идентичности человека с точки зрения ее открытости/закрытости к изменениям и психологической силы/слабости;

– выявлено, что специально организованная программа психологического сопровождения сотрудников на начальном этапе службы актуализирует готовность и способность к рефлексии собственной жизни как важного фактора в становлении идентичности.

Теоретическая значимость исследования:

– осуществлен научно-психологический анализ подходов, раскрывающих содержание феномена идентичности в контексте парадигмальной динамики психологической науки;

– рассмотрение идентичности человека с точки зрения системной антропологической психологии позволило содержательно расширить ее понимание и представления о ней как о процессе саморазвития человека, дающему человеку устойчивость;

– проведенное исследование способствует более полному представлению о динамике идентичности человека, в основе которой лежат разные стратегии его адаптации в особой профессиональной среде;

– показано, что одним из системообразующих оснований становления идентичности человека является его готовность и способность к рефлексии собственной жизни в контексте саморазвития и жизненного самоосуществления.

Практическая значимость исследования:

Полученные теоретические и эмпирические результаты диссертационного исследования служат научной основой внедрения в широкую практику технологий становления идентичности сотрудников полиции и оптимизации выбора стратегий адаптации к условиям прохождения службы. В подразделениях Управления Министерства внутренних дел России по городу Томску они используются при проведении тренингов с молодыми сотрудниками на этапе

процесса их адаптации к условиям службы, в рамках индивидуального консультирования, при проведении коррекционной работы с сотрудниками, переживающими проблемы профессиональной деформации и кризисов идентичности.

Также материалы диссертационного исследования используются в психологической работе с сотрудниками Управления Министерства внутренних дел России по городу Томску в системе морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел при чтении обучающих лекций, спецкурсов и спецсеминаров по психологическому сопровождению правоохранительной деятельности: «Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел. Пути и способы ее предупреждения», «Кризисные состояния сотрудников органов внутренних дел, особенности их проявления и регуляции при осуществлении профессиональной деятельности» и «Психологические особенности адаптации сотрудников полиции в условиях службы в органах внутренних дел».

Высокую практическую значимость также имеет возможность использования полученных результатов в практике профессионального отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, с целью оценки уровня сформированности их идентичности и прогнозирования успешности процесса их профессионального становления.

Положения, выносимые на защиту:

1. Идентичность человека отражает непрерывную динамическую интегративную оценку процесса его саморазвития как открытой самоорганизующейся системы. Динамика идентичности человека обусловлена необходимостью постоянно переосмысливать себя в особой профессиональной среде путем ценностно-смыслового измерения собственного жизненного пространства, а также путем самоидентификации в ней.

2. Динамика ценностно-смысловых характеристик идентичности и характеристик самоидентификации, обусловленная выбором той или иной стратегии вхождения в особое профессиональное пространство, позволяет судить

об определенном типе идентичности человека с точки зрения ее открытости/закрытости к изменениям и психологической силы/слабости.

3. В условиях специально организованного психологического сопровождения развитие готовности и способности к рефлексии собственной жизни является одним из оснований становления идентичности человека на этапе вхождения его в ментальное пространство особой профессиональной среды.

Надежность и достоверность результатов, обоснованность выводов исследования обеспечивались всесторонним анализом проблемы при определении исходных теоретико-методологических позиций, применением комплекса эмпирических и теоретических методов, взаимодополняющих психодиагностических методик, адекватных задачам и целям исследования, репрезентативностью выборки, сочетанием количественного и качественного анализа материала и статистической значимостью эмпирических результатов. Все научные положения, выводы и практические рекомендации обоснованы репрезентативным числом респондентов (200 сотрудников полиции с разным стажем службы в органах внутренних дел) и результатами исследования. Данные обработаны современными статистическими методами, достоверны, наглядно проиллюстрированы рисунками и таблицами.

Апробация работы и внедрение результатов исследования. Результаты исследования были представлены на международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях: II Молодежном сибирском психологическом форуме и Всероссийской научной школе для молодежи (Горно-Алтайск, Томск, 2009); III Международной конференции молодых ученых «Психология-наука будущего» (Москва, 2009); Международном молодежном научном форуме «Ломоносов – 2010» (Москва, 2010); XIII Международной научно-практической конференции «Психология XXI века: инновационные проекты и технологии в психологии» (Санкт-Петербург, 2010).

На основании результатов проведенного диссертационного исследования разработана программа психологического сопровождения, базирующаяся на концептуальных основаниях вышеизложенного методологического подхода и

имеющая адекватное предмету и задачам исследования содержание и соответствующее методическое наполнение. Данная программа внедрена в систему морально-психологической подготовки стажеров и молодых сотрудников Управления Министерства внутренних дел России по Томской области в период их адаптации к условиям службы. «Программа рефлексивного тренинга становления идентичности молодых сотрудников полиции в период их адаптации к условиям службы в органах внутренних дел» оформлена в качестве Методических рекомендаций для психологов структурных подразделений отделения морально-психологического обеспечения по работе с личным составом Управления Министерства внутренних дел России по Томской области и успешно используется ими в рамках профессиональной подготовки для проведения практических занятий с сотрудниками.

Публикации по теме исследования. По теме диссертации опубликовано 14 работ, в том числе 5 статей в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, 2 статьи в научно-практическом журнале, 7 публикаций в сборниках материалов международных и всероссийских научных и научно-практических конференций.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 10 приложений. Основной текст диссертации сопровождается 23 таблицами и 8 рисунками. Список литературы включает в себя 186 наименования (из них 38 – на иностранном языке).

1 Теоретико-методологические подходы к изучению феномена идентичности человека в психологической науке

1.1 Идентичность человека как предмет психологического анализа в зарубежной и отечественной психологической науке

Термин «идентичность» сегодня по праву может считаться междисциплинарным. Довольно трудно определить, какой именно области научного знания он принадлежит, так как термин оказывается на стыке разных направлений [148, с. 110]. Понятие «идентичность» в настоящее время широко используется как в философии, социологии, психологии, политологии, так и в истории, культурологии и даже языкознании. С позиции И.Г. Яковенко, «концепт идентичности переживает перманентную проблематизацию, в связи с чем данный феномен интерпретируют и реинтерпретируют, выявляют новые грани и аспекты этого явления, вписывают его в разные дисциплинарные пространства и теоретические контексты» [147, с. 513].

В связи с этим трудно не согласиться с мнением С.А. Баклушинского и Е.П. Белинской, что «ни одно из психологических понятий не страдает такой неопределенностью, как понятие идентичности» [11, с. 356].

Так, социологи оценивают идентичность человека с точки зрения общества и его институтов как комплекс ролей и статусов (профессия, пол, раса, образовательный уровень, социоэкономический статус человека).

Философы склонны рассматривать «идентичность» с точки зрения идеалов и ценностей жизни, исторических трансформаций, а также культурной, коллективной и индивидуальной «самости».

Понятие идентичности в настоящее время прочно вошло и в лексикон современной психологии, тогда как еще совсем недавно оно воспринималось неоднозначно. Тем не менее исследователи проблем идентичности до сих пор не пришли к единому мнению относительно того, кому принадлежит открытие этого понятия для психологической науки. Если в философии можно проследить

преемственность развития термина «идентичность» от Античности через немецкую классическую философию и до постмодерна, то в психологии это сделать довольно трудно, потому что, войдя в терминологический аппарат психологической науки, это понятие обрело множество смыслов в связи с множественностью теоретических парадигм его интерпретаций [96, с. 8].

Рассмотрение психологической природы идентичности в глубинно-личностном и социальном аспектах представлено в работах зарубежных исследователей различных направлений: психоаналитическое направление (А. Ватерман, Дж. Марсиа, Э. Эриксон), символический интеракционизм (И. Гоффман, Л. Краппман, Ч. Кулей, Г. Мид, Г. Фогельсон, Ю. Хабермас), бихевиористический подход (Д. Кемпбелл, М. Шериф, С. Шериф), когнитивный подход (Д. Абрамс, Дж. Тернер, Г. Тешфел, Д. Хогг), феноменологическая социология (Т. Парсонс, Г. Салливан, М. Хайдегер), конструкционистский подход (Ф. Барт, П. Бергер, К. Герген, Т. Лукман) и др.

Традиционно появление термина «идентичность» в психологии связывают с именем Э. Эриксона, который определил идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности. Он, формулируя свою эпигенетическую концепцию развития, постоянно указывал, что опирается на ключевые идеи З. Фрейда, и старался найти в его работах несформулированное понятие идентичности. Э. Эриксон писал: «Я употребляю термин “Я-идентичность”... будучи уверен, что Фрейд упомянул о внутренней идентичности как о смысле своей жизни» [143, с. 129].

Представления об идентичности были сформулированы Э. Эриксоном в его работах «Детство и общество», «Молодой Лютер. Психоаналитическое историческое исследование», «Идентичность: юность и кризис», «Жизненная история и исторический момент». Однако нигде – вероятно, ввиду сложности самого этого понятия – ему не дано точного определения.

Сам Э. Эриксон в книге «Детство и общество» писал: «Ощущение самотождественности Я (эго-идентичности) представляет собой возросшую уверенность индивида в том, что его способность сохранять внутреннюю

тождественность и целостность (психологическое значение Я) согласуется с оценкой его тождественности и целостности, даваемой другими людьми» [157, с. 261]. Он представлял суть идентичности с разных точек зрения: с одной стороны, относил ее к сознательному ощущению личной идентичности; с другой – к бессознательному стремлению к целостности личного характера. Также он рассматривал идентичность как критерий для процесса синтеза «Эго», а иногда как внутреннюю солидарность с групповыми идеалами и групповой идентичностью.

В своей эпигенетической теории развития личности Э. Эриксон использует понятия «групповая идентичность» и «эго-идентичность». С точки зрения автора, «групповая идентичность» формируется с первого дня жизни и воспитания ребенка, включенного в определенную социальную группу, что способствует выработке определенного мироощущения, присущего данной группе. Параллельно с групповой идентичностью на протяжении всей жизни человека, проходя ряд стадий, формируется и «эго-идентичность», которая создает у человека чувство устойчивости и непрерывности своего «Я», несмотря на те изменения, которые происходят с человеком в процессе его роста и развития. Э. Эриксоном было также сформулировано такое понятие, как «чувство идентичности», понимаемое как чувство личностного тождества, элемент индивидуального опыта и исторической непрерывности личности [144, 158].

Э. Эриксон определял и описывал идентичность всегда в нескольких аспектах, находя каждый раз к ней новые подходы и интерпретации, а именно:

– *индивидуальность* как осознанное ощущение собственной уникальности и собственного отдельного существования;

– *тождественность и целостность* как ощущение внутренней тождественности, непрерывности между тем, чем человек был в прошлом и чем обещает стать в будущем; ощущение того, что жизнь имеет согласованность и смысл;

– *единство и синтез* как ощущение внутренней гармонии и единства, синтез образов себя и детских идентификаций в осмысленное целое, которое рождает ощущение гармонии;

– *социальная солидарность* как ощущение внутренней солидарности с идеалами общества и подгруппы в нем, ощущение того, что собственная идентичность имеет смысл для уважаемых данным человеком людей (референтной группе) и что она соответствует их ожиданиям.

Подобно многим исследователям возрастного развития, Э. Эриксон особое внимание уделял подростковому возрасту, характеризующемуся наиболее глубоким кризисом, так как детство подходит к концу. Завершение этого большого этапа жизненного пути характеризуется формированием первой цельной формы эго-идентичности [145]. Три линии развития приводят к этому кризису: это бурный физический рост и половое созревание («физиологическая революция»); озабоченность тем, «как я выгляжу в глазах других», «что я собой представляю»; необходимость найти свое профессиональное призвание, отвечающее приобретенным умениям, индивидуальным способностям и запросам общества.

Таким образом, отметим, что, по крайней мере, два определения идентичности, данные Э. Эриксоном, достаточно точно описывают это понятие. Во-первых, идентичность определяется как субъективное ощущение тождества и целостности своей личности, возникающее спонтанно, неожиданно, как узнавание своей сущности. Во-вторых, идентичность понимается как результат переживания и осознания своей принадлежности к определенной социальной группе посредством противопоставления существованию других групп [157]. И все же термин «идентичность» используется Э. Эриксоном в различных значениях. Он понимает под ним и сознательное чувство уникальности индивида (самобытность), и бессознательное стремление к непрерывности жизненного опыта, и солидаризацию с идеалами группы.

Концепцию Э. Эриксона исследователи часто критикуют за неясность изложения, отсутствие четких определений и недостаток логики. Однако, как

справедливо отмечает ряд исследователей [7, 52, 109], именно его идеи и представления не только привлекли внимание к феномену идентичности, но и составили основу для дальнейшего всестороннего теоретического анализа и эмпирических исследований.

Еще одной известной концепцией, положившей начало масштабного исследования феномена идентичности, стала теория Дж. Марсиа [171–174], разрабатывая которую, ученый стремился более четко конкретизировать само определение «идентичность». Его подход к изучению идентичности был построен на основании эмпирических исследований с подростками, в результате которых он определил идентичность как «структуру эго – внутреннюю, самосоздающуюся, динамическую организацию потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории» [171, с. 32]. Таким образом, Дж. Марсиа значительно расширил представления о структурных компонентах идентичности.

Ключевым моментом его теории является представление о том, что для достижения идентичности подростку необходимо постоянно «решать проблемы» (выбор образовательного учреждения и профессии, выбор партнера, выбор друзей и жизненного мировоззрения). Именно поэтапное решение жизненных проблем человеком (даже незначительных) оказывает существенное влияние на построение, формирование и развитие идентичности путем формирования так называемых единиц идентичности. Тем самым происходит расширение идентичности за счет принятия все более разнообразных решений относительно себя и своей жизни, в результате чего повышается осознание себя, осмысленности и целенаправленности собственной жизни, осознание своих сильных и слабых сторон. Дж. Марсиа подчеркивает, что «развитие идентичности может включать многие другие аспекты, но его модель базируется именно на аспекте решения проблем» [172, с. 552].

Дж. Марсиа была разработана статусная модель идентичности. Он выделил 4 типа, или состояния, идентичности и назвал их статусами идентичности [173, с. 675–688]. Для построения своей модели он использовал две переменные: 1) наличие или отсутствие кризиса – состояния поиска идентичности; 2) наличие

или отсутствие единиц идентичности – личностно значимых целей, ценностей, убеждений.

1. *Достигнутая идентичность.* Характерна для человека, прошедшего период кризиса и сформировавшего определенную совокупность личностно-значимых для него целей, ценностей и убеждений, что обеспечивает ему чувство направленности и осмысленности жизни. Такой человек знает, кто он и чего он хочет, и, соответственно, структурирует свою жизнь. Ему свойственны чувство доверия, стабильности, оптимизм в отношении будущего, а осознание трудностей не уменьшает стремления придерживаться избранного направления.

2. *Мораторий.* Статус идентичности человека, находящегося в состоянии кризиса и активно пытающегося разрешить его, пробуя различные варианты. Такой человек постоянно находится в состоянии поиска информации, полезной для разрешения кризиса (чтение литературы о различных возможностях, беседы с друзьями, родителями, реальное экспериментирование со стилями жизни). На ранних стадиях такого поиска человек переживает чувства радостного ожидания, любопытства.

3. *Преждевременная идентичность.* Этот статус приписывается человеку, который никогда не переживал состояния кризиса идентичности, но, тем не менее, обладает определенным набором целей, ценностей и убеждений. Содержание и сила этих элементов идентичности могут быть такими же, как у достигших идентичности, различен же процесс их формирования. У людей с преждевременной идентичностью элементы формируются относительно рано, не в результате самостоятельного поиска и выбора, а в основном вследствие идентификации с родителями или другими значимыми людьми. Принятые таким образом цели, ценности и убеждения могут быть сходными с родительскими или отражать ожидания родителей.

4. *Диффузная идентичность.* Такое состояние идентичности характерно для людей, которые не имеют прочных целей, ценностей и убеждений и которые не пытаются активно сформировать их. Они или никогда не находились в состоянии кризиса идентичности, или оказались неспособными решить возникшие

проблемы. При отсутствии ясного чувства идентичности люди переживают ряд негативных состояний, включая пессимизм, апатию, тоску, ненаправленную злобу, отчуждение, тревогу, чувства беспомощности и безнадежности.

Дж. Марсиа считал, что идентичность развивается на протяжении всей жизни человека. Он различал два пути достижения идентичности [174, с. 118–133]:

1) постепенное осознание некоторых данных о себе (имя, гражданство, наличие способностей и т.п.), что приведет к формированию присвоенной или преждевременной идентичности;

2) самостоятельное принятие человеком решений относительно того, каким ему быть, – этот путь приведет его к формированию конструируемой или достигнутой идентичности.

В основе работ А. Ватермана (Уотерман) по изучению идентичности лежит ценностно-волевой аспект смысловой сферы человека. По его мнению, для становления идентичности необходимы определённые элементы, а именно наличие чёткого самоопределения, устойчивых жизненных ценностей и целей, которым человек следует на протяжении всей жизни [185, с. 342]. Данные элементы формируются в результате выбора среди различных альтернативных вариантов в период кризиса идентичности и являются основанием для определения смысла жизни, направления деятельности и поведения.

Идеи А. Ватермана строятся на содержательно-процессуальной стороне идентичности, для понимания которой необходимы два условия. Во-первых, это средства, благодаря которым человек способен оценивать, идентифицировать, отграничивать и отбирать цели, ценности и убеждения, которые впоследствии станут частью его идентичности. Во-вторых, важна сама содержательная специфика ценностей, целей и убеждений.

Наиболее важными, по мнению А. Ватермана, являются те элементы, которые связаны с наиболее значимыми сферами жизнедеятельности человека, непосредственно оказывающими влияние на формирование идентичности: 1) профессиональное становление и профессиональный путь; 2) оценка, выбор и принятие моральных и религиозных убеждений; 3) формирование политических

взглядов; 4) принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства [186, с. 165]. Именно поэтому А. Ватерман подчеркивает, что исследование идентичности следует рассматривать как с процессуальной, так и с содержательной стороны в их единстве и взаимосвязи, так как это даст возможность не только проследить пути формирования идентичности, но и понять значения для личности выборов, сделанных в той или иной сфере жизни.

Таким образом, понятие идентичности было заложено в рамках психоаналитической теории (Э. Эриксон, Дж. Марсиа, А. Ватерман), где раскрывается понимание идентичности как феномена, имеющего динамический и структурный характер, тесно связанного с непрекращающимся процессом развития личности человека.

Проблематика идентичности активно разрабатывалась и в рамках символического интеракционизма [36, 155, 159, 162, 168, 175], основной посыл которого заключается в том, что становление социального «Я» происходит в процессе взаимодействия с другими людьми. Индивид осознает себя как члена группы посредством принятия на себя ролей других индивидов (в начале жизни это родители, затем другие значимые люди).

В рамках символического интеракционизма исследования идентичности проводил Дж. Г. Мид. В своей теории он глубоко и детально разработал проблему становления «Я». Под идентичностью или «Я» Дж. Мид понимал способность воспринимать свое поведение и жизнь в целом как связанное, единое целое [175]. Он выделил осознаваемую и неосознаваемую идентичность. Неосознаваемая идентичность базируется на неосознанно принятых нормах, привычках. Это принятый человеком комплекс ожиданий, поступающих от социальной группы, к которой он принадлежит. Переход от неосознаваемой к осознаваемой идентичности, с одной стороны, Дж. Мид связывал с развитием когнитивных процессов и появлением рефлексии, когда человек начинает размышлять о себе и о своём поведении.

С другой стороны, Дж. Мид подчеркивает, что «окольный путь через других» является необходимой предпосылкой возникновения идентичности. Парадокс состоит в том, что индивид осознает собственную идентичность лишь в том случае, если смотрит на себя глазами другого. Перенимая роль другого, человек осмысливает самого себя и управляет собственным процессом коммуникации. Посредством общения с другими человек создает у себя самого такие же позиции, которые он желает видеть у других или которые у них возникают сами благодаря применению общих значимых символов.

Идеи Дж. Мида были развиты в концепции И. Гоффмана, где идентичность понимается как процесс означивания в результате взаимодействия. Для анализа взаимодействия он вводит понятие знака, за основу которого берется любой признак человека, который используется им в ситуации взаимодействия для подчеркивания некоторых своих качеств, своего отличия от других [36, 160]. Также в своей теории И. Гоффман разводит понятия «актуальная социальная идентичность» и «виртуальная социальная идентичность» идентичности. Актуальная социальная идентичность – это типизация личности на основе атрибутов, которые легко доказуемы, очевидны. Виртуальная социальная идентичность – это типизация личности, которую только можно предположить.

Позже И. Гоффман выделил три основных вида идентичности [161]:

1. Социальная идентичность как типизация личности другими людьми на основе атрибутов социальной группы, к которой индивид принадлежит.
2. Личная идентичность – совокупность персональных и неповторимых признаков человека, таких как уникальность физических данных (например, отпечатки пальцев) и уникальность комбинации событий, фактов, дат истории его жизни. При этом, по мнению И. Гоффмана, если информация о фактах жизни человека становится известной его партнеру по взаимодействию, то личностная идентичность будет являться и социальным феноменом одновременно, с учетом условий ее восприятия.
3. Я-идентичность как субъективное ощущение индивидом своей жизненной ситуации, собственной непрерывности и своеобразия.

Представлениям И. Гоффмана близка модель «борьбы идентичностей» Р. Фогельсона [159]. В данной модели выделяются четыре вида идентичности: 1) реальная идентичность – самописание человека; самоотчет о своем «Я»; его «я сегодня»; 2) идеальная идентичность – идентичность, к которой стремится человек; то, кем и каким он бы хотел себя видеть; некий позитивный образ себя; 3) негативная идентичность – основанная на страхе; негативный образ себя; то, чего человек стремится избежать; кем бы он не хотел стать; 4) предъявляемая идентичность – набор образов, которые индивид транслирует другим людям с тем, чтобы повлиять на оценку ими своей идентичности.

Таким образом, задача человека – приблизить реальную идентичность к идеальной и увеличить дистанцию между реальной и негативной идентичностью. Это достигается путем манипулирования предъявляемой идентичностью в социальном взаимодействии с помощью «работы идентичности», процесса, аналогичного «политике идентичности» И. Гоффмана.

В работах Ч. Кули мы находим идею о «зеркальном Я» (looking glass self), согласно которой человек конструирует свою идентичность, основываясь на воспринятых им реакциях других людей, с которыми он вступает в контакт [75, с. 320]. Автор вводит понятие «Я-концепция» как представление человека о самом себе, которое является субъективным отражением мнения окружающих [155, с. 19].

По мнению Ч. Кули, это представление человека о том, как его оценивают другие, существенно влияет на его идентичность, в результате чего человек создаёт своё «зеркальное Я», состоящее из трёх элементов: как меня воспринимают другие; как они реагируют на то, что видят во мне; как я отвечаю на восприятие других. Важную роль в становлении «Я-концепции» Ч. Кули отводит взаимодействию с группой, самой близкой человеку, которую он назвал первичной (семья, неформальные объединения, профессиональная группа и др.). Группы вырабатывают собственные только им характерные сущности, различные миры, которые меняются в ходе взаимодействия по мере изменения общих для членов группы значений. В этом смысле идентичность может выступать частью

Я-концепции, ответственной за осознание человеком своей групповой принадлежности [164].

Л. Краппман [168] систематизировал идеи Дж. Мида об осознаваемой идентичности. По его мнению, постоянно поступающая в процессе взаимодействия новая информация должна перерабатываться индивидом так, чтобы привести ее в соответствие с прежним накопленным опытом. При этом отмечается, что особенно важна самопрезентация в процессе взаимодействия. Таким образом, успех поддержания идентичности зависит от наличия у человека способности к ролевому дистанцированию, к эмпатии, толерантности к противоречиям и успешной презентации своей идентичности.

Ю. Хабермасом была разработана концепция баланса идентичности, согласно которой «Я-идентичность» возникает в балансе между личностной и социальной идентичностью [162]. Вертикальное измерение – личностная идентичность – обеспечивает связность истории жизни человека. Горизонтальное измерение – социальная идентичность – обеспечивает возможность выполнять различные требования всех ролевых систем, к которым принадлежит человек. Установление и поддержание этого баланса происходят с помощью техник взаимодействия, среди которых исключительное значение отводится языку. Во взаимодействии человек проясняет свою идентичность, стремясь соответствовать нормативным ожиданиям партнера. В то же время человек стремится к выражению своей неповторимости.

Таким образом, анализ исследований с позиции символического интеракционизма позволил сделать вывод, что в работах, посвященных проблемам идентичности, уделяется главное внимание изучению того, как другие рассматривают человека (Я – каким меня видят другие), как он сам себя видит (Я – каким я сам себя вижу) и как соотносятся эти два процесса (Я – как сознающий субъект и как объект).

В рамках когнитивного подхода, представителями которого являлись Д. Абрамс, Г. Брейкуэлл, Х. Тэджфел, Дж. Тернер и др., идентичность рассматривается как когнитивная система с двумя уровнями (личностная и

социальная идентичность), выполняющая роль регуляции поведения в соответствующих условиях. Уровень личностной идентичности складывается из тех идентификаций, которые относятся к интеллектуальным, физическим и нравственным параметрам и чертам человека, что позволяет ему «себя определить». Уровень социальной идентичности связан с принадлежностью человека к различным социальным категориям: расе, классу, национальности, полу и т.д. [179–181].

Такое двухуровневое регулирование поведения связано как с самоопределением, так и с включением в социум, что позволяет человеку по-разному приспосабливаться и адаптироваться к многообразию ситуаций. Это происходит за счет того, что в каждый момент времени в самосознании человека доминирует выраженность либо личностной, либо социальной идентичности. Так, если у человека больше выражена социальная идентичность, то это будет способствовать переходу от межличностного поведения к межгрупповому.

Дж. Тэрнер развил идею биполярного континуума, введя понятие самокатегоризации – когнитивного группирования себя с некоторым классом идентичных объектов [182]. Он выделил три уровня самокатегоризации: 1) высший уровень – самокатегоризация себя как человеческого существа; 2) групповая самокатегоризация; 3) личностная самокатегоризация. Эти три уровня определяют человеческую, социальную и личностную идентичность и основаны, соответственно, на межвидовом, межгрупповом и межличностном сравнении себя с другими.

Принципиально новое понимание соотношения личностной и социальной идентичности было представлено в концепции Г. Брейкуэлл [151]. С точки зрения реальной динамики личностная и социальная идентичности – не различные части или аспекты единой идентичности, а разные точки в процессе развития последней. Г. Брейкуэлл выделяет следующие структурные компоненты идентичности:

1. Биологический организм – «сердцевина» идентичности, однако со временем он становится все менее значимой ее частью. Идентичность является продуктом взаимодействия биологического организма с социальным контекстом.

2. Содержательное измерение. Включает все характеристики, которыми индивид пользуется, чтобы описать себя, и которые описывают его как уникальную личность (относится и к социальной, и к личностной идентичности). Предполагается, что содержательное измерение непрерывно во времени и расширяется по мере жизни человека. Актуальные содержания идентичности не статичны, как и структурная организация этих содержаний. Одни люди обладают строгой иерархической структурой содержательных элементов идентичности, другие – лишь хаотическим набором отдельных элементов.

3. Ценностное измерение. Каждый элемент содержательного измерения имеет свою оценку, позитивную или негативную, которая приписывается ему индивидом, исходя из социальных норм и ценностей. Оценки также не статичны, они могут меняться в соответствии с изменениями в наличной социальной ситуации. Таким образом, ценности индивида находятся в состоянии изменения.

4. Время. Развитие идентичности протекает в плане субъективного времени. Биографическое же время определяется содержательным и ценностным параметрами измерения идентичности, влияя, в свою очередь, на их структурную организацию.

Г. Брейкуэлл подчеркивает социальное происхождение идентичности, причем она считает личностную идентичность вторичной по отношению к социальной. Личностная идентичность, по Г. Брейкуэлл, является продуктом социальной идентичности, но, будучи сформированной, начинает активно влиять на последнюю. Структура идентичности развивается на протяжении всей жизни человека в соответствии с изменениями социального контекста. Эволюция идентичности человека – это процесс непрерывного диалектического взаимодействия личностной и социальной идентичности на протяжении всего прошедшего отрезка жизни [151].

Развитие идей о феномене идентичности в русле бихевиористического (ситуативного) подхода связывают с именами Д. Кемпбелла, М. Шерифа и др. В их исследованиях идентичность как психологический феномен выступала следствием осознания человеком своей причастности к какой-либо группе, что может происходить под влиянием реальных межгрупповых действий [153–154, 176–177]. Указанные исследователи обращали внимания на то, что под влиянием извне введённого фактора – соревнование (конкуренция) в условиях ограниченных ресурсов, можно изменить взаимодействие между группами.

В рамках гуманистического направления главным является представление о личности как о принципиально уникальной, неповторимой, экзистенциальной сущности. По данному направлению работали К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фромм.

К. Роджерс в своей теории представляет идентичность как концептуальную целостность в различных аспектах жизни. Он отмечает, что тенденция к конструктивному продвижению личности, ее завершенности, целостности реализуется только при условии ясного восприятия и адекватной символизации человеком своих выборов, проверки собственных гипотез, различения им прогрессивного и регрессивного поведения [101].

Серьезный вклад в развитие теории о самоотождествлении внес Э. Фромм. Обсуждая проблему становления целостной личности, он определяет идентичность как результат индивидуализации человека, как следствие обособления его от сил природы и от других людей [130]. Э. Фромм пишет: «Иметь идентичность – быть, а не иметь», «Когда человек предпочитает быть, а не иметь, он не испытывает тревоги и неуверенности, порождаемых страхом потерять то, что имеешь; если Я – это то, что я есть, а не то, что я имею, никто не в силах угрожать моей безопасности и лишить меня чувства идентичности» [129, с. 256]. Американский философ придает большое значение принадлежности человека к всеобщему и отмечает важность этого обстоятельства для идентификации. В отличие от своих предшественников, он делает акцент на внутреннем потенциале человека, позволяющим найти себя в современном мире.

А. Маслоу связывает чувство идентичности исключительно с пиковыми, вершинными переживаниями человека. При этом чувство идентичности имеет спонтанный характер, а не является результатом социального формирования. В обычные, повседневные моменты жизни речь не идет об идентичности. Вершинные переживания свойственны в большей мере «бытийному» способу жизни, при котором человек не приспосабливается к ситуации, не удовлетворяет органические и социальные потребности, плывя в «потоке жизни», а повышает напряжение, двигаясь «против потока» [105].

Экзистенциальный аспект изучения идентичности раскрывает ее как формирование самооценности, как способ решения экзистенциальных проблем. В этом плане анализа, по мысли А. Лэнгле, процесс достижения идентичности обусловлен фундаментальными экзистенциальными мотивациями:

- необходимостью справиться с миром, условиями и возможностями, которые он создает;
- необходимостью справиться с жизнью – ростом, созреванием, брэнностью существования и страданиями;
- необходимостью открыться своему будущему, действуя, посвятить себя смыслу [92, с. 40].

Таким образом, мы видим, что понятие идентичности активно разрабатывается в зарубежной психологии, и это не случайно – в западной культуре свобода самовыражения и выбора традиционно ассоциируется с проблемой личностной идентичности. Рассмотренные нами зарубежные теории позволяют говорить, что идентичность чаще всего соотносима с категорией Я-концепции и также опосредует изучение образа Я.

В отечественной же традиции представления об идентичности развивались в рамках исследований самосознания и самоотношения, идентичность рассматривалась как один из аспектов проблемы Я. В зависимости от аксиоматики менялись значение «Я» и, соответственно, использование понятий. Поэтому сам термин «идентичность» встречался довольно редко в отечественной

мысли до начала 90-х гг. прошлого века, а сама проблематика идентичности традиционно развивалась главным образом:

- в рамках изучения соотношения сознание – самосознание – «образ Я» в контексте более широкой проблемы развития личности (в трудах Л.И. Анцыферовой, Л.И. Божович, Л.С. Выготского, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, М.И. Лисиной, В.С. Мерлина, В.С. Мухиной, С.Л. Рубинштейна, А.Г. Спиркина, В.В. Столина, И.И. Чесноковой и др.);

- в рамках самоопределения в контексте социализации личности (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург, В.С. Мерлин, С.Р. Пантеев, С.Л. Рубинштейн, Е.Т. Соколова, Л.Г. Степанова, А.В. Толстых, В.А. Ядов и др.);

- в рамках самоотношения в контексте социализации личности (А.В. Визгина, А.А. Извольская, С.Р. Пантеев, Е.Т. Соколова, В.В. Столин, И.И. Чеснокова).

Кроме того, долгое время употребление понятия «идентичность» в отечественной психологической науке было невозможным, потому что советская философия и психология опирались на следующие методологические принципы: личность есть скорее общественная, чем психологическая категория; в развитии личности определяющая роль принадлежит деятельности; сущность человека – ансамбль общественных отношений; процесс становления человеческой личности включает в себя формирование сознания и самосознания.

В то же время Л.С. Выготский, формулируя идею о том, что процессы человеческой психики основаны на межличностных отношениях, придает особое значение не конформизму, а степени независимости, уверенности и самостоятельности индивида [32].

В этой связи в советской общественной мысли, как правило, преобладал приоритет «социального» в объяснении идентификации и идентичности (за исключением достаточно глубоких для односторонних констатации работ Л.С. Выготского). В таком социальном контексте индивиды зачастую предстают

как «неразумные агенты», которые лишь поддерживают модели социального производства, и этим объясняется увлеченность «идентификацией».

Ярким примером может служить концепция В.А. Ядова, согласно которой самоидентификация человеческих индивидов является во всех ее проявлениях социальной. Согласно его позиции, идентичность есть осознание, ощущение, переживание своей принадлежности к различным социальным общностям, таким как малая группа, класс, семья, территориальная общность, этнонациональная группа, народ, общественное движение, государство, человечество в целом. Чувство принадлежности к социальной общности призвано выполнять важные социальные и социально-психологические функции, обеспечивает подчинение индивида социальной группе, но, вместе с тем – групповую защиту и критерий оценки и самооценки [146, с. 159]. Основной механизм социальной идентификации, согласно В.А. Ядову, это – сопоставление (или противопоставление) интересов, взглядов, ценностей, оценок, моделей поведения своей группы (общности) тем, которые полагаются не своими (или враждебными), интересы которых безразличны для данной общности или конфликтны [146, с. 162].

За последние полтора десятка лет на постсоветском пространстве наблюдается устойчивый всплеск интереса к исследованию проблематики идентичности как в психологии, так и в других социально-гуманитарных науках. Активно разрабатывается вопрос о взаимодействии личностной и социальной идентичности и результатах самореализации личности во внешнем контексте (В.С. Агеев, Н.В. Антонова, М.В. Заковоротная, А.Н. Кимберг, О.Н. Павлова и др.), рассматриваются отдельные аспекты социальной идентичности (прежде всего гендерная, этническая, религиозная, гражданская, национальная, возрастная, профессиональная, а также экономическая, правовая, политическая, городская, корпоративная, социокультурная, инокультурная и др.), но в основном вне их взаимосвязи друг с другом. Встречаются и основополагающие работы, чаще всего выполненные в контексте социально-конструктивистского (А.Г. Асмолов, Е.П. Белинская, И.С. Клецина, Н.М. Лебедева,

Ю.В. Ставропольский, Т.Г. Стефаненко), интегративного (В.В. Гриценко, Н.Л. Иванова, Г.У. Солдатова, Л.Б. Шнейдер), междисциплинарного (М.В. Заковоротная, И.В. Малыгина, А.В. Толстых) подходов.

Л.Б. Шнейдер определяет идентичность как «результат активного рефлексивного процесса, сопровождается ощущением целостности, определенности, тождественности самому себе, что обеспечивает чувство постоянства и создает возможность воспринимать свою «жизнь как опыт продолжительности и непрерывности сознания, единства жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно» [139].

Л.Б. Шнейдер, анализируя современные исследования идентичности, выделяет три основных содержания понятия «идентичность» [140, с. 5]:

- целостность личности как ее интегративное свойство;
- степень соответствия человека группе, полу, этносу, роду или другим категориям;
- самость, подлинность индивида.

При анализе понятия «идентичность» Р.Б. Сапожникова указывает на то, что изучение идентичности как реального явления в жизни человека, имея в виду его онтологическое основание, возможно в рамках реконструируемого комплекса социально-психологических измерений, репрезентирующих идентичность. Теоретическое и методологическое значение понятия «идентичность» связано с его многомерностью как социально-психологического феномена, обеспечивающего человеку форму присвоения и непрерывности переживания опыта, а также психологическую определенность [113, с. 17].

По мнению Т.М. Буякас, обретение идентичности является условием, базовой предпосылкой формирования внутреннего единства личности, т.е. предпосылкой формирования единого ценностно-смыслового пространства субъекта и целостного «образа Я» [30, с. 62].

