



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к
условиям службы в УИС**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

82,11 % авторского текста
Работа Крыжановская к защите
рекомендована

« 5 » 08 2020 г.
зав. кафедрой теоретической и
прикладной психологии, к.пс.н., доцент
Кондратьева О.А. OK

Выполнила:

студентка группы ЗФ-110-224-2-1
Уфимцева Анна Сергеевна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук, доцент
кафедры теоретической и прикладной
психологии
Крыжановская Надежда Васильевна OK

Челябинск
2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К УСЛОВИЯМ СЛУЖБЫ В УИС	
1.1. Понятие «адаптации» в психолого–педагогической литературе.....	9
1.2. Особенности адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.....	17
1.3. Теоретическое обоснование модели психолого–педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.....	27
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО–ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К УСЛОВИЯМ СЛУЖБЫ В УИС	
2.1. Этапы, методы, методики исследования.....	33
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.....	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО–ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО–ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К УСЛОВИЯМ СЛУЖБЫ В УИС	
3.1. Программа психолого–педагогической адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.....	49
3.2. Анализ результатов исследования на этапе формирующего эксперимента.....	60

3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	105
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	123
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	126

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования заключается в том, что проблема адаптации в настоящее время учитывая достаточно интенсивные изменения в социально-культурной жизни российского общества и продолжительное поэтапное реформирование уголовно-исполнительной системы в направлении гуманизации, приведения ее в соответствие стандартам европейской исправительной системы, становление отечественной пенитенциарной и юридической психологии. Вопрос психологического обеспечения адаптации и профессионального развития молодых сотрудников является достаточно востребованным и требующим своего дальнейшего теоретического изучения и профессионального практического воплощения. Это объясняется тем, что решение многих практических задач связано с эффективностью адаптации человека в разных сферах социальной жизни. Успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Напротив, неэффективная адаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека отрицательных психических состояний, напряженности отношений внутри коллектива, снижению производительности труда и т.д. Многие исследователи прямо указывают на связь степени и полноты адаптации с текучестью кадров, особенно молодых сотрудников.

В отечественных пенитенциарно-психологических исследованиях проблеме поиска адекватных мер психологической поддержки в процессе профессиональной адаптации личности сотрудников УИС уделено недостаточное внимание. В научных публикациях преимущественно раскрыты различные аспекты адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности (Г.И.Аксенова [4], Т.Ю. Базаров [8],

Н.Н. Барановский [10], М.Г. Дебольский [19], Р.Н. Киселева [25], О.Г. Ковалев [27], А.И.Куликов [34], В.А. Ларионова [35], В.М. Поздняков [52], В.Н. Соснина [60], А.И. Ушатиков [65] и др.). В исследованиях В.М. Позднякова [52], О.Г. Ковалева [27] затрагивались вопросы о психологических средствах адаптации личности к профессиональной деятельности. В зарубежной психологической науке профессиональная адаптация рассматривается в рамках психологии труда (Ф. Тейлор, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор, У. Оучи).

Анализ материалов исследований по проблематике адаптации молодых специалистов УИС свидетельствует о том, что в определении процесса адаптации молодых сотрудников к пенитенциарной системе авторы, изучающие данное направление, расходятся во мнениях. А.И. Ушатиков и Б.Б. Казак [65] считают, что в феномене адаптации молодых сотрудников к службе в УИС доминируют два компонента – профессиональный и социально- психологический. По мнению В.Н. Сосниной, в процессе адаптации молодых сотрудников наиболее остро проявляются такие два взаимосвязанных и взаимообусловленных подвида как психофизиологический и социально-психологический [60]. В исследовании Р.Н. Киселевой в качестве факторов, обуславливающих адаптацию молодых сотрудников, выявлены атрибуты организационной культуры коллектива сотрудников УИС [25].

Несмотря на большое количество научно-практических работ, посвященных решению данной проблемы, обоснованных исследований по психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС недостаточно.