Н.В. Антонова в своих работах, опираясь на идеи Э. Эриксона, Дж. Марсия и Г. Брейкуэлл, предлагает рассматривать «идентичность» как систему

представлений о себе, убеждений, ценностей, жизненных целей человека, переживаемая субъективно как ощущение тождественности и постоянства своей личности при восприятии других людей, признающими это тождество [7–8, 10, 151, 171, 174]. Н.В. Антонова считает, что «Я-концепция является одной из составляющих идентичности, обобщенным представлением о себе, системой установок относительно собственной личности, некой теорией самого себя». По мнению автора, «Я-концепция более изменчива во времени, это как бы “срез идентичности”, идентичность же более постоянна, она обеспечивает ощущение себя в прошлом, настоящем и будущем как единой личности, связывает воедино Я-концепции, развернутые во времени (“Я-прошлое”, “Я-настоящее”, “Я-будущее”))» [6, с. 63].

Основываясь на работах Е.П. Белинской, можно сказать, что в личностной идентичности абсолютизируется уникальность, самотождественность личности, предполагающая стабильность составляющих ее компонентов, а социальная идентичность представляет собой в значительной степени «отклик» социальных взаимодействий и/или влияний на человека [15–17].

Е.П. Белинская в своих последних работах [16–17] приходит к выводу, что «“Я” не может быть устойчиво по определению, приобретая форму постоянно воспроизводящихся в коммуникациях и видоизменяющихся “историй” о себе и своих взаимоотношениях с Другими. Соответственно, оно принципиально открыто изменениям – вслед за изменениями интеракций. Более того, лишь благодаря этой возможности самоизменения через динамику самоописаний человек и может “совладать” с постоянно изменяющейся действительностью: индивиду, погруженному в самую пучину разных социальных отношений, требуется не глубинное, вечное, подлинное “Я”, а разнообразный “Я-материал” для коммуникации и самопрезентации. И в этом смысле идентичность становится характеристикой не сферы самосознания, а сферы взаимоотношений, которые, пусть даже задавая ее фрагментированность, обуславливают в конечном итоге умение человека избежать ролевой ограниченности, создавая реальную основу для постоянно актуализирующейся задачи социальной адаптации» [16].

По мнению Н.Л. Ивановой идентичность по своей когнитивно-аффективной природе является одним из основных смыслообразующих центров личности, оказывающим влияние на все поведение человека, его мышление, жизненные смыслы и ценности [48–49].

Таким образом, подводя итоги проведенного анализа теоретических концепций, можно заключить, что общей для социальных наук является точка зрения, что идентичность есть результат активного процесса, отражающего представления субъекта о себе, собственном пути развития и сопровождающийся ощущением собственной непрерывности, тождественности, качественной определенности, что дает возможность субъекту воспринимать свою жизнь как опыт продолжительности и единства сознания, целостности жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно.

1.2 Системно-антропологический подход к изучению проблемы идентичности человека

В предыдущем параграфе нами был проведен анализ теоретических подходов к пониманию феномена идентичности. Так в зарубежной психологии схема теоретического поля наиболее известных концепций идентичности представлена следующими подходами: психодинамическим, бихевиористским, интеракционистским, когнитивно-ориентированным, социально-конструктивистским и т.д. Применительно же к отечественным исследованиям идентичности такой схемы до сих пор не представлено. Исторически, социально и культурно обусловлено, что на протяжении многих десятилетий главенствующими направлениями отечественной психологической науки служили культурно-историческая концепция и теория деятельности, а проблематика идентичности традиционно развивалась главным образом:

1) в рамках изучения соотношения сознание – самосознание – «образ Я» в контексте более широкой проблемы развития личности;

- 2) в рамках самоопределения в контексте социализации личности;
- 3) в рамках самоотношения в контексте социализации личности.

Все это, по мнению Н.В. Антоновой, свидетельствует об отсутствии в научной литературе четкого разграничения таких понятий, как «идентичность», «самосознание», «Я-концепция», «Я-образ». Это приводит к тому, что разные авторы трактуют эти понятия в соответствии с собственным пониманием заявленной проблематики [10, с. 10].

Вслед за Н.В. Антоновой О.В. Лукьянов указывает, что «пока это знание объемно, разномасштабно и дезинтегрировано. Практически ни одно научное направление не обделило интересующую нас предметную область своим вниманием, порождая различные определения идентичности» [89, с. 4]. Причиной этому, по мнению автора, является «стремление ученых осуществить структурно-функциональный анализ идентичности, что и делалось в многократных формах и вариантах. Но сегодня вызовы действительности требуют пересмотра теоретической основы понимания идентичности, для этого требуются новые методологические ходы» [90, с. 33].

На эти «проблемы» указывал еще автор культурно-исторической теории Л.С. Выготский, которым было отмечено, что «традиционная наука привыкла рассматривать психологические феномены как статус, а не как процесс, как состояние, а не как становление. А “статическая” точка зрения, в отличие от “динамической”, бессильна разрешить вопросы происхождения, развития, течения жизни и вынуждена ограничиться констатированием, собиранием, обобщением и классификацией эмпирических данных, не зная истинной природы изучаемых явлений» [32, с. 153]. Эта методологическая установка во многом сохраняется и до сих пор, что существенно затрудняет не только изучение, но и осознание общенаучного и психологического значения проблемы идентичности.

Сегодня современная психологическая наука находится на этапе вхождения в постнеклассический период своего развития, определив в качестве предмета научного познания человека. Общая тенденция атропологизации психологии проявляется в гуманизации, гуманитаризации, онтологизации психологического

познания (В.Е. Ключко). Такая тенденция развития психологии способствует преодолению методологии структурно-функционального определения психики в целом и идентичности в психологической науке в частности и позволяет перейти к процессуальному пониманию явлений человеческой жизни.

Современные исследователи отмечают, что идентичность – это не «статичное» образование, а результат активного процесса, осмысления представлений субъекта о себе, собственном пути развития (Е.П. Белинская, А.А. Брудный, В.Е. Ключко, И.С. Кон, О.В. Лукьянов, К. Обуховский). Таким образом, становится важным понимание процессуальной и содержательной стороны идентичности, где прошлое, настоящее и будущее переживаются человеком как единое целое, а сама жизнедеятельность человека воспринимается как неизменное и непрерывное.

Еще Э. Эриксон, развивая свои теоретические идеи в работе «Идентичность: юность и кризис», показывал, что идентичность необходимо рассматривать как сложный процесс общественной культуры, локализованный в ядре индивидуальности. С этих позиций идентичность понимается как постоянный процесс непрекращающегося развития личности, который позволяет человеку ощущать себя в настоящем в единой связи с прошлым и будущим [143–145]. Э. Эриксон пишет: «Человек – это не археологический курган, где история расположена пластами, а существо, которое по мере взросления делает своё прошлое частью будущего, а любую прошлую среду, с которой он взаимодействовал, частью своего настоящего окружения. Чувство идентичности позволяет реализовать способность видеть свою жизнь в контексте непрерывности как ретроспективно, так и в перспективе» [145, с. 106–125].

Такая тождественность самому себе, по мнению Э. Эриксона, может ощущаться, когда человек имеет твёрдо усвоенный и личностно принимаемый образ себя во всём многообразии отношений личности к окружающему миру, чувство адекватности и стабильности владения личностью собственным Я независимо от внешних и внутренних изменений (ситуации, роли,

самовосприятия); а также когда способен к полноценному решению задач, возникающих перед ним на каждом этапе его развития [145].

Исследователь Р. Дженкинс [165], анализируя современную литературу по идентичности, приходит к мысли о том, что основной недостаток современных работ сводится к тому, что идентичность рассматривается как данность, вне процесса ее образования. С точки зрения автора, это в корне неверно, потому что на самом деле идентичность может быть понята только как процесс. Оба основных значения понятия идентификации, которые рассматриваются автором, – идентификация как классификация, категоризация вещей, событий, людей и т.д. и идентификация как отождествление кого-то с кем-то или с чем-то – подчеркивают момент активности человека. Они существуют только в рамках делания, общения, практики и вне процессов активности поняты быть не могут.

В работах Г. Брейкуэлл [151] также можно обнаружить идею развития процессуального аспекта в изучении идентичности человека, где подчеркивается взаимосвязь ее ценностных, эмоциональных и когнитивных аспектов. Согласно Г. Брейкуэлл, человек неизбежно находится в состоянии постоянного анализа, оценки, пересмотра социальной ситуации, себя в этой ситуации, своей позиции по отношению к ней, что создает подвижность персональных идентичностей. Он постоянно оценивает ценность элементов своей идентификационной системы с целью сохранения непрерывности, самобытности, самоэффективности и самоуважения.

Важным вкладом И.С. Кона в становление теории идентичности было не только то, что он одним из первых стал рассматривать эти проблемы. Опираясь на выводы и идеи отечественных и зарубежных исследователей проблем идентичности, он интерпретирует идентичность как некий условный конструкт личности, придавая ему динамическую направленность. С его позиций, этот конструкт не является статичным и постоянно содержит динамические мотивационные тенденции, уравнивает внутренние и внешние импульсы [68].

Немаловажное значение в развитии идей процессуальной теории идентичности, на наш взгляд, отводится смыслодинамическому подходу, который раскрывает ее ценностно-смысловую репрезентацию, уделяя особое внимание процессам рефлексии. Важно учитывать, что процесс порождения смысла раскрывается в глубоких личностных переживаниях, в значимых событиях, в критические моменты жизни, в ситуациях перестройки, «трансформации» идентичности и затрагивает глубинные смысловые структуры. В этом случае, как пишет Т.М. Буюкас, речь идет о «порождении смысла как ответа всем своим существом, ответа, который исходит из глубинного, целостного ощущения себя. Человек принимает тот смысл, который, как он сам это чувствует, упорядочивает его внутренний мир и открывает ему перспективу жизненного пути» [30, с. 57].

В работах антропологически ориентированных мыслителей усматривается тенденция понимания границ идентичности как границ ответственности, свободы и открытости. Так, Д.А. Леонтьев пишет: «Ключевым моментом личностной идентичности, делающим вообще возможным ответ на вопрос “кто я”, выступает переживание в себе точки опоры, источника активности и ответственности. Решение проблемы множественных, неустойчивых и нередко конфликтных идентичностей современного человека возможно, если этим займется не представитель некоторого множества социальных групп и общностей, а автономная личность, имеющая в себе точку опоры, независимую от того, в каких социально-ролевых категориях или индивидуальных характеристиках она может дать ответ на вопрос “кто я”. Главный ответ личности: “Я – это Я”. Это означает, что перед нами человек, имеющий опору и источник активности внутри себя, способный на поступок и принимающий на себя ответственность за него» [79, с. 9–10].

В.В. Знаков отмечает, что человек формирует свой опыт в культуре, а не усваивает ее содержание [46, 119]. В рамках этой парадигмы признается необходимость приоритетного изучения не отдельных составляющих психики, а целостных единиц – событий, ситуаций. Развивая этот подход, В.В. Знаков предлагает рассматривает идентификацию как один из психологических

механизмов понимания субъектом мира и себя в мире: «Совсем иные грани самопонимания раскрываются при рассмотрении этого феномена с позиций психологии человеческого бытия. Благодаря ретроспективной и антиципирующей направленности интереса к своему внутреннему миру субъекту становятся возможными “понимание себя в мире”, “экзистенциальные размышления о себе”. Они направлены на поиск смысла своего существования, своих поступков и мысленный выход за пределы не только конкретной коммуникативной ситуации, но и за пределы своей жизни, включение ее в какую-то иную систему координат, в которой жизнь наделяется смыслом» [47, с. 20].

Г.Г. Танасов, развивая субъектный подход, также считает, что «рассмотрение идентичности как процесса предполагает постоянный вектор субъектной активности, направленной на обретение идентичности, на поддержку и поиск подтверждения (прежде всего в отношениях с Другими, в общении) личностью своей идентичности» [122, с. 35]. По мнению ученого, чувство идентичности требует от личности постоянных свершений, субъектной активности, направляемой на поиск подтверждения того, «кто Я?». Следовательно, этот фактор является существенным регулятором и объяснительной причиной поведения человека.

Схожие идеи высказывает и Е.П. Белинская, которая считает, что «именно трактовка идентичности как динамики через призму субъективного восприятия и отношения к социальной ситуации позволяет оценивать актуальные трансформации идентичности нашего современника как балансы стабильности и изменчивости его “Я”» [16, с. 50].

Особого внимания, на наш взгляд, заслуживает процессуально-динамическая теория самоидентичности, предложенная О.В. Лукьяновым. С точки зрения В.Е. Ключко и О.В. Лукьянова, непонимание природы идентичности обусловлено господством бинарного мышления, и решение проблемы идентичности является решением задачи преодоления его ограничений: «Проблема идентичности, решаемая как раскрытие техники адаптации, связана с попытками методологического выхода через бинарное мышление к тернарному. Эти попытки

неуспешны. Их результатом являются только новые формы бинарности. Так, к текущему моменту предлагается множество различных типов идентичности, но это никак не помогает решить проблему принципиальным образом, а лишь умножает технические варианты старого понимания, основанного на полярности прошлого и будущего, внутреннего и внешнего, живого и неживого, “Я” и “Не-Я” и т.д.» [63, с. 335; 91, с. 21].

Такой переход к тернарному мышлению как основанию и началу понимания психической реальности в целом и идентичности в частности, по мнению Е.В. Ключко, реализуется в рамках постнеклассической научной парадигмы – теории саморазвивающихся психологических систем (ТПС), разрабатываемой сибирскими учеными (Э.В. Галажинским, В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцевой и др.).

Ключевым замыслом в докторской диссертации О.В. Лукьянова было рассмотреть проблему идентичности как процессуально-динамическую психологическую категорию. С этих позиций идентичность человека может быть представлена как постоянно идущий и воспроизводящийся процесс перехода возможности в действительность, как важнейшее условие, обеспечивающее устойчивость человека в процессе его жизнедеятельности [90, с. 4].

Опираясь на положения системной антропологической психологии, теорию психологических систем (как одного из вариантов современного развития культурно-исторической психологии), О.В. Лукьянов пишет: «Идентичность есть представленная эффектами транстемпоральности *интегральная оценка состояния процесса саморазвития*. Идентичность – явление процессуальное, требующее изменения мышления не только в научно-историческом, но и в персонально-историческом, личностном аспектах. Это не структура личности, личностная черта или качество, функционально обеспечивающее человеку тождественность самому себе, стабильному или меняющемуся, но *сам процесс саморазвития, дающий устойчивость, которую человеку необходимо открыть, освоить, принять*» [63, с. 336].

О.В. Лукьянов предлагает понимать идентичность (самоидентичность) не просто как тождественность «Я», а как тождество опыта, переживаемого человеком при осознании своего «Я» в отношении времени и многообразия состояний. То есть осознание того, что при всех изменениях, происходящих в физическом, психологическом, социальном, духовном плане, «Я» человека продолжает оставаться тем же самым [87–91].

Проблема идентичности сегодня – это проблема динамики многомерного жизненного мира: закономерностей его становления в онтогенезе как последовательного формирования «мерностей», обуславливающего соответствующую трансформацию «Я» (В.Е. Ключко) [63] и последующей динамики, проявляющейся в расширении многомерного мира человека в процессе жизнеосуществления [59]. Социальное пространство человеческого бытия трансформируется в ментальное пространство человека, сообразное с его уникальным представлением о себе (образ Я), мире (образ мира) и тем, что он делает в этом мире (образ жизни), в совокупности определяющими то, что в психологии принято называть Я-концепцией, или идентичностью. Идентичность зависит от того, насколько успешно (т.е. своевременно, современно) осуществляется переход возможности в действительность и действительности в желаемое или хотя бы приемлемое, бытие.

Таким образом, проведенный общий анализ понятия идентичности в данной главе позволяет говорить о том, что современное (актуальное) понимание идентичности – это не структурное, а процессуальное ее понимание.

Преодоление перманентности состояния, возникшего в рассмотрении природы идентичности, В.Е. Ключко и О.В. Лукьянов видят в избавлении от привычного бинарного мышления. Проведённый авторами транспективный анализ развития научной психологии позволил обозначить базовую тенденцию к процессуальному пониманию идентичности [59–60, 91]. Точка зрения о том, что социальная и личностная идентичности являются дополняющими, а не противоречащими друг другу компонентами, является наиболее перспективной для исследования идентичности личности современного человека.

В своей работе мы также будем придерживаться понимания идентичности, предложенного О.В. Лукьяновым. Опираясь на его методологические идеи, мы понимаем идентичность как непрерывную динамику процессов идентификации (знаний и представлений о себе), связанных со способностью человека сохранять свою целостность и полноту собственного «Я», в основании которых лежит ценностно-смысловое устройство жизненного пространства человека.

1.3 Идентичность человека в контексте профессионального становления

В самом общем виде профессиональная идентичность представлена как один из видов идентичности социальной, наравне с идентичностью экономической, тендерной, территориальной и т.д. Однако в сравнении с последними, профессиональная идентичность как психолого-педагогическая проблема получила гораздо большее распространение в научных исследованиях.

Основы изучения профессиональной идентичности заложили зарубежные психологи Д. Блуштейн, Ш. Бюллер, Ф. Вондрачек, Д. Сьюпер, Дж. Холланд и др. Профессиональная идентичность выступает в их работах как важный аспект самосознания, изучение которого необходимо для функционирования человека в соответствующей деятельности [149–150, 163, 178, 184]. В зарубежных работах последних лет изучение феномена профессиональной идентичности велось на трех уровнях: 1) индивидуальном – подразумевает, что самовосприятие себя в профессии формируется преимущественно из воспринимаемых отличий и сходств с другими людьми; 2) относительном – основывается на самовосприятии ролевых взаимоотношений со значимыми Другими; 3) коллективном – основывается на самовосприятии, связанном с принадлежностью к разным социальным группам, а также с противопоставлением своей и «чужих» групп [170].

В отечественной науке проблема профессиональной идентичности получила достаточно широкое распространение. Актуальность обращения к ней вызвана не только рассмотрением теоретических вопросов о понятии и

содержании профессиональной идентичности, но и ее высокой практической значимостью, непосредственно связанной с проблемами эффективности профессиональной деятельности, профессиональной адаптации, профессионального обучения, профессионального развития в целом. Наиболее значительные работы в данной области принадлежат Л.Б. Шнейдер (2001), Н.Л. Ивановой (2003), Ю.П. Поваренкову (2003), М.М. Абдуллаевой (2009), Е.П. Ермолаевой (2010), и др.

На сегодняшний день проблема профессиональной идентичности и ее становления представлена различными аспектами: обоснованы взгляды на профессиональную идентичность как интегративную характеристику успешного профессионального становления (З.В. Ермакова, Ю.П. Поварёнков, Л.Б. Шнейдер); раскрыта тесная взаимосвязь профессионального самосознания, профессиональной «Я-концепции» и профессиональной идентичности (Е.А. Климов, Л.Б. Шнейдер и др.); определена зависимость процесса профессионального самоопределения от сложившихся в самосознании личности регуляторов деятельности – «образа профессии» и «образа Я» (З.В. Ермакова, Н.Л. Иванова, Е.А. Климов, Л.Б. Шнейдер и др.); установлены компонентный состав профессиональной идентичности и показатели ее сформированности.

В представлении З.В. Ермаковой [38] профессиональная идентичность может быть описана как «взаимосоответствие» человека и профессии. При этом это взаимосоответствие должно обеспечить «равновесие» между персональным представлением себя как профессионала и представлениями о требованиях, предъявляемых к нему профессией, что способствует конгруэнтности профессионально-ментальной позиции относительно компонентов образа профессии и профессиональной Я-концепции. Нарушение же «состояния равновесия», по мнению автора, должно активизировать регулятивные функции в профессиональной адаптации субъекта деятельности к компонентам профессиональной среды [38, с. 9]. Понимание профессиональной идентичности возможно на когнитивном уровне (совпадение представлений о себе и о том, каким должен быть профессионал), эмоциональном уровне (самооценка, оценка

собственных способностей профессионально-важных качеств) и поведенческом уровне (инструментальное самоопределение, предполагающее свободное владение определенными методами, методиками и технологиями профессиональной деятельности).

С точки зрения Ю.П. Поварёнова, профессиональная идентичность выступает определенным качественным и количественным индикатором профессионального становления и развития личности, на основании которого человек будет либо принимать, либо не принимать свой образ профессионала, конкретную профессиональную деятельность как способ самореализации и удовлетворения потребностей, а также систему ценностных норм, характерных для данной профессиональной общности [109, с. 156].

Другие исследователи, в частности Е.А. Климов, В.М. Просекова, рассматривают профессиональную идентичность в контексте проблематики профессионального самосознания. Так, Е.А. Климов определяет профессиональное самосознание через следующие структурные элементы: осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности, знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных «ролей», знание о степени признания в своей профессиональной группе, определение профессиональных возможностей и ограничений, представление о себе и своей работе в будущем.

Согласно Е.П. Ермолаевой [40], профессиональная идентичность трактуется и как компонент личности (личностной идентичности), обеспечивающий успешную профессиональную адаптацию, и как доминантный фактор профессиональной карьеры, базирующийся на компетентности, профпригодности, интересе к работе и их балансе со средой. Понимание профессиональной идентичности как комплексной характеристики психологического соответствия всех компонентов профессиональной структуры отражает ее статус самостоятельной ценности. В отличие от профессионализма как характеристики уровня или профессионализации как характеристики процесса профессиональная идентичность выступает, прежде всего, как характеристика

внутреннего соответствия субъекта деятельности социально-профессиональной среде [40, с. 40].

В свою очередь Н.Л. Иванова в своих работах рассматривает профессиональную идентичность как вид социальной идентичности. По мнению ученого, «профессиональная идентичность формируется в процессе выявления существенных связей внутри и вне профессии и отличия их как таковых, она связана с общей информационной основой деятельности, а также с целостными эталонами типичных профессиональных событий и индивидуализированных концептуальных схем профессионального поведения» [50, с. 149].

В работе К.А. Альбухановой-Славской [1] раскрывается подход к типологии идентичности на основе таких сложных явлениях, как структура жизненного пути (жизненная позиция, жизненная линия, смысл жизни). Теоретическая концепция автора строится на рассуждениях о том, что в основе классификации типов идентичности лежат особенности самовыражения личности в профессии: самовыражение происходит через выбор профессии, которая максимально близка к характеристикам личности; выбирается профессия, дающая возможность личности двигаться по ступеням профессионального мастерства; самовыражение в профессии происходит через совершенствование и развитие личностных качеств и способностей; самовыражение человека основано на развитии способностей и самоконтроля, самоанализа, планирования творческой активности.

Э.Ф. Зеер определяет профессиональную идентичность как профессиональный «Я-образ», включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного «Я»; осознание своей тождественности с профессиональным образом «Я» [43, с. 167]. Автор раскрывает завершающий этап профессионального образования – этап идентификации, когда важное значение приобретает формирование профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности по получаемой специальности. Появляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, трудоустройством [43, с. 146].

Одной из наиболее разработанных концепций профессиональной идентичности является работа Л.Б. Шнейдер [138], в которой раскрыты структура, генезис и динамика профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, по мнению автора, – «это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и её оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определённости» [138, с. 103].

Концепция профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер базируется на комплексном подходе и онтологическом допущении, согласно которому объект анализа отличается многовекторностью и разнообразием. С этих позиций автор рассматривает профессиональную идентичность как феномен, в котором дело и творческий потенциал сливались бы таким образом, чтобы цель жизни являлась бы результатом развития характера человека, личности специалиста и профессионального служения, а не просто финалом, обусловленным самой профессиональной ситуацией [140, с. 17].

Профессиональная идентичность, по ее мнению, это близкое понятие к профессиональному самоопределению, но содержание его все-таки другое. Профессиональная идентичность – это осознание себя путем взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение выбранной деятельности [138, с. 155].

Профессиональная идентичность, по мнению Л.Б. Шнейдер [140, с. 182], может быть построена через совокупность установок «на себя», включающую три составляющие:

- 1) когнитивную составляющую (профессиональные знания и профессиональные убеждения);
- 2) эмоционально-оценочную составляющую (эмоциональное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям);
- 3) поведенческую составляющую (реакция выраженная в поведении).

Источниками формирования профессиональной идентичности можно назвать следующие факторы [139]: (а) объективно существующий образовательно-профессиональный компонент; (б) субъективно выражающуюся система ожиданий и предпочтений, идеальные образы профессии; (в) признание значимыми другими тебя как профессионала; (г) профессиональную самопрезентацию; (д) профессиональные нормы (ценности) и атрибуты (лексикон, мифы, стереотипы); (е) эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной информации о своей профессии; (ж) положительное восприятие себя как субъекта профессиональной деятельности; (з) эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу; (и) успешное освоение правил и норм профессиональной деятельности; (к) мера ответственности, которую индивид может на себя взять; (л) уровень личностного развития; (м) мотивационная готовность к самореализации на избранном профессиональном поприще.

Л.Б. Шнейдер выделяет более конкретные стадии формирования профессиональной идентичности:

1) осознание ближних и дальних профессиональных целей. На этой стадии еще нет места профессиональному опыту, профессиональному общению, что делает идентичность невыраженной;

2) усвоение знаний, осознание возможностей, приобретение опыта (идентичность выраженная, но пассивная);

3) практическая реализация выбранных профессиональных целей, формирование индивидуального стиля, формирование круга профессиональных контактов (идентичность активная);

4) свободное выполнение профессиональной деятельности, повышение уровня притязаний, профессиональное совершенствование, ощущение значимости своей деятельности и контактов, формирование желания передачи опыта (идентичность устойчивая).

При этом Л.Б. Шнейдер обращает внимание еще на один схожий феномен в формировании самоидентичности – ложной идентичности, построенной на основе

престижа и элитарности профессии, что оставляет не задействованными внутренние ресурсы профессиональной идентичности, а повышает только значимость внешнего аспекта.

Л.Б. Шнейдер вслед за Дж. Марсиа различает следующие ее статусы:

1) достигнутая идентичность – статус, характерный для человека, чьи ценности, цели и убеждения способны придать его жизни достаточную осмысленность. Это способствует принятию себя, развитию более позитивного отношения к себе, высокой оценки своих способностей и качеств;

2) мораторий – статус, характерный для человека, переживающего кризис идентичности, отличающийся повышенной тревожностью при сохранении высокого уровня развития интеллекта и жизненных интересов;

3) преждевременная идентичность – статус, характерный для человека, находящегося в зависимом положении, у которого нет возможности или желания самостоятельно осуществлять жизненные выборы. Такая идентичность в формулировке Л.Б. Шнейдер может быть «навязанной»;

4) диффузная идентичность – статус, характерный для человека, у которого ценности, цели и убеждения являются недостаточно прочными и устойчивыми, а также попытки их формирования. Этот статус может легко смениться на статус «мораторий», статус «зрелой идентичности» либо навсегда остаться на стадии «диффузии». Человек на этой стадии отличается невысокой степенью неудовлетворенности собой (сомнения в ценности своей личности), со свойственным безразличием к собственному «Я», ригидностью Я-концепции, внутренними конфликтами, заниженной самооценкой и самообвинением;

5) псевдоидентичность – статус, характерный для человека с двумя крайними формами выражения себя: стабильное отрицание своей уникальности или ее амбициозное подчеркивание в сторону гипертрофированности, сочетающееся с ригидностью Я-концепции, неприятием критики в свой адрес и низкими способностями к рефлексии.

Анализ работ отечественных исследователей, посвященных изучению проблемы профессиональной идентичности, показал, что в ее структуре могут быть выделены три компонента.

Первый – это отношение к себе как к профессионалу, как к человеку с определенными профессиональными компетенциями и потенциалом, принятие себя как реального профессионала, оценка своих профессиональных возможностей и способностей.

Второй – это отношение человека к будущей профессии, к профессии, которую он сам выбрал. Показателем этого отношения является учебно-профессиональная удовлетворенность, которая формируется в процессе обучения.

Третий – это отношение человека к ценностям, нормам, идеалам того профессионального сообщества, в рамках которого он будет осуществлять свою профессиональную деятельность.

Еще одним важным аспектом проблемы рассмотрения профессиональной идентичности является ее место в соотношении личностной и социальной идентичности и их взаимопереходах. То есть встает вопрос о том, какой структуре идентичности (личностной или социальной) принадлежит профессиональная идентичность и как она с ними взаимосвязана. Как отмечает В.Н. Павленко, «очень трудно представить, как можно в каждый данный момент одновременно чувствовать себя и подобным членам ингруппы (проявляя социальную идентификацию), и отличным от них (в рамках личностной идентичности)» [101, с. 136]. Данное противоречие породило идею о неизбежности определенного конфликта между двумя видами идентичности, об их несовместимости и, соответственно, о том, что в каждый данный момент времени только одна из них может быть актуализирована.

Различные способы и варианты разрешения вопроса о соотношении личностной и социальной идентичности были рассмотрены в трудах В.С. Агеева, Н.В. Антоновой, Г. Брейкуэлл, И. Гофмана, Н.Л. Ивановой и другими. При этом оказалось, что данный вопрос является достаточно сложным, требует четкого определения каждого из терминов.

Личностная идентичность – это совокупность индивидуальных качеств, некий набор характеристик, позволяющий человеку быть самим собой, но в то же время отличным от других, обеспечивает ему определенное постоянство, преемственность во времени и пространстве. Социальная же идентичность – это отождествление себя с какой-либо малой или большой социальной группой в связи со своей принадлежностью к ней. На первый взгляд, эти два понятия кажутся вполне расхожими, но в то же время они во многом взаимосвязаны. Так, например, личностная идентичность сопровождает представления человека о групповой принадлежности и в этом смысле является необходимым элементом социальной идентичности. Данная дихотомия – «личностная–социальная» – породила различные теоретические дискуссии в научном поле психологической науки.

Идея соотношения личностной и социальной идентичности получила свое первоначальное оформление в работах Дж. Тернера [183]. Автор стремится привести этих два понятия в некий двуполюсный континуум, где одной стороной полюса является система персональных ценностей человека, а другой – социальные нормы, обуславливающие формирование и выбор этих персональных ценностей, которые в свою очередь ориентируют человека в системе социальных требований.

Г. Брейкуэлл высказывает интересную гипотезу о том, что личностная и социальная идентичности являются просто двумя полюсами в процессе развития. Автор полагает, что, несмотря на кажущееся несовпадение содержания этих понятий, на самом деле они очень близки. В данном случае, в качестве аргумента предлагаются рассуждения такого типа: «...с одной стороны, за обычной социальной категорией (типа: женщина, профессор, американец и т.п.) всегда стоит некое более развернутое содержание (что значит быть женщиной, профессором, американцем), описывающее данную категорию в терминах тех же черт, характеристик и особенностей поведения, которые ассоциируются с данной категорией. С другой стороны, личностные характеристики также редко бывают действительно индивидуализированными. Так, если некто описывает себя или

другого как, например, умного или веселого, то это тем самым означает, что описываемый идентифицирует себя с группой умных или веселых и отчуждает себя от тех групп, у членов которых данные качества отсутствуют» [152, с. 185].

Критично относясь к идее противопоставления личностной и социальной идентичности, У. Дойс [156] пишет о том, что личностную идентичность нельзя рассматривать только как набор уникальных характеристик и сводить индивидуальный уровень исключительно к различиям. С точки зрения исследователя, различия и подобия могут быть найдены как на уровне личностной идентичности, так и на уровне социальной. В целях демонстрации данного тезиса на уровне личностной идентичности автор выдвигает предположение о том, что личностная идентичность может рассматриваться как социальная репрезентация, а значит, как организующий принцип индивидуальной позиции в системе символических взаимоотношений индивидов и групп.

Р. Дженкинс разделяет идею о неразрывности личностной и социальной идентичности, рассматривая их в динамике процесса образования и подчеркивая как наличие персональной активности человека при отождествлении с другими и при самокатегоризации, так и степень влияния других людей на эти процессы. Автор видит единство в индивидуальной уникальности и коллективной разделенности и подчеркивает относительную разницу между ними [165]. Однако эта разница, по мнению автора, относительна. Одна не существует без другой. Процессы, в которых они формируются или трансформируются, аналогичны.

Таким образом, в настоящее время многие ученые склонны рассматривать личностную и социальную идентичность не как противоположные и взаимоисключающие процессы, а скорее, как взаимосвязанные категории, каждая из которых не может существовать без другой. В большинстве рассмотренных подходов проводится мысль о том, что личностная идентичность социальна по своей природе, а переживание личностной идентичности в свою очередь актуализируется и в профессиональной сфере человеческой жизни. И, наоборот, в рамках подготовки современного профессионала и обсуждения проблем его

профессионального саморазвития, актуальным становится проблема личностной идентичности как самоизменения личности.

Е.П. Ермолаева предлагает преодолеть данную дихотомию путем введения в научный оборот термина «лично-профессиональная идентичность»: «...это качественно определенная и устойчивая профессионально-ментальная позиция и необходимый компонент личностной и социальной идентичности. Она аккумулирует этапы и результат развития профессионала во взаимосвязанных характеристиках его самотождества как субъекта деятельности» [40, с. 74].

В концепции Л.Б. Шнейдер профессиональная идентичность, по сути, предстаёт как некий синтез, «аспект специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности» [138, с. 39; 140]. Важность социального и личностного аспекта идентичности можно усмотреть в работе И.Ю. Хамитовой, которая пишет, что профессиональная идентичность служит стабильной системой координат для обретения смысла как в работе, так и в жизни в целом [131].

О.В. Лукьянов, развивая идею процессуальности и контекстуальности идентичности [88, 90], вводит новую коннотацию данного термина – самоидентичность, как категории, в которой преодолевается оппозиция «персональная идентичность – социальная идентичность». Самоидентичность рассматривается им как не особая психическая или личностная структура и не результат, достигаемый с ее помощью, но «непрерывно идущий процесс становления идентичности, сопровождающий саморазвитие человека как присущий ему способ бытия. Саморазвитие выступает в качестве источника устойчивого существования человека во времени и пространстве, и такое определение релевантно целостному пониманию человека как открытой саморазвивающейся системы, способной порождать в этом развитии основания собственной устойчивости» [90, с. 9].

Опираясь на исследования Л.Б. Шнейдер, О.В. Лукьянов приходит к выводу, что профессиональная идентичность – это граница, причем достаточно подвижная, тогда как самоидентичность – условие рациональной устойчивости в

ее движении [90, с. 51]. В его понимании различные виды идентичности (такие как социальная, персональная, этническая, культурная, в том числе и профессиональная) в своем становлении являются формулировками реалистических целей, призванных согласовать миропроекты людей в конфронтации генеральных намерений и конечных данностей бытия [89, с. 29].

Рассматривая идентичность человека в контексте его профессионального становления, мы будем опираться на работы О.В.Лукиянова, исходящего из системного антропологического подхода [63, 90–91], согласно которому профессиональная идентичность, в таком случае, «вплетена» в общий процесс становления идентичности человека. Её выделение среди прочих многочисленных видов идентичности обоснованно, если данный конструкт описывает потенциальную актуализацию модусов бытия человека с последующим их согласованием. Как отмечает О.В. Лукиянов, профессиональная идентичность является подвижной границей, включающей идентификации с ролевыми и функционально-деятельностными характеристиками, тогда как самоидентичность – условие рациональной устойчивости в ее движении.

Выводы:

1. В современной психологической науке идентичность сегодня понимается как результат активного процесса, отражающего представления субъекта о себе, собственном пути развития и сопровождающегося ощущением собственной непрерывности, тождественности, качественной определенности, что дает возможность человеку воспринимать свою жизнь как опыт продолжительности и единства сознания, целостности жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно.

2. Транспективный анализ становления представлений о феномене «идентичность» позволил проследить переход научного взгляда на природу и психологическую сущность данного феномена от представлений о нем как о личностной психологической структуре к процессуальному пониманию идентичности как присущему открытой самоорганизующейся системе (человеку) процессу идентификации, обеспечивающему устойчивость (изменчивость и

преемственность) Я в потоке пространственно-временных трансформаций, обусловленных саморазвитием системы.

3. Использование объяснительного потенциала системной антропологической психологии позволило рассмотреть «идентичность» как одно из важнейших условий взаимодействия человека и мира, призванное обеспечить устойчивость человеческого бытия и выступить посредником в определении условий новой реальности. Идентичность порождается (представлена) в динамике ментального пространства человека, сообразное с его уникальным представлением о себе (образ Я), мире (образ мира) и тем, что он делает в этом мире (образ жизни).

4. Идентичность человека отображает непрерывную динамическую интегративную оценку процесса его саморазвития как открытой самоорганизующейся системы. Динамика идентичности человека обусловлена необходимостью постоянно переосмысливать себя в новой социальной среде путем ценностно-смыслового измерения собственного жизненного пространства, а также путем самоидентификации в ней.

5. Рассматривая идентичность человека в контексте его профессионального становления, профессиональную идентичность можно понимать как достаточно подвижную границу, включающую в себя идентификацию с ролевыми, статусными, функциональными и деятельностными характеристиками, а самоидентичность (личностную идентичность) – как условие рациональной устойчивости в ее движении.

2 Психологические особенности идентичности сотрудников полиции в условиях прохождения службы в органах внутренних дел

2.1 Описание выборки и программы эмпирического исследования

Теоретико-методологическим основанием исследования явился комплекс системно-антропологических подходов, позволяющих обнаружить трансформацию (динамику) идентичности человека в процессе его саморазвития как сложной открытой системы. Среди них: положения системной антропологической психологии (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьев, В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева, О.В. Лукьянов, В.И. Слободчиков и др.); культурно-историческая концепция Л.С. Выготского и вариант ее современного развития в теории психологических систем В.Е. Ключко; проблематика личностного роста и самореализации (К.А. Абульханова-Славская, Э.В. Галажинский, Л.А. Коростылева, Д.А. Леонтьев и др.) и жизненного самоосуществления человека (А.Г. Асмолов, С.Б. Братусь, А.А. Деркач, Ю.В. Живаева, И.О. Логинова, И.С. Морозова, Э.В. Сайко, Е.В. Четошникова); а также представления О.В. Лукьянова об идентичности как о системной характеристике человека, основанные на понимании её как формы проявления самоорганизации и самораскрытия человека, рассматриваемого в качестве открытой психологической системы.

В рамках данной работы проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение особенностей трансформации (динамики) идентичности человека в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды (на примере сотрудников полиции в период процесса их адаптации к условиям службы, продолжительность которой составляет не менее 3 лет). В исследовании рассматривается конкретная ситуация – поступление на службу в полицию как вхождение человека в пространство особой профессиональной среды (изменение социальной ситуации), понимаемая нами

как встреча человека с пространством для будущей его самореализации, саморазвития и самоосуществления.

Проведенное эмпирическое исследование включало в себя несколько этапов:

1. Исследование особенностей идентичности сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы.
2. Исследование особенностей идентичности сотрудников полиции, отличающихся разными стратегиями адаптации в профессиональной среде.
3. Исследование особенностей динамических характеристик идентичности сотрудников полиции и их проявлений на этапе поступления на службу и спустя 2 года.

В исследовании приняли участие 150 сотрудников органов внутренних дел в возрасте от 20 до 46 лет (средний возраст 29,4 года), из них 52 женщины и 98 мужчин. Выборка представлена 3 группами: в первую группу вошли сотрудники полиции, которые на этапе профессиональной становления являются молодыми сотрудниками (стаж до 5 лет); во вторую – сотрудники полиции, имеющие стаж службы от 5 до 10 лет; в третью группу – сотрудники полиции, имеющие стаж службы в полиции более 10 лет. В экспериментальной части было проведено лонгитюдное исследование с 50 сотрудниками полиции на начальном этапе прохождения службы (стаж до 2 лет). Таким образом, общая выборка составила 200 человек.

Процедура обработки данных. Обработка полученных данных осуществлялась с помощью методов статистики (SPSS Statistics). На этапе статической обработки полученных показателей было установлено, что большинство признаков отличается от нормального распределения (Приложение А), в связи с чем использовались непараметрические критерии анализа (тесты). Анализ эмпирических данных проводился с использованием расчёта описательных статистик, корреляционного анализа по коэффициенту Спирмена, критерия Краскела–Уоллиса, критерия Вилкоксона и критерия Пирсона.

Методы описательной статистики использовались нами для выявления меры центральной тенденции, меры изменчивости и параметров распределения для разных групп данных. В целом это позволило описать изучаемые выборки с точки зрения выраженности их результатов по всем шкалам использованных методик.

Корреляционный анализ позволил выявить статистические взаимосвязи между различными изучаемыми переменными и их соотношения, в частности обнаружить корреляции между стажем службы у сотрудников полиции, типом преобладания стратегии адаптации и параметрами всех тестовых методик.

Критерий Краскела–Уоллиса (ранговый) предназначен для проверки равенства медиан нескольких выборок. Данный критерий применялся нами для проведения анализа сравнений и различий между показателями идентичности сотрудников с разным стажем службы, а затем с разными типами стратегий адаптаций.

T-критерий Вилкоксона – непараметрический статистический тест (критерий), использовался для проверки различий между двумя выборками парных измерений. Критерий предназначен для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Применение данного критерия позволило выявить направленность изменений и их выраженность в характеристиках идентичности в группе сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года.

Метод таблиц сопряженности использовался нами как средство представления совместного распределения двух переменных, предназначенных для исследования связи между ними (с использованием критерия хи-квадрата Пирсона).

Также методический инструментарий включал в себя: методы наблюдения, устного и письменного опроса, беседы, анализа продуктов деятельности (рефлексивные самоотчеты), а также качественный анализ (контент-анализ) для содержательной интерпретации результатов.

Обоснование выбора методик. При выборе методик для проведения исследования мы ориентировались на их соответствие выдвинутой гипотезе цели и задачам исследования. В своей работе мы рассматриваем феномен идентичности человека как непрерывную динамическую интегративную оценку процесса его саморазвития как открытой самоорганизующейся системы. Динамика идентичности человека обусловлена необходимостью постоянно переосмысливать себя в профессиональной среде путем ценностно-смыслового измерения собственного жизненного пространства, а также путем самоидентификации в ней.

Во-первых, идентичность человека, прежде всего, характеризуется через процессы идентификации (знания и представления о себе), связанные со способностью человека сохранять свою целостность и полноту собственного «Я». Опираясь на данные положения, нами для изучения параметров образа «Я» использовались стандартизированный опросник самоотношения В.В. Столина и проективная методика М. Куна «Кто Я?».

Во-вторых, идентичность в своем саморазвитии опирается на динамические параметры ценностно-смыслового измерения человеком собственного жизненного пространства. Исходя из этого положения, для изучения идентичности нами были использованы стандартизированный тест смысложизненных ориентаций Д. Крамбо и Л. Махолика в адаптации Д.А. Леонтьева и методика предельных смыслов Д.А. Леонтьева.

Таким образом, основу для исследования идентичности сотрудников полиции составили такие психологические конструкты, как показатели самоотношения, самоидентификации, смысложизненных ориентаций и динамических смысловых систем сознания.

Использование проективных методик в данном диссертационном исследовании, в первую очередь, обусловлено необходимостью изучения феномена идентичности с позиции «качественной» методологии (Е.П. Ермолаева, А.М. Рикель, Л.Б. Шнейдер и др.). Именно качественный подход, на наш взгляд, позволит наиболее полно описать отношение испытуемых к себе, своим

ценностям и смыслам жизни, к своему делу сквозь призму профессиональной идентичности, а также позволит понять причины возникновения того или иного статуса сотрудников с помощью их биографических самоописательных характеристик и рефлексивных отчетов.

Для выявления типа стратегий адаптации в профессиональной среде, в основе которой лежит особенность восприятия профессионального пространства, нами использовался опросник ДПС Е.В. Бурцевой, который диагностирует выбор типа совладающего поведения для преодоления нивелирующего влияния системы, а также для выстраивания персональных границ «Я» и выхода на осознанный уровень саморегуляции, самоуправления.

Далее представлено подробное описание каждой методики.

Опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС)

Е.В. Бурцевой

Опросник Е.В. Бурцевой основан на представлении о том, что любая система и среда профессиональной деятельности, а в особенности жестко регламентированная или с авторитарным стилем управления, производят деперсонализирующее воздействие на личность. В зависимости от восприятия человеком, профессиональная среда может ощущаться как «жесткая», ограничивающая, либо как поддерживающая, укрепляющая [28].

Данная методика предназначена для диагностики способности человека к осознанному применению адаптивных копинг-стратегий совладания с деперсонализирующим влиянием профессиональной системы в определенной среде и выходу на осознанный уровень саморегуляции, самоуправления [169].

Опросник состоит из десяти высказываний, противоположных по смыслу. В инструкции испытуемым предлагается оценить их обычное состояние и самоощущение в служебной обстановке по шкале от «0» до «10».

*Тест М. Куна «Кто Я?»**(М. Кун, Т. Макпартленд; оригинальный вариант)*

Методика «Кто Я?» представляет собой нестандартизированное самописание с открытой формой, с ограниченным или неограниченным количеством ответов (М. Кун, Т. Макпартленд, 1954 г.).

Теоретической основой для создания методики послужила концепция М. Куна [76] о социальных ролях и ролевом поведении, в которой раскрываются различные способы самовосприятия человека как носителя этих ролей. Однако применение данной методики не ограничивается описанием только ролевых аспектов. Наличие открытой формы утверждений позволяет испытуемому охватить и описать все сферы своей жизнедеятельности и собственной личности, позволяя рефлексировать свое место не только в социальном мире, но и в мире в целом.

В ходе процедуры обследования испытуемым предлагается как можно больше написать различных ответов на вопрос, обращенный к самому себе: «Кто Я?». Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности: «социальное Я», «коммуникативное Я», «материальное Я», «физическое Я», «деятельное Я», «перспективное Я» и «рефлексивное Я». Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, т.е. с его образом «Я», или Я-концепцией.

Кратко перечислим показатели, относящиеся к выделенным компонентам идентичности:

1. «Социальное Я» включает такие показатели, как прямое обозначение пола, учебно-профессиональный и семейный статус, а также этническо-региональная, этническая, гражданская и политическая принадлежность.

2. «Коммуникативное Я» включает показатели, относящиеся к сфере дружбы, общения или круга друзей, а также особенности и оценку взаимодействия с другими людьми в ходе осуществления, например, профессиональной деятельности.

3. «*Материальное Я*» – представляет собой описание и оценку своей собственности и обеспеченности, отношения к материальным благам и внешней среде.

4. «*Физическое Я*» – отражает особенности восприятия своих физических данных, внешности, физиологического состояния, болезненных проявлений, пристрастий в еде, вредных привычек.

5. «*Деятельное Я*» – проявляется в описании различного рода занятий, деятельности, интересов, увлечений. Сюда же относятся и описания, где дается самооценка способности к определенному виду деятельности, самооценка знаний, умений и навыков, компетенции и достижений.

6. «*Перспективное Я*» – отражено в оценке собственных стремлений к чему-либо, в идентификационных характеристиках, связанных с пожеланиями, перспективами, намерениями и мечтами, относящимися к различным сферам жизни человека.

7. «*Рефлексивное Я*» включает такие показатели, как персональные характеристики и качества, особенности характера, описание индивидуального стиля поведения и эмоциональное отношение к себе.

Опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева

Опросник разработан В.В. Столиным и С.Р. Пантелеевым в 1985 г. в соответствии с иерархической моделью структуры самоотношения и направлен на выявление уровня самоотношения испытуемого к самому себе [117]. Он позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности: 1) глобальное самоотношение; 2) самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе; 3) уровень конкретных действий (готовности к ним) в отношении к своему «Я».

В качестве исходного принимается различие содержания «*Я-образа*» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности

тех или иных черт) и *самоотношения*. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему безразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

Опросник содержит 57 утверждений и включает в себя следующие шкалы:

- Шкала S – глобальное самоотношение; измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого.

- Шкала I – самоуважение.
- Шкала II – аутосимпатия.
- Шкала III – ожидаемое отношение от других.
- Шкала IV – самоинтерес.

Опросник содержит также семь шкал, направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес «Я» испытуемого.

- Шкала 1 – самоуверенность.
- Шкала 2 – отношение других.
- Шкала 3 – самопринятие.
- Шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность.
- Шкала 5 – самообвинение.
- Шкала 6 – самоинтерес.
- Шкала 7 – самопонимание.

*Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д. Крамбо и Л. Махолика
в адаптации Д.А. Леонтьева*

Тест смысложизненных ориентаций является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо (Crumbaugh J., 1968) и Леонарда Махолика. Одна из русскоязычных версий теста осмысленности жизни была разработана и адаптирована Д.А. Леонтьевым (факультет психологии

МГУ) в 1986–1988 гг. [83]. Данная методика представляет собой 20 пар альтернативных утверждений. Показатели теста включают в себя общий показатель осмысленности жизни, а также пять субшкал, отражающих три аспекта смысложизненных ориентаций и два аспекта локуса контроля:

1. «Цели в жизни». Характеризует целеустремленность, наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей (намерений, призвания) в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

2. «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни». Определяет удовлетворенность своей жизнью в настоящем, восприятие процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом. Содержание этой шкалы совпадает с представлением о том, что единственный смысл жизни состоит в том, чтобы жить.

3. «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией». Измеряет удовлетворенность прожитой частью жизни, оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть.

4. «Локус контроля-Я» (Я – хозяин жизни). Характеризует представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить собственную жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле, контролировать события собственной жизни.

5. «Локус контроля-Жизнь» (управляемость жизнью). Отражает убежденность в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь, убежденность в том, что жизнь человека подвластна сознательному контролю.

Методика предельных смыслов Д.А. Леонтьева

Методика предельных смыслов была разработана автором (Д.А. Леонтьев, 1985; Д.А. Леонтьев, В.Н. Бузин, 1992) в попытках найти новые,

нетрадиционные подходы к эмпирическому изучению и диагностике таких трудно поддающихся анализу структур субъективной реальности, как динамические смысловые системы сознания. В методике был воплощен сравнительно новый методический прием изучения смысловых систем через их отражение в индивидуальном мировоззрении [80].

Диагностическая процедура направлена на изучение глубинных личностных структур человека и представляет собой определенную последовательность серии смысловых вопросов, каждый из которых начинается со слов «Зачем?». Испытуемым необходимо ответить на каждый вопрос, начинающийся со слов «чтобы...». Цель кончается при выявлении предельного смысла, дальше которого испытуемый уже не в состоянии ответить на вопрос «Зачем?», либо реагирует тавтологией.

Полученная в ходе опроса информация обрабатывается и структурируется в виде цепочки суждений (смысловое дерево), где смысловые категории выступают элементами той или иной цепи либо выглядят как набор несвязанных между собой цепочек с разными предельными смыслами. Методами обработки данной технологии может служить проективный, содержательный и структурный анализ.

2.2 Психологические особенности профессиональной среды как пространства жизненного самоосуществления сотрудников полиции

Современность характеризуется тем, что процессы глобализации меняют сегодня не только политический и экономический уклад страны, прямо воздействуя на социокультурные процессы в обществе, но и на процессы становления и развития личности в контексте его профессионального развития. В этой связи, как отмечают Ю.В. Живаева и В.Б. Чупина, «социокультурное пространство, как необходимое условие обретения идентичности для человека, обретает статус сложного, многоуровневого пространства, характеризующееся нестабильностью, неустойчивостью, динамизмом» [135, с. 562].

В настоящее время все больше исследований посвящено изучению социальной среды как «ценностно-смыслового пространства», «пространства реализации целей», «среды как ментального пространства» [98, с. 141]. В них среда выступает уже не только как предметно-пространственная, становятся актуальными и ценными такие нематериальные категории жилой среды, как дух места, аутентичность, традиции, причастность к месту, антропоморфность, идентичность, способность к саморазвитию и т.п. Любой фрагмент физического пространства понимается как «переживаемый человеком в процессе взаимодействия с ним», как сложный социокультурный феномен. Само пространство рассматривается уже не столько как физический феномен, сколько как психологический, – пространство переживаний, возможностей, самоопределения, целеполагания и т.д. Как отмечает О.И. Генисаретский, стремление постичь окружение как одну из форм жизненного пространства человека привело к осознанию среды на принципиально ином уровне организации целостностей.

В этом смысле профессиональная среда также является особым пространством самоосуществления современного человека [3, 4, 71, 85–86, 134]. Значительная часть жизни человека протекает в профессиональной сфере, здесь формируются социальные связи и круг социальной солидарности, взаимоподдержки, здесь оформляется сама возможность репрезентации своего Я для внешнего мира [19, с. 61]. Таким образом, профессиональная деятельность и условия, в которых она протекает, безусловно, накладывают своеобразный отпечаток на человека и весь образ его жизни. Чтобы понять динамику идентичности человека в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды, необходимо сконструировать тот континуум жизнедеятельности, в котором реально протекает его жизнь, отметив характерные черты этого профессионального пространства и особенности социально-психологического статуса, в котором оказывается человек. Принятие во внимание этих факторов и механизмов идентификации в профессиональном аспекте

выступает необходимым условием успешного становления современного профессионала.

Полиция рассматривается как организация реально существующая, значительная по размеру и сложноорганизованная общность людей, действующих совместно в социально значимых ситуациях для реализации определённой цели (миссии) [39, с. 46]. Полиция относится к авторитарному социальному институту, осуществляемому правоохранительную деятельность на основе закона, и объединенных в четко структурированную систему подразделений с жесткой регламентацией, иерархией и подчинением. По принципам деятельности она характеризуется следующими чертами: единоначалием, неподконтрольностью деятельности подразделений широкому кругу граждан, реальной опорой на силу приказа, недопущением инициативной политической деятельности, назначением руководителей подразделений сверху, практическим невмешательством во все внеслужебные сферы жизнедеятельности сотрудника.

Деятельность сотрудника полиции характеризуется следующими специфическими особенностями:

1. Во-первых, это *правовая регламентация деятельности* сотрудников органов внутренних дел – одна из наиболее специфических особенностей профессиональной деятельности в этой сфере. Деятельность сотрудников строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами Российской Федерации, нормативными документами Министерства внутренних дел и т.п.). Строгое и неукоснительное следование нормам закона отличает работу сотрудников полиции от других разнообразных отраслей профессиональной практики, в которых работа, как правило, определяется общими планами или инструкциями. Эта особенность не дает возможности представителям власти свободно осуществлять деятельность на основе личных представлений о наиболее эффективной организации труда.

Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленному нормами закона. С одной стороны, несоблюдение этих правил может препятствовать успешному выполнению служебных обязанностей и

соблюдению принципа законности. С другой стороны, высокая жесткость реализуемых предписаний и необходимость их точного выполнения могут вызвать стремление действовать по шаблону, не вникая глубоко в содержание той или иной правовой нормы. Это, однако, не означает, что сотрудник не свободен в своем волеизъявлении, в выборе средств осуществления деятельности, ее наиболее рациональной и эффективной организации.

2. В системе органов внутренних дел можно говорить о *формализованных поведенческих проявлениях* (ритуалы приветствия старшего по званию, получение приказа, традиционные вербальные формы подтверждения готовности к выполнению приказа и т.д.) и неформальных, но сложившихся в сообществе и принятых большинством сотрудников полиции (интонации в обращении, мимика и жесты при беседе, позы при диалоге, характер совместной деятельности подчиненных и командиров подразделений, отдельные поступки сотрудников в мирной обстановке и условиях повышенного риска, протекающие конфликты и их разрешение, а также время от времени возникающие сложные ситуаций этического порядка) [70].

Элементы ритуализации профессионального поведения играют большую роль в воспитании офицеров органов внутренних дел. Они призваны формировать у сотрудников личную ответственность за добросовестное исполнение служебного долга, воспитывать гордость за принадлежность к службе в органах внутренних дел, способствовать пропаганде героики профессии стражей правопорядка и поддерживать позитивный имидж сотрудника органов внутренних дел в обществе.

3. Другой особенностью деятельности сотрудников органов внутренних дел является *наличие властных полномочий*. Умение разумно, правомерно, целесообразно и законно пользоваться предоставленной властью – одно из главных профессиональных требований к сотрудникам полиции. По роду своей деятельности сотрудникам органов внутренних дел приходится реализовывать свое право на вторжение в личную жизнь людей, входить в жилище граждан, выяснять обстоятельства, ограничивать и лишать свободы в необходимых случаях

отдельных граждан. Психологическое состояние сотрудника, облаченного данной властью, определяется, прежде всего, высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить необходимость и разумность действий, их законную основу. Нередко это связано с необходимостью остановиться на одном из вариантов и поэтому характеризуется особой напряженностью.

4. *Повышенная ответственность за характер и результаты профессиональной деятельности* часто способствует возникновению у сотрудников полиции чувства напряжения и тревоги. При этом ответственность сотрудника полиции стоит не только перед самим собой, но и перед гражданами, которые обратились к нему за профессиональной помощью и возлагают на представителя органов правопорядка свои надежды. При этом успехи и положительные результаты профессиональной деятельности сотрудника полиции могут оказаться незамеченными или восприниматься как должное, а в свою очередь любая ошибка стать причиной нарушения закона и объектом пристального внимания со стороны общественности. В связи с этим сотруднику полиции необходимо постоянно осознавать важность принимаемых им решений и учет возможных отрицательных последствий.

В результате степень ответственности сотрудника полиции и нагрузка в трудовой деятельности возрастают, что создает предпосылки для формирования характеристик профессионально деформированной личности.

5. *Экстремальный характер деятельности.* Деятельность сотрудников полиции нередко протекает в напряжённых оперативно-служебных и служебно-боевых условиях, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах, связанных с применением оружия. Так, проверка документов, замечание в адрес нарушителя правил дорожного движения, разведывательный опрос, профилактическая беседа, очная ставка, допрос наполнены психическим напряжением и содержат потенцию «психологического взрыва», перерастающего в острейшее противоборство. Попав в экстремальные условия, каждый сотрудник испытывает большие, а порой и предельные нагрузки, наблюдая за всем

происходящим и выполняя необходимые профессиональные действия. Он напряженно размышляет, оценивает, делает для себя выводы, принимает решения, продумывает способы поведения и действий, мобилизует собственные силы и возможности, преодолевает внутренние трудности и колебания, подчиняет свое поведение долгу, решению поставленных задач и т.п. То, что происходит в его психике сотрудника, неизбежно отражается на его профессиональной деятельности.

Служба в полиции характеризуется повышенным риском для жизни и здоровья сотрудников, постоянным ожиданием опасности, неопределенностью и непредсказуемостью событий при решении профессиональных задач. Выполняя служебные обязанности, сотрудник полиции постоянно должен быть готов не только быстро принять правильное решение, но и при необходимости применить оружие по отношению к другому человеку в целях задержания опасного преступника или для самообороны.

Также перед сотрудниками полиции стоят служебно-боевые задачи по обеспечению режима чрезвычайного положения и участия в контртеррористических операциях на территории Северо-Кавказского региона. Пребывание в зонах вооруженных конфликтов является фактором, существенно влияющим на соматическое и психологическое благополучие сотрудников полиции, при этом приобретаются новые и изменяются предварительно существующие личностно-характерологические особенности [118, с. 34].

6. *Повышенные физические и психические нагрузки.* Особенности службы в органах внутренних дел отличаются наличием отрицательной эмоциональной окраски профессиональной деятельности, так как сотруднику приходится сталкиваться со сложными условиями его служебной деятельности, такими как высокая экстремальность, действия в условиях конфликтной ситуации, ненормированный рабочий день, ситуации человеческого горя. Сотрудники должны в любой момент включаться в работу по обезвреживанию правонарушителей и действовать с предельным напряжением моральных и физических сил. Физические и психические перегрузки часто вызваны

продолжительными дежурствами, длительным лишением сна, резкой сменой вынужденной активности (задержание преступника) на монотонную деятельность (оформление документации). Все это может приводить к снижению уровня адаптации к быстро изменяющимся условиям несения службы, снижению продуктивности деятельности, перенасыщению информацией или, наоборот, сенсорной изоляции, а также к повышенной вероятности травматизма и происшествий.

Невозможность расслабиться и избавиться от накопившейся усталости, частое преобладание состояния физического и умственного переутомления, которые нередко приходится переживать представителям органов правопорядка, постепенно приводят к ошибкам в умозаключениях, ухудшению мускульной и рефлекторной реакции, что дезорганизует их деятельность и зарождает чувство собственной бесполезности.

7. Широкий круг социального взаимодействия и коммуникаций. Анализ профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел показывает, что центральное место в ней занимает непосредственная работа с людьми, которая относится к субъект-субъектной деятельности, а достижение ее целей протекает в системе «человек–человек». Большинство действий сотрудника сопровождается множеством деловых и межличностных контактов с людьми как внутри, так и вне организационной системы.

Около 80% рабочего времени расходуется на работу с людьми, на общение с людьми разных социальных и правовых статусов, разных возрастных категорий, различных профессий. Общение сотрудника полиции протекает в рамках самых разнообразных профессиональных действий: общение с гражданином, обратившимся за помощью, при профилактической беседе, административном разборе правонарушения, при задержании гражданина, в ходе личного сыска, опроса, допроса, очной ставки, обыска и других следственных действий.

В подавляющем числе случаев это не простой разговор сотрудника с другим человеком, а акт поведения и действий, осуществляемый для решения определенных профессиональных задач [34].

Одним из наиболее неблагоприятных факторов, сопровождающих деятельность сотрудника полиции, является чрезмерное нервно-эмоциональное напряжение, связанное с постоянным контактом с криминогенным контингентом, для которого характерны наличие асоциальных установок, неуправляемость, противоборство и враждебное отношение к представителям власти [95, с. 3].

Это требует от сотрудников высокой коммуникативной компетентности, знания психологии общения и психологии человека вообще. Коммуникабельность сотрудника – черта, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-розыскных и профилактических мероприятий. Отличительной чертой коммуникабельности сотрудника является то, что она требует перевоплощения. Необходимость этого объясняется важностью установления психологического контакта со всеми лицами, попадающими в сферу его деятельности.

Эти специфичные особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и обуславливают высокую степень развития явления профессиональной деформации у данного вида специалистов [22].

К этому следует добавить, что далеко не все сотрудники в силу своих личностных и характерологических особенностей способны устойчиво и продуктивно работать в условиях, сопряженных с постоянной угрозой для их здоровья и жизни. Указанные факторы порой создают для сотрудника чрезмерное психоэмоциональное напряжение. Возникающие при этом психодезадаптивные состояния находят свое выражение в снижении работоспособности, девиантных формах поведения, в нервно-психических и соматических нарушениях [69, с. 27]. Так, опрос, проведенный В.А. Криволапчук, показывает, что лишь 17,2% руководителей в полиции считают успешной адаптацию молодых специалистов; 75,5% отмечают, что она проходит с переменным успехом [74, с. 64].

Вместе с тем такая специфика профессиональной деятельности сотрудников полиции часто может приводить к истощению психологических ресурсов внутреннего мира личности, нервно-психической напряженности и, как

следствие, отклонениям в эмоциональной, когнитивной и мотивационно-смысловой сфере личности. При этом формируется отклоняющееся поведение, проявляющееся как в виде единичных, ситуативных реакций, так и целостных стратегий поведения и жизненного стиля конкретного человека или социальной группы [45, с. 41]. Различные исследования показывают, что социально-психологические проблемы, обостренные факторами профессиональной деятельности сотрудников, часто становятся причинами нарушений жизнедеятельности их семей, что может привести к ее распаду. При этом внутрисемейные проблемы ведут к таким последствиям, как увольнение или перевод сотрудника в другую службу, профессиональная деформация и стрессовые расстройства [65, с. 53].

Более того, в диссертационной работе С.Е. Борисовой [22] было показано, что именно на начальных этапах профессиональной деятельности, когда происходят принятие на себя профессиональной роли и овладение профессиональными функциями, существует самая высокая вероятность развития профессиональной деформации.

Таким образом, мы видим, что все вышеописанные особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции свидетельствуют о том, что ее социально-психологические факторы могут по-разному восприниматься и оцениваться сотрудниками, которые проходят службу в полиции. Е.В. Бурцева отмечает, что одни сотрудники считают себя успешными, состоявшимися и в жизни, и в профессиональной деятельности, способными черпать энергию и получать удовлетворение от работы и образа своей жизни. В сознании же других сотрудников эта же среда воспринимается как «ограничительная», «отягчающая», не дающая жить полной жизнью, от которой можно получить лишь негатив, личностные деформации и угнетение [29].

По мнению И.С. Морозовой, условиями, определяющими и оптимизирующими самоосуществление личности, можно рассмотреть стратегии совладающего поведения [3, 4, 97]. С точки зрения автора, активность личности в процессе взаимодействия со средой означает, что всякое воздействие с ней

человека реализуется, во-первых, через его внешнюю предметную деятельность и, во-вторых, требует принятия определенного решения, следовательно, включает процесс целеполагания и построение стратегической программы деятельности [97, с. 112].

Важной характеристикой при изучении самоосуществления человека выступает активность самого человека [3, 85–86]. Именно она соотносится с конкретной деятельностью, соизмеряется с ней и на основе этого определяет стратегию действия, обеспечивая, таким образом, самоосуществление личности.

В связи с этим на этапе пилотажного исследования, с целью оценки психологического самоощущения сотрудников полиции в особом профессиональном пространстве и оценки их восприятия условий прохождения службы, мы использовали опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС) Е.В. Бурцевой, описанный нами в параграфе 2.1. Данный опросник определяет уровень деперсонализирующего влияния профессиональной системы на человека путем оценки им профессиональной системы как ресурс или антиресурс, что позволяет судить о его адаптивных копинг-стратегиях поведения по отношению к профессиональной среде. В последующем нами было выделено три типа стратегий адаптации у сотрудников в условиях прохождения службы.

Полученные данные по результатам проведенного исследования представлены на рисунке 1.

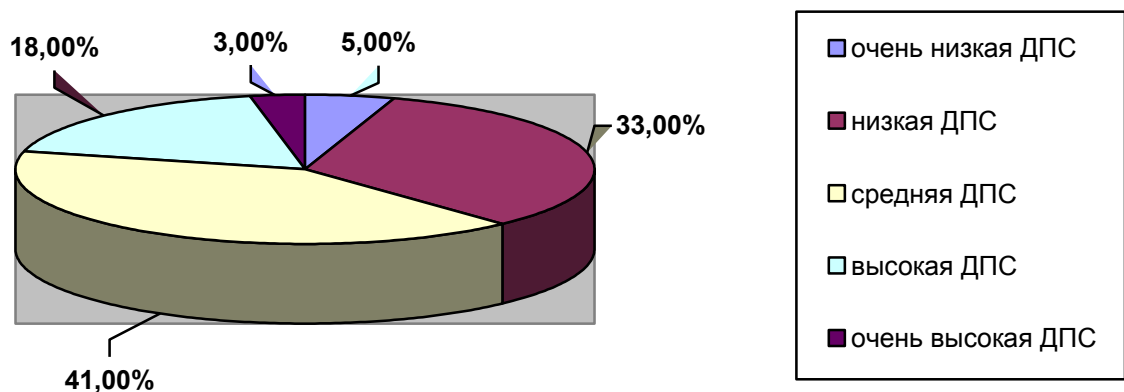


Рисунок 1 – Общие показатели уровня деперсонализации профессиональной системой сотрудников полиции (на всей выборке)

По результатам проведенного исследования были получены следующие данные. Большинство опрошенных респондентов (41%) имеют *средние значения ДПС*. Их стратегия совладания в условиях прохождения службы ориентирована на предпочтение придерживаться во всем «золотой середины». Такие люди обладают умеренной инициативой, стараются быть осторожными в выражении собственного мнения, но при необходимости могут высказать свою точку зрения. Они признают влияние среды, но большого дискомфорта от этого не испытывают, предпочитают компромисс в отношениях и не видят необходимости «лезть на рожон», доказывая свою точку зрения. Такую стратегию адаптации к условиям службы, по нашему мнению, можно условно назвать стратегия «приспособления».

18% сотрудников полиции имеют *высокий уровень деперсонализации профессиональной системой*. Их стратегия совладания с деперсонализирующим влиянием среды связана с установкой «не высовываться». Для таких людей свойственны мотивация избегания неудачи, пассивная социальная позиция, низкая активность и инициативность. Они не готовы брать ответственность за собственные действия, за результаты своей деятельности, они приписывают свои успехи и неудачи влиянию внешних факторов (везение, случайность, давление окружающих, другие люди и т.д.). На рабочем месте они, скорее, испытывают негативные эмоции, но не стремятся что-либо кардинально менять в своей жизни и на работе из-за собственной нерешительности. Такую стратегию адаптации к условиям службы, по нашему мнению, можно условно назвать стратегией «отстранения».

Низкий уровень деперсонализации профессиональной системой имеют 33% сотрудников полиции, что свидетельствует об их высокой уверенности в себе, хороших адаптивных способностях, ощущении своей значимости. Они склонны принимать активное и заинтересованное участие в решении служебных вопросов, аргументированно отстаивать свое мнение, стремиться повлиять на ситуацию и внести свой вклад. Их стратегия поведения в условиях профессиональной деятельности направлена на позиционирование себя как достаточно активных и

ответственных деятелей. Такую стратегию адаптации к условиям службы, по нашему мнению, можно условно назвать стратегией «развития».

Небольшая часть сотрудников имеют полярные (крайне низкие или крайне высокие баллы). 3% сотрудников имеют *очень высокое значение ДПС*, что свидетельствует об их низкой уверенности в себе и возможности преодолевать давление среды (которую ощущают как агрессивную по отношению к себе). Оставшиеся 5% респондентов имеют *очень низкое значение ДПС*. Они отрицают деперсонализирующее влияние профессиональной системы и позиционируют себя как независимую личность, оказывающую большое влияние на ситуацию. Такое поведение может носить защитный характер, выражаясь в нежелании человека считаться с требованиями ситуации и агрессивном навязывании своего мнения окружающим. Тем не менее последние две категории сотрудников мы не стали выделять в отдельную выборку, разделив в последующем ее на сотрудников с тремя типами адаптивных копинг-стратегий.

Также для лучшего понимания особенностей поведения сотрудников с разным уровнем ДПС нами был проведен анализ утверждений по каждому пункту опросника, что позволило выявить следующие закономерности (рисунок 2).

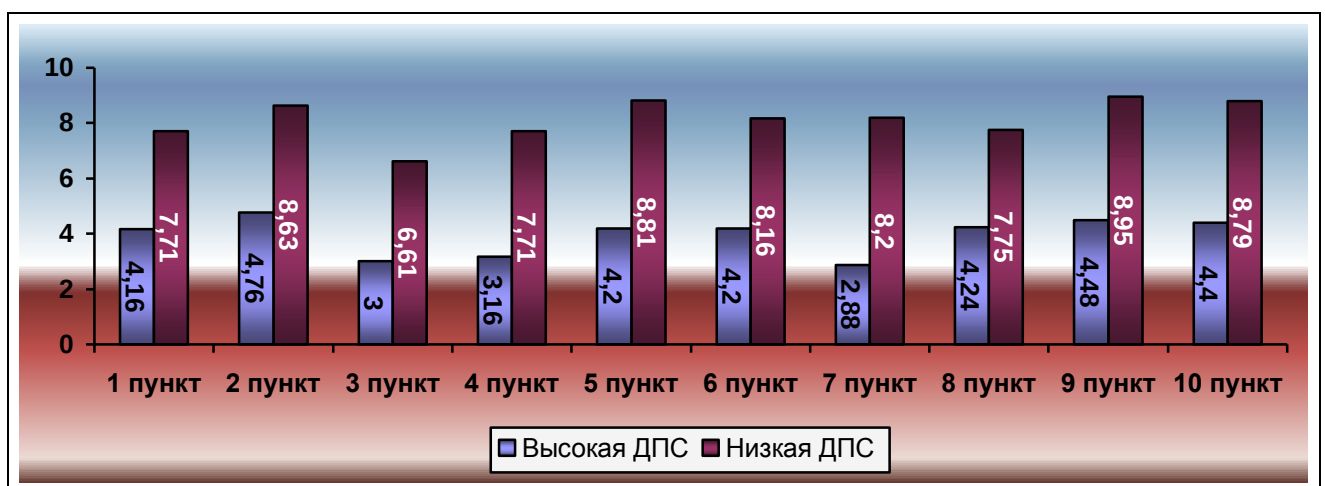


Рисунок 2 – Средние показатели уровня деперсонализации профессиональной системой по каждому пункту опросника ДПС у сотрудников с высокими и низкими показателями

Респонденты с высоким уровнем деперсонализации профессиональной системой (стратегия отстранения), как правило, демонстрируют низкие баллы по пункту 7 опросника ДПС – «моего мнения никто не спрашивает – начальство к моему мнению прислушивается» (среднее значение 2,88), который отражает готовность человека выражать свою точку зрения, позиционировать себя. У опрошенных респондентов такая готовность либо отсутствует, либо она низкая, что свидетельствует о преобладании у сотрудников мотивации избегания неудач. Низкие баллы у данной категории сотрудников также наблюдаются по пункту 3 – «я не лезу в решение служебных проблем, обычно начальству виднее – без моего участия не обходятся в решении служебных проблем» (среднее значение 3,00). Несмотря на то что в авторитарной системе соподчинения существуют принципы субординации и разделения полномочий, тем не менее, можно говорить об отсутствии стремления сотрудников данной категории решать самостоятельно служебные проблемы.

Низкие баллы по пункту 1 опросника – «от моих решений мало что зависит – от моих решений многое зависит» (среднее значение 4,16) и по пункту 4 – «я все равно не могу повлиять на ситуацию – я могу сильно влиять на ситуацию» (среднее значение 3,16) говорят о «выученной беспомощности», что также подтверждает неуверенность данной группы сотрудников в попытке повлиять на обстоятельства и отказ от попыток выполнения задач, которые могут быть решены на основе внутренних ресурсов.

Респонденты с низким уровнем деперсонализации (стратегия развития) показали высокие значения по пункту 9 опросника – «мои цели отличаются от целей организации – мои цели и цели организации совпадают» (среднее значение 8,95). Это говорит о согласованности у данной категории сотрудников личных и общественных (профессиональных) целей, что требует от человека, с одной стороны, инициативы и активности, с другой – сознательного самоограничения личной инициативы и активности во имя достижения общих целей.