На основании вышеизложенное сформулирована тема исследования: «Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально выполнить исследование психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Объект исследования: адаптация молодых сотрудников.

Предмет исследования: психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Гипотеза: после реализации программы психолого-педагогического сопровождения процесса адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС уровень адаптивности и выраженность личностных показателей, связанных процессом адаптации, изменится.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятие адаптации в психолого–педагогической литературе.

2. Выявить особенности адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

4. Описать этапы, методы, методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

6. Разработать и реализовать программу адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

7. Провести анализ результатов исследования на этапе формирующего эксперимента.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации по адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

9. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Методы исследования:

- теоретические: анализ учебно - методической литературы, целеполагания, моделирование, обобщение, конкретизация;
- эмпирические: анкетирование, тестирование, сравнение, констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент;
- математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона, методы описательной статистики, автоматизированная обработка данных осуществлялась в программе IBM SPSS Statistics.

Методики исследования:

1. Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF).
2. Нервно-психической устойчивости (НПУ) «Прогноз».
3. Тест трудовой мотивации (ТТМ) В.И. Герчикова».

Теоретическая значимость исследования:

- разработано древо целей, отражающее этапы теоретического изучения и экспериментальной проверки сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС;
- разработать модель психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС;
- сформирована концепция адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Практическая значимость исследования:

- разработана и апробирована программа психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС;
- разработана технологическая карта внедрения, психолого-педагогические рекомендации по адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС;

– материалы магистерской диссертации могут быть использованы в практике работы уголовно-исполнительной системе.

Апробация результатов исследования: результаты данного исследования опубликованы в сборнике статей Международной научно – практической конференции «Проблемы и перспективы развития экспериментальной науки» (<http://os-russia.com/SBORNIKI/KON-276-3.pdf>; 28 ноября 2019 года).

База исследования: ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области», в исследовании принимали участие сотрудники возраста 20-30 лет, в количестве 14 человек.

ГЛАВА 1. Теоретические предпосылки исследования адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

1.1. Понятие «адаптация» в психолого-педагогической литературе

Термин «адаптация» (от лат. *adaptio* – «приспособление»), был впервые введен в научный оборот немецким физиологом Х. Аубертом, а также понятия «адаптация» он понимается как процесс приспособления людей, групп и организмов к условиям существования [19, с. 137]. Это понятие широко используется в биологии, физиологии, медицине и психологии.

Таким образом, согласно определению Степановой О. Н., психологическая профессиональная адаптация - это процесс формирования и сохранения динамического равновесия в системе "человек-профессиональная среда» [38, с. 226–231].

Профессиональная среда включает в себя объект и субъект труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и социальную среду [38, с. 334-402]. В то же время профессиональная адаптация рассматривается О. Н.Степановой не только как процесс и результат, но и как основа формирования новых образований психических качеств. Структура новообразований включает в себя не только совокупность знаний, умений и навыков, приобретаемых и формируемых субъектом адаптации, но и сложную систему межличностного взаимодействия с профессиональной и социальной средой [38, с. 226–231].

Маслов Е. В. выделяет два основных типа адаптации: "социальную", которая не ограничивается производством, и "производственную", которая включает, помимо социальных, технические и биологические аспекты. Кроме того, в процессе "производственной"

адаптации исследователь выделяет три стороны, каждая из которых имеет свой объект, свои цели и показатели эффективности:

- психофизиологическая адаптация-адаптация к работе на уровне организма работника в целом, что приводит к меньшим изменениям его функционального состояния(меньшая утомляемость, адаптация к высоким физическим нагрузкам и др.);

- профессиональная адаптация - это успешное и полное овладение новой профессией, которое выражается в определенном уровне владения профессиональными навыками, знаниями и умениями в соответствии с личностными особенностями работника требованиям и характеру профессии;

- социально-психологическая адаптация-адаптация к непосредственному социальному окружению в новом сервисном коллективе, что означает включение сотрудника в коллектив как равноправного, принятого всеми сотрудниками члена коллектива [24, с. 212].