Также данная группа респондентов показала высокие значения по пункту 5 опросника – «предпочитаю держать свое мнение при себе – я стараюсь, чтобы мое

мнение услышали» (среднее значение 8,81), что отражает готовность человека выражать свою точку зрения и позиционировать себя; а также по пункту 10 – «профессиональная система угнетает меня – профессиональная система является ресурсом для меня» (среднее значение 8,79), что свидетельствует о том, что данная группа сотрудников воспринимает профессиональную систему как ресурс, в котором возможно черпать энергию для преодоления жизненных и профессиональных трудностей.

Далее мы предположили, что восприятие среды у сотрудников на ранних этапах службы и их стратегии совладания с деперсонализирующим влиянием профессиональной системы будут существенно отличаться от сотрудников, которые уже более длительный период проходят службу в полиции. Для этого был проведен сравнительный анализ полученных результатов по группам сотрудников, имеющих разный стаж работы в полиции (рисунок 3). Таким образом, выборка была представлена тремя группами респондентов:

- 1-я группа – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции до 5 лет;
- 2-я группа – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции от 5 до 10 лет;
- 3-я группа – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции более 10 лет.

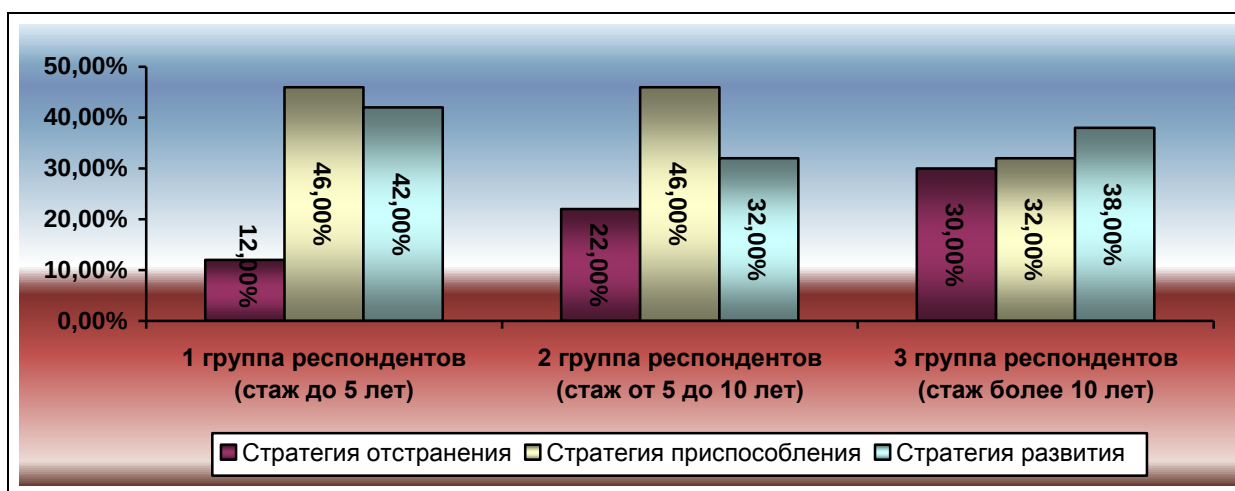


Рисунок 3 – Распределение типов стратегий адаптации у сотрудников на разных этапах прохождения службы

Из рисунка 3 видно, что стратегия «отстранения» чаще встречается у 3-й группы респондентов, имеющих стаж работы в полиции более 10 лет, а низкие значения – у 1-й группы респондентов, имеющих стаж службы в полиции до 5 лет, но в целом распределение типов стратегий адаптации во всех группах выборки примерно одинаковое. Это подтверждает и описательные статистики средних значений показателей методики ДПС с использованием метода математической обработки – критерия Краскела–Уоллеса (таблица 1).

Таблица 1 – Средние значения показателей уровня деперсонализации профессиональной системой сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы

Тип стратегии	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
	1	65,66	14,534	1,562	0,458
	2	61,40	17,584		
	3	62,42	19,095		

Из таблицы 1 видно, что средние значения во всех трех группах выборки примерно одинаковые (65,66; 61,40; 62,42 соответственно). Это говорит о том, что средние показатели уровня ДПС разных групп респондентов значимых различий не имеют. В целом в каждой группе наблюдается примерно одинаковое соотношение сотрудников с разными типами стратегий адаптации, в связи с чем распределение ответов незначимо отличается друг от друга.

Выявленная тенденция повышения деперсонализации с увеличением стажа, может быть обусловлена как и профессиональной деформацией, так и особенностью подбора выборки. Но однозначно утверждать, что с увеличением стажа службы деперсонализация усиливается, нельзя.

Выводы:

1. Проходя службу в системе органов внутренних дел, сотрудники полиции по-разному воспринимают профессиональную среду – как ресурс или антиресурс, оценивая себя как способного/неспособного адаптироваться с ее условиями, выбирая разные стратегии совладания с ней. Нами были выделены три вида

адаптивных копинг-стратегий (стратегий адаптации): стратегия «отстранения», стратегия «приспособления» и стратегия «развития». Была выявлена примерно равная частота встречаемости типов стратегий в группах сотрудников с разным стажем работы, что позволяет нам утверждать об отсутствии прямой зависимости между продолжительностью службы в полиции и выбором стратегий адаптации.

2. Анализ полученных материалов в дальнейшем позволил нам проводить сравнительный анализ характеристик идентичности не только среди сотрудников, имеющих разный стаж службы в полиции, но и среди групп сотрудников, отличающихся разными стратегиями адаптации к условиям службы.

2.3 Особенности идентичности сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы

Одной из задач эмпирического исследования явилось выявление значимых различий в параметрах идентичности сотрудников, которые находятся на начальных этапах службы, и сотрудников на более поздних этапах прохождения службы в полиции.

Разделив выборку на сотрудников полиции, имеющих разный стаж службы в системе органов внутренних дел, мы получили следующее:

- 1-я группа респондентов – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции до 5 лет (50 человек);
- 2-я группа респондентов – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции от 5 лет до 10 лет (50 человек);
- 3-я группа респондентов – сотрудники, имеющие стаж службы в полиции более 10 лет (50 человек).

В своей работе мы рассматриваем феномен идентичности (как в содержательном, так и в динамическом аспекте) в качестве системной характеристики человека как открытой системы, способом существования которой является саморазвитие, заключающееся в способности человека удерживать непрерывность своего Я в потоке пространственно-временных

трансформаций. Идентичность человека, прежде всего, характеризуется через процессы идентификации (знания и представления о себе), связанные со способностью человека сохранять свою целостность и полноту собственного «Я», в основании которых лежит ценностно-смысловое устройство жизненного пространства человека.

Таким образом, основу для исследования идентичности сотрудников полиции составили такие психологические конструкты, как показатели самоотношения, самоидентификации, смысложизненных ориентаций и динамических смысловых систем сознания, для изучения которых использовался комплекс методик, описанных нами в параграфе 2.1 данной главы.

Для описания идентификационных характеристик образа «Я» сотрудников полиции использовался опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева, направленный на изучение следующих уровней самоотношения: самоуважение, аутосимпатия, ожидаемое отношение от других, самоинтерес, самоуверенность, отношение других, самопринятие, саморуководство, самопоследовательность, самообвинение и самопонимание.

Применение метода статистической обработки – критерия Краскела–Уоллеса, предназначенного для проверки равенства средних значений показателей методики разных групп выборки, не выявило значимых различий по показателям самоотношения у сотрудников с разным стажем службы (Приложение Б).

Единственная связь на уровне статистической тенденции ($\chi^2 = 4,903$; $p = 0,086$) была установлена только по шкале IV (таблица 2), что говорит о большой выраженности самоинтереса у 1-й группы сотрудников (до 5 лет стажа) в сравнении с сотрудниками, работающими более продолжительное время. *Это свидетельствует о повышенном интересе молодых сотрудников к собственной персоне и личности, о рефлексии над собственными мыслями и чувствами, а также уверенности в своей интересности для других.* В то время как у сотрудников, имеющих стаж службы в полиции свыше 5 лет, наблюдаются снижение интереса к себе и снижение готовности общаться с собой «на равных».

Таблица 2 – Средние значения показателя «самоинтерес» у сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы (по методике В.В. Столина)

Показатель	Группа	N	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Шкала IV – самоинтерес	1	50	80,6982	23,17808	4,903	0,086
	2	50	72,7582	27,51704		
	3	50	71,9320	24,02589		

Еще один срез был направлен на изучение характеристик собственного восприятия человеком самого себя с помощью методики М. Куна, представляющей собой нестандартизированное самоописание с открытой формой. Это позволило бы описать их разнообразное содержание идентификационных характеристик («Социальное Я», «Коммуникативное Я», «Материальное Я», «Физическое Я», «Деятельное Я», «Перспективное Я», «Рефлексивное Я»). Однако из 7 шкал данного теста достоверные различия были выявлены только по показанию «Социальное Я» (Приложение Б).

Таблица 3 – Средние значения показателя «Социальное Я» у сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы (по методике М. Куна)

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Социальное «Я»	1	2,18	2,708	6,143	0,046
	2	2,86	3,010		
	3	3,50	3,388		

Из таблицы 3 видно, что коэффициент средних значений у сотрудников 1-й группы (со стажем службы в полиции до 5 лет) значительно ниже, чем у двух других групп ($\chi^2 = 6,143$; $p = 0,046$). Полученный результат позволяет нам сделать вывод о том, что сотрудники, имеющие стаж службы в полиции до 5 лет, отличаются от других групп наличием менее широкого круга социальных ролей.

Использование качественного способа обработки полученных результатов по методики М. Куна позволило объяснить выявленную тенденцию следующим образом. Во-первых, было установлено, что сотрудники 3-й группы (стаж более 10 лет) чаще и более подробно, нежели сотрудники других двух групп, описывают свой социальный статус через семейную принадлежность, указывая на нее в среднем 3–4 раза в протоколе («Я люблю свою семью», «Я мать двоих детей», «Я люблю родственников», «Я дядя», «Я забочусь о своей семье», «Я хороший отец», «Я дед»). Это можно объяснить тем, что сотрудники с большим стажем службы, как правило, и старше по возрасту, и в силу возрастных особенностей имеют больше «разных семейных ролей», нежели молодые сотрудники.

Во-вторых, у сотрудников со стажем службы более 10 лет, как правило, в протоколах описание своего «Я» осуществляется преимущественно через социальные роли и социальные статусы. В то время как у сотрудников с меньшим стажем работы в протоколах наблюдается большее разнообразие идентификационных характеристик.

Далее для изучения ценностно-смысловых характеристик сотрудников на разных этапах прохождения службы был использован тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д. Крамбо и Л. Махолика, а также методика предельных смыслов Д.А. Леонтьева.

Первый срез был получен с помощью теста смысложизненных ориентаций, который включает в себя общий показатель осмысленности жизни и пять субшкал («Цели в жизни», «Процесс жизни», «Результативность жизни», «Локус контроля-Я» (Я – хозяин жизни) и «Локус контроля-Жизнь» (управляемость жизнью).

Применение метода статистической обработки – критерия Краскела–Уоллеса для оценки средних значений результатов теста (Приложение Б) не выявило значимых различий по показателям смысложизненных ориентаций у сотрудников с разным стажем службы.

Анализ полученных результатов с помощью методики предельных смыслов Д.А. Леонтьева, позволяет сделать выводы о частоте использования сотрудниками

разных групп смысловых категорий (таких как децентрированные смыслы, интеллектуально-рефлексивные смыслы, непосредственно-чувственные смыслы и негативные смыслы).

Однако значимые статистические различия в ходе применения данной методики были выявлены лишь по показателю негативности смыслов ($\chi^2 = 11,732$; $p = 0,003$) у сотрудников с разным стажем службы (Приложение Б).

Полученные результаты также представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Средние значения показателя «негативность смыслов» у сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы (по методике предельных смыслов Д.А. Леонтьева)

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Негативность смыслов	1	1,44	1,752	11,732	0,003
	2	1,62	1,839		
	3	2,90	2,418		

Из таблицы 4 видно, что в ответах у сотрудников 1-й и 2-й групп, в сравнении с сотрудниками 3-й группы (стаж службы более 10 лет), реже встречаются негативные смысловые категории. Это свидетельствует о более выраженной жизненной активности молодых сотрудников, их ориентации на развитие, самосовершенствование, достижения, разнообразие и полноту жизни. Полученный результат позволяет предположить, что с увеличением стажа службы у сотрудников начинает преобладать гомеостатическая ориентация, как склонность к ограничению всякой активности, не вызванной ситуативной необходимостью.

На завершающем этапе исследования для изучения взаимосвязи между показателями идентичности сотрудников полиции на разных этапах прохождения службы в полиции, был применен корреляционный анализ (Приложение В), по результатам которого была выявлена положительная взаимосвязь между стажем службы и некоторыми шкалами примененных нами методик (рисунок 4).

Из рисунка 4 видно, что корреляционный анализ подтвердил ранее выявленную связь между показателем стажа службы в полиции и уровнем выраженности самоинтереса у сотрудников сразу по двум шкалам данного показателя на уровне высокой значимости результатов ($p = 0,025$ и $p = 0,027$). Также была установлена значимая положительная корреляция стажа службы с характеристикой «Социальное Я» ($p = 0,048$) и с преобладанием негативных смысловых категорий ($p = 0,002$) у сотрудников находящихся на разных этапах прохождения службы.

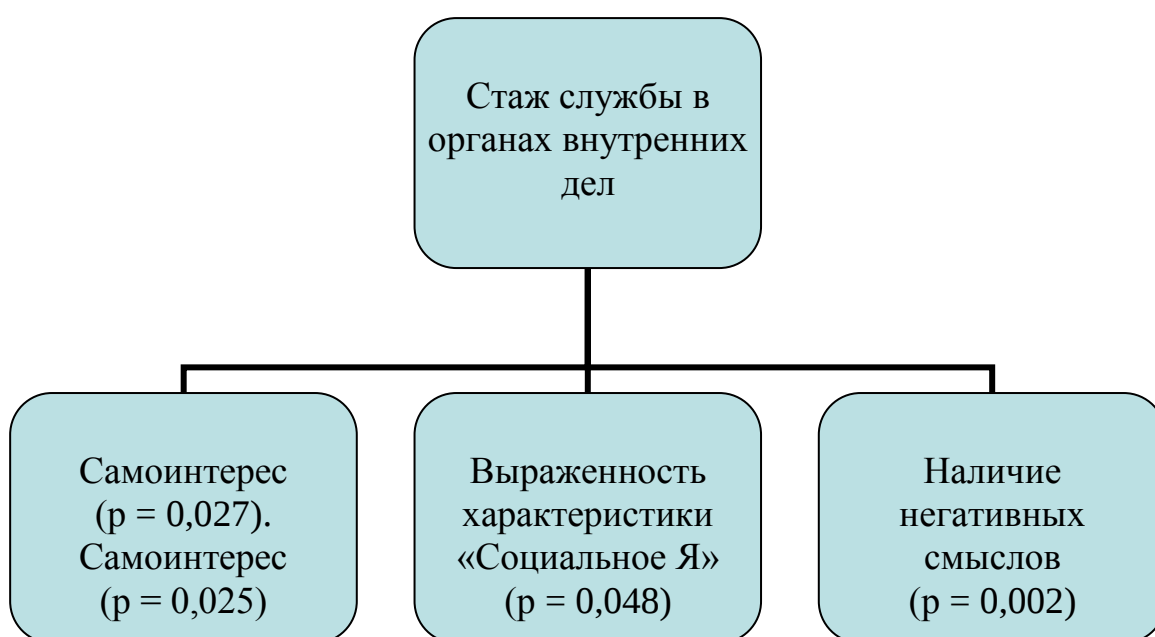


Рисунок 4 – Результаты корреляционного анализа Спирмена между шкалами методик и показателем стажа службы в полиции

Таким образом, выявленные корреляционные связи подтвердили те же значимые связи, которые были получены в результате сравнения средних значений путем применения критерия Краскела–Уоллеса, описанного выше. Других значимых корреляционных связей выявлено не было.

Выводы:

1. Проведенное исследование позволило сделать выводы об отсутствии значимых различий в параметрах идентичности у сотрудников на начальном

этапе службы и у сотрудников на более поздних этапах прохождения службы. В связи с чем нельзя утверждать, что продолжительность службы в полиции оказывает существенное влияние на параметры идентичности человека.

2. Выявленная взаимосвязь стажа службы в полиции с такими параметрами идентичности, как «самоинтерес», «идентификация с социальными ролями» и «негативность смыслов», позволила нам сделать выводы о некоторых характерных особенностях разных групп на уровне тенденций.

3. Так, можно предположить, что сотрудники на более ранних этапах службы (стаж до 5 лет) отличаются повышенным интересом к собственной персоне и личности и уверенностью в своей интересности для других. Их процесс самоидентификации отличается разнообразием представлений о себе, а категории жизненных смыслов направлены на активное развитие, самосовершенствование, достижения, разнообразие и полноту жизни.

4. В свою очередь у сотрудников на более поздних этапах службы (стаж более 5–10 лет) можно наблюдать снижение интереса к себе, к собственным мыслям и чувствам. Их процесс самоидентификации осуществляется преимущественно через социальные роли и статусы, а категории жизненных смыслов направлены на стремление к покою и стабильности в жизни с избеганием всякого рода активности.

Данные выводы позволили нам перейти к следующему этапу нашего исследования – изучение показателей идентичности сотрудников, обладающих разными адаптивными копинг-стратегиями в профессиональной среде.

2.4 Идентичность сотрудников полиции с разными стратегиями адаптации в профессиональной среде

Проведенное исследование, описанное нами в предыдущем параграфе, позволило сделать выводы об отсутствии значимых различий в параметрах идентичности у сотрудников на начальном этапе службы и у сотрудников на более поздних этапах прохождения службы. В связи с чем нельзя утверждать, что продолжительность службы в полиции оказывает существенное влияние на параметры идентичности человека.

Далее нами были проанализированы полученные результаты в группах сотрудников, обладающих разными адаптивными копинг-стратегиями в профессиональной среде (стратегиями адаптации), предполагая, что здесь будут получены более значимые достоверные различия в показателях идентичности. Таким образом, выборка была представлена тремя группами респондентов:

1-я группа респондентов – сотрудники, имеющие высокий уровень ДПС (22% респондентов), для которых характерна стратегия «отстранения»;

2-я группа респондентов – сотрудники, имеющие средний уровень ДПС (41% респондентов), для которых характерна стратегия «приспособления»;

3-я группа респондентов – сотрудники, имеющие низкий уровень ДПС (37% респондентов), для которых характерна стратегия «развития».

Анализ средних значений по показателям самоотношения с использованием методики В.В. Столина не выявил значимых различий у сотрудников с разным уровнем деперсонализации профессиональной системой (Приложение Г). Единственная связь на уровне статистической тенденции ($\chi^2 = 5,067$; $p = 0,079$) была установлена только по показателю «отношение других» (таблица 5).

Выявленная тенденция говорит о том, что сотрудники со стратегией «развития», скорее всего, будут ожидать более доброжелательного отношения к себе от других людей и иметь положительные установки в отношении себя в процессе взаимодействия с ними, в отличие от сотрудников, которым свойственна стратегия «отстранения».

Таблица 5 – Средние значения показателя «отношение других» у сотрудников с разными типами стратегий адаптации (по методике В.В. Столина)

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Шкала 2 – отношение других	1	44,6441	17,32434	5,067	0,079
	2	51,0784	18,18221		
	3	51,5143	13,52526		

При анализе средних значений (критерий Краскела–Уоллеса), полученных с помощью методики Куна, не выявлено значимых различий у сотрудников с разными типами стратегий адаптации (Приложение Г). Единственная связь на уровне статистической тенденции ($\chi^2 = 5,007$; $p = 0,082$) была установлена по показателю «Рефлексивное Я» (таблица 6). Преобладание описательных характеристик «Рефлексивное Я» у сотрудников 3-й группы свидетельствует об их открытости и большей уверенности в себе.

Таблица 6 – Средние значения показателя «Рефлексивное Я» у сотрудников полиции с разными типами стратегий адаптации (по методике М. Куна)

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Рефлексивное «Я»	1	5,28	6,055	5,007	0,082
	2	4,16	4,477		
	3	5,68	4,121		

Далее наиболее значимые результаты были получены в ходе анализа выраженности смысложизненных ориентаций у сотрудников с разными типами стратегий адаптации (таблица 7).

Из таблицы 7 можно увидеть, что у сотрудников со стратегией «развития» показатели осмысленности жизни выше, чем у сотрудников со стратегиями «приспособления» и «отстранения». Это позволило нам наиболее широко и подробно описать картину ценностно-смыслового образа мира сотрудников органов внутренних дел, систему их ценностных ориентаций, которая составляет основу отношений человека к другим людям, окружающему миру, себе самому,

ядро мотивации жизнедеятельности, основу мировоззрения, а также определяет содержательную сторону направленности личности.

Таблица 7 – Средние значения показателей выраженности смысловых ориентаций у сотрудников с разными типами стратегий адаптации (по методике СЖО Д.А. Леонтьева)

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Цели в жизни	1	35,31	4,107	35,583	0,000
	2	37,66	4,036		
	3	40,18	2,133		
Процесс жизни	1	30,66	5,609	20,535	0,000
	2	33,71	4,340		
	3	35,29	5,470		
Результативность жизни	1	27,28	4,459	27,970	0,000
	2	29,69	3,796		
	3	31,75	3,070		
Локус контроля-Я	1	23,13	2,837	36,241	0,000
	2	24,68	2,566		
	3	26,52	1,513		
Локус контроля-Жизнь	1	31,63	7,728	26,241	0,000
	2	35,24	4,478		
	3	37,93	3,297		

Анализ средних значений выраженности смысловых ориентаций с применением критерия Краскела–Уоллеса выявил значимые различия по всем показателям теста СЖО у сотрудников с разными типами стратегий адаптации в профессиональной среде (таблица 7, Приложение Г).

Таким образом, на основании полученных результатов мы можем сделать следующие выводы:

Сотрудники, характеризующиеся стратегией «развития», имеют четкие цели и планы в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу («Цели в жизни» – $\chi^2 = 35,583$; $p = 0,000$). Их отличают устремленность в будущее и осмысленное выстраивание индивидуального жизненного пути. Такие люди воспринимают свою жизнь как интересную,

эмоционально насыщенную и наполненную смыслом («Процесс жизни» – $\chi^2=20,535$; $p=0,000$), удовлетворены собственной самореализацией и пройденным отрезком своей жизни («Результативность жизни» – $\chi^2=27,970$; $p=0,000$), они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии с собственными целями («Локус контроля-Я» – $\chi^2=36,241$; $p=0,000$). Также они убеждены в том, что могут контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь («Локус контроля-Жизнь» – $\chi^2=26,241$; $p=0,000$).

В свою очередь сотрудники, обладающие стратегией «отстранения», склонны жить сегодняшним или вчерашним днем, их планы часто не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Такие сотрудники могут чувствовать неудовлетворенность своей жизнью в настоящем, при этом часто они могут придавать полноценный смысл воспоминаниям о прошлом. Часто они не верят в свои силы и убеждены в том, что жизнь человека не подвластна сознательному контролю.

Применение метода статистической обработки – критерия Краскела–Уоллеса, при анализе результатов, полученных с помощью методики предельных смыслов, также позволило выявить значимые различия по показателям «децентрированные смыслы», «непосредственно-чувственные смыслы» и «негативные смыслы» у сотрудников с разными стратегиями адаптации в профессиональной среде (таблица 8, Приложение Г).

Из таблицы 8 мы наблюдаем следующую тенденцию: в ответах сотрудников со стратегией «развития» реже встречаются негативные смысловые категории ($\chi^2=24,849$; $p=0,000$), а чаще децентрированные ($\chi^2=33,569$; $p=0,000$) и непосредственно-чувственные смыслы ($\chi^2=11,413$; $p=0,000$). Это свидетельствует о том, что данная группа респондентов склонна рассматривать свою жизнь в контексте жизни других людей и во взаимосвязи с ними. Такие сотрудники отличаются развитостью собственного внутреннего мира и осознанностью своего ментального функционирования, их жизненные ориентации направлены на развитие, самосовершенствование, достижения, разнообразие и полноту жизни.

Таблица 8 – Средние значения показателей выраженности смысловых категорий по методике предельных смыслов Д.А. Леонтьева у сотрудников с разными типами стратегий адаптации в профессиональной среде

Показатель	Группа	Среднее	Стд. отклонение	χ^2	p
Децентрированные смыслы (ориентация на других)	1	1,66	2,497	33,569	0,000
	2	3,61	2,492		
	3	5,14	2,825		
Непосредственно-чувственные смыслы	1	0,84	1,322	11,413	0,003
	2	1,63	1,758		
	3	2,02	1,732		
Негативные смыслы (гомеостатическая ориентация)	1	3,72	2,517	24,849	0,000
	2	1,76	1,616		
	3	1,25	1,812		

В свою очередь сотрудники, которым свойственна стратегия «отстранения», слабо ориентированы на других людей, их мало интересуют проблемы, интересы и заботы других людей, а их жизненная ориентация имеет гомеостатическую направленность, как склонность к ограничению всякой активности, не вызванной ситуативной необходимостью.

Также нами был использован проективный анализ полученных результатов по методике предельных смыслов, который представляет собой содержательную интерпретацию полученных смысловых цепей и отражения в них глубинных личностных особенностей смысловой сферы испытуемых.

Из рисунка 5 видно, что ответы сотрудников со стратегией «развития» отличаются преобладанием интеллектуально-рефлексивных категорий. При этом общая модальность предельных смыслов данной группы сотрудников может быть определена как «смысл движения вперед, самореализация и саморазвитие» («чтобы самосовершенствоваться», «чтобы самоутвердиться», «чтобы получить самоуважение», «чтобы достичь цели», «чтобы постоянно развиваться», «чтобы быть умным и начитанным», «чтобы познавать мир»). Типичный протокол ответов сотрудника данной группы приведен в Приложении Д.

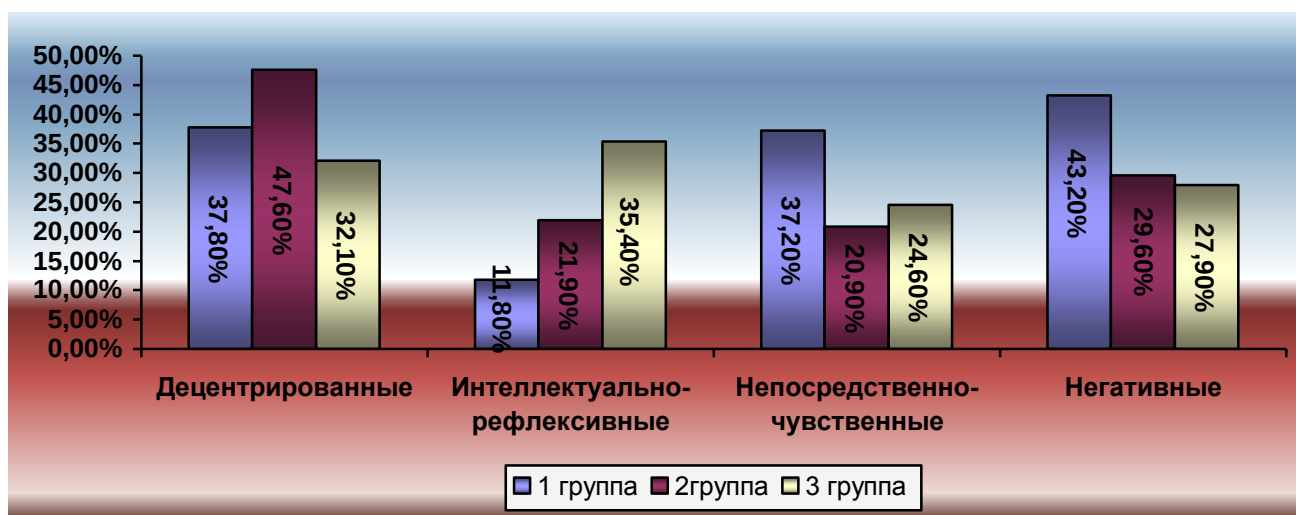


Рисунок 5 – Доминирование типов смысловых категорий у сотрудников полиции с разными стратегиями адаптации

У сотрудников со стратегией «приспособления» чаще встречаются «децентрированные» категории в ответах («чтобы уважать других», «чтобы помнили предки», «чтобы прокормить семью», «чтобы дети были здоровыми», «чтобы потомкам жилось лучше»), что свидетельствует об их видении жизни в контексте жизни других людей и во взаимосвязи с ними. Типичный протокол ответов сотрудника данной группы приведен в Приложении Е.

Характерной особенностью ответов сотрудников со стратегией «отстранения» явились ограниченное число использованных смысловых категорий и наличие, как правило, одной линейной цепи, часто встречающиеся тавтологии и псевдопредельные смыслы – категории, вопрос о смысле которых ставит испытуемого в тупик и он отказывается отвечать. Ответы данной группы сотрудников чаще концентрировались вокруг темы благополучия («чтобы достичь гармонии внутри себя», «чтобы хорошо жить», «чтобы не было проблем», «чтобы комфортно жить») и здоровья («чтобы дети были здоровы», «чтобы быть психологически здоровым», «чтобы не болеть»). Типичный протокол ответов сотрудника данной группы приведен в Приложении Ж.

Для изучения взаимосвязи между показателями идентичности сотрудников и типом стратегии адаптации нами был проведён корреляционный анализ

(Приложение В). Выявленные двусторонние положительные взаимосвязи представлены на рисунке 6.

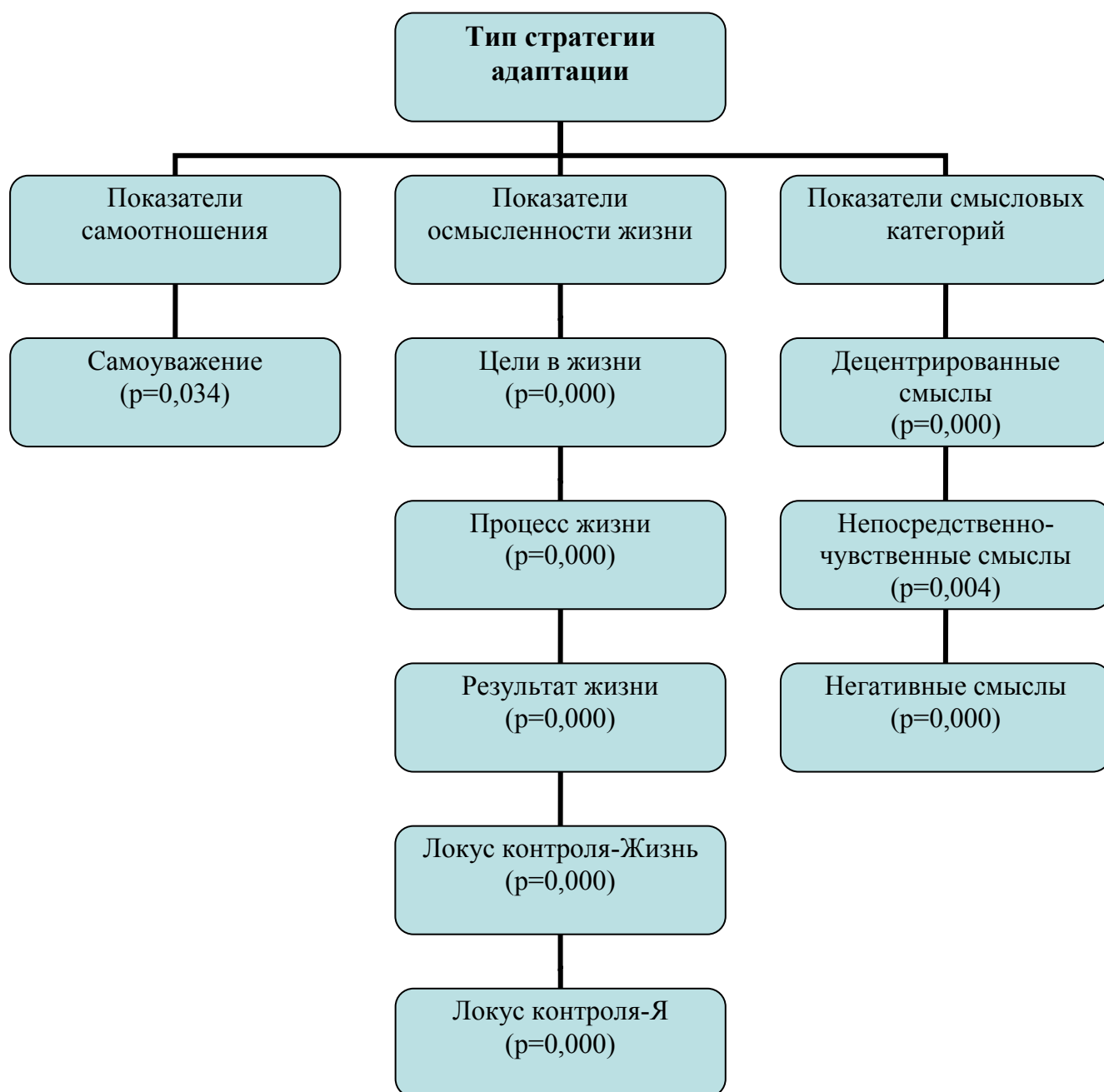


Рисунок 6 – Результаты корреляционного анализа Спирмена между шкалами методик и типом стратегий адаптации

Выявленная корреляция подтвердила значимые связи, полученные в результате сравнения средних значений путем применения критерия Краскела–Уоллеса. Дополнительно была выявлена положительная связь с показателем

«самоуважения», что свидетельствует о том, что сотрудники, выбирающие стратегию «развития», чаще верят в свои силы, способности, энергию и самостоятельность, а также способны быть самопоследовательными в понимании самих себя, способны оценить свои возможности и контролировать собственную жизнь.

Проведенный корреляционный анализ свидетельствует о взаимном влиянии исследуемых факторов, что говорит о том, что не только ценностно-смысловые установки и конструкты определяют восприятие профессиональной среды как ресурс или антиресурс, но и само восприятие в последующем будет определять характер возникновения новых ценностно-смысловых установок (двусторонняя связь).

Выводы:

1. Полученные данные исследовательских методик позволяют констатировать, что в выделенных нами группах сотрудников с разными типами адаптации в профессиональной среде характеристики идентичности качественно отличаются друг от друга, в особенности ее ценностно-смысловые составляющие.

2. Сотрудники со стратегией «развития» характеризуются наличием целей, намерений, призвания в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Такие люди удовлетворены своей самореализацией и пройденным отрезком собственной жизни, они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить собственную жизнь в соответствии со своими целями. Также они убеждены в том, что могут контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Они стремятся к интересной работе, жизненной мудрости, развитию, активной деятельной жизни и общественному признанию. Все это свидетельствует о развитости их внутреннего мира, осознании собственного ментального функционирования, а также о том, что они рассматривают свою жизнь в контексте жизни других людей, во взаимосвязи с ними. Также для них характерны повышенный интерес к собственной персоне и личности, рефлексивность над собственными мыслями и чувствами, а также уверенность в

своей интересности для других. Они более уверены в себе и открыты для общения.

3. Сотрудники со стратегий «отстранения» характеризуются сниженной удовлетворенностью собственной жизнью, сниженным интересом к своей жизни в настоящем, а также сниженной убежденностью в том, что жизнь человека подвластна сознательному контролю. Их ценностно-смысловое ядро сосредоточено вокруг семьи, любви и друзей, они стремятся к материально-обеспеченной жизни, удовольствиям и уверенности в себе. При этом они рациональны, чутки и имеют высокие запросы. Также они часто бывают подверженные влиянию внешней среды, имеют сниженный интерес к себе и низкую готовность общаться с собой «на равных».

4. Полученные данные тестовых методик позволяют констатировать, что у сотрудников с разными типами адаптации в профессиональной среде показатели идентичности качественно отличаются друг от друга. Это дает возможность говорить о достаточной зависимости степени выраженности характеристик идентичности от типа стратегий их адаптаций и их взаимном влиянии друг на друга.

Учитывая вышеизложенное, в следующем параграфе была более подробно исследована трансформация (динамика) показателей идентичности молодых сотрудников с разными типами стратегий адаптации в особой профессиональной среде на начальном этапе прохождения службы.

2.5 Динамические характеристики идентичности сотрудников полиции в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды

Проведенное эмпирическое исследование, описанное в предыдущих параграфах, позволило сделать выводы об отсутствии значимых различий в параметрах идентичности у сотрудников на начальном этапе службы и у сотрудников на более поздних этапах прохождения службы. Однако были

выявлены значимые различия в параметрах идентичности у сотрудников с разными стратегиями адаптации в условиях прохождения службы, что позволило нам говорить об их взаимном влиянии друг на друга.

Для изучения динамических характеристик идентичности на этапе вхождения в пространство особой профессиональной среды нами было проведено лонгитюдное исследование с 50 сотрудниками полиции на этапе поступления их на службу и спустя 2 года. В рамках лонгитюдного исследования нами были поставлены 2 задачи:

1. Выявить и описать инвариантные (устойчивые) и вариативные (изменяющиеся) характеристики идентичности у сотрудников в течение первых двух лет службы.

2. Выявить и описать взаимосвязь параметров идентичности сотрудников с выбором адаптивных стратегий на этапе поступления на службу и спустя 2 года (в динамике).

Для выявления инвариантных и вариативных показателей идентичности сотрудников в течение первых двух лет службы нами был использован непараметрический статистический тест – критерий Вилкоксона, используемый для проверки различий между двумя выборками парных измерений (Приложение И). Он как раз и позволил нам судить о том, какие параметры идентичности являются вариативными (динамично изменяются), а какие инвариантными (более устойчивые, остаются без существенных изменений).

В таблице 9 представлены описательные статистики средних значений по показателям самоотношения у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года в динамике (по методике самоотношения В.В. Столина), где 1-я группа сотрудников – это сотрудники со стратегией «отстранения», 2-я группа – сотрудники со стратегией «приспособления», 3-я группа – сотрудники со стратегией «развития».

Таблица 9 – Описательные статистики средних значений по показателям самоотношения у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (по методике В.В. Столина)

Показатели самоотношения	Группы с разными типами стратегий	Среднее (на этапе поступления на службу)	Среднее (спустя 2 года службы)
Шкала I – самоуважение	1	91,5567	80,1967
	2	93,5670	89,8850
	3	94,7586	93,0017
Шкала II – аутосимпатия	1	81,8350	73,9183
	2	82,0726	80,3830
	3	82,4976	86,9639
Шкала III – ожидаемое отношение от других	1	65,7200	43,7783
	2	78,8230	61,5825
	3	76,4576	80,1272
Шкала IV – самоинтерес	1	96,1650	53,3900
	2	75,0709	69,4980
	3	82,4424	90,6461
Шкала 1 – самоуверенность	1	77,1100	58,7767
	2	81,2591	80,1650
	3	84,0929	89,8678
Шкала 2 – отношение других	1	50,0533	30,9717
	2	55,2448	49,4325
	3	50,3786	62,1094
Шкала 3 – самопринятие	1	80,1700	67,2533
	2	82,7852	72,3200
	3	89,8595	86,2061
Шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность	1	70,4433	60,4708
	2	76,9861	66,4825
	3	71,7552	82,7167
Шкала 5 – самообвинение	1	32,0717	48,3842
	2	25,9522	28,1560
	3	34,6176	20,2233
Шкала 6 – самоинтерес	1	90,0000	43,4158
	2	76,2178	73,6505
	3	86,5876	86,5744
Шкала 7 – самопонимание	1	89,7233	64,4167
	2	82,6096	77,2355
	3	88,9214	90,6667

Из таблицы 9 видно, что большинство показателей самоотношения у сотрудников полиции спустя 2 года службы существенно подверглось изменению. Можно заметить, что показатели сотрудников со стратегией «отстранения» существенно снизились, у сотрудников со стратегией

«приспособления» – умеренно снизились, а у сотрудников со стратегией «развития» – умеренно повысились.

1. Интересно, что показатель «самоуважения», свидетельствующий о степени принятия себя, снизился у всех трех групп респондентов, однако из таблицы 9 можно заметить, что снижение у сотрудников со стратегией «развития» произошло совсем незначительное, в отличие от двух других групп, которые стали меньше верить в свои силы, способности, энергию и самостоятельность.

2. По показателю «аутосимпатия», который отражает показатель дружелюбности–враждебности к собственному «Я», спустя 2 года наблюдается снижение значений у сотрудников со стратегиями «отстранения» и «приспособления», что свидетельствует о снижении их самооценки, появлении видения в себе недостатков и повышении готовности к самообвинению. В свою очередь у сотрудников со стратегией «развития» этот показатель немного вырос, усилив дружелюбность к собственному «Я».

3. Показатель «Ожидаемое отношение от других» отражает ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих. Снижение выраженности данного признака выявлено у двух группы сотрудников (имеющих стратегии «отстранения» и «приспособления»), что отражает их ожидание более негативного отношения к себе при взаимодействии с другими людьми. У сотрудников со стратегией «развития» показатели, свидетельствующие о наличии положительных установок по отношению к себе при взаимодействии с другими людьми, возросли.

4. При распределении результатов по показателю «самоинтерес», который отражает меру близости к самому себе, у сотрудников со стратегией «развития» также наблюдается увеличение выраженности данного признака. Это говорит о том, что по истечении 2 лет службы интерес у сотрудников данной группы к собственной персоне и личности только повысился. А вот у двух других групп респондентов рефлексия над собственными мыслями и чувствами, а также в отношении себя значительно снизилась.

5. По дополнительным шкалам «самоуверенность», «отношение других», «самопонимание», «самоинтерес» «саморуководство» наблюдается аналогичная тенденция – снижение значений у сотрудников со стратегиями «отстранение» и «приспособление», а у сотрудников со стратегией «развития» – возрастание показателей.

6. Интересно заметить, что у всех групп сотрудников снизились средние значения по параметру «самопринятие». Полученные результаты можно интерпретировать как повышение критичности к себе у сотрудников.

7. Увеличение выраженности шкалы «самообвинение» наблюдается у сотрудников со стратегиями «отстранения» и «приспособления». Эти данные свидетельствуют о проявлении у данной группы респондентов таких эмоциональных реакций на себя, как раздражение, презрение, издевка и вынесение самоприговоров.

Таким образом, можно утверждать, что характеристики самоотношения за период 2 лет службы в полиции оказались достаточно подвижными и изменчивыми (вариативными). Это свидетельствует о том, что на начальных этапах службы процессы идентификации и оценки себя в особом профессиональном пространстве происходят достаточно активно и являются еще недостаточно устойчивыми. Обращает на себя внимание и тревожный признак того, что у сотрудников с типом стратегий «отстранения» и «приспособления» характеристики самоотношения начинают изменяться в сторону снижения, а значит их профессиональная адаптация может быть затруднена.

Далее был проведен анализ средних значений по показателям идентификаций (по методике М. Куна) у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (таблица 10).

Таблица 10 – Описательные статистики средних значений по показателям идентификаций у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (по методике М. Куна)

Показатель	Группы с разными типами стратегий	Среднее (на этапе поступления на службу)	Среднее (спустя 2 года службы)
Социальное «Я»	1	3,67	2,42
	2	1,78	3,50
	3	2,19	3,78
Коммуникативное «Я»	1	0,17	0,00
	2	0,43	0,55
	3	0,38	1,61
Материальное «Я»	1	0,00	0,08
	2	0,17	0,45
	3	0,00	0,17
Физическое «Я»	1	0,67	0,67
	2	0,52	0,10
	3	0,33	0,50
Деятельное «Я»	1	1,33	0,67
	2	1,26	0,80
	3	0,90	1,67
Перспективное «Я»	1	0,83	0,33
	2	0,52	0,40
	3	0,57	0,56
Рефлексивное «Я»	1	7,67	2,25
	2	4,17	4,55
	3	5,86	7,06

Результаты, представленные в таблице 10, также свидетельствуют о динамике изменений в характеристиках самоидентификации сотрудников на начальном этапе службы и спустя 2 года:

1. Количество описаний «Социального Я» на начальном этапе службы было наиболее выражено у сотрудников с типом стратегии «отстранения». Контент-анализ полученных результатов позволил это объяснить тем, что их самоописания в своем большинстве представлены исключительно только через социальные роли (так как их проще всего написать). В их описаниях, в сравнении с сотрудниками с типами стратегий «приспособления» и «развития», реже присутствуют описания других категорий. По истечению 2 лет службы количество описаний своего социального положения снизилось у сотрудников со стратегией «отстранения», а

у сотрудников с типом стратегий «приспособления» и «развития» – повысилось. Кроме того, отличаются сами качественные характеристики в описании собственных социальных ролей у разных групп сотрудников. Если у сотрудников со стратегией «отстранения» социальные роли описываются преимущественно через свое обозначение пола («Я девушка», «Я мужчина»), профессиональную («Я сотрудник полиции», «Я участковый», «Я следователь») и семейную принадлежность («Я мама», «Я муж», «Я дочь»), то у сотрудников со стратегией «развития» в ответах присутствуют и этническо-региональная («Я гражданин», «Я татарин», «Я россиянин», «Я из Томска»), и групповая принадлежность («Я патриот», «Я гуманист», «Я спортсмен», «Я автомобилист», «Я налогоплательщик»), описания которых спустя 2 года только расширяются в связи появлением новых социальных ролей в профессиональной среде. Таким образом, сотрудники со стратегиями «приспособления» и «развития» отличаются большим разнообразием характеристик идентификаций в оценке себя.

2. Описания своего «Коммуникативного Я» качественно и количественно изменились у сотрудников со стратегией «развития». В их ответах чаще стали преобладать характеристики, не только связанные с описанием себя как членом какой-либо группы («Я люблю ездить в гости к друзьям», «Я люблю своих друзей», «Я верный и добрый друг»), но и характеристики, связанные с оценкой себя как партнера в общении («Я умею выслушать людей», «Я хорошо общаюсь с людьми и нахожу с ними общий язык», «Я интересный в общении», «Я неконфликтный», «Я умею вести переговоры»). Можно говорить о том, что в профессиональной среде они заняли позицию активного субъекта общения при взаимодействии с людьми и выработали определенные коммуникативные навыки.

3. Описание «Материального Я», включающее в себя отношение к материальным благам, внешней окружающей среде, оценку своей обеспеченности и собственности, в ответах сотрудников всех групп возросло. На начальном этапе службы подобного рода описаний практически не было. При этом сотрудники со стратегией «развития» дают оценку своему «Материальному Я» через восприятие внешней среды и ощущения («Я не люблю мороз», «Я люблю стабильность»,

«Я собственник»), а сотрудники со стратегий «отстранения» – через материальные блага («Я люблю деньги», «Я люблю все красивое», «Я хозяйка своей квартиры»).

4. Описание «Физического Я» в протоколах респондентов имеет прямое отношение к расширению человеком границ осознаваемого внутреннего мира, поскольку границы между «Я» и «не-Я» первоначально проходят по физическим границам собственного тела. Именно осознание своего тела является ведущим фактором в системе самоосознания человека. Расширение и обогащение «образа Я» в процессе личностного развития тесно связаны с рефлексией собственных эмоциональных переживаний и телесных ощущений.

Такое расширение свойственно сотрудникам со стратегией «приспособления», которые наиболее разнообразно и широко описывают свои «физические параметры» («Я здоровый», «Я высокий», «Я красавчик», «Я спортивный», «Я быстрый», «Я сильный», «Я ловкий», «Я красив»).

Интересно заметить, что спустя 2 года описания «Физического Я» у сотрудников со стратегией «отстранения» представлены через заботу о себе («Я молодой», «Я люблю кушать», «Я люблю за собой ухаживать», «Я не курю», «Я не пью», «Я кушаю каши» («Я не имею вредных привычек»).

5. Описание «Деятельного Я» также дает важную информацию о человеке и включает в себя обозначение занятий, увлечений, а также самооценку способностей к деятельности, самооценку навыков, умений, знаний, достижений. Динамика изменений идентификаций себя с профессиональной деятельностью существенно расширяется у сотрудников со стратегией «развития». При этом в их ответах чаще, чем в ответах других двух групп сотрудников, можно наблюдать не только утверждения, направленные не только на обозначение какого-то рода увлечений и занятий («Я сам построил дом», «Я забочусь о близких», «Я умею прощать», «Я люблю готовить», «Я люблю активный отдых», «Я бегаю по утрам», «Я читаю книги», «Я занимаюсь спортом», «Я рыбак»), но и характеристики, направленные на стремление к развитию себя как личности («Я способен самообучаться», «Я хорошо работаю», «Я совершенствуюсь,

работаю над собой», «Я стремлюсь познавать новое в работе», «Я стараюсь быть лучшим из лучших», «Я учусь организовывать людей»). Данный факт характеризует их как людей, стремящихся к саморазвитию и самосовершенствованию в жизни в целом и в профессиональной деятельности в частности.

6. Наличие и выраженность в самоописании идентификационных показателей перспективной идентичности связаны с перспективами, пожеланиями, намерениями и мечтами, относящимися к различным сферам жизни. Это свидетельствует о присутствии в жизни людей целей и планов на будущее, а также имеет большую значимость для характеристики их внутреннего мира в целом, отражает их временной аспект идентичности, направленность на дальнейшую жизненную перспективу. Количество описаний перспективной идентичности у сотрудников со стратегией «развития» спустя 2 года службы существенно не изменилось, однако появились характеристики, связанные с целями и намерениями в отношении своей профессии («Я хочу стать профессионалом в своем деле», «Я буду лучшим следователем», «Я хочу многого добиться на службе», «Я хочу получить очередное специальное звание» и т.д.). А вот описания «Перспективного Я» у сотрудников со стратегиями «приспособления» и «отстранения» существенно поубавились. Можно предположить, что данная категория сотрудников, заняв прочное социальное положение, удовлетворена стабильностью в своей жизни и слабо ориентирована на какую-либо рода активность и развитие.

7. «Рефлексивное Я» многообразно представлено в ответах всех групп респондентов в самых разнообразных характеристиках: «Я аккуратный», «Я искренний», «Я считаю себя уравновешенным», «Я честный», «Я оптимист», «Я спокойный», «Я независимый», «Я активный», «Я жизнерадостный», «Я добрый», «Я понимающий», «Я справедливый», «Я терпимый», «Я свободный», «Я принципиальный», «Я веселый» и т.д.

Большое количество данных характеристик по показателю «Рефлексивное Я» может свидетельствовать, с одной стороны, о том, что описание личностных

качеств и особенностей своего характера дается сотрудникам легче. С другой стороны, по мнению некоторых авторов, преобладание в самоописаниях прилагательных может быть признаком демонстративности и эмоциональности характера человека.

Так, у 59% сотрудников 1-й группы описание «Рефлексивного Я» упоминается в среднем 8 раз в протоколе, у 65% сотрудников 2-й группы – в среднем 7 раз, у 78% сотрудников 3-й группы – 7 раз.

Преобладание описательных характеристик «Рефлексивного Я» у сотрудников со стратегиями «развития» и «приспособления» свидетельствует об их открытости и большей уверенности в себе. Кроме того, следует отметить, что данные группы сотрудников давали наиболее разнообразные ответы, стараясь охватить все сферы своей жизнедеятельности. То есть в их протоколах чаще встречалось многообразие идентификационных характеристик. Полученные результаты свидетельствуют об определенном уровне развития рефлексии у данных респондентов, о том, как часто они задумываются о себе и собственной жизни, насколько быстро и легко находят ответы на поставленный вопрос.

Далее по методике СЖО был проведен анализ средних значений по показателям смысложизненных ориентаций у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (таблица 11).

Из таблицы 11 видно, что показатели смысложизненных ориентаций у сотрудников со стратегией «отстранения» на начальном этапе службы были существенно ниже, чем показатели у сотрудников со стратегиями «развития» и «приспособления». Спустя 2 года службы смысложизненные ориентации всех групп выборки остались в границах тех же значений, что свидетельствует о достаточной устойчивости данных параметров идентичности сотрудников на начальных этапах службы.

Таблица 11 – Описательные статистики средних значений по показателям смысловых ориентаций у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (по методике СЖО)

Показатель	Группы с разными типами стратегий	Среднее (на этапе поступления на службу)	Среднее (спустя 2 года службы)
Цели в жизни	1	34,83	34,33
	2	38,09	36,05
	3	39,86	39,67
Процесс жизни	1	30,67	31,17
	2	34,00	33,05
	3	34,48	34,17
Результативность жизни	1	27,67	29,58
	2	30,83	31,00
	3	30,57	32,83
Локус контроля-Я	1	21,67	24,33
	2	25,13	24,50
	3	26,48	25,78
Локус контроля-Жизнь	1	30,83	32,17
	2	35,61	33,85
	3	37,57	36,94

Таким образом, получается, что спустя 2 года службы сотрудники со стратегией «отстранения» также продолжают характеризоваться сниженной удовлетворенностью своей жизнью, сниженным интересом к своей жизни в настоящем, а также сниженной убежденности в том, что жизнь человека подвластна сознательному контролю. В свою очередь сотрудники со стратегиями «развития» и «приспособления» характеризуются наличием целей, намерений, призвания в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Такие люди удовлетворены своей самореализацией и пройденным отрезком собственной жизни, они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить собственную жизнь в соответствии со своими целями.

По методике предельных смыслов Д.А. Леонтьева Аналогично был проведен анализ средних значений по показателям смысловых категорий у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (таблица 12).

Таблица 12 – Описательные статистики средних значений по типам смысловых категорий у сотрудников на этапе поступления на службу и спустя 2 года (по методике предельных смыслов Д.А. Леонтьева)

Показатель	Группы с разными типами стратегий	Среднее (на этапе поступления на службу)	Среднее (спустя 2 года службы)
Децентрированные смыслы	1	2,17	0,50
	2	3,13	2,80
	3	3,76	4,39
Интеллектуально-рефлексивные смыслы	1	3,67	0,67
	2	2,35	2,60
	3	2,95	3,72
Непосредственно-чувственные смыслы	1	1,83	1,00
	2	1,52	1,95
	3	1,57	1,56
Негативные смыслы	1	4,17	4,58
	2	1,39	2,15
	3	0,71	0,44

Из таблицы 12 видно, что показатели смысловых категорий у сотрудников с разными стратегиями адаптации также оказались устойчивыми спустя 2 года службы. Существенное снижение показателей смысловых категорий было выявлено только у сотрудников со стратегией «отстранения» по шкалам «децентрированные смыслы» и «интеллектуально-рефлексивные смыслы», что свидетельствует о их сниженной ориентации на других людей и рефлексивной деятельности по отношению к своей жизни и происходящему с ними.

Еще одной задачей исследования данного параграфа работы было выявить взаимосвязь параметров идентичности сотрудников с выбором адаптивных стратегий на этапе поступления на службу и спустя 2 года (в динамике).

Для начала необходимо было установить, изменились ли сами стратегии адаптации у молодых сотрудников полиции спустя 2 года с момента поступления на службу (таблица 13).

Таблица 13 – Количество респондентов с разными стратегиями адаптации на начальном этапе службе и спустя 2 года

Стратегия	При поступлении на службу	Спустя 2 года службы
«Отстранения»	12%	24%
«Приспособления»	46%	40%
«Развития»	42%	36%

Из таблицы 13 видно, что при поступлении на службу 12% сотрудникам была свойственна стратегия «отстранения», 46% – стратегия «приспособления» и 42% респондентов – стратегия «развития». Спустя 2 года у этих же сотрудников наблюдались следующие результаты: 24% имели стратегию «отстранения», 40% – стратегию «приспособления» и 36% – стратегию «развития».

Исходя из полученных результатов, в целом можно утверждать, что наблюдается тенденция к повышению количества сотрудников, у которых растет уровень деперсонализации профессиональной системой: так, количество сотрудников со стратегией «отстранения» увеличилось с 12 до 24%, а количество сотрудников со стратегией «развития» уменьшилось с 42 до 36%. Однако статистический метод обработки выявил иные результаты (таблица 14).

Таблица 14 – Результаты анализа таблиц сопряженности стратегий адаптации на этапе поступления на службу и спустя 2 года

Таблица сопряженности Стратегии_1 * Стратегии_2						
			Стратегии_2			Итого
			Стратегия отстранения	Стратегия приспособления	Стратегия развития	
Стратегии_1	Стратегия отстранения	Частота	3	3	0	6
		%Стратегии_1	50%	50%	0%	100%
	Стратегия приспособления	Частота	8	11	4	23
		%Стратегии_1	30%	50%	20%	100%
	Стратегия развития	Частота	1	6	14	21
		%Стратегии_1	0%	30%	70%	100%
Итого		Частота	12	20	18	50
		%Стратегии_1	20%	40%	40%	100%

Применение статистического метода анализ таблиц сопряженности показало, что нельзя однозначно судить об изменениях стратегий адаптации за два года ($\chi^2 = 17,089$; $p=0,002$).

Из Таблицы 14 видно, что у 8 сотрудников (16% выборки) стратегия «приспособления» сменилась на стратегию «отстранения»; у 1 человека (2% выборки) стратегия «развития» сменилась на стратегию «отстранения», у 3 человек (6% выборки) стратегия «отстранения» сменилась на стратегию «приспособления»; у 6 человек (12% выборки) стратегия «развития» сменилась на стратегию «приспособления» и у 4 человек (8% выборки) стратегия «приспособления» сменилась на стратегию «развития». При этом у 28 человек (56% выборки) адаптивные стратегии поведения в профессиональной среде оказались относительно устойчивыми (остались без изменений). Исходя из этого, можно сделать вывод, что однозначно судить о причинах и тенденциях изменений стратегий у сотрудников нельзя, так как они меняются в разные стороны, а у кого-то остаются достаточно устойчивыми.

Далее с помощью критерия Краскелла–Уолесса нами была исследована взаимосвязь параметров идентичности с выбором адаптивных стратегий поведения в профессиональной среде (в динамике) у сотрудников при поступлении на службу и спустя 2 года (таблица 15).

Таблица 15 – Взаимосвязь параметров идентичности сотрудников с выбором типа стратегии адаптации на этапе поступления на службу

№ п/п	Параметр идентичности	χ^2	p
1	Цели в жизни	7,881	0,019
2	Процесс жизни	6,933	0,031
3	Локус контроля-Я	15,025	0,001
4	Локус контроля-Жизнь	7,867	0,020
5	Негативные смыслы	14,525	0,001

На этапе поступления на службу была установлена значимая взаимосвязь типа адаптивных стратегий поведения со следующими параметрами идентичности (таблица 15): цели в жизни ($\chi^2=7,881$; $p=0,019$), процесс жизни

($\chi^2=6,933$; $p=0,031$), локус контроля-Я ($\chi^2=15,025$; $p=0,001$), локус контроля-Жизнь ($\chi^2=7,867$; $p=0,020$) и негативные смыслы ($\chi^2=14,525$; $p=0,001$).

Из таблицы 15 можно заметить, что на этапе поступления на службу выявлена взаимосвязь выбора адаптивных стратегий поведения в условиях прохождения службы исключительно только с ценностно-смысловыми конструктами идентичности сотрудников. При этом отсутствует взаимосвязь с показателями самоотношения и самоидентификационными характеристиками.

Выявленная взаимосвязь может свидетельствовать о том, что на этапе поступления на службу первично выбор типа стратегии адаптации в особом профессиональном пространстве происходит в опоре на ценностно-смысловые конструкты идентичности человека. В свою очередь особенности восприятия этого пространства в виде выбора типа стратегии собственного поведения в профессиональной среде способствуют формированию определенных ценностно-смысловых установок по отношению к ней.

Отсутствие взаимосвязи параметров самоотношения и самоидентификации с выбором типа стратегий адаптаций при поступлении на службу вполне возможно объяснить тем, что на данном этапе профессиональное становление еще не произошло, отсутствуют идентификация сотрудников с профессиональной системой, а также видение и представление о себе в этой системе.

Далее нами была изучена взаимосвязь типа адаптивных стратегий поведения с параметрами идентичности у этих же сотрудников спустя 2 года с момента поступления на службу.

Полученные результаты о взаимосвязи параметров идентичности сотрудников с выбором типа стратегии адаптации спустя 2 года с момента поступления на службу представлены в таблице 16.

Из таблицы 16 видно, что спустя 2 года службы у сотрудников была установлена значимая взаимосвязь существенно большего количества параметров идентичности с выбором типа стратегии адаптации.

Таблица 16 – Взаимосвязь параметров идентичности сотрудников с выбором типа стратегии адаптации спустя 2 года с момента поступления на службу

№ п/п	Параметр идентичности	χ^2	p
1	Шкала I – самоуважение	9,719	0,008
2	Шкала II – аутосимпатия	10,635	0,005
3	Шкала III – ожидаемое отношение от других	18,243	0,000
4	Шкала IV – самоинтерес	21,932	0,000
5	Шкала 1 – самоуверенность	23,386	0,000
6	Шкала 2 – отношение других	14,685	0,001
7	Шкала 3 – самопринятие	13,414	0,001
8	Шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность	16,873	0,000
9	Шкала 5 – самообвинение	16,602	0,000
10	Шкала 6 – самоинтерес	15,298	0,000
11	Шкала 7 – самопонимание	16,191	0,000
12	Цели в жизни	19,381	0,000
13	Локус контроля-Жизнь	7,428	0,024
14	Коммуникативное Я	20,538	0,000
15	Рефлексивное Я	11,172	0,004
16	Децентрированные смыслы	23,744	0,000
17	Интеллектуально-рефлексивные смыслы	18,745	0,000
18	Негативные смыслы	25,750	0,000

Обращает на себя внимание взаимосвязь выбора типа стратегии адаптации со всеми показателями самоотношения и некоторыми самоидентификационными характеристиками спустя 2 года службы. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в течение первых двух лет у сотрудников происходит активное развитие представлений о себе в профессиональной системе, а также формируется отношение к себе как к человеку и профессионалу. В связи с чем через 2 года с момента поступления на службу значимую роль в выборе стратегий адаптации сотрудников начинают играть показатели самоидентификации и самоотношения человека в профессиональной среде.

Также проведенный анализ динамики параметров идентичности позволил выявить устойчивую взаимосвязь (взаимосвязь обнаружена и на этапе поступления на службу, и спустя 2 года) выбора типа стратегий адаптации с такими ценностно-смысловыми конструктами идентичности сотрудников, как

«Цели в жизни», «Локус контроля-Жизнь» и «Негативность смыслов». Можно предположить, что данные личностные конструкты ценностно-смыслового поля человека являются системными параметрами идентичности, оказывающими взаимное влияние на выбор типа стратегии адаптации в профессиональной среде.

Еще одной тенденцией является появление спустя 2 года службы параметров идентичности, связанных с ориентацией на других людей: «децентрация», «Коммуникативное Я», «отношение других», «ожидаемое отношение других». Это свидетельствует о том, что спустя 2 года службы результаты взаимодействия с людьми в профессиональной среде также определили последующий выбор типа стратегии.

Таким образом, выявленные особенности динамики ценностно-смысловых конструктов и динамики процессов самоидентификации сотрудников в течение первых двух лет службы позволили нам систематизировать полученные результаты по четырем типам идентичности, используя следующие критерии, предложенные Н.В. Антоновой:

- открытость/закрытость идентичности как способность к самоизменениям;
- сила/слабость идентичности как тождественность и целостность своего «Я» в единстве прошлого, настоящего и будущего.

Итак, динамика идентичности сотрудников в течение первых 2 лет службы представлена 4 типами:

1-й тип – открытая слабая идентичность (44% респондентов). Данный тип идентичности свойствен сотрудникам, которые находятся в состоянии жизненного «поиска», они достаточно открыты к восприятию нового и к самоизменениям, а также вполне осознают свое «состояние неопределенности» в жизни, пробуют различные способы поведения и общения, стремясь найти для себя пространство для самореализации, в связи с чем их типы стратегий адаптации в течение первых двух лет службы оказались достаточно изменчивы и неустойчивы. Важно отметить, что данный тип идентичности свойствен наибольшему количеству респондентов, что свидетельствует об актуальности психологического сопровождения и помощи сотрудникам на данном этапе. Нами

данная группа сотрудников обозначена как «группа риска», в силу «пограничности» показателей их идентичности, чьи стратегии адаптации могут легко перейти в сторону «отстранения» в ситуации кризиса идентичности. Именно эта группа, на наш взгляд, наиболее сильно нуждается в сопровождении психолога и помощи в жизненном самоопределении, а также в силу значительного числа сотрудников полиции составляющую ее. Слабый, но открытый тип идентичности свидетельствует о готовности данной группы сотрудников к изменениям, а значит, и о готовности работать над собой в рамках психологической коррекции.

2-й тип – закрытая слабая идентичность (6% респондентов). В основе данного типа идентичности сотрудников лежит устойчивая адаптивная стратегия «отстранения» в условиях прохождения службы. Данный тип идентичности характерен для сотрудников, которым оказались свойственны высокая личностная ригидность (закрытость к изменениям), убежденность в том, что от них ничего не зависит. У них слабо развит личностный ресурс, они не способны видеть перспективы для самоизменения. Такие люди могут быть склонны к деструктивному кризису.

3-й тип – закрытая сильная идентичность (22% респондентов). В основе данного типа идентичности сотрудников лежит устойчивая стратегия «приспособления» в условиях прохождения службы. Для таких сотрудников характерны отсутствие внутренней конфликтности и достаточно развитый личностный ресурс, но отсутствует стремление к самоизменению и саморазвитию, они больше склонны к защите наличного «Я». Такие сотрудники характеризуются раз и навсегда сложившимся, жестким, не меняющимся «образом Я», предпочитая оставаться в рамках стереотипов («слиться с толпой») и не желая выделяться. Возможно, их идентичность была приобретена путем идентификации с группой. Такие сотрудники характеризуются сформированными целями и смыслами своей жизни, точно знают, чего они хотят, а чего не хотят, но менять кардинально что-либо не собираются.

4-й тип – открытая сильная идентичность (28% респондентов). В основе данного типа идентичности сотрудников лежит устойчивая адаптивная стратегия «развития» в условиях прохождения службы. Такие сотрудники характеризуются наличием целей, намерений, призвания в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Они удовлетворены своей самореализацией и пройденным отрезком своей жизни, они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить собственную жизнь в соответствии со своими целями. Данный тип идентичности свойственен сотрудникам с сильным ощущением своего «Я», осознанием своих целей и ценностей, но при этом сохранением открытости собственному опыту и готовности к дальнейшим изменениям. При этом человек не теряет возможности воспринимать новое, изменяться, в чем собственно и проявляется открытость идентичности. Но, меняясь, он не теряет лучшее из своего прошлого «Я», ощущает единство своего прошлого с настоящим и будущим, что создает у него ощущение целенаправленности, осмысленности собственной жизни. В этом и проявляется сила его идентичности.

Выводы:

1. Исследование динамики идентичности на этапе вхождения в пространство особой профессиональной среды позволило выявить инвариантные (устойчивые) и вариативные (динамические) параметры идентичности. Инвариантными (более устойчивыми, неизменными) параметрами идентичности являются ценностно-смысловые конструкты человека, определяющие ее направленность. Вариативными (динамичными, изменяющимися) параметрами идентичности являются характеристики самоотношения и самоидентификации человека.

2. Также было установлено, что в течение первых двух лет службы происходят кардинальная перестройка и изменения в системе самоотношения и самоидентификации. На наш взгляд, это напрямую свидетельствует о процессе становления профессиональной идентичности, так как формируются видение себя в профессиональном пространстве, изменение отношения к себе, а также

принятие на себя новых ролей. При этом идентификация себя с профессиональной деятельностью существенно расширяется у сотрудников со стратегией «развития» за счет появления самохарактеристик, связанных с целями и намерениями в отношении своей профессии.

3. Проведенное нами эмпирическое исследование позволило описать динамику изменений (трансформацию) характеристик идентичности сотрудников полиции в течение первых двух лет службы, а также выявить их значимую связь с выбором адаптивных стратегий вхождения в пространство особой профессиональной среды.

4. На этапе поступления на службу была выявлена значимая взаимосвязь выбора стратегий адаптации с ценностно-смысловыми конструктами идентичности (цели в жизни, процесс жизни, результат жизни, локус контроля и негативность смысловых установок). Спустя 2 года службы у сотрудников была выявлена значимая взаимосвязь выбора стратегий адаптации с показателями самоотношения и самоидентификации при оценке себя в особом профессиональном статусе (самоинтерес, самоуважение, самопонимание, саморуководство, самообвинение, самопринятие, отношение других).

Все это свидетельствует о том, что выбор определенных стратегий адаптации сотрудниками во многом обуславливает динамику их профессиональной идентичности. В свою очередь и сама динамика профессиональной идентичности способствует ориентации на ту или иную стратегию адаптации в особой для человека профессиональной среде.

5. В основе трансформации идентичности лежат разные типы адаптивных стратегий вхождения в пространство особой профессиональной среды, которые могут оказаться достаточно подвижными и неустойчивыми, а значит, могут поддаваться коррекции с точки зрения психологического сопровождения.

6. Трансформация ценностно-смысловых характеристик идентичности и характеристик самоидентификации, обусловленная выбором того или иного типа стратегии вхождения в особую профессиональную среду позволяет судить об определенном типе идентичности человека с точки зрения ее

открытости/закрытости к изменениям и психологической силы/слабости. Так, по результатам исследования, было выделено четыре типа идентичности сотрудников в процессе их адаптации к условиям службы: открытая сильная идентичность, открытая слабая идентичность, закрытая сильная идентичность, закрытая слабая идентичность.

7. Значительное число сотрудников (44%) имеют открытую слабую идентичность, что свидетельствует об актуальности психологического сопровождения и помощи сотрудникам на данном этапе. Нами данная группа обозначена как «группа риска», как сотрудники, наиболее нуждающиеся в психологическом сопровождении и помощи в жизненном самоопределении, поддающиеся психологической коррекции. В связи с чем последующая работа с сотрудниками была направлена на осознание и формирование рефлексивных навыков собственной жизни, целей (ценностно-смысловых установок) и образа «Я» (самопредставление, самоотношение).

3 Становление идентичности сотрудников полиции в условиях специально организованного психологического сопровождения

3.1 Программа психологического сопровождения процесса становления идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы

Психологическое сопровождение стажеров и молодых сотрудников полиции в период их адаптации к условиям службы является неотъемлемым и даже приоритетным направлением работы штатных психологов Министерства внутренних дел России. Однако часто в системе органов внутренних дел задачи по подготовке молодых специалистов сводятся к традиционному пониманию адаптации как способу приспособления человека к условиям среды и усвоения ее норм, привыканию 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 приспособляющего среду к своим растущим потребностям и возможностям» [73, с. 166]. Именно такая активная форма адаптации направлена на раскрытие у сотрудника собственного личностного потенциала и активизацию тех психологических ресурсов, которые будут способствовать формированию самостоятельной личности с активной жизненной позицией [99, 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» [136, 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, изменения собственной социальной активности,

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

непринятием своей актуальной жизненной ситуации и социального статуса и т.д. Неспособность человека видеть собственную профессиональную деятельность в контексте целостности своей жизни, по истечению нескольких лет службы в полиции, выражается в виде неудовлетворенности собственной жизнью и выбранной профессией, что может свидетельствовать о наличии кризиса идентичности человека, о нарушении его 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 глубинные, личностные проблемы клиента, тормозящие процесс достижения им своей цели. Одной из таких проблем является проблема становления идентичности. С этих позиций, по мнению Н.В. Антоновой, «работа идентичности» обеспечивается механизмами рефлексии и смыслотворчества. Конструирование смыслов представляет собой ряд качественных преобразований, отношений между субъектом и объектом переживания. «Я» стремится упорядочивать свои переживания, конструировать из них смысл. Смысл же является осевой структурой личностной идентичности.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило описать динамические характеристики идентичности сотрудников полиции и выявить их значимую связь с выбором адаптивных стратегий вхождения в пространство особой профессиональной среды. На основании этого были выделены четыре типа идентичности молодых сотрудников полиции, находящихся на начальных этапах прохождения службы, каждая из которых имеет определенные дефициты:

1-я группа сотрудников с открытой сильной идентичностью. Они характеризуются наличием целей, намерений, призвания в будущем, которые

придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Такие люди удовлетворены своей самореализацией и пройденным отрезком собственной жизни, они обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить собственную жизнь в соответствии со своими целями. Однако в ходе исследования по истечению 2 лет службы было выявлено небольшое снижение уровня самоинтереса, самопринятия и самоуважения, что свидетельствует о некоторой неудовлетворенности собой данной группы сотрудников.

2-я группа сотрудников с закрытой сильной идентичностью. Они характеризуются сформированными целями и смыслами своей жизни, точно знают, чего они хотят, а чего не хотят, но менять кардинально что-либо не собираются. Для таких сотрудников характерны отсутствие внутренней конфликтности и достаточно развитый личностный ресурс, но отсутствует стремление к самоизменению и саморазвитию, они больше склонны к защите наличного «Я». В связи чем в динамике их идентичности также были выявлены ценностно-смысловые дефициты, дефициты самоотношения и самоидентификации в профессиональном пространстве.

3-я группа сотрудников с закрытой слабой идентичностью. Они характеризуются сниженной удовлетворенностью своей жизнью, а также сниженным интересом к себе. Все это свидетельствует о диффузности становления и их профессиональной идентичности, слабой осознанности своей жизни, целей и смыслов в профессиональной деятельности. Такое восприятие создает препятствия для оптимального развития тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, а также для раскрытия внутренних потенциалов человека и расширения его самосознания.

4-я группа сотрудников с открытой слабой идентичностью. Для них характерно состояние жизненного «поиска», они достаточно открыты к восприятию нового и к самоизменениям, а также вполне осознают свое «состояние неопределенности» в жизни, пробуют различные способы поведения и общения, стремясь найти для себя пространство для самореализации. Именно эта группа, на наш взгляд, наиболее сильно нуждается в сопровождении психолога, в

силу «пограничности» показателей идентичности, а также значительного числа сотрудников полиции, составляющую ее.