Важным аспектом психической адаптации человека является социально-психологическая адаптация, связанная с адаптацией индивида к обществу. Впервые проблемы адаптации личности к обществу были рассмотрены в социологии. Г. Тард впервые использовал понятие "социальная адаптация" по аналогии с биологической адаптацией (Агаджанян, 1983).

Актуальные психологические проблемы, связанные с адаптацией индивида к обществу, были подняты в работах З. Фрейда, который писал о двух типах адаптации – аллопластической и аутопластической. Взаимодействие индивида и общества, согласно классическому психоанализу, всегда противоречиво, и поэтому каждый человек неизбежно является носителем внутриспсихического конфликта [8, с.123].

В гуманистической психологии человек рассматривается как индивид, живущий в мире своего воспринимаемого опыта и постепенно, в результате как осознания своего опыта, так и оценки со стороны социума, приобретающий представление о самом себе, концепцию самости [24, с.320]. Нормальное существование в обществе и хорошая «психическая регуляция» имеют место тогда, когда концепция самости может ассимилировать весь сенсорный опыт и внутренние ощущения организма. Излишне жесткие требования и оценки со стороны окружения, непонимание и непринятие ведут к формированию узкой концепции самости, формированию психологических защит, фальшивого образа «Я», антисоциального и саморазрушительного поведения. При наличии же в социальной среде отношений, характеризующихся принятием, безопасностью, эмпатией, у человека закономерно возникает стремление развиваться, реализуя свои способности в социуме, что можно назвать оптимальным взаимодействием индивида и среды [24, с.320].

В отечественной психологии было создано учение о личности как о продукте и, в то же время, активном творце общественного развития, об активном характере взаимодействия между личностью и обществом. Б. Ф. Березин считает, что социально-психологическая адаптация является важным компонентом процесса психической адаптации, связанным с адаптацией к условиям социальной среды [8]. Во многих определениях утверждается, что социально-психологическая адаптация вызывается изменяющимися, стрессорирующими воздействиями социальной среды, наличием проблемных ситуаций, в которых имеющиеся в арсенале личности стереотипы поведения не являются адекватными, или происходит смена деятельности индивида и его социального окружения (Налчаджян, 1988; Хрусталева, 2002; Мельникова, 1999 и др.).

Многие авторы подчеркивают, что социально-психологическая адаптация - это процесс активного приспособления индивида к условиям

социальной среды, а также результат этого процесса (А.А. Реан, Н.Н. Мельникова и др.).

Однако в вопросе о том, как и каким образом индивид приспосабливается к ожиданиям и нормам социальной группы, сущность и механизмы этого процесса различаются. Многие авторы подчеркивают, что в процессе адаптации индивид адаптируется к изменяющимся условиям внешней среды, приводя индивидуальное и групповое поведение в соответствие с господствующей системой норм и ценностей в данной социальной группе (Коробейников, 2002; Беличева, 1993). Состояние же дезадаптированности связывается с нарушениями нормального хода социализации, с прямыми и косвенными десоциализирующими воздействиями [4, с.55]. Такая «нормоцентрическая» позиция была подвергнута критике (Ромм, 2002).

Ряд исследователей, пытаясь преодолеть ограниченность данного подхода, подчеркивают активный характер адаптации индивида к нормам, ценностям и требованиям внешней среды. Было отмечено, что в процессе социально-психологической адаптации происходят изменения во всех взаимодействующих системах, а ожидания и требования всех участников процесса взаимодействия непротиворечивы (Реан, 1995; Мельникова, 1999). Многие отечественные авторы, опираясь на теорию личности, разработанную в отечественной психологии как субъекта деятельности, сознания и активного Творца своей жизни, отмечают, что человек может не только сознательно использовать или создавать адаптационные стратегии в процессе социально-психологической адаптации, но и активно воздействовать на среду, к которой он адаптируется (Налчаджян, 1988; Мельникова, 1999 и др.). В емком определении А.А. Налчаджяна, используемом впоследствии многими авторами, социально-психологическая адаптированность личности характеризуется как такое состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без

длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, переживает состояния самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей [20, с. 18].

Что касается теоретической модели процесса адаптации, то нормоцентрический подход в целом исходит из гомеостатической модели адаптации, согласно которой целью этого процесса является установление равновесия между индивидом и социальной средой. В исследованиях, в которых подчеркивается активный характер взаимодействия личности и общества, в качестве модели социально-психологической адаптации используется не модель гомеостаза, а гуманистическая психологическая модель саморазвития, самореализации в процессе взаимодействия с социальной средой. По мнению Н.С. Офицеркиной, главной чертой адаптированности является не простое приспособление к среде, а надситуативная активность, «жизненное авторство», т.е. особый способ трансформации новых социально-экономических условий, с которыми сталкивается личность [21, с.31].

Таким образом, в процессе социально-психологической адаптации могут быть достигнуты как цели, связанные с адаптацией к социальной среде, так и цели, связанные с самовыражением, самореализацией личности и ее активным воздействием на окружающую среду.

Что касается сущности процессов и изменений, которые происходят в ходе социально-психологической адаптации, то большинство авторов отмечают, что происходит процесс согласования потребностей, взаимных требований и ожиданий человека и социальной среды (Офицеркина, 1997; Розум, 2006). Адаптирующийся субъект усваивает нормы, ценности, установки группы, к которой он адаптируется (Беличева, 1994). Адаптант

может выработать свою стратегию адаптации, а может и сам активно повлиять на социальную среду, изменяя ее нормы и ценности (Офицеркина, 1997; Ромм, 2002; Мельникова, 1999 и др.). Происходит согласование потребностей и притязаний субъекта с его возможностями, субъект начинает выполнять новые социальные и межличностные роли, меняет (или вырабатывает новые) социальные регуляторы поведения (Розум, 2006).

Однако ряд авторов отмечают наличие более глубоких изменений, происходящих в ходе социально-психологической адаптации. А.А. Налчаджян отмечал, что поскольку в ходе социально-психологической адаптации происходит активация определенных адаптивных механизмов, то многократное их использование в сходных социальных ситуациях приводит к тому, что они закрепляются в структуре личности и становятся подструктурами ее характера [20, с.18].

По мнению Н.С. Хрустальной, личностные особенности не только влияют на адаптацию субъекта, но и сами изменяются в ходе адаптационного процесса. Особенно важным для успешной адаптации является изменение направленности личности, ее мотивационной структуры [31, с. 193].

Ряд авторов связывают процессы, происходящие в ходе социально-психологической адаптации с изменениями самосознания личности. Так, по мнению А.А. Налчаджяна, Я-концепция личности является результатом социализации и социально-психологической адаптации личности к типичным ситуациям ее жизнедеятельности, а особенности Я-концепции являются показателями того, как адаптирована личность к условиям своего существования [20, с.188]. Таким образом, в процессе социально-психологической адаптации происходят многоуровневые изменения личности и ее поведения, начиная от стереотипов поведения и заканчивая самосознанием личности.

В литературе различают также различные стратегии и связанные с ними виды социально-психологической адаптации. Один из наиболее распространенных подходов состоит в выделении адаптивного поведения, направленного на преобразование среды, и поведения, направленного на изменение самого себя. Он восходит к З. Фрейду, который выделял соответственно аллопластическую и аутопластическую адаптацию [29]. Важную роль в аутопластической адаптации играют психологические защиты, роль и иерархия которых была прослежена в работах А. Фрейд.

Подобный подход прослеживается и в работах отечественных ученых. По мнению Ф.Б. Березина, адаптация возможна либо за счет модификации поведения (аллопсихическая адаптация), либо за счет изменения интрапсихических процессов (интрапсихическая адаптация) [5, с.40]. А.А. Налчаджян выделяет адаптацию с полным устранением или существенным преобразованием проблемной ситуации, которая осуществляется, главным образом, с помощью незащитных механизмов, и адаптацию с сохранением проблемной ситуации, в основном, с помощью использования уже приобретенных или создания новых защитных механизмов [20, с.40]. Подобной позиции придерживается и А.А. Реан, считая, что основной критерий для различения типов адаптации – это вектор активности (наружувнутри) [23, с.74].