На основании вышеизложенного представляется важным оказать помощь человеку в открытии самого себя в особом для него профессиональном пространстве, в осознании своих истинных потребностей и возможностей при осуществлении нового вида деятельности, а также в перестройке ценностно-смысловых составляющих его образа мира и в ассимиляции новых ценностей среды наравне со своими собственными.

С точки зрения О.В. Лукьянова, эмпирические исследования позволяют понять, что в ситуации социальных изменений 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» [90, с. 171]. Здесь на первое место выходит проблема становления идентичности как проблема того, 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 [90, с. 34].

Понимая процесс становления идентичности человека как не просто изменение представлений о себе в мире, а как изменение мышления о себе в мире [90, с. 84], само психологическое сопровождение процесса становления идентичности человека на этапе вхождения в особую для него профессиональную среду, прежде всего, должно быть ориентировано на актуализацию рефлексивных усилий по поводу своей жизни.

Присутствие механизма рефлексии позволяет субъекту самому констатировать собственную идентичность и отслеживать процесс становления и изменения собственной идентичности (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.).

Именно рефлексия, по мнению О.М. Краснорядцевой, может выступить механизмом оценки человеком своего жизненного мира, его ценностно-смыслового состава и изменений, происходящих в нем [72, с. 46]. В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, В.П. Зинченко также придают первостепенное значение рефлексивным процессам в становлении идентичности. Они видят рефлексивное сознание через основополагающую способность отделить в представлении себя, свое «Я» от собственного жизненного окружения, сделать свой внутренний мир, свою субъективность предметом осмысления, понимания, преобразования, а затем конституировать, собрать, интегрировать многообразные явления человеческой реальности в целостный способ бытия.

Результатом рефлексии становятся развитие системы, ее переход на новый уровень функционирования, образование новых «параметров порядка», в качестве которых, в рамках системно-антропологического подхода, выступают смыслы и ценности человека, существующие в пространстве «между» [59]. 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.

Как отмечает О.В. Лукьянов, проблема идентичности в определенном смысле была и будет актуальна всегда, но представление об онтологии идентичности неизбежно меняется в связи с новой эпохой. Если раньше человек, захваченный потоком бытия, должен был меняться в соответствии с тем, как меняется среда, но сохранять или созидать ценности и смыслы жизни, т.е. адаптироваться, восстанавливаться, то сегодня человеку необходимо меняться в соответствии с тем, как меняются его и других людей личные и социальные планы на среднее и ближайшее будущее, т.е. становиться более ответственным существом. В связи с чем автор пишет: «Сегодня не достаточно прикладывать много сил в практиках улучшения и развития себя (то есть иметь много средств, много знать). Сегодня необходимы как интенсивные практики становления себя – погружения в поток бытия (определения ценностно-смысловой позиции), так и

способность своевременно дистанцироваться от потока бытия – изменить уровень мышления» [89, с. 19].

В исследованиях М.В. Клементьевой [56–58] также было показано, что в структуре жизненного опыта рефлексия связана с готовностью субъекта к самоизменению и открытостью новому опыту. Автор показал, что процессы, связанные с поддержанием собственной личностной идентичности, осуществляются в рефлексии жизненного пути, обеспечивая адаптацию человека к социальным условиям жизни, смысловое насыщение его жизненного пути, поддержание позитивного, доверительного отношения к себе и своей жизни [58, с. 231].

Таким образом, важным системообразующим основанием становления идентичности человека являются его готовность и способность к рефлексии собственной жизни в контексте саморазвития и жизненного самоосуществления.

Опираясь на вышеописанные методологические основания и сформированное в рамках системной антропологической психологии представление о человеке, **целью нашей программы психологического сопровождения** явилось проведение комплекса психологических мероприятий, направленных на создание условий, способствующих развитию у сотрудников полиции готовности и способности к рефлексии своей жизни, с целью формирования у них новых смысловых измерений собственного саморазвития и самореализации, а также актуализации внутренних ресурсов (потенциала) для самораскрытия в особых для них социальных условиях.

Для реализации обозначенной цели решаются следующие **задачи**:

1. Снятие ограничений мышления и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания.

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

Структура, описание и содержание программы. Формой реализации задач программы психологического сопровождения выступил комплекс психологических мероприятий, состоящий из трех этапов.

I этап представлял собой психодиагностическое обследование участников программы с индивидуальным обсуждением собственных 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 участников, а реакции участников на собственные результаты и их размышления по поводу них.

II этап включал в себя серию рефлексивных тренингов общей продолжительностью 36 часов, направленных на работу с ценностно-смысловыми ориентирами сотрудников полиции и с их самоотношением к себе. Суть тренингов тесно связана с темой жизненного самоосуществления человека, ориентирована на работу с «личностными» и «жизненными» категориями, собственным «жизненным сценарием» и направлена на понимание себя в новом особом статусе и в новой жизненной ситуации, на работу с собственной биографией и событиями жизни. В ходе тренинга и выполнения упражнений создаются условия такого взаимодействия друг с другом и с психологом, которые способствуют выработке осознанного желания сосредоточить внимание на процессе и результатах мыслительной деятельности о своей жизни как целостности. Нами были предложены следующие темы рефлексивных тренингов: «Мой образ себя и мои способности» и «Мой жизненный путь и мои цели в жизни».

Тема первой серии рефлексивных тренингов – «Мой образ себя и мои способности». Общая продолжительность – 16 часов. Включает в себя 11 практических упражнений, групповые дискуссии, методы арт-терапии и мини-лекции (Приложение К). Целью данного тренинга является развитие способности рефлексировать о собственных психологических возможностях и способностях, потребностях, интересах и личностных изменениях. Упражнения данного тренинга направлены на уточнение, конкретизацию и расширение системы знаний

о себе, своего Я-образа как личности, о своих ролях в жизни. Анализ и оценка собственных продуктов деятельности в ходе тренинга позволяют его участникам раскрыть и осознать свои способности, сильные и слабые стороны своей личности, собственное жизненное призвание, а также осознать свою уникальность, границы своей личности, своего Я, собственные жизненные перспективы, источники самоуважения и самоуверенности. Сверхзадачей данного тренинга является осознание его участниками необходимости развития и изменения как условия повышения качества жизни.

Тема второй серии рефлексивных тренингов – «Мой жизненный путь и мои цели в жизни». Общая продолжительность – 20 часов. Включает в себя 13 практических упражнений, групповые дискуссии, методы арт-терапии и мини-лекции (Приложение К). 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.

III этап – последующее индивидуальное психологическое и психокоррекционное консультирование по желанию и инициативе участников программы.

Апробация и внедрение. В реализации данной программы приняли участие 50 сотрудников, которые находятся на начальном этапе своей службы и переживают процессы адаптации к новым условиям реальности.

Эффективность программы была оценена на основании высказываний сотрудников о том, какие изменения происходили с ними на каждом этапе реализации программы психологического сопровождения с точки зрения критерия готовности к осмыслению, характера аргументации и сопровождающимся эмоциональным фоном.

Также с целью определения эффективности программы нами была использована методика – эссе «Мой профессиональный путь», которая представляет собой предъявление испытуемому неоконченных предложений с целью дальнейшего составления рассказа о себе (Приложение Л).

Разработанная нами программа психологического сопровождения реализована и внедрена в 2015–2016 гг. в систему морально-психологической подготовки стажеров и молодых сотрудников полиции на первоначальных этапах прохождения службы. «Программа рефлексивного тренинга становления идентичности молодых сотрудников полиции в период их адаптации к условиям службы в органах внутренних дел» оформлена в качестве Методических рекомендаций для психологов структурных подразделений Управления Министерства внутренних дел России по Томской области и успешно используется в системе профессиональной подготовки для проведения практических занятий.

3.2 Динамика становления идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы в условиях специального сопровождения

В реализации разработанной программы приняли участие 50 сотрудников, которые находятся на начальном этапе своей службы и переживают процессы адаптации к новым условиям реальности. Эти респонденты являлись участниками эмпирического исследования (параграф 2.5 данной работы) и представили

основную выборку, которая была поделена на четыре группы сотрудников с разными типами идентичности:

- 1-я группа – открытая сильная идентичность, 28% (12 человек);
- 2-я группа – закрытая сильная идентичность, 22% (20 человек);
- 3-я группа – закрытая слабая идентичность, 6% (3 человека);
- 4-я группа – открытая слабая идентичность, 44% (22 человека).

На первом этапе реализации данной программы каждый ее участник приглашался на индивидуальное тестирование к психологу, в ходе которого анализировались реакции сотрудников по поводу собственных результатов психодиагностики. Надо отметить, что в практике системы Министерства внутренних дел не принято знакомить сотрудников с собственными 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: на предложение обсудить результаты по окончании тестирования охотно согласились 42% сотрудников, 32% выразили согласие без особой заинтересованности, 10% сказали, что результаты им не интересны, так как «все эти тесты – сплошная чепуха» и 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 оказалась у некоторых не более чем любопытством и озабоченностью сохранением своего социального 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?». Все это говорит о том, что процесс принятия собственных результатов и

информации о себе дается сотрудникам нелегко, а иногда даже не на шутку их тревожит.

В процессе обсуждения результатов тестирования были выделены сотрудники, чьи показатели тестов заставили задуматься о своих особенностях (46%), возник интерес к тому, что они прочитали или услышали о себе. Они охотно включились в процесс обсуждения и рассуждения о себе, проявив тем самым рефлексивность в оценке себя и собственных способностей. 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?»

В рассуждениях некоторых участников усматривалась способность в процессе 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».

Таким образом, можно говорить, что актуализация своих рефлексивных усилий по отношению к собственным личностным качествам на данном этапе наблюдалась лишь у 54% респондентов.

Почти у каждого третьего участника наблюдались элементы сопротивления и принятие 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 сотрудники 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», «интересно узнавать про себя», «это полезно, когда о тебе рассказывает другой человек со стороны». Негативные или нейтральные ответы – у 32%: «я итак, 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».

В группах сотрудников с разными типами идентичности актуализация рефлексивных усилий проявилась у 83% сотрудников, для которых характерна открытая сильная идентичность; у 35% сотрудников, для которых характерна закрытая сильная идентичность, и у 45% сотрудников, для которых характерна открытая слабая идентичность. У сотрудников, для которых характерна закрытая слабая идентичность, рефлексивные навыки не проявились. Это позволило говорить о том, что не все сотрудники готовы к оценке себя в профессиональном пространстве, а оставшаяся часть респондентов имеет дефициты и препятствия,

работа с которыми, на наш взгляд, может быть актуализирована в ходе рефлексивного тренинга.

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.

После проведенного цикла тренингов рефлексивные навыки по отношению к собственной жизни и профессиональной деятельности проявились у 78% участников, которые отмечали, что у них изменилось самоотношение к себе, появились осознание и понимание своих сильных и слабых сторон, иное восприятие профессиональной ситуации и других людей («Я понял, что я больше должен работать над собой», «Тренинг помог мне убедиться в истинности моего предназначения в жизни», «Я стал увереннее себя чувствовать среди взрослых коллег», «Во время тренинга я точно понял, чего я хочу в жизни и к чему мне надо стремиться», «Я много нового узнал о себе и других людях», «Тренинг меня вдохновил для новых достижений, я поставила себе важные цели»).

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...»

Однако сам тренинговый процесс развивался по-разному у сотрудников различных групп. В ходе реализации тренинга отслеживались параметры уровня проявления рефлексии у всех четырех групп.

Сотрудники с открытой сильной идентичностью в ходе тренинга проявляли активность в обсуждении собственных и чужих результатов, стремились

развернуто аргументировать свою жизненную позицию, рассуждать о себе, собственных целях, стремлениях и позиции. Как правило, у этой категории людей редко возникают трудности в презентации себя, они активно стремятся поделиться своими идеями с другими, дополнить мысли иных участников, включаются в дискуссии. При этом они ждут реакции и обратной связи от психолога и других участников на высказанное мнение, потому что им это важно для понимания себя. Они способны увлеченно слушать других, доброжелательно вести дискуссию, проявляя положительные эмоции в процессе рефлексивной деятельности.

У сотрудников с закрытой сильной идентичностью отсутствовало явное стремление анализировать результаты своей деятельности, наблюдалась некоторая сложность в выражении собственных мыслей и аргументировании своей позиции. В своих рассуждениях они часто ориентируются на других людей, чужой опыт, а не на себя. Также они часто легко соглашались с высказанными мнениями и идеями лидеров и активистов группы, а также не вдаются в анализ чужих идей, часто оставаясь внешне равнодушными к процессу обсуждения. Часто в их высказываниях присутствуют такие фразы, как «Меня все устраивает», «Я согласен с ним», «Я тоже так думаю». Необходимо отметить, что у данной группы сотрудников рефлексивные навыки проявлялись не сразу, часто эти сотрудники открывались спустя несколько занятий, долгое время наблюдав за другими, и не включались активно в процессы обсуждения. Тем не менее многие из них, сформировав определенный уровень доверия к группе, смогли проявить свою активную рефлексивную позицию.

Сотрудники с закрытой слабой идентичностью в процессе тренинга часто проявляли негативизм и сопротивление в отношении происходящего. Часто они не желали давать оценку результатов своей деятельности, зато активно включались в обсуждение других людей, могли их критиковать и даже осуждать. Очень часто они пытались переубедить других тем, что от них ничего не зависит, что все давно уже решено за них. Для данной категории сотрудников характерны колебания настроения (от позитива до раздражения), в процессе работы они

много отвлекаются, выпадают из процесса, могут резко включиться в процесс обсуждения и резко «выключиться», иногда просто привлекая к себе внимание. Их суждения носят противоречивый характер, они категоричны и демонстративно участвуют в дискуссиях. Из данной группы все же были выделены сотрудники, которые в процессе работы смогли проявить свою рефлексивную позицию и поменять стратегию собственного поведения.

Сотрудники с открытой слабой идентичностью проявили себя по-разному, так как в эту группу попали люди, чьи стратегии адаптации оказались недостаточно устойчивы и менялись в течение первых двух лет службы. Данная группа респондентов оказалась достаточно открыта к тому, что происходило на тренинге, однако реакции на происходящее у них были различные. Им свойственно подстраиваться под других, искать поддержки у людей со схожими взглядами, пробовать различные способы поведения и общения, стремясь найти для себя то, что им близко. В целом можно сказать, что данная группа сотрудников проявила достаточно широкий диапазон поведения, описанный нами в трех других группах сотрудников.

Полученные 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 наблюдались установочное поведение, нежелание давать оценку своим действиям и размышлять по поводу продуктов собственной деятельности в тренинге. Типичный пример: стажер, которая работает всего 2 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? Итак, понятно, что с такой работой ни у кого здесь не может быть никаких увлечений и хобби». Еще один пример: «Ну и зачем это ты рассказываешь это психологу? Хочешь, чтоб у тебя были проблемы потом на службе или тебя уволили?!

Я думаю, тут каждый про себя знает, зачем это выносить на публичное обсуждение».

В группах сотрудников с разными типами идентичности актуализация рефлексивных усилий проявилась у 100% сотрудников, для которых характерна открытая сильная идентичность; у 65% сотрудников, для которых характерна закрытая сильная идентичность; у 33% сотрудников, для которых характерна закрытая слабая идентичность; и у 60% сотрудников, для которых характерна открытая слабая идентичность.

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 индивидуальная консультативная и психокоррекционная работа актуальна и эффективна не для всех участников программы, а как раз для тех, у кого уже сформирована мотивация к личностной работе и сформулированы запросы к психологу. После серии проведенных тренингов выделилась та 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, не стесняются обращаться к психологу для поиска ответов на свои вопросы. Среди наших участников программы за последующими консультациями к психологу после окончания тренинга обратились 10% участников, которые относятся к участникам всех групп, что для нас, несомненно, является также показателем эффективности программы.

К заключительному этапу программы рефлексия проявилась у 100% сотрудников, для которых характерна открытая сильная идентичность; у 75% сотрудников, для которых характерна закрытая сильная идентичность; у 33% сотрудников, для которых характерна закрытая слабая идентичность; и у 70% сотрудников, для которых характерна открытая слабая идентичность.

На завершающем этапе программы с целью оценки ее эффективности и изменений после участия в ней, сотрудникам было предложено написать эссе о себе и своем профессиональном пути, которое было обработано с помощью

контент-анализа. Процедура интерпретации сводилась к обнаружению в структуре самоописаний направленности идентичности, определяющей выбор стратегии профессионального пути, а также свидетельств «переосмысления» и формирования нового смыслового измерения по отношению к профессиональной деятельности.

Во всех группах, которые приняли участие в тренинговых занятиях, мы обнаружили 4 типа людей, исходя из того, в какой степени в их самоописаниях была выражена рефлексивная позиция по отношению к своей профессиональной деятельности и к жизни в целом, соответствующая выделенным нами типам идентичности.

1-я группа (40% сотрудников) объединяет работы людей, в чьих текстах 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»). Их тексты свидетельствуют об активной рефлексивной позиции. В их описаниях 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, который 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 описаниях 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 работы людей, в чьих текстах 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 текстах этих сотрудников мы можем узреть мотивацию к службе в полиции, направленную на получение социальных гарантий, стабильность своего социального положения, упрочнение собственного социального статуса.

3-я группа (6% сотрудников) объединяет работы людей, в чьих текстах 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, кто не смог написать ничего или ответы были формальны и односложны.

4-я группа (20% сотрудников) объединяет работы людей, в чьих текстах 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 в свои силы «может быть у меня не получится», «если мне это дадут сделать». В их описаниях также прослеживается определенная мотивация к службе в полиции – разнообразие в жизни, нескучная и интересная работа, живая и активная деятельность, где каждый день не похож на другой.

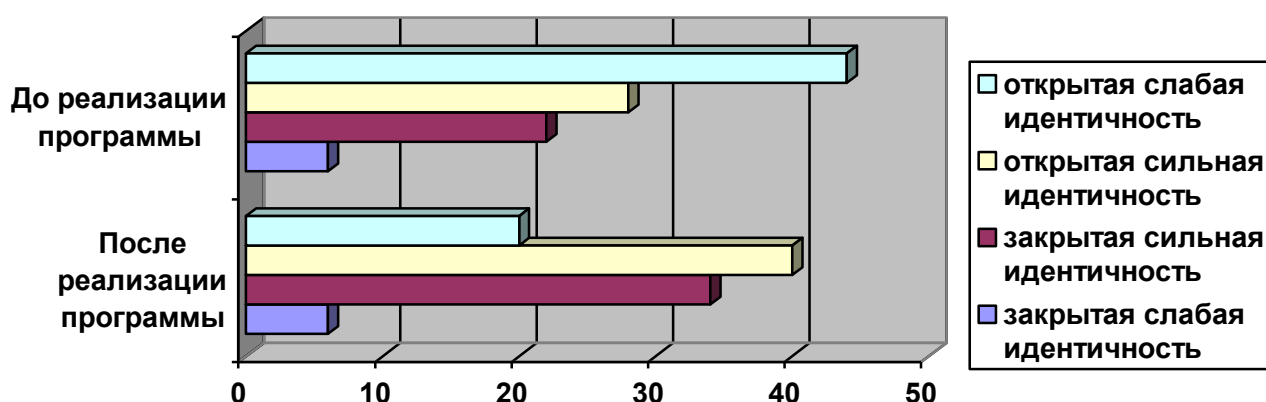


Рисунок 7 – Количество сотрудников (%) с разными типами идентичности «до» и «после» реализации программы психологического сопровождения

Из рисунка 7 видно, что в первую очередь в ходе реализации программы психологического сопровождения нам 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 с ними более глубокой и продолжительной психологической работы.

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

Еще одним показателем эффективности реализованной нами программы выступила оценка динамики проявления рефлексии на всех этапах программы психологического сопровождения (рисунок 8).

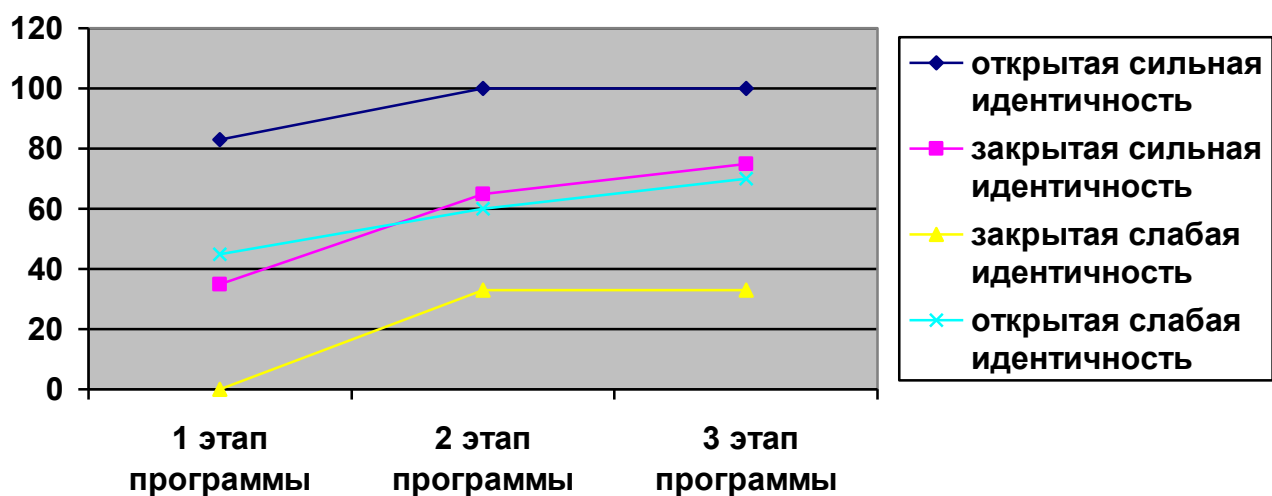


Рисунок 8 – Динамика проявления рефлексии у сотрудников (%) с разными типами идентичности на всех этапах реализации программы психологического сопровождения (с нарастающим итогом)

Представленные результаты наблюдений за сотрудниками в ходе реализации тренинга позволяют нам сделать вывод о позитивной динамике проявления рефлексивной позиции у участников за время прохождения программы психологического сопровождения. Так, количество сотрудников с

открытой сильной идентичностью, проявивших рефлексивные навыки, на завершающем этапе реализации программы психологического сопровождения увеличилось с 83 до 100%; количество сотрудников с закрытой сильной идентичностью, проявивших рефлексивные навыки, увеличилось с 35 до 75%; количество сотрудников с закрытой слабой идентичностью, проявивших рефлексивные навыки, увеличилось с 0 до 33%; количество сотрудников с открытой слабой идентичностью, проявивших рефлексивные навыки, увеличилось с 45 до 70%.

При этом важно отметить, что изменениям оказались больше подвержены сотрудники с закрытой сильной идентичностью и открытой слабой идентичностью.

Выводы:

1. Одним из системообразующих оснований становления идентичности человека в особой 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 удержать единый контекст собственной жизни и в процессе тренинговой работы затронуть вопросы не только о службе, о ее требованиях и профессиональных целях, а о жизни как целостности: как впишется новая профессия в мою жизнь, совпадают ли ценности и культура в профессиональной среде с моими ценностями, жизненными целями и планами. Серия рефлексивных тренингов может явиться 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 собственных личностных особенностей, своих сильных и слабых сторон, позволил минимизировать имеющиеся негативные установки путем снятия ограничений мышления, активизации у сотрудников динамики процессов смыслообразования и коррекции их смысловых фиксаций, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон 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 проблемы. В служебной деятельности 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 (т.е. сделать их жизнь более интересной, полной и осмысленной), в повышении их открытости миру, понимании себя и своих возможностей (собственной идентичности в ее постоянной 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 своем будущем профессиональном пути, но и о всей своей жизни как целостности.

Заключение

Теоретический анализ представлений по проблеме идентичности в отечественной и зарубежной научной литературе позволил сформулировать несколько **обобщающих фиксаций**:

1. Транспективный анализ становления представлений о феномене «идентичность» позволил проследить переход научного взгляда на природу и психологическую сущность данного феномена от представлений о нем как о личностной психологической структуре к процессуальному пониманию идентичности как присущему открытой самоорганизующейся системе (человеку) процессу идентификации, обеспечивающему устойчивость (изменчивость и преемственность) Я в потоке пространственно-временных трансформаций, обусловленных саморазвитием системы.

2. Использование объяснительного потенциала системной антропологической психологии позволило рассмотреть «идентичность» как одно из важнейших условий взаимодействия человека и мира, призванное обеспечить устойчивость человеческого бытия и выступить посредником в определении условий новой реальности. Идентичность человека отображает непрерывную динамическую интегративную оценку процесса его саморазвития как открытой самоорганизующейся системы.

3. Динамика идентичности человека обусловлена необходимостью постоянно переосмысливать себя в новой социальной среде путем ценностно-смыслового измерения собственного жизненного пространства, а также путем самоидентификации в ней.

Изучение особенностей трансформации идентичности сотрудников полиции в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды позволяет сделать следующие **выводы**:

1. Отсутствуют значимые различия в параметрах идентичности у сотрудников на начальном этапе службы и у сотрудников на более поздних этапах прохождения службы. В связи с чем нельзя утверждать, что продолжительность

службы в полиции оказывает существенное влияние на параметры идентичности человека. Однако были установлены некоторые характерные особенности на уровне тенденций у сотрудников с разным стажем службы в полиции. Так, сотрудники на более ранних этапах службы (стаж до 5 лет) отличаются повышенным интересом к собственной персоне и личности, и уверенностью в своей интересности для других. Их процесс самоидентификации отличается разнообразием представлений о себе, а категории жизненных смыслов направлены на активное развитие, самосовершенствование, достижения, разнообразие и полноту жизни. В свою очередь у сотрудников на более поздних этапах службы (стаж более 5–10 лет) можно наблюдать снижение интереса к себе, собственным мыслям и чувствам. Их процесс самоидентификации осуществляется преимущественно через социальные роли и статусы, а категории жизненных смыслов направлены на стремление к покою и стабильности в жизни с избеганием всякого рода активности.

2. В процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды, сотрудники полиции по-разному воспринимают и оценивают ее – как ресурс или антиресурс, оценивая себя как способного/неспособного совладать с ее условиями, выбирая разные адаптивные стратегии совладания с ней. Нами были выделены три вида адаптивных копинг-стратегий (стратегий адаптации): стратегия «отстранения», стратегия «приспособления» и стратегия «развития».

3. Установлено, что у сотрудников с разными стратегиями адаптации в профессиональной среде показатели идентичности качественно отличаются друг от друга. Это позволило сделать вывод о взаимозависимости степени выраженности характеристик идентичности от типа стратегий их адаптаций и их взаимном влиянии друг на друга. Так, сотрудники со стратегией «развития» характеризуются наличием целей, намерений, призвания в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Они стремятся к интересной работе, жизненной мудрости, развитию, активной деятельной жизни и общественному признанию. Они более уверены в себе и

открыты для общения. В свою очередь сотрудники со стратегий «отстранения» характеризуются сниженной удовлетворенностью своей жизнью. Их ценностно-смысловое ядро сосредоточено вокруг семьи, любви и друзей, они стремятся к материально обеспеченной жизни, удовольствиям и уверенности в себе. При этом они рациональны, чутки и имеют высокие запросы в жизни. Также они часто бывают подвержены влиянию внешней среды, имеют сниженный интерес к себе и низкую готовность общаться с собой «на равных».

4. Исследование трансформации идентичности на этапе вхождения в пространство особой профессиональной среды позволило выявить инвариантные (устойчивые) и вариативные (динамические) параметры идентичности. Инвариантными (более устойчивыми, неизменными) параметрами идентичности являются ценностно-смысловые конструкты человека, определяющие ее направленность. Вариативными (динамичными, изменяющимися) параметрами идентичности являются характеристики самоотношения и характеристики самоидентификации человека.

5. В течение первых двух лет службы происходят кардинальное перестройка и изменения в системе самоотношения и самоидентификации. На наш взгляд, это напрямую свидетельствует о процессе становления профессиональной идентичности, так как формируются видение себя в новом профессиональном пространстве, изменение отношения к себе, а также принятие на себя новых ролей.

6. Анализ особенностей трансформации идентичности сотрудников на этапе лонгитюдного исследования позволил выделить и описать четыре типа динамики идентичности сотрудников в процессе их адаптации к условиям службы: открытая сильная идентичность, открытая слабая идентичность, закрытая сильная идентичность, закрытая слабая идентичность. 44% сотрудников имеют открытую слабую идентичность. Данный тип идентичности свойствен наибольшему количеству сотрудников (наиболее встречающийся тип), что свидетельствует об актуальности психологического сопровождения и помощи сотрудникам на данном этапе.

7. В ходе формирующего эксперимента доказано, что специально организованная программа психологического сопровождения может способствовать актуализации готовности и способности к рефлексии собственной жизни у сотрудников с разными типами идентичности.

8. Формирование рефлексивных навыков в экспериментальных группах позволило сделать вывод об эффективности разработанной программы, направленной на помощь в становлении идентичности сотрудников полиции на начальных этапах прохождения службы.

Таким образом, полученные результаты позволяют заключить, что задачи исследования были решены, гипотеза исследования доказана, а цель достигнута.

Данная диссертационная работа не претендует на полное разрешение проблемы трансформации идентичности человека в процессе вхождения в ментальное пространство особой профессиональной среды, но вскрывает те вопросы, которые требуют продолжения исследования с целью понимания и прогнозирования современных социальных процессов. Дальнейшая перспектива в разработке темы исследования может включать изучение специфики коммуникативных процессов в особой профессиональной среде как фактора становления идентичности человека. Важным моментом в исследовании идентичности сотрудников полиции остается гендерный аспект, в связи с существенным увеличением в современном обществе количества женщин, проходящих службу в полиции.

Полученные эмпирические данные позволяют сформулировать и новые исследовательские гипотезы относительно поиска эффективных психологических технологий и социальных практик становления личности современного профессионала в процессе жизненного самоосуществления.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К. А. Жизненные перспективы личности / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни; под ред. Е. В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – 219 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
3. Алонцева А. И. Самоосуществление личности студентов на этапе вхождения в вуз / А. И. Алонцева, И. С. Морозова // Вестник КемГУ. – 2013. – № 3 (55). – С. 129–133.
4. Алонцева А. И. Стратегии поведения как условия самоосуществления / А. И. Алонцева, И. С. Морозова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2012. – № 1. – С. 28–30.
5. Андреева Г. М. К вопросу о кризисе идентичности в условиях социальных трансформаций [Электронный ресурс] / Г. М. Андреева // Психологические исследования: электронный научный журнал. – Электрон. дан. – 2011. – № 6 (20). – С. 1. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n6-20/580> (дата обращения: 05.04.2016).
6. Антонова Н. В. Особенности идентичности преподавателя как фактор успешности обучения практических психологов / Н. В. Антонова // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2009. – № 4. – С. 60–72.
7. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н. В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 131–143.
8. Антонова Н. В. Работа с идентичностью в консультировании и коучинге руководителей организации / Н. В. Антонова // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2009. – № 3. – С. 6–14.
9. Антонова Н. В. Самоопределение как механизм развития идентичности / Н. В. Антонова, В. В. Белоусова // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2011. – № 2. – С. 79–92.

10. Антонова Н. В. Интеграционная модель исследования идентичности в контексте интернет-коммуникации / Н. В. Антонова, М. С. Одинцова // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2010. – № 2. – С. 5–16.

11. Баклушинский С. А. Развитие представлений о понятии «социальная идентичность» / С. А. Баклушинский, Е. П. Белинская // Социальная психология: Хрестоматия: учеб. пособие для студентов вузов; сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М: АспектПресс, 2003. – 475 с.

12. Баранова Т. С. Теоретические модели социальной идентификации личности / Т. С. Баранова // Психология самосознания: Хрестоматия; под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара, 2007. – С. 602–613

13. Бахтин М. М. Собрание сочинений в 7 томах / М.М. Бахтин. – М.: Русские словари, Языки славянских культур, 1997. – Т. 5.– 732 с.

14. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества / М. М. Бахтин; сост. С. Г. Бочаров, примеч. С. С. Аверинцев и С. Г. Бочаров. – М.: Искусство, 1979. – 423 с.

15. Белинская Е. П. Временные аспекты Я-концепции и идентичности / Е. П. Белинская // Мир психологии. – 1999. – № 3. – С. 40–46.

16. Белинская Е. П. Динамика представлений человека о себе: история изучения и современное состояние проблемы [Электронный ресурс] / Е. П. Белинская // Психология и психотехника. – Электрон. дан. – 2013. – № 4. – С. 1–51. – Режим доступа: http://e-notabene.ru/psp/article_767.html (дата обращения: 13.09.2014).

17. Белинская Е.П. Изменчивость Я: кризис идентичности или кризис знания о ней? [Электронный ресурс] / Е. П. Белинская // Психологические исследования: электронный научный журнал. – Электрон. дан. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 12. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1120-belinskaya40.html> (дата обращения: 12.09.2015).

18. Берестовой Ф. С. Социально-психологические представления о качестве жизни в профессиональном пространстве ОВД: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Берестовой Федор Семенович. – Кострома, 2006. – 288 с.

19. Бляхер С. М. Процесс профессиональной идентификации работников полиции на примере сотрудников г. Хабаровска (социологический анализ): дис. ...канд. социол. наук: 22.00.04 / Бляхер Софья Михайловна. – Хабаровск, 2014. – 151 с.
20. Бондырева С. К. Я в поисках своей идентичности и специфика идентификации в современном мире / С. К. Бондырева // Мир психологии. – 2016. – № 3 (87). – С. 75–84.
21. Борисова О. А. Ускользающая идентичность, или Анализ категории «идентичность» в рамках структурно-конструктивистского подхода / О. А. Борисова // Вестник Удмуртского университета. – 2006. – № 3. – С. 141–146.
22. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Борисова Светлана Евгеньевна. – М., 1998. – 204 с.
23. Бородина В. Н. Темпоральные проявления эффекта резкой перестройки сложившегося образа жизни (на предмете военнослужащих по призыву): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Бородина Викторина Николаевна. – Томск, 2009. – 192 с.
24. Братусь Б. С. К изучению смысловой сферы личности / Б. С. Братусь // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 1981. – № 2. – С. 46–56.
25. Братусь Б. С. К проблеме человека в психологии / Б. С. Братусь // Вопросы психологии. – 1997. – № 5. – С. 3–19
26. Бубер М. Я и ты / М. Бубер; пер. с нем. послесл. П. С. Гуревича. – М.: Высшая школа, 1993. – 175 с.
27. Бубер М. Два образа веры / М. Бубер; под ред. П. С. Гуревича и др. – М.: Республика, 1995. – 464 с.
28. Бурцева Е. В. Опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС) [Электронный ресурс] / Е. В. Бурцева // Современные проблемы науки и образования. – Электрон. дан. – 2012. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/oprosnik-depersonalizatsii-professionalnoy-sistemoy-dps> (дата обращения: 15.08.2014).

29. Бурцева Е. В. Ориентиры сотрудников органов внутренних дел в профессиональной среде [Электронный ресурс] / Е. В. Бурцева // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. – Электрон. дан. – 2012. – № 3 (11). – Режим доступа: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/3/burtseva.pdf> (дата обращения: 17.02.2014).

30. Буякас Т. М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов / Т. М. Буякас // Вестник Московского университета. – Сер. 14. Психология. – 2000. – № 1. – С. 56–63.

31. Веричева К. В. Диалогические концепции идентичности личности / К. В. Веричева // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2012. – № 2, ч. 2. – С. 38–40.

32. Выготский Л. С. К вопросу о динамике детского характера. Собрание сочинений в 6 т. / Л. С. Выготский. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 5. – С. 153–165.

33. Гадамер Х.-Г. Истина и метод: основы философской герменевтики / Х.-Г. Гадамер; пер. с нем.; общ. ред. и вступ. ст. Б. Н. Бессонова. – М.: Прогресс, 1988. – 704 с.

34. Галиева Р. Д. Культура общения участкового уполномоченного полиции при взаимодействии с гражданами: учеб.-метод. пособие / Р. Д. Галиева, Ю. В. Ключко. – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2016. – 34 с.

35. Горошко Е. И. Коммуникативная виртуальная идентичность: гендерный анализ / Е. И. Горошко // Филологические заметки. – Пермь, Скопье, Любляна, Загреб: Перм. гос. ун-т, 2009. – Вып. 7, ч. 2. – С. 93–105.

36. Гоффман И. Представление себя другим в повседневной жизни / И. Гоффман. – М.: Канон-Пресс-Ц: Кучково поле, 2000. – 302 с.

37. Григорьева Е. В. Идентичность личности как детерминанта смысловых ориентаций и проблемной сферы / Е. В. Григорьева // Вестник интегративной психологии. Журнал для психологов. – 2007. – Вып. 5. – С. 80–81.