Ряд исследователей считают важным параметром для классификации стратегий и видов социально-психологической адаптации степень собственной активности субъекта по отношению к воздействующей на него среде. Так, К.А. Абульханова-Славская считает, в самом общем понимании стратегии могут быть активными и пассивными [1, с.247].

Н.Н. Мельникова полагает, что оба параметра – направленность вовне или вовнутрь и степень активности субъекта – являются необходимыми при характеристике особенностей адаптационного

процесса. Добавив к ним параметр контактности, она создала свою типологию стратегий адаптивного поведения [18, с.194].

Наконец, в работах ряда авторов выделяются различные виды социально-психологической адаптации в зависимости от степени соответствия адаптивного поведения ожиданиям и нормам социальной группы. Так, А.А. Налчаджян выделял нормальную, девиантную и патологическую адаптацию [20, с.33-35].

Подводя итоги дискуссии о стратегиях и соответствующих им типах социально-психологической адаптации, отметим следующее. Адаптивное поведение многообразно и связано с рядом личностных и социально-психологических факторов. К основным параметрам, характеризующим различные типы адаптации, относятся: вектор направленности, активность, степень креативности, степень соответствия поведения социальным ожиданиям и требованиям.

Что касается результата адаптации, то, по мнению большинства исследователей, это состояние адаптации индивида, или состояние адаптации (дезадаптации). Реан, в большинстве существующих подходов (психоаналитическом, гуманистическом, когнитивном) выделяют два уровня адаптации-адаптационный и дезадаптационный. [23, с.76].

Н. С. Офицерина выделяет высокий, средний и низкий уровни и уровень дезадаптации, однако их характеристика вызывает некоторые сомнения. Так, высокий уровень связан в своей работе с достижением высоких результатов ценой сверхвысоких эмоциональных затрат; низкий уровень характеризуется удовлетворительной активностью, дисциплинированностью, позитивным настроением, но в то же время высокими показателями выраженности невротических реакций, в то время как на уровне дезадаптации показатели невротических реакций выражены на среднем уровне [21, с.25].

1.2. Особенности адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Служба в уголовно-исправительной системе предъявляет высокие требования к нравственным и личностным качествам сотрудников, их эмоциональной выдержке, психологической подготовленности, устойчивости к стрессовым нагрузкам, самообладанию, наличию социального иммунитета к влиянию криминальной субкультуры и других неблагоприятных факторов.

Период адаптации молодого работника - это период приобщения и привыкания к определенной деятельности и к среде, в которой она протекает. Процесс адаптации в формировании будущих специалистов имеет особое значение, поскольку, во-первых, в процессе адаптации важно правильно ориентировать молодого сотрудника в выбранной сфере деятельности извне, а, во-вторых, этот период осложняется внутренними стрессами, связанными с процессом привыкания. Психологическая адаптация - это процесс психологического включения личности в систему социальных, социально-психологических и профессионально-деятельностных отношений и отношений, в выполнение соответствующих ролевых функций.

Адаптация имеет три аспекта:

- адаптация как свойство системы приспосабливаться к возможным изменениям функционирования, определяет адаптивность системы;
- адаптация как сам процесс приспособления адаптивной системы, определяет процесс приспособления, адаптацию;
- адаптация как метод, основанный на обработке поступающей информации и приспособленный для достижения некоторого критерия оптимизации, определяет адаптационные алгоритмы [2, с.39-85].

Если при этом системы дополняются способностью к дальнейшей адаптации при появлении новых возможностей (изменений), то такие модели следует называть адаптивными[26, с.25].

Основные особенности УИС, влияющие на процесс адаптации молодого сотрудника:

- четкая структурированность и регламентированность служебной деятельности;
 - сопряженность с четким выполнением государственно-правовых актов и соблюдением законности;
 - стрессогенность служебной деятельности, ее сопряженности с риском для жизни и ее качества;
 - специфические особенности субкультуры сотрудников и др.
- [7,с.112].

Процесс адаптации можно рассматривать с двух точек зрения: как профессиональную адаптацию и как социально-психологическую адаптацию. Профессиональную адаптацию можно определить, с одной стороны, как адаптацию человека к требованиям профессии, а с другой-как адаптацию к требованиям и психофизиологическим возможностям человека. Она предполагает овладение необходимыми профессиональными навыками и умениями работающего человека, формирование профессионально значимых качеств личности, оптимальное сочетание психофизиологических функций человека и профессиональных требований. Социально-психологическая адаптация предполагает включение человека в систему отношений трудового коллектива, его приспособление к этим отношениям, усвоение норм, ценностей и традиций этого коллектива, что выражается в постепенном отождествлении личности и коллектива.

В процессе адаптации молодых сотрудников можно выделить следующие этапы:

1. Диагностико- проективный. Включает в себя оценку подготовленности сотрудника и разработку наиболее эффективной программы его адаптации. В ходе приема кандидата на службу он проходит психологическое обследование по месту предполагаемой службы и обследование в центре психофизиологической диагностики военно-врачебной комиссии. Результаты данных испытаний (в случае приема на службу) фиксируются в личном деле. На основе этих данных, а также учитывая информацию о психологической и социальной истории развития, результатов собеседования с психологом учреждения составляется конкретная программа психологической адаптации. В общем случае программа адаптации решает следующие задачи: формирование позитивного психологического настроя на выполнение служебных обязанностей; развитие конструктивной мотивационной составляющей службы; успешное освоение социальной роли сотрудника УИС; психологическое сопровождение профессионального развития и создание условий преодоления кризиса профессиональной адаптации. Обычно программа психологической адаптации включает тематических психологических консультаций по разрешению проблем адаптации сотрудника, практикумы по отработке необходимых для профессионального развития навыков и др.

2. Ознакомительный. Предполагает знакомство со служебными особенностями учреждения или структурного подразделения, знакомство сотрудниками, особенностями их коммуникации, нормами общения и включение молодого сотрудника (стажера) во взаимоотношения. Данный этап включает детальное знакомство молодого сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему будут предъявляться со стороны руководителей. К этой работе привлекаются непосредственные начальники молодого сотрудника, наставник, осуществляющий помощь в его профессиональном становлении и развитии необходимых служебных

навыков, так и сотрудники психологической лаборатории учреждения. Значение психолога на данном этапе состоит в выстраивании позитивных консультативных отношений с молодым сотрудником, при этом существенное значение имеет стиль самого психолога, который должен быть поддерживающий и стимулирующим на решение задач адаптации.

3. Собственно-адаптация. Наиболее длительным этапом является адаптация молодого сотрудника к новой профессиональной роли и во многом определяется включением его в межличностные отношения с коллегами.

4. Результативный. Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется стабилизацией психоэмоционального состояния, улучшением межличностных взаимоотношений и переходом к стабильной работе. При нормальном адаптационном потенциале молодого сотрудника и профессионально выстроенном психологическом сопровождении адаптационный период может быть успешно преодолен в период до одного года. Следует учитывать, что адаптированный сотрудник эффективней справляется со служебными задачами и индивидуальная продуктивность возрастает.

Психологическое обеспечение сопровождения молодого сотрудника не ограничивается непосредственно адаптацией, но и предполагает дальнейшую помощь в профессиональном развитии.

В. Ф. Зеер выделяет следующие трудности, сопровождающие процесс адаптации молодых работников к условиям их труда:

- отсутствие или задержка в получении необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой сервисной ситуации и найти правильное решение;

- отсутствие необходимого опыта и квалификации;

- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые

обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно выстраивать свое поведение;

- недостаточное понимание норм профессионального и служебного поведения и неумение представить себя специалистом, работником;

- необходимость формирования определенного положительного мнения окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценки, иногда необходимость изменения неблагоприятного мнения окружающих о себе » [10, с. 150–225].