38. Ермакова З. В. Профессиональная идентичность социального педагога: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Ермакова Зоя Владимировна. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
39. Ермолаев В. В. Отношение населения к милиции как проявление социальных представлений об организационной культуре и имидже органов внутренних дел / В. В. Ермолаев // Вестник ВИ МВД России. – 2009. – № 3. – С. 46–50.
40. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М., 2008. – 347 с.
41. Ефименко В. Н. Генезис понятия «идентичность» в гуманитарных науках / В. Н. Ефименко // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2, № 4. – С.7–12.
42. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная // Философский факультет Ростовского государственного университета: история и современность. – Ростов н/Д, 2002. – 200 с.
43. Зеер Э. Ф. Практикум по психологии профессий: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, А. П. Зольников. – Екатеринбург: РГППУ, 2002. – 173 с.
44. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2003. – 336 с.
45. Злоказов К. В. Проблема деструктивного поведения сотрудников ОВД / К. В. Злоказов, В. Б. Куликов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 3. – С. 41–44.
46. Знаков В. В. Психология человеческого бытия и самопонимание субъекта / В. В. Знаков // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2005. – № 7. – С. 171–173.
47. Знаков В. В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 1. – С. 18–28.

48. Иванова Н. Л. Психологическая структура социальной идентичности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Иванова Наталья Львовна. – Ярославль, 2003. – 52 с.
49. Иванова Н. Л. Самоопределение личности в бизнесе / Н. Л. Иванова. – Москва-Ярославль: МАПН – «Аверс-Плюс», 2008. – 204 с.
50. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н. Л. Иванова, Е. В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148–156.
51. Иванова Н. Л. Проблема психологического анализа социальной идентичности / Н. Л. Иванова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2006. – Т. 3, № 4. – С. 18–36.
52. Иванова Н. Л. Социальная идентичность и проблемы образования / Н. Л. Иванова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2001. – 228 с.
53. Кабрин В. И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: теория, методы, исследования / В. И. Кабрин. – М.: Смысл, 2005. – 248 с.
54. Кабрин В. И. Транскомуникация и личностное развитие: психология коммуникативного развития человека как личности / В. И. Кабрин. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 1992. – 255 с.
55. Камиллери К. Идентичность и управление культурными несоответствиями: попытка типологии / К. Камиллери; пер. с фр. О. Исуповой // Вопросы социологии. – 1993. – № 1/2. – С. 103–112.
56. Клементьева М. В. Биографическая рефлексия в контексте развития личности [Электронный ресурс] / М. В. Клементьева // Психологические проблемы смысла жизни и акме: электронный сборник материалов XXI симпозиума. – Электрон. дан. – 2016. – С. 67–69. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2016/10/05/1122856773/XXI-simposium.pdf> (дата обращения: 05.01.2017).

57. Клементьева М. В. Биографическая рефлексия как ресурс саморазвития взрослых людей / М. В. Клементьева // Культурно-историческая психология. – 2016. – Т. 12, № 1. – С. 14–23.

58. Клементьева М. В. Личностная идентичность в биографической рефлексии / М. В. Клементьева // Личностная идентичность: вызовы современности: материалы Всерос. психол. науч.-практ. конф. с иностр. участием. Майкоп, 03–04 октября 2014 г. – Майкоп, 2014. – С. 230–232.

59. Ключко В. Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ) / В. Е. Ключко. – Томск: Том. гос. ун-т, 2005. – 174 с.

60. Ключко В. Е. Психология инновационного поведения / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский. – Томск: Том. гос. ун-т, 2009. – 240 с.

61. Ключко В. Е. Системная антропологическая психология: понятийный аппарат / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский, О. М. Краснорядцева, О. В. Лукьянов // Сибирский психологический журнал. – 2015. – № 56. – С. 9–21.

62. Ключко В. Е. Человек: открытая система в закрытой среде / В. Е. Ключко, Ю. В. Ключко // Сибирский психологический журнал. – 2015. – № 57. – С. 6–16.

63. Ключко В. Е. Личностная идентичность и проблема устойчивости человека в меняющемся мире: системно-антропологический ракурс / В. Е. Ключко, О. В. Лукьянов // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 324. – С. 333–336.

64. Ключко Ю. В. Ригидность в структуре готовности человека к изменению образа жизни: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ключко Юлия Витальевна. – Барнаул, 2002. – 189 с.

65. Колосницына О. Н. Социально-психологические факторы профилактики деструктивных внутрисемейных отношений сотрудников спецподразделений ОВД / О. Н. Колосницына // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 3. – С. 50–54.

66. Колотаев В. А. Кризисы идентичности в ситуации неопределенности как варианты отношения к себе / В. А. Колотаев, Е. В. Улыбина // Мир психологии. – 2016. – 3 (87). – С. 121–133.
67. Кон И. О. В поисках себя: Личность и ее самосознание / И.О. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
68. Кон И. С. Открытие «Я» / И. С. Кон. – М., 2008.
69. Коноплева И. Н. Зависимость профессиональной успешности милиционера-конвоира от индивидуально-психологических особенностей личности / И. Н. Коноплева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2002. – № 2. – С. 25–28.
70. Копылов А. А. Аксиология социокультурной среды силовых структур [Электронный ресурс] / А. А. Копылов // Аналитика культурологии. – Электрон. дан. – 2011. – Вып. 2 (20). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/aksiologiya-sotsiokulturnoy-sredy-silovyh-struktur> (дата обращения: 07.03.2014).
71. Крамаренко Н. С. Самоосуществление человека в условиях реального и виртуального мира: субъектный подход: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Крамаренко Наталья Станиславовна. – М., 2014. – 314 с.
72. Краснорядцева О. М. Образовательный опыт развития рефлексии в структуре личностных компетенций студентов, обучающихся менеджменту / О. М. Краснорядцева // Сибирский психологический журнал. – 2015. – № 58. – С. 45–60.
73. Краснорядцева О. М. Психолого-образовательное сопровождение подготовки специалиста / О. М. Краснорядцева // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 305. – С. 165–168.
74. Криволапчук В. А. Профессиональная ориентация молодежи на службу в ОВД / В. А. Криволапчук // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 2 (53). – С. 62–65.
75. Кули Ч. Социальная самость / Ч. Кули // Американская социологическая мысль. Тексты; под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – С. 316–329.

76. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя / М. Кун, Т. Маркпартленд // Современная зарубежная социальная психология. – М., 1989. – С. 180–189.
77. Лейнг Р. Я и другие / Р. Лейнг; пер. с англ. Е. Загородной. – М.: Класс, 2002. – 179 с.
78. Леонтьев Д. А. Жизнетворчество как практика расширения жизненного мира / Д. А. Леонтьев // 1-я Всерос. науч. конф. по экзистенциальной психологии: материалы сообщений. – М.: Смысл, 2001. – С. 100–109.
79. Леонтьев Д. А. Лабиринт идентичностей: не человек для идентичности, а идентичность для человека / Д. А. Леонтьев // Философские науки. – 2009. – № 10. – С. 5–10.
80. Леонтьев Д. А. Методика предельных смыслов / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 35 с.
81. Леонтьев Д. А. Неклассический вектор в современной психологии / Д. А. Леонтьев // Постнеклассическая психология. – 2005. – № 1 (2). – С. 51–71.
82. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
83. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.
84. Леонтьев Д. А. Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев, А. Ж. Аверина // Психологические исследования. – Электрон. дан. – 2011. – № 2 (16). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/463-leontiev> (дата обращения: 23.04.2015).
85. Логинова И. О. Жизненное самоосуществление человека: системно-антропологический контекст: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Логинова Ирина Олеговна. – Томск, 2010. – 366 с.
86. Логинова И.О. Исследование взаимосвязи характера социокультурной идентичности с показателями самоактуализационного потенциала студентов как характеристик жизненного самоосуществления / И. О. Логинова, В. Б. Чубина,

Ю. В. Живаева, Е. И. Чернова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 2 (77). – С. 135–139.

87. Лукьянов О. В. Принцип транстемпоральности в решении вопроса успешности и актуальности психологической практики / О. В. Лукьянов // Сибирский психологический журнал. – 2007. – № 25. – С. 59–66.

88. Лукьянов О. В. Проблема становления идентичности в эпоху социальных изменений / О. В. Лукьянов. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2008. – 212 с.

89. Лукьянов О. В. Самоидентичность как условие устойчивости человека в меняющемся мире: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Лукьянов Олег Валерьевич. – Томск, 2009. – 41 с.

90. Лукьянов О. В. Самоидентичность как условие устойчивости человека в меняющемся мире: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Лукьянов Олег Валерьевич. – Томск, 2009. – 289 с.

91. Лукьянов О. В. Тенденции понимания личностной идентичности в системно-антропологическом ракурсе / О. В. Лукьянов // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 34. – С. 18–23.

92. Лэнгле А. Грандиозное одиночество. Нарциссизм как антропологическо-экзистенциальный феномен / А. Лэнгле // Московский психотерапевтический журнал. – 2002. – № 2. – С. 34–58.

93. Мадди С. Р. Теории личности: сравнительный анализ / С. Р. Мадди; пер. с англ. – СПб., 2002. – 567 с.

94. Мириманова М. Рефлексия как механизм развития самоорганизующихся систем / М. Мириманова // Развитие личности. – 2001. – № 1. – С. 49–66.

95. Марьин М. И. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. пособие / М.И. Марьин; под ред. канд. психол. наук В. Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2007. – 192 с.

96. Микляева А. В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования / А.В. Микляева, П. В. Румянцева. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. – 118 с.

97. Морозова И. С. К проблеме классификации стратегий осуществления выбора старшеклассниками / И. С. Морозова, Л. А. Коломеец // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 11. – С. 112–114.

98. Муравьева О. И. Средовая идентичность: содержание понятия / О. И. Муравьева, С. А. Литвина, С. А. Богомаз // Сибирский психологический журнал. – 2015. – № 58. – С. 136–148.

99. Мысак Е. В. Организация работы по адаптации молодых сотрудников к службе / Е. В. Мысак // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 2. – С. 144–146.

100. Новохатько Е. Н. Психологическая помощь мигрантам в перестройке ценностно-смысловых составляющих образа мира (на примере вынужденных переселенцев): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Новохатько Елена Николаевна. – Томск, 2005. – 189 с.

101. Павленко В. Н. Представления о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии / В. Н. Павленко // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 135–142.

102. Павлова О. Н. Идентичность: история формирования взглядов и её структурные особенности / О.Н. Павлова. – М.: Институт Психоанализа, 2001. – 124 с.

103. Патырбаева К. В. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты / К. В. Патырбаева [и др.]. – Пермь: Перм. гос. нац. исследоват. ун-т, 2012. – 250 с.

104. Пелипенко А. А. Идентичность: смыслогенетические основания / А. А. Пелипенко // Вопросы социальной теории. Научный альманах. – М., 2010. – Т. 4. – С. 147–171.

105. Петровский А. В. «Я» в «Других» и «другие» во «мне» / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Популярная психология: хрестоматия. – М., 1990. – 303 с.
106. Пигалев А. И. Системные эффекты во взаимодействии Я образа с социальной средой / А. И. Пигалев // Мир психологии. – 2016. – № 3 (87). – С. 27–39.
107. Писаренко Н. В. Идентичность в аспекте коммуникации: теоретические подходы / Н. В. Писаренко // Вестник томского государственного университета. – 2005. – № 286. – С. 118–122.
108. Писаренко Н. В. Коммуникативная идентичность студентов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Писаренко Наталья Викторовна. – Томск, 2004. – 217 с.
109. Поварёнков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности / Ю. П. Поварёнков // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества: сб. науч. тр. – Ярославль: ЯГПУ, 2003. – С. 154–163.
110. Рикер П. Повествовательная идентичность / П. Рикер // Герменевтика. Этика. Политика. Московские лекции и интервью. – М.: Akademia, 1995. – С. 19–37.
111. Рикель А. М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности / А. М. Рикель // Психологические исследования: электронный научный журнал. – Ч. 1 [Электронный ресурс]. – 2011. – № 2 (16). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/457> (дата обращения: 15.05.2016).
112. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
113. Сапожникова Р. Б. Анализ понятия «идентичность»: теоретические и методологические основания / Р. Б. Сапожникова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. – № 1. – С. 13–17.

114. Селезнева Е. В. Самоопределение как условие самоосуществления / Е. В. Селезнева // Мир психологии. – 2007. – № 2 (50). – С. 192–203.
115. Слободчиков В. И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека / В. И. Слободчиков // Вопросы психологии. – 1986. – № 6. – С. 14–22.
116. Слободчиков В. И. Психология человека: введение в психологию субъективности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
117. Столин В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 284 с.
118. Стрельникова Ю. Ю. Психологические последствия участия в вооруженных конфликтах: на примере сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / Стрельникова Юлия Юрьевна. – СПб., 2005. – 384 с.
119. Субъект, личность и психология человеческого бытия; под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 384 с.
120. Султанова Н. Д. Реорганизация личностной системы вынужденных мигрантов зрелого возраста: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Султанова Наиля Даутовна. – Набережные Челны, 2015. – 393 с.
121. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности / Э. Э. Сыманюк // Мир психологии. – 2005. – № 5. – С. 156–182.
122. Танасов Г. Г. Личностная идентичность: вызовы современности / Г. Г. Танасов // Личностная идентичность: вызовы современности: материалы Всерос. психол. науч.-практ. конф. с иностранным участием. Майкоп, 03–04 октября 2014 г. – Майкоп, 2014. – С. 34–37.
123. Тепленева И. А. Развитие рефлексии как условие перестройки ценностно-смысловых составляющих образа мира человека: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Тепленева Ирина Алексеевна. – Барнаул, 2002. – 221 с.

124. Тихомиров О. К. Психология мышления: учеб. для студентов высших учебных заведений / О. К. Тихомиров. – М.: Смысл, 2002. – 288 с.
125. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Д. Н. Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
126. Федорова Е. В. Взаимосвязь идентичности и когнитивной сложности: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05 / Федорова Евгения Викторовна. – Ярославль, 2004. – 22 с.
127. Фоменко Г. Ю. Самоопределение личности: актуальные направления исследовательского поиска в контексте субъектно-бытийного подхода / Г. Ю. Фоменко // Личностная идентичность: вызовы современности: материалы Всерос. психол. науч.-практ. конф. с иностр. участием. Майкоп, 03–04 октября 2014 г. – Майкоп, 2014. – С. 43–46.
128. Франкл В. Человек в поисках смысла: сб. / В. Франкл; под ред. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйдемана; пер. с англ. и нем. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
129. Фромм Э. Иметь или быть / Э. Фромм. – М.: АСТ, Астрель, 2010 – 320 с.
130. Фромм Э. Бегство от свободы: человек для себя / Э. Фромм; пер. с англ. М.: АСТ, 2004. – 571 с.
131. Хамитова И. Ю. Развитие профессиональной идентичности психотерапевта. Шесть стадий супервизии / И. Ю. Хамитова // Семейная психология и семейная терапия. – 1999. – № 3. – С. 84–98.
132. Ходжабагиянц Т. Г. Соотношение «образ жизни – образ мира» как динамический фактор трансформации ментального пространства иммигранта / Т. Г. Ходжабагиянц // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 11 – С. 174–178.
133. Четошникова Е. В. Эмоционально-ценностные основания рефлексивной оценки жизненного самоосуществления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Четошникова Екатерина Викторовна. – Барнаул, 2008. – 225 с.

134. Четошникова Е. В. Проблема решения жизненных задач в процессе самоосуществления человека / Е. В. Четошникова, Ю. А. Мельникова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 334 – С. 147–152.

135. Чупина В. Б. Особенности социокультурной идентичности студентов, обучающихся в малом городе и мегаполисе / В. Б. Чупина, Ю. В. Живаева // Молодежь Сибири – науке России: междунар. науч.-практ. конф. Красноярск, 29 апреля 2013 г. – Красноярск, 2013. – С. 562–565.

136. Шаманюк Т. Н. Проблема целеполагания в профессионально-психологической подготовке сотрудников ОВО / Т. Н. Шаманюк // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 1. – С. 113–117.

137. Шефер Б. Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы межгруппового поведения / Б. Шеффер, Б. Шледер // Психологический журнал. – 1993. – Т. 1, № 1. – С. 45–58.

138. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Шнайдер Лидия Бернгардовна. – М., 2001. – 327 с.

139. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер. – Москва – Воронеж: МПСИ, 2004. – 600 с.

140. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность / Л. Б. Шнейдер [Электронный ресурс] – М.: Московский открытый социальный университет, 2001. – 272 с. – Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/sh1/SH1-003-.htm> (дата обращения: 15.10.2015).

141. Шнейдер Л. Б. Реконструкция профессиональной идентичности: структурный и динамический аспекты / Л. Б. Шнейдер // Развитие личности. – 2000. – № 2. – С. 44–68.

142. Шоркина Н. А. Социальная и личностная идентичность мигрантов / Н. А. Шоркина // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2012. – № 2. – С. 91–95.

143. Эриксон Э. Детство и общество / Э. Эриксон. – СПб.: Фонд «Университетская книга», 1996. – 592 с.
144. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон; пер. с англ. общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.
145. Эриксон Э. Г. Молодой Лютер. Психоаналитическое историческое исследование / Э. Г. Эриксон; пер. с англ. А. М. Каримского. – М.: Московский философский фонд «Медиум», 1996. – 560 с.
146. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В. А. Ядов // Мир России. – 1995. – № 3–4. – С. 158–181.
147. Яковенко И. Г. Идентичность и диалог / И. Г. Яковенко // Вопросы социальной теории: Научный альманах, 2010. – Т. 4. – С. 513–518.
148. Яшина А. А. Проблема идентичности в социальной психологии / А. А. Яшина // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7. Философия. Социология и социальные технологии. – 2007. – № 6. – С. 110–113.
149. Bühler C. In Arbeit und Identität im Jugendalter: die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation / C. Bühler; ed. by: J. Mansel, H. Kahlert. – Juventa Weinheim München, 2007. – S. 33–47.
150. Blustein D. L. Self and identity: A theoretical and empirical integration / D. L. Blustein, D. E. Palladino // Journal of Adolescent Research. – 1991. – Vol. 6. – P. 437–453.
151. Breakwell G. M. Coping with threatened identities / G. M. Breakwell. – New York, Mithuen, 1986. – 222 p.
152. Breakwell G. M. Integrating paradigms, methodological implications / G. M. Breakwell, D. V. Canter // Empirical approaches to social representations. – Oxford: Clarendon Press, 1993. – P. 180–201.
153. Cempbell D. T. Qualitative knowing in action research / D. T. Cempbell; Kurt Lewin Award address. – New Orleans, 1974.

154. Cempbell D. T. Stereotypes and the perception of group differences / D. T. Cempbell // *American Psychologist*. – 1967. – P. 817–829.
155. Cooley C. H. *Social Process* / C. H. Cooley. – New York, 1918. – P. 19–21.
156. Doise W. Social representations in personal identity / W. Doise // *Social identity: International perspective*; (eds) S. Worchel, J. F. Morales, D. Paez, J. Deschamps. – N.Y.: Sage Publ., 1998. – 1325 p.
157. Erikson E. H. *Childhood and society* (2nd ed.) / E. H. Erikson. – New York: Norton, 1963.
158. Ericson E. H. *Identity, youth and crisis* / E. H. Erikson. – New York: Norton, 1968.
159. Fogelson R. D. Person, self and identity. Some anthropological retrospects, circumspects and prospects / R. D. Fogelson // *Psychosocial theories of the self: Proc. of a Conf. on new approaches to the self*. – London: Plenum Press, 1982. – P. 115–132.
160. Goffman E. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity* / E. Goffman. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1963.
161. Goffman E. The neglected situation / E. Goffman // *American anthropologist*. – 1964. – Vol. 66, № 5, Pt 2. – P. 148–162.
162. Habermas J. *Identitat* / J. Habermas // *Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus*. – Frankfurt: Suhrkamp Verl., 1976. – S. 90–96.
163. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice / Y. L. Holland // *Journal Applied Psychology*. – 1968. – Vol. 52? № 1. – P. 45–52.
164. Jandy C. *His life and his social theory* / C. Jandy, C. H. Cooley. – New York, 1942.
165. Jenkins R. *Social identity* / R. Jenkins. – London: Routledge, 1996.
166. Klochko V. Y. *Modern Psychology: Systems Meaning of a Paradigm Shift* / V. Y. Klochko // *Psychology in Russia: State of the Art*; Ed. by Y. Zinchenko, V. Petrenko. – Moskow: Department of Psychology MSU & IG-SOCIN, 2008. – 388 p.
167. Klochko Y. V. A person in a closed environment as a psychological problem / Y. V. Klochko // *Psychology in Russia: State of the Art*. – 2013. – Vol. 6, № 4. – H. 143–149.

168. Krappman L. Soziologische Dimensionen der Identitat / L. Krappman. – Stuttgart: Klett, 1969.
169. Lazarus R. S. Stress, appraisal, and coping / R. S. Lazarus, S. Folkman. – New York: Springer, 1984.
170. Lord R. G. Leadership processes and follower self-identity / R. G. Lord, D. J. Brown. – Mahwah, NJ: Erlbaum, 2004. – URL: <https://www.questia.com/read/104337102/leadership-processes-and-follower-self-identity> (дата обращения: 03.10.2016).
171. Marcia J. E. Identity in adolescence. / J. E. Marcia // Handbook of adolescent psychology; In J. Adelson (ed.). – New York: Wiley, 1980. – P. 213–231.
172. Marcia J. E. Development and validation of Ego-identity status / J. E. Marcia // Journal of Personality and Social Psychology. – 1966. – № 3. – P. 551–558.
173. Marcia J. E. Ego identity status in college women / J. E. Marcia, M. L. Friedman // Journal of Personality. – 1970. – № 44. – P. 675–688.
174. Marcia J. E. Ego identity status: Relationship to change in self-esteem, «general adjustment» and authoritarianism / J. E. Marcia // Journal of Personality. – 1967. – № 35. – P. 118–133.
175. Mead G. H. Mind, self and Society / G. H. Mead. – Chicago: The Univ. of Chicago Press, 1946.
176. Sherif M. In common predicament: Social psychology of intergroup conflict and cooperation / M. Sherif. – Boston, 1996.
177. Sherif M. An outline of socialpsychology (rev. edn.) / M. Sherif, C. W. Sherif. – New York, 1956.
178. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research / D. E. Super [et al.]. – New York, 1957. – 391 p.
179. Tajfel H. Individuals and groups in social psychology / H. Tajfel // Britan Journal Social and Clinical Psychology. – 1979. – № 18.
180. Tajfel H. An integrative theory of intergroup conflict / H. Tajfel // The social psychology of intergroup relations; W. C. Austin, S. Worchel (eds). – Montrey: Brooks/Cole, 1979.

181. Tajfel H. Social identity and intergroup relations / H. Tajfel. – Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1982.
182. Turner J. C. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior / J. C. Turner // Advances in group process. Theory and research; E. J. Lawler (ed.). – Vol. 2. – Greenwich: Connect., 1985.
183. Turner J. C. A selfcategorization theory / J. C. Turner [et al.] (eds) // Rediscovering the social group: A selfcategorization theory. Oxford: Basil Blackwell, 1987. – 4267 p.
184. Vondracek F. W. The developmental perspective in vocational psychology / F. W. Vondracek // Journal of Vocational Behaviour. – 2001. – Vol. 59. – P. 252–261.
185. Waterman A. S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research / A. S. Waterman // Developmental Psychology. – 1982. – Vol. 18. – P. 341–358.
186. Waterman A. S. The relationship between ego identity status and satisfaction with college / A. S. Waterman, C. Waterman // The Journal of Education Research. – 1970. – Vol. 64. – P. 165–168.

Приложение А

Результаты проверки исследовательской выборки на нормальность распределения

Таблица А.1 – Описательные статистики распределения признаков, отличающихся от нормального распределения

Описательные статистики									
Показатель	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонен	Асимметрия		Эксцесс	
	Статистика	Статистика	Статистика	Статистика	Статистика	Статистика	Стд. ошибка	Статистика	Стд. ошибка
Стаж	150	,4	23,0	7,821	6,1111	,402	,198	–,948	,394
ДПС	150	18	100	63,16	17,157	–,173	,198	–,369	,394
ШкалаS	150	55,33	98,67	93,5263	6,93582	–2,854	,198	9,758	,394
ШкалаI	150	58,67	100,00	92,9406	8,57315	–1,814	,198	4,033	,394
ШкалаII	150	28,00	98,33	81,1325	15,65500	–1,260	,198	,959	,394
ШкалаIII	150	9,33	100,00	74,0020	19,43044	–,908	,198	,300	,394
ШкалаIV	150	5,33	100,00	75,1295	25,12438	–1,062	,198	,281	,394
Шкала1	150	29,33	100,00	80,6315	14,28513	–1,450	,198	2,099	,394
Шкала2	150	7,33	100,00	49,8685	16,51671	,038	,198	,898	,394
Шкала3	150	,67	100,00	84,7491	15,82677	–1,721	,198	4,868	,394
Шкала4	150	25,67	92,00	76,2439	15,11589	–1,004	,198	,779	,394
Шкала5	150	1,67	81,67	31,7181	22,01091	,662	,198	–,372	,394
Шкала6	150	20,00	100,00	77,9559	22,92152	–,843	,198	–,285	,394
Шкала7	150	9,00	99,33	84,9985	15,26124	–2,013	,198	5,053	,394
ОЖ	150	79	140	118,67	12,543	–,727	,198	,403	,394
Цели	150	22	42	38,10	3,903	–1,286	,198	1,790	,394
Процесс	150	9	42	33,65	5,313	–1,216	,198	3,020	,394
Резул-т	150	12	39	29,95	4,036	–1,026	,198	1,933	,394
ЛокусЯ	150	15	28	25,03	2,623	–1,028	,198	,999	,394
ЛокусЖ	150	0	42	35,47	5,488	–2,274	,198	10,878	,394
ОбщееЯ	150	0	20	10,77	6,732	–,016	,198	–1,172	,394
СоцЯ	150	0	19	2,85	3,076	1,729	,198	4,979	,394
КомЯ	150	0	5	,55	,980	2,083	,198	4,354	,394
МатЯ	150	0	4	,09	,423	6,495	,198	51,705	,394
ФизЯ	150	0	6	,34	,834	3,720	,198	17,892	,394
ДеяЯ	150	0	8	1,17	1,628	1,515	,198	2,137	,394
ПерЯ	150	0	9	,31	1,049	5,583	,198	37,841	,394
РефЯ	150	0	20	4,97	4,752	,834	,198	,024	,394
Децентр	150	0	15	3,77	2,909	,646	,198	,460	,394
ИнРеф	150	0	9	2,18	2,086	,913	,198	,217	,394
НепЧув	150	0	7	1,61	1,710	,909	,198	–,044	,394
Негат	150	0	8	1,99	2,114	1,050	,198	,267	,394
N валидн. (целиком)	150								

Приложение Б

Выраженность параметров идентичности у сотрудников с разным стажем службы в органах внутренних дел

Таблица Б.1 – Описательные статистики параметров идентичности у сотрудников с разным стажем службы в органах внутренних дел (критерий Крускала–Уоллеса)

Описательные статистики									
		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
ДПС	1	50	65,66	14,534	2,055	61,53	69,79	29	100
	2	50	61,40	17,584	2,487	56,40	66,40	20	95
	3	50	62,42	19,095	2,700	56,99	67,85	18	100
	Итого	150	63,16	17,157	1,401	60,39	65,93	18	100
Шкала S	1	50	93,9998	7,34478	1,03871	91,9124	96,0872	55,33	98,67
	2	50	94,2932	3,87376	,54783	93,1923	95,3941	85,00	98,67
	3	50	92,2860	8,65620	1,22417	89,8259	94,7461	62,67	98,33
	Итого	150	93,5263	6,93582	,56631	92,4073	94,6454	55,33	98,67
Шкала I	1	50	93,8262	8,95895	1,26699	91,2801	96,3723	58,67	100,00
	2	50	93,4146	6,99638	,98944	91,4263	95,4029	71,33	100,00
	3	50	91,5810	9,55870	1,35180	88,8644	94,2976	58,67	100,00
	Итого	150	92,9406	8,57315	,69999	91,5574	94,3238	58,67	100,00
Шкала II	1	50	82,2226	12,31004	1,74090	78,7241	85,7211	47,00	98,33
	2	50	82,6944	15,21687	2,15199	78,3698	87,0190	37,33	98,33
	3	50	78,4806	18,74226	2,65056	73,1541	83,8071	28,00	98,33
	Итого	150	81,1325	15,65500	1,27823	78,6067	83,6583	28,00	98,33
Шкала III	1	50	76,2572	22,57079	3,19199	69,8427	82,6717	9,33	100,00
	2	50	74,5778	17,08196	2,41575	69,7232	79,4324	39,67	100,00
	3	50	71,1710	18,25092	2,58107	65,9841	76,3579	27,33	91,33
	Итого	150	74,0020	19,43044	1,58649	70,8671	77,1369	9,33	100,00
Шкала IV	1	50	80,6982	23,17808	3,27788	74,1111	87,2853	7,33	100,00
	2	50	72,7582	27,51704	3,89150	64,9379	80,5785	5,33	100,00
	3	50	71,9320	24,02589	3,39777	65,1039	78,7601	7,33	100,00
	Итого	150	75,1295	25,12438	2,05140	71,0759	79,1831	5,33	100,00
Шкала 1	1	50	81,9514	14,12976	1,99825	77,9358	85,9670	29,33	100,00
	2	50	80,5716	12,25863	1,73363	77,0877	84,0555	49,67	92,33
	3	50	79,3714	16,34619	2,31170	74,7259	84,0169	29,33	92,33
	Итого	150	80,6315	14,28513	1,16638	78,3267	82,9362	29,33	100,00
Шкала 2	1	50	52,5780	18,21849	2,57648	47,4004	57,7556	15,00	100,00
	2	50	48,6180	17,48152	2,47226	43,6498	53,5862	15,00	80,00
	3	50	48,4094	13,44483	1,90139	44,5884	52,2304	7,33	80,00
	Итого	150	49,8685	16,51671	1,34858	47,2036	52,5333	7,33	100,00

Продолжение таблицы Б.1

Описательные статистики									
		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Шкала 3	1	50	84,0426	17,42940	2,46489	79,0892	88,9960	,67	100,00
	2	50	86,1288	15,08875	2,13387	81,8406	90,4170	34,33	100,00
	3	50	84,0758	15,07699	2,13221	79,7910	88,3606	50,67	100,00
	Итого	150	84,7491	15,82677	1,29225	82,1956	87,3026	,67	100,00
Шкала 4	1	50	74,0040	17,89302	2,53046	68,9189	79,0891	25,67	92,00
	2	50	76,7402	13,68060	1,93473	72,8522	80,6282	38,33	92,00
	3	50	77,9876	13,37924	1,89211	74,1853	81,7899	38,33	92,00
	Итого	150	76,2439	15,11589	1,23421	73,8051	78,6827	25,67	92,00
Шкала 5	1	50	30,3260	20,42011	2,88784	24,5227	36,1293	1,67	81,67
	2	50	29,2950	20,69254	2,92637	23,4142	35,1758	4,67	81,67
	3	50	35,5334	24,60143	3,47917	28,5418	42,5250	1,67	81,67
	Итого	150	31,7181	22,01091	1,79718	28,1669	35,2694	1,67	81,67
Шкала 6	1	50	82,2270	22,86374	3,23342	75,7292	88,7248	20,00	100,00
	2	50	78,0736	21,76764	3,07841	71,8873	84,2599	34,33	100,00
	3	50	73,5670	23,72274	3,35490	66,8251	80,3089	20,00	100,00
	Итого	150	77,9559	22,92152	1,87153	74,2577	81,6540	20,00	100,00
Шкала 7	1	50	86,1142	15,16469	2,14461	81,8044	90,4240	9,00	99,33
	2	50	85,0474	14,76602	2,08823	80,8509	89,2439	43,33	99,33
	3	50	83,8340	16,04877	2,26964	79,2730	88,3950	43,33	99,33
	Итого	150	84,9985	15,26124	1,24607	82,5363	87,4608	9,00	99,33
Осмысл. жизни	1	50	119,80	10,264	1,452	116,88	122,72	93	137
	2	50	119,06	12,410	1,755	115,53	122,59	84	140
	3	50	117,16	14,672	2,075	112,99	121,33	79	140
	Итого	150	118,67	12,543	1,024	116,65	120,70	79	140
Цели в жизни	1	50	38,44	3,518	,497	37,44	39,44	27	42
	2	50	38,26	3,680	,520	37,21	39,31	28	42
	3	50	37,60	4,472	,632	36,33	38,87	22	42
	Итого	150	38,10	3,903	,319	37,47	38,73	22	42
Процесс жизни	1	50	33,80	5,511	,779	32,23	35,37	9	42
	2	50	33,72	5,584	,790	32,13	35,31	16	42
	3	50	33,42	4,920	,696	32,02	34,82	22	42
	Итого	150	33,65	5,313	,434	32,79	34,50	9	42
Результат жизни	1	50	30,34	3,718	,526	29,28	31,40	20	39
	2	50	30,12	4,049	,573	28,97	31,27	12	35
	3	50	29,38	4,337	,613	28,15	30,61	19	35
	Итого	150	29,95	4,036	,330	29,30	30,60	12	39
Локус контроля- Я	1	50	25,28	2,416	,342	24,59	25,97	19	28
	2	50	25,10	2,565	,363	24,37	25,83	18	28
	3	50	24,72	2,886	,408	23,90	25,54	15	28
	Итого	150	25,03	2,623	,214	24,61	25,46	15	28

Продолжение таблицы Б.1

Описательные статистики									
		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Локус контроля- Жизнь	1	50	35,86	4,477	,633	34,59	37,13	24	42
	2	50	35,76	4,723	,668	34,42	37,10	21	42
	3	50	34,80	6,966	,985	32,82	36,78	0	42
	Итого	150	35,47	5,488	,448	34,59	36,36	0	42
Общее Я	1	50	10,76	7,084	1,002	8,75	12,77	0	20
	2	50	9,14	6,003	,849	7,43	10,85	0	20
	3	50	12,42	6,789	,960	10,49	14,35	0	20
	Итого	150	10,77	6,732	,550	9,69	11,86	0	20
Социальное Я	1	50	2,18	2,708	,383	1,41	2,95	0	12
	2	50	2,86	3,010	,426	2,00	3,72	0	13
	3	50	3,50	3,388	,479	2,54	4,46	0	19
	Итого	150	2,85	3,076	,251	2,35	3,34	0	19
Коммуни- кативное Я	1	50	,38	,780	,110	,16	,60	0	3
	2	50	,42	,731	,103	,21	,63	0	3
	3	50	,86	1,278	,181	,50	1,22	0	5
	Итого	150	,55	,980	,080	,40	,71	0	5
Материаль- ное Я	1	50	,08	,566	,080	-,08	,24	0	4
	2	50	,08	,274	,039	,00	,16	0	1
	3	50	,12	,385	,055	,01	,23	0	2
	Итого	150	,09	,423	,035	,03	,16	0	4
Физическое Я	1	50	,46	,973	,138	,18	,74	0	6
	2	50	,22	,708	,100	,02	,42	0	4
	3	50	,34	,798	,113	,11	,57	0	4
	Итого	150	,34	,834	,068	,21	,47	0	6
Деятельное Я	1	50	1,12	1,662	,235	,65	1,59	0	8
	2	50	,96	1,525	,216	,53	1,39	0	7
	3	50	1,42	1,691	,239	,94	1,90	0	5
	Итого	150	1,17	1,628	,133	,90	1,43	0	8
Перспе- ктивное Я	1	50	,58	1,642	,232	,11	1,05	0	9
	2	50	,16	,422	,060	,04	,28	0	2
	3	50	,18	,596	,084	,01	,35	0	3
	Итого	150	,31	1,049	,086	,14	,48	0	9
Рефлексив- ное Я	1	50	5,30	4,473	,633	4,03	6,57	0	17
	2	50	3,92	4,430	,627	2,66	5,18	0	17
	3	50	5,68	5,223	,739	4,20	7,16	0	20
	Итого	150	4,97	4,752	,388	4,20	5,73	0	20
Децентр. смыслы	1	50	3,28	2,507	,355	2,57	3,99	0	10
	2	50	3,62	2,762	,391	2,84	4,40	0	10
	3	50	4,40	3,338	,472	3,45	5,35	0	15
	Итого	150	3,77	2,909	,238	3,30	4,24	0	15

Окончание таблицы Б.1

Описательные статистики									
		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Интеллек- туально- рефлексив- ные смыслы	1	50	2,76	2,536	,359	2,04	3,48	0	9
	2	50	1,84	1,899	,269	1,30	2,38	0	7
	3	50	1,94	1,634	,231	1,48	2,40	0	5
	Итого	150	2,18	2,086	,170	1,84	2,52	0	9
Непосред- ственно- чувствен- ные смыслы	1	50	1,58	1,842	,260	1,06	2,10	0	6
	2	50	1,54	1,644	,232	1,07	2,01	0	7
	3	50	1,70	1,669	,236	1,23	2,17	0	5
	Итого	150	1,61	1,710	,140	1,33	1,88	0	7
Негативные смыслы	1	50	1,44	1,752	,248	,94	1,94	0	8
	2	50	1,62	1,839	,260	1,10	2,14	0	7
	3	50	2,90	2,418	,342	2,21	3,59	0	8
	Итого	150	1,99	2,114	,173	1,65	2,33	0	8

Приложение В

Особенности взаимосвязи параметров идентичности сотрудников полиции со стажем службы в органах внутренних дел и выбором стратегий адаптации в профессиональной среде

Таблица В.1 – Результаты изучения корреляционных взаимосвязей параметров идентичности сотрудников полиции со стажем службы в органах внутренних дел и выбором стратегий адаптации в профессиональной среде (уровень ДПС)

			Стаж	ДПС
По Спирмену	Стаж	Коэффициент корреляции	1,000	-,114
		Знч. (2-сторон)	.	,166
		N	150	150
	ДПС	Коэффициент корреляции	-,114	1,000
		Знч. (2-сторон)	,166	.
		N	150	150
	Шкала S	Коэффициент корреляции	-,100	,236**
		Знч. (2-сторон)	,222	,004
		N	150	150
	Шкала I	Коэффициент корреляции	-,129	,173*
		Знч. (2-сторон)	,115	,034
		N	150	150
	Шкала II	Коэффициент корреляции	-,083	,038
		Знч. (2-сторон)	,315	,643
		N	150	150
	Шкала III	Коэффициент корреляции	-,151	,105
		Знч. (2-сторон)	,066	,199
		N	150	150
	Шкала IV	Коэффициент корреляции	-,181*	,095
		Знч. (2-сторон)	,027	,247
		N	150	150
	Шкала 1	Коэффициент корреляции	-,074	,094
		Знч. (2-сторон)	,368	,250
		N	150	150
	Шкала 2	Коэффициент корреляции	-,063	,138
		Знч. (2-сторон)	,446	,091
		N	150	150
	Шкала 3	Коэффициент корреляции	-,049	,017
		Знч. (2-сторон)	,553	,837
		N	150	150
	Шкала 4	Коэффициент корреляции	,078	-,133
		Знч. (2-сторон)	,345	,104
		N	150	150
	Шкала 5	Коэффициент корреляции	,122	,031
		Знч. (2-сторон)	,138	,710
		N	150	150
	Шкала 6	Коэффициент корреляции	-,183*	,140
		Знч. (2-сторон)	,025	,088
		N	150	150
	Шкала 7	Коэффициент корреляции	-,093	,145
		Знч. (2-сторон)	,260	,077
		N	150	150
	Осмысленность жизни	Коэффициент корреляции	-,075	,559**
		Знч. (2-сторон)	,362	,000
		N	150	150
	Цели в жизни	Коэффициент корреляции	-,074	,520**
		Знч. (2-сторон)	,371	,000
		N	150	150

Продолжение таблицы В.1

			Стаж	ДПС
	Процесс жизни	Коэффициент корреляции	–,047	,355**
		Знч. (2-сторон)	,566	,000
		N	150	150
	Результат жизни	Коэффициент корреляции	–,103	,463**
		Знч. (2-сторон)	,211	,000
		N	150	150
	Локус Я	Коэффициент корреляции	–,095	,509**
		Знч. (2-сторон)	,245	,000
		N	150	150
	Локус Жизнь	Коэффициент корреляции	–,055	,474**
		Знч. (2-сторон)	,500	,000
		N	150	150
	Общее Я	Коэффициент корреляции	,088	,079
		Знч. (2-сторон)	,286	,336
		N	150	150
	Социальное Я	Коэффициент корреляции	,162*	,001
		Знч. (2-сторон)	,048	,995
		N	150	150
	Коммуникативное Я	Коэффициент корреляции	,134	,085
		Знч. (2-сторон)	,103	,303
		N	150	150
	Материальное Я	Коэффициент корреляции	,137	,019
		Знч. (2-сторон)	,094	,815
		N	150	150
	Физическое Я	Коэффициент корреляции	–,139	,077
		Знч. (2-сторон)	,091	,349
		N	150	150
	Деятельное Я	Коэффициент корреляции	,067	,037
		Знч. (2-сторон)	,415	,649
		N	150	150
	Перспективное Я	Коэффициент корреляции	–,104	,031
		Знч. (2-сторон)	,205	,710
		N	150	150
	Рефлексивное Я	Коэффициент корреляции	,035	,133
		Знч. (2-сторон)	,668	,105
		N	150	150
	Децентрированные смыслы	Коэффициент корреляции	,126	,494**
		Знч. (2-сторон)	,124	,000
		N	150	150
	Интеллектуально-рефлексивные смыслы	Коэффициент корреляции	–,088	,138
		Знч. (2-сторон)	,285	,092
		N	150	150
	Непосредственно-чувственные смыслы	Коэффициент корреляции	,029	,234**
		Знч. (2-сторон)	,728	,004
		N	150	150
	Негативные смыслы	Коэффициент корреляции	,247**	–,378**
		Знч. (2-сторон)	,002	,000
		N	150	150

Примечание.

* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя)

** корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя)

Приложение Г

Выраженность параметров идентичности у сотрудников полиции с разными типами стратегий адаптации в профессиональной среде

Таблица Г.1 – Описательные статистики параметров идентичности у сотрудников полиции с разными типами стратегий адаптации (критерий Крускала–Уоллеса)

		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Шкала S	1	32	92,9375	5,97164	1,05565	90,7845	95,0905	74,33	98,33
	2	62	92,2197	8,93563	1,13483	89,9505	94,4889	55,33	98,67
	3	56	95,3095	4,03773	,53956	94,2282	96,3908	80,00	98,67
	Итого	150	93,5263	6,93582	,56631	92,4073	94,6454	55,33	98,67
Шкала I	1	32	92,8344	6,47728	1,14503	90,4991	95,1697	71,33	100,00
	2	62	91,7806	9,65959	1,22677	89,3276	94,2337	58,67	100,00
	3	56	94,2855	8,28348	1,10693	92,0672	96,5039	58,67	100,00
	Итого	150	92,9406	8,57315	,69999	91,5574	94,3238	58,67	100,00
Шкала II	1	32	81,0116	17,54793	3,10206	74,6849	87,3383	28,00	98,33
	2	62	80,4735	15,45933	1,96334	76,5476	84,3995	37,33	98,33
	3	56	81,9313	14,97234	2,00076	77,9216	85,9409	37,33	98,33
	Итого	150	81,1325	15,65500	1,27823	78,6067	83,6583	28,00	98,33
Шкала III	1	32	68,9459	21,09081	3,72836	61,3419	76,5500	27,33	91,33
	2	62	74,3308	20,54593	2,60934	69,1131	79,5485	17,67	100,00
	3	56	76,5271	16,80488	2,24565	72,0268	81,0275	9,33	100,00
	Итого	150	74,0020	19,43044	1,58649	70,8671	77,1369	9,33	100,00
Шкала IV	1	32	73,2072	24,04372	4,25037	64,5385	81,8759	29,00	100,00
	2	62	73,2134	26,78071	3,40115	66,4124	80,0144	5,33	100,00
	3	56	78,3493	23,91530	3,19582	71,9447	84,7538	7,33	100,00
	Итого	150	75,1295	25,12438	2,05140	71,0759	79,1831	5,33	100,00
Шкала 1	1	32	79,7481	15,47924	2,73637	74,1673	85,3290	29,33	92,33
	2	62	78,7192	15,30599	1,94386	74,8322	82,6062	29,33	100,00
	3	56	83,2534	12,09847	1,61673	80,0134	86,4934	49,67	92,33
	Итого	150	80,6315	14,28513	1,16638	78,3267	82,9362	29,33	100,00
Шкала 2	1	32	44,6441	17,32434	3,06254	38,3980	50,8902	15,00	80,00
	2	62	51,0784	18,18221	2,30914	46,4610	55,6958	7,33	100,00
	3	56	51,5143	13,52526	1,80739	47,8922	55,1364	15,00	80,00
	Итого	150	49,8685	16,51671	1,34858	47,2036	52,5333	7,33	100,00
Шкала 3	1	32	84,7625	20,97528	3,70794	77,2001	92,3249	,67	100,00
	2	62	82,4273	15,51275	1,97012	78,4878	86,3668	34,33	100,00
	3	56	87,3120	12,28617	1,64181	84,0217	90,6022	50,67	100,00
	Итого	150	84,7491	15,82677	1,29225	82,1956	87,3026	,67	100,00

Продолжение таблицы Г.1

		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95% доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Шкала 4	1	32	78,0838	15,45653	2,73235	72,5111	83,6564	38,33	92,00
	2	62	76,8068	16,25405	2,06427	72,6790	80,9345	25,67	92,00
	3	56	74,5695	13,64363	1,82321	70,9157	78,2233	25,67	92,00
	Итого	150	76,2439	15,11589	1,23421	73,8051	78,6827	25,67	92,00
Шкала 5	1	32	32,2731	19,89087	3,51624	25,1017	39,4445	4,67	81,67
	2	62	29,1239	23,73717	3,01462	23,0958	35,1520	1,67	81,67
	3	56	34,2732	21,21710	2,83525	28,5912	39,9552	1,67	81,67
	Итого	150	31,7181	22,01091	1,79718	28,1669	35,2694	1,67	81,67
Шкала 6	1	32	73,7609	23,92494	4,22937	65,1351	82,3868	20,00	100,00
	2	62	76,3335	25,12171	3,19046	69,9538	82,7133	20,00	100,00
	3	56	82,1491	19,22663	2,56927	77,0002	87,2980	34,33	100,00
	Итого	150	77,9559	22,92152	1,87153	74,2577	81,6540	20,00	100,00
Шкала 7	1	32	86,9806	9,15336	1,61810	83,6805	90,2808	68,67	99,33
	2	62	80,5219	19,93402	2,53162	75,4596	85,5842	9,00	99,33
	3	56	88,8221	10,16179	1,35793	86,1008	91,5435	43,33	99,33
	Итого	150	84,9985	15,26124	1,24607	82,5363	87,4608	9,00	99,33
Осмысленность жизни	1	32	108,47	12,735	2,251	103,88	113,06	79	140
	2	62	117,39	11,569	1,469	114,45	120,33	82	140
	3	56	125,93	8,386	1,121	123,68	128,17	100	138
	Итого	150	118,67	12,543	1,024	116,65	120,70	79	140
Цели в жизни	1	32	35,31	4,107	,726	33,83	36,79	27	42
	2	62	37,66	4,036	,513	36,64	38,69	22	42
	3	56	40,18	2,133	,285	39,61	40,75	36	42
	Итого	150	38,10	3,903	,319	37,47	38,73	22	42
Процесс жизни	1	32	30,66	5,609	,992	28,63	32,68	16	42
	2	62	33,71	4,340	,551	32,61	34,81	22	42
	3	56	35,29	5,470	,731	33,82	36,75	9	42
	Итого	150	33,65	5,313	,434	32,79	34,50	9	42
Результат жизни	1	32	27,28	4,459	,788	25,67	28,89	12	35
	2	62	29,69	3,796	,482	28,73	30,66	19	39
	3	56	31,75	3,070	,410	30,93	32,57	21	35
	Итого	150	29,95	4,036	,330	29,30	30,60	12	39
Локус контроля-Я	1	32	23,13	2,837	,502	22,10	24,15	15	28
	2	62	24,68	2,566	,326	24,03	25,33	18	28
	3	56	26,52	1,513	,202	26,11	26,92	23	28
	Итого	150	25,03	2,623	,214	24,61	25,46	15	28
Локус контроля- Жизнь	1	32	31,63	7,728	1,366	28,84	34,41	0	42
	2	62	35,24	4,478	,569	34,10	36,38	23	42
	3	56	37,93	3,297	,441	37,05	38,81	30	42
	Итого	150	35,47	5,488	,448	34,59	36,36	0	42

Продолжение таблицы Г.1

		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. Ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Общее Я	1	32	11,03	6,991	1,236	8,51	13,55	0	20
	2	62	9,84	6,780	,861	8,12	11,56	0	20
	3	56	11,66	6,512	,870	9,92	13,40	0	20
	Итого	150	10,77	6,732	,550	9,69	11,86	0	20
Социальное Я	1	32	3,16	3,204	,566	2,00	4,31	0	11
	2	62	2,69	2,797	,355	1,98	3,40	0	13
	3	56	2,84	3,329	,445	1,95	3,73	0	19
	Итого	150	2,85	3,076	,251	2,35	3,34	0	19
Коммуникат. Я	1	32	,56	,878	,155	,25	,88	0	3
	2	62	,39	,797	,101	,18	,59	0	4
	3	56	,73	1,183	,158	,42	1,05	0	5
	Итого	150	,55	,980	,080	,40	,71	0	5
Материальное Я	1	32	,13	,421	,074	-,03	,28	0	2
	2	62	,10	,534	,068	-,04	,23	0	4
	3	56	,07	,260	,035	,00	,14	0	1
	Итого	150	,09	,423	,035	,03	,16	0	4
Физическое Я	1	32	,25	,508	,090	,07	,43	0	2
	2	62	,32	,988	,125	,07	,57	0	6
	3	56	,41	,804	,107	,20	,63	0	4
	Итого	150	,34	,834	,068	,21	,47	0	6
Деятельное Я	1	32	,91	1,376	,243	,41	1,40	0	4
	2	62	1,31	1,733	,220	,87	1,75	0	8
	3	56	1,16	1,649	,220	,72	1,60	0	7
	Итого	150	1,17	1,628	,133	,90	1,43	0	8
Перспективное Я	1	32	,31	,896	,158	-,01	,64	0	4
	2	62	,24	,843	,107	,03	,46	0	6
	3	56	,38	1,315	,176	,02	,73	0	9
	Итого	150	,31	1,049	,086	,14	,48	0	9
Рефлексивное Я	1	32	5,28	6,055	1,070	3,10	7,46	0	20
	2	62	4,16	4,477	,569	3,02	5,30	0	17
	3	56	5,68	4,121	,551	4,57	6,78	0	16
	Итого	150	4,97	4,752	,388	4,20	5,73	0	20
Децентрирован. смыслы	1	32	1,66	2,497	,441	,76	2,56	0	10
	2	62	3,61	2,492	,316	2,98	4,25	0	10
	3	56	5,14	2,825	,377	4,39	5,90	0	15
	Итого	150	3,77	2,909	,238	3,30	4,24	0	15
Интеллектуально-рефлексивные смыслы	1	32	1,94	2,078	,367	1,19	2,69	0	7
	2	62	2,02	1,988	,252	1,51	2,52	0	7
	3	56	2,50	2,191	,293	1,91	3,09	0	9
	Итого	150	2,18	2,086	,170	1,84	2,52	0	9

Окончание таблицы Г.1

		N	Среднее	Стд. отклонение	Стд. ошибка	95%-ный доверительный интервал для среднего		Минимум	Максимум
						Нижняя граница	Верхняя граница		
Непосредствен- но-чувственные смыслы	1	32	,84	1,322	,234	,37	1,32	0	5
	2	62	1,63	1,758	,223	1,18	2,08	0	7
	3	56	2,02	1,732	,231	1,55	2,48	0	6
	Итого	150	1,61	1,710	,140	1,33	1,88	0	7
Негативные смыслы	1	32	3,72	2,517	,445	2,81	4,63	0	8
	2	62	1,76	1,616	,205	1,35	2,17	0	6
	3	56	1,25	1,812	,242	,76	1,74	0	8
	Итого	150	1,99	2,114	,173	1,65	2,33	0	8

Приложение Д**Протокол респондента со стратегией «развития»**

Самореализоваться

Добиться успеха

Иметь духовное равновесие

Достичь своих целей в жизни

Познавать мир

Интересно жить

Удовлетворить духовные потребности

Любить и радоваться

Стремится к лучшему

Из протокола испытуемого А.

Приложение Е**Протокол респондента со стратегией «приспособления»**

Содержать семью

Любить друг друга

Сохранить ячейку общества

Была семья

Быть любимым

Были взаимоотношения и взаимопонимание

Понимать друг друга

Правильно и грамотно общаться друг с другом

Уважать друг друга

Из протокола испытуемого П.

Приложение Ж**Протокол респондента со стратегией «отстранения»**

Удовлетворить свое внутреннее желание

Получить удовольствие

Успокоить свою душу

Душа не теребила

Не было разрушений

Устранить неприятные ощущения

Не допустить самоуничтожения

Устранить некомфортное состояние

Не было негативных последствий

Достичь гармонии внутри себя

Был комфорт

Из протокола испытуемого Л.

Приложение И

Особенности параметров идентичности у сотрудников полиции в динамике
(по истечению 2 лет службы)

Таблица И.1 – Описательные статистики параметров идентичности у сотрудников полиции на этапе поступления на службу и спустя 2 года – повторные измерения (критерий Вилкоксона)

1-я группа респондентов						2-я группа респондентов				
	N	Среднее	Стд. отклонение	Мин.	Макс.		Среднее	Стд. отклонение	Мин.	Макс.
ДПС_1	50	65,66	14,534	29	100	ДПС_2	61,34	18,975	18	95
ШкалаS_1	50	93,9998	7,34478	55,33	98,67	ШкалаS_2	89,0526	10,92469	55,33	99,67
ШкалаI_1	50	93,8262	8,95895	58,67	100,00	ШкалаI_2	88,6818	11,28863	58,67	100,00
ШкалаII_1	50	82,2226	12,31004	47,00	98,33	ШкалаII_2	81,2006	11,09946	47,00	98,33
ШкалаIII_1	50	76,2572	22,57079	9,33	100,00	ШкалаIII_2	63,9856	24,13710	9,33	100,00
ШкалаIV_1	50	80,6982	23,17808	7,33	100,00	ШкалаIV_2	73,2454	22,72590	29,00	100,00
Шкала1_1	50	81,9514	14,12976	29,33	100,00	Шкала1_2	78,5248	17,85945	29,33	100,00
Шкала2_1	50	52,5780	18,21849	15,00	100,00	Шкала2_2	49,5656	25,02972	15,00	100,00
Шкала3_1	50	85,4426	12,78971	50,67	100,00	Шкала3_2	76,1030	15,27995	50,67	100,00
Шкала4_1	50	74,0040	17,89302	25,67	92,00	Шкала4_2	70,8840	16,42614	38,33	92,00
Шкала5_1	50	30,3260	20,42011	1,67	81,67	Шкала5_2	30,1550	18,26474	4,67	81,67
Шкала6_1	50	82,2270	22,86374	20,00	100,00	шкала6_2	71,0468	29,40454	20,00	100,00
Шкала7_1	50	86,1142	15,16469	9,00	99,33	Шкала7_2	78,9942	17,34582	43,33	99,33
ОЖ_1	50	119,80	10,264	93	137	ОЖ_2	116,42	11,706	88	135
Цели_1	50	38,44	3,518	27	42	Цели_2	36,94	3,577	25	42
Процесс_1	50	33,80	5,511	9	42	Процесс_2	33,00	4,399	21	40
Результат_1	50	30,34	3,718	20	39	Результат_2	31,32	3,915	20	37
ЛокусЯ_1	50	25,28	2,416	19	28	ЛокусЯ_2	24,92	2,293	19	28
ЛокусЖ_1	50	35,86	4,477	24	42	ЛокусЖ_2	34,56	4,536	23	42
ОбщееЯ_1	50	10,76	7,084	0	20	ОбщееЯ_2	11,12	6,508	0	20

Продолжение таблицы И.1

1-я группа респондентов						2-я группа респондентов				
	N	Среднее	Стд. откло- нение	Мин.	Макс.		Среднее	Стд. откло- нение	Мин.	Макс.
СоцЯ_1	50	2,18	2,708	0	12	СоцЯ_2	3,34	2,826	0	12
КомЯ_1	50	,38	,780	0	3	КомЯ_2	,80	1,107	0	4
МатЯ_1	50	,08	,566	0	4	МатЯ_2	,26	,664	0	3
ФизЯ_1	50	,46	,973	0	6	ФизЯ_2	,38	,967	0	6
ДеяЯ_1	50	1,12	1,662	0	8	ДеяЯ_2	1,08	1,700	0	8
ПерЯ_1	50	,58	1,642	0	9	ПерЯ_2	,44	,993	0	4
РефЯ_1	50	5,30	4,473	0	17	РефЯ_2	4,90	4,277	0	19
Децентр_1	50	3,28	2,507	0	10	Децентр_2	2,82	2,229	0	8
ИнРеф_1	50	2,76	2,536	0	9	ИнРеф_2	2,54	1,971	0	7
НепЧув_1	50	1,58	1,842	0	6	НепЧув_2	1,58	1,566	0	5
Негат_1	50	1,44	1,752	0	8	Негат_2	2,12	2,274	0	10

Приложение К

Программа рефлексивного тренинга

Таблица К.1 – Программа рефлексивного тренинга «Мой образ себя и мои способности»

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
1	Знакомство. Определение целей, задач, принципов и правил работы. Мини-лекция.	Тематический ввод. Сплочение группы. Психологический настрой.	30 мин
2	<i>Упражнение «Интервью в парах».</i> Участникам в течение 20 минут предлагается в парах взять интервью друг у друга с целью как можно больше узнать о своем собеседнике: его жизни, интересах, ценностях, важных жизненных событиях. Затем каждый участник по очереди представляет своего партнера группе	Создание атмосферы общности, доверия и взаимопонимания в группе	1 час
3	<i>Упражнение «Дом».</i> Участникам предлагается представить большой жилой дом со множеством разных комнат и выбрать один предмет в доме, которым он бы хотел быть. Далее каждый участник по кругу называет какую часть дома или предмет он выбрал. Обсуждаются ассоциации с данным предметом, его функциональное назначение, использование, как это соотносится с его представлениями о самом себе, а также с его жизнью и окружением	Развитие представлений о себе и своих ролях в жизни. Развитие навыков совместной деятельности. Самопознание с помощью ассоциативного мышления	1 час
4	<i>Арт-терапевтическое упражнение «Мандалы».</i> Участникам предлагается самостоятельно из большого количества рисунков (мандал) выбрать тот, который, по их мнению, наиболее характеризует их самих (похож на него), и разукрасить его в соответствии со своими пожеланиями. Далее проводятся обсуждение и презентация своих мандал. Важно спросить у каждого участника, как называется его мандала, что он чувствует, когда смотрит на неё, нравится она ему или нет, есть ли желание что-либо изменить	Развитие и познание себя. Изучение и оценка свойств собственной личности. Разрешение внутренних конфликтов. Создание гармоничного состояния. Активизация ресурсных состояний личности, психокоррекция эмоционального состояния	1,5 часа

Продолжение таблицы К.1

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
5	<i>Упражнение «Брачное объявление».</i> Каждому участнику предлагается написать объявление в газету знакомств. На выполнение упражнения дается 10 минут. Затем каждый участник по очереди зачитывает свое объявление, а остальные дают ему обратную связь (заинтересовало ли их оно, что насторожило, какое впечатление сложилось о человеке).	Формирование навыков самопрезентации и уверенного поведения. Преодоление психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению	1 час
6	<i>Упражнение «Дерево».</i> На полу в центре круга раскладываются чистые листы бумаги формата А4 в виде дерева (корни, ствол, ветки, крона) в количестве, равном количеству участников. Участникам предлагается посмотреть на дерево и молча каждому взять по одному листку бумаги в виде выбранной части дерева, чтобы, вернув листок на место, получилось общее дерево	Закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения. Развитие представлений о себе и своих ролях в жизни	1 час
7	<i>Упражнение «Мои слабые и сильные стороны».</i> Ведущий предлагает участникам взять лист бумаги и в течение 5 минут написать не менее 10 характеристик своих сильных и слабых сторон. Затем происходит анализ того, как они помогают или мешают в их жизни, как свои качества они могут использовать на службе и в достижении значимых целей	Формирования позитивного опыта отношения к себе. Переосмысление о своем «образе Я». Осознание своих склонностей и способностей в разнообразных сферах жизненного самоосуществления. Развитие личностно-значимых качеств: рефлексии, эмпатии и гибкости установок	2 часа
8	<i>Упражнение «Волшебная лавка».</i> Ведущий является продавцом волшебной лавки, в которой каждый участник может приобрести что-нибудь, но не вещи, а черты характера, способности – все, что пожелает. Есть одно правило: за каждое качество, ваше желание вы должны отдать что-либо, например, другое качество, или от чего-то отказаться. Обмен состоится, если кто-либо из группы захочет приобрести это качество, способность, то, что отдается, или если хозяину лавки покажется этот обмен равноценным, понравятся эта способность, умение. В заключение происходит обсуждение, что каждый из нас пережил, приобрел или потерял. Завершить данное упражнение можно притчей «Об исполнении желаний»	Осознание собственных стратегий и тактик, применяемых в общении. Осознание границ своей личности и своего Я, источников самоуважения и самоуверенности. Формирование ответственности за себя и свой выбор	2 часа

Окончание таблицы К.1

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
9	<i>Упражнение-дискуссия «В чем мне повезло в этой жизни».</i> Участники группы разбиваются по парам. Ведущий предлагает задание: «В течение трех минут расскажите своему партнеру о том, в чем вам повезло в этой жизни. Через три минуты поменяйтесь ролями». После упражнения проводится короткий обмен впечатлениями и анализ того, было ли это событие везением либо это результат собственных усилий человека	Повышение уровня жизненного оптимизма. Осознание своих сильных сторон и меры собственной ответственности за события жизни	1,5 часа
10	<i>Упражнение «Я-реальное – Я-идеальное».</i> Участникам раздаются по 2 листа бумаги и карандаши. Ведущий просит нарисовать себя в «двух ипостасях»: Я-реальное и Я-идеальное. Дается 10–15 минут. После этого происходит обсуждение: когда вы чувствовали большее напряжение – когда рисовали идеальное или реальное? Как вы думаете, что вам необходимо предпринять, чтобы эти два понятия стали едиными? Что может помочь вам стать таким, как вы хотите? Какую роль ваша служба может сыграть в становлении вас «идеального»? Кто может вам помочь стать таким, как вы хотите? Какие эмоции вы испытываете, глядя на себя «реального» и «идеального»?	Развитие представлений о себе. Формирование адекватной позитивной самооценки. Коррекция личностных недостатков. Осознание своей индивидуальности	2 часа
11	<i>Упражнение «Я... Но я не...».</i> Участникам предлагается самостоятельно записать как можно больше высказываний о себе, построенных по принципу «Я... но я не...»	Развитие готовности к самораскрытию, самоанализу и самопрезентации. Разрушение стереотипных установок	1,5 часа
12	<i>Упражнение «Кто я? – управляемое воображение».</i> Сеанс фантазийной релаксации «Восхождение на гору» с использованием медитативной музыки, направленный на работу с представлениями о себе, своей жизни и с будущим	Отработка навыков эффективной саморегуляции. Работа с будущим. Конкретизация и расширение знаний о себе	1,5 часа
	<i>Итого</i>		16 часов

Таблица К.2 – Программа рефлексивного тренинга «Мой жизненный путь и мои цели в жизни»

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
1	Вводная часть. Разминка. Мини-лекция	Тематический ввод. Психологический настрой	30 мин
2	<i>Упражнение «Дерево моих целей и желаний».</i> Необходимо взять большой лист бумаги (ватман) и на нем нарисовать древо (условная схема) ваших жизненных целей и желаний, чтобы на рисунке было понятно, где настоящее, где прошлое, где будущее. Необходимо как можно подробнее и детально расписать желаемое (работа в зоне будущего) и время осуществления этих целей. Далее под каждой целью написать список людей, которые вас окружают и связаны с вашей целью. В ходе работы анализируются все зоны, то, что достигнуто, и то, что еще предстоит осуществить. Каждая цель оценивается с позиции того, утвердительно ли она сформулирована (позитивная формулировка); зависит ли эта цель только от вас (уровень реальности); как вы узнаете, что получили то, что хотели; что и кто вам может помочь в достижении этой поставленной цели; какой будет ваш первый шаг и т.д.	Определение целей и ориентиров в своей жизни. Укрепление единства прошлого, настоящего и будущего	2 часа
3	<i>Упражнение «Ценности жизни».</i> Участникам группы раздаются списки возможных человеческих ценностей (дружба, деньги, семья, свобода, здоровье, забота, ответственность, честность, развитие, власть, признание, успех и т.д.). Необходимо отметить и выделить разными цветами ценности, которыми они руководствуются в жизни; ценности, которыми они руководствуются на службе; ценности, которые они приобрели на службе (благодаря службе); ценности, которые они утратили на службе (или стали незначимыми). В ходе выполнения упражнения осуществляется анализ того, как выбранные ценности соотносятся с вашими целями из дерева (способствуют или мешают, либо вообще эта линия ценности отсутствует, например цель создать семью, а ценности любви нет)	Прояснение своих жизненных ценностей, потребностей и личностных целей. Развитие способности в достижимости поставленных целей. Формирование и оценка своего ценностно-смыслового поля	1 час

Продолжение таблицы К.2

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
4	<i>Упражнение «Техника стратегия жизни».</i> Необходимо заполнить столбцы со следующими названиями: «Хочу и имею», «Не хочу, но имею», «Хочу, но не имею», «Не хочу и не имею». Важно записывать всё, что приходит на ум, без комментариев и критики. Писать необходимо конкретно, например не просто «семья», а «какая именно семья». После заполнения необходимо проанализировать каждый столбец и отметить для себя наиболее важные, проранжировав их по степени значимости. Далее идет работа со 2-м и 3-м столбцами – необходимо цели и желания из 2-го столбца перевести в 3-й столбец с положительной формулировкой, т.е. мотивация должна быть не «от», а «к» (например: во 2-м столбце «не хочу, но имею» – «избыточный вес» переводим в 3-й столбец «хочу, но не имею» – «стройная фигура»). Затем участники работают с 3-м столбцом: красным цветом они подчеркивают то, на что они могут влиять в полной мере; зеленым цветом – то, на что они могут влиять частично, но это зависит еще и от других людей; желтым цветом подчеркивают то, на что они не могут влиять, но очень бы хотелось; и синим маркером – то, на что они не могут влиять вообще, да и может быть не хотят. Проведенный анализ позволяет оценить и осознать реальность собственных целей: какой процент у вас занимает красная область? (если больше 70% – самонадеянность, некритичность к своим возможностям, самоуверенность); какой процент желтая или синяя? (преобладание говорит о низкой самооценке и нерешительности); как много вы ставите перед собой целей, на которые влиять не можете?; подумайте, есть ли среди желтых целей всё же те, на которые вы можете повлиять хоть каким-то способом? и т.д.	Формирование субъектной позиции по отношению к жизни и профессии. Развитие творческого потенциала личности. Обращение к линии своей жизни	1,5 часа

Продолжение таблицы К.2

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
5	<i>Упражнение «Я в будущем».</i> Инструкция: возьмите альбомный лист и, не жалея времени и карандашей, нарисуйте себя в будущем – таким, каким вы бы хотели себя видеть. Самое главное – так четко представлять и ощущать это будущее, будто оно уже произошло или вы в него перенеслись.	Развитие способности видеть перспективу своей будущей жизни, определение целей своей жизни	1 час
6	<i>Упражнение «Техника формирования готовности к достижению цели».</i> Инструкция: одним предложением запишите цель, которую вы хотите достичь. Укажите на шкале от 1 до 5 как сильно вы верите в свою цель по отношению к следующим суждениям (1 – самая низкая, 5 – самая высокая степень веры): А) моя цель желанна и стоит того; Б) эта цель достижима; В) то, что мне нужно делать, чтобы достичь этой цели, нормально и естественно; Г) у меня есть необходимые способности для достижения этой цели; Д) я заслуживаю достижения этой цели. Теперь посмотрите свои ответы и выберете тот, который вы оценили ниже остальных. Придумайте 9 причин и аргументов, почему вы все же сможете достичь этой цели	Формирование способности к самостоятельному выбору и целедостижению. Формирование умения управлять собой	1,5 часа
7	<i>Упражнение-дискуссия «Успех».</i> Ведущий начинает упражнение с притчи «Три шага к успеху», а потом предлагает участникам обсудить следующие вопросы: Почему талантливые люди не всегда могут реализовать себя должным образом? Что помогает людям достичь успехов в жизни? Как вы считаете, что является основным источником развития человека (среда, наследственность, сила саморазвития личности, открытые возможности?) В чем, по вашему мнению, заключается сущность развития личности, личностного роста?	Формирование и развитие готовности к достижению собственных целей в жизни. Развитие мотивации самосовершенствования	1,5 часа

Продолжение таблицы К.2

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
8	<i>Упражнение «Жизненный путь».</i> Участники начинают выполнение коллажа на следующую тему: «Мой жизненный путь». Им задаются такие вопросы: «Вы шагаете по дороге, название которой – Жизнь... Откуда Вы идете и куда? Есть ли у Вас главные достижения? Что придает Вам сил, чтобы идти по жизненному пути, и, наоборот, что мешает? Какие предметы находятся вокруг Вас? И какова конечная цель? Коллаж создается участниками с целью демонстрации их жизненного пути, с учетом различных планов, окружения и достижений. Смысл данного упражнения заключается в развитии способности планирования своего жизненного пути. Это занятие позволяет задуматься над важностью некоторых событий, стремлением к поставленным целям и решением трудностей	Формирование общественно значимых мотивов выбора жизненного пути и профессии, места в мире и среди других людей	2 часа
9	<i>Упражнение «Установление приоритетов».</i> Одним из распространенных дефицитов является неумение распределить свое время, вследствие чего формируются такие негативные установки, как то, что работа не оставляет времени на себя (семью, увлечения, отдых). В ходе упражнения участникам предлагается распределить свои жизненные приоритеты и дела по четырем квадратам с указанием затрачиваемого времени (важные/неважные, срочные/несрочные)	Определение зоны потери/приобретения ресурсов. Осознание собственной стратегии жизни	2 часа

Продолжение таблицы К.2

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
10	<i>Упражнение «Колесо энергии».</i> Необходимо нарисовать маленький кружок с исходящими во все стороны векторами. На их концах нарисовать маленькие кружки, написав внутри них названия тех видов деятельности (семья, друзья, работа и т.д.), на которые вы тратите свою энергию. Теперь необходимо 100% энергии распределить по разным направлениям. Например, так: 10% – посторонним людям из вашего окружения, 20% – детям, 30% – семье и т.д. Составьте такое процентное соотношение, которое вам кажется верным. Напишите в процентах, сколько энергии возвращается вам обратно от этих сфер жизни. Завершив эту работу, посмотрите, какие области требуют модификации. Упражнение позволяет обратить внимание на распределение энергии, определить, куда она уходит, к кому, в каких пропорциях и что возвращается к нам.	Развитие умения распределять свое время. Определение зоны потери/приобретения ресурсов. Осознание собственной стратегии жизни	1,5 часа
11	<i>Упражнение «До черты».</i> Ведущий кладет любой предмет на пол. Задача – отойти от этого предмета на 5 метров и с закрытыми глазами двигаться по направлению к этому предмету и остановиться тогда, когда, с вашей точки зрения, вы будете максимально близко находится к предмету, но ни в коем случае не переступите его. Обсуждение: Чем вы руководствовались при принятии решения, в какой именно момент остановиться? Осторожные люди, останавливающиеся заранее, имеют мало шансов на победу, а те, кто идет далеко, действуют по принципу «или победить, или проиграть». В каких ситуациях целесообразно использовать один из двух принципов?	Формирование позитивной мотивации к достижению целей	2 часа

Окончание таблицы К.2

	<i>Упражнение</i>	<i>Цели упражнения</i>	<i>Время</i>
12	<i>Ролевая игра «Пресс-конференция 10 лет спустя».</i> Цель игры - формирование опорных пунктов профессионального роста участников, планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления. Придумав краткую историю-выступление о своем карьерном пути в течение этих 10 лет, на пресс-конференции каждый участник выступает с сообщением о собственной удачной карьере, ее основных этапах и трудностях. Остальные участники являются представителями прессы или средств массовой информации и могут задавать выступающим любые, вплоть до каверзных, вопросы. Игра «Пресс-конференция: 10 лет спустя» проходит в дружеской и веселой обстановке, что, способствует включению механизмов творческой адаптивности личности в процессе построения индивидуального перспективного плана профессионального развития каждого участника игры	Повышение собственной значимости, ценности. Формирование мотивации самовоспитания и саморазвития	2 часа
13	<i>Завершающий этап.</i> Интеграция опыта, полученного на занятиях. Хорошим вариантом психологического завершения групповой работы может быть предложение ведущего написать «Письмо в будущее самому себе». Каждый участник тренинга пишет письмо «будущему себе», который уже добился определенных результатов и целей в жизни. Предложите участникам перечислить те действия, которые они хотят совершить к этому моменту в будущем, и описать, что именно они начнут делать по-новому. Можно использовать готовые фразы, например: «Я уверен, что ты успел сделать...», «Я знаю, у тебя получилось...». Когда участники тренинга напишут свои письма, они должны будут запечатать их в конверты и указать срок прочтения (например, через 2 года, 5 или 10 лет)	Планирование своего будущего. Формирование позитивной мотивации к достижению целей. Выстраивание позитивной перспективы своей жизни	1,5 часа
	<i>Итого</i>		20 часов

Приложение Л**Бланк для написания эссе «Мой профессиональный путь»**

Я пришел работать в органы внутренних дел для того, чтобы _____

Ведь главное в службе это _____, а сотрудник
всегда должен _____

Мне бы хотелось дослужиться до звания _____ и стать _____

Ведь карьера в полиции для меня _____

_____, и для этого мне необходимо _____

Когда я стану начальником подразделения, в котором прохожу службу, я _____

Чтобы стать хорошим профессионалом, я _____