Адаптация молодого сотрудника к условиям службы в правоохранительных органах в целом и в пенитенциарной системе в частности имеет ряд специфических особенностей, которые также освещены в специальной литературе.

Таким образом, О. Н. Степанова рассматривает следующие факторы как залог успешной адаптации сотрудников, впервые принятых на службу в уголовно-исполнительную систему:

- тщательный отбор и изучение в период набора персонала;

- уровень знаний, внутренняя мотивация и индивидуально-психологические особенности личности [36, с. 226–231].

Н. Н. Барановский говорит, что профессиональная адаптация сотрудника уголовно-исполнительной системы - это социально-психологический процесс включения его в штат учреждения, приспособления и привыкания к характеру, режиму и условиям труда, приобретения и закрепления интереса к труду, овладения первоначальными фундаментальными профессиональными знаниями и умениями, накопления трудового опыта, формирования необходимых профессиональных качеств сотрудника пенитенциарного учреждения, установления деловых и личных контактов с коллективом, в том числе в социальной деятельности, повышения интереса не только к личным достижениям, но и к достижениям коллектива [3, с. 7–48].

О. В. Коржова определяет следующие составляющие процесса адаптации молодого сотрудника уголовно-исполнительной системы к условиям служебной деятельности:

- формирование позитивного отношения к выбранной профессии, стремление к самосовершенствованию и достижению профессиональной идентичности;

- развитие профессионально важных качеств и свойств;

- обучение молодых сотрудников навыкам психической саморегуляции состояний с целью формирования психологической устойчивости, уверенности в своих силах и способностях, что позволяет реализовать мотив самопринятия и самопознания;

- создание и поддержание атмосферы сплоченности и слаженности в коллективе, позволяющей молодым сотрудникам успешно адаптироваться и чувствовать себя принятыми своими коллегами [12, с. 11–14].

Ряд авторов рассматривают следующие профессионально важные качества, необходимые для процесса успешной адаптации молодого сотрудника к условиям службы в пенитенциарных учреждениях:

- нравственная активность, эмоциональная устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическая готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному воздействию внешней среды осужденных;

- дисциплинированность, целеустремленность, принципиальность, умение сохранять самообладание и действовать в экстремальных ситуациях, наличие значительных физических и моральных сил, гибкое профессиональное мышление, высокий уровень психологической устойчивости [36, с. 226–231];

- достаточный уровень нервно-психической устойчивости, особенности самооценки личности, чувство своей значимости для окружающих, уровень конфликтности, опыт выстраивания контактов с

людьми, ориентация на моральные нормы общества, степень принятия групповых норм тюремного персонала;

- развитая ценностная ориентация работника, гибкость мышления, эмоционально-волевая устойчивость; [30, с. 6–24].

О. В. Коржова предлагает учитывать общие возрастные особенности периода "ранней зрелости" (в среднем от 20 до 27 лет) помимо индивидуально-личностных особенностей каждого человека при проведении адаптационных мероприятий с молодыми работниками уголовно-исполнительной системы) [12, с. 11 – 14].

А. А. Бодалев справедливо подчеркивает важность для этого возраста эмоциональной составляющей межличностных отношений, выступающей в качестве ценности и вызывающей реакции и переживания. По мнению этого ученого, этот компонент оказывает большое влияние на цели, деятельность и действия [6, с. 34–112].

По мнению И. Г. Малкина-Пыха, особое значение для человека, находящегося в этом возрастном периоде, имеют самопознание, самопринятие, позитивная оценка своих способностей, самостоятельность, уверенность в себе [15, с. 260–314].

В. Н. Соснина также считает психолого-педагогическое сопровождение молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы наставниками и психологами очень важной частью процесса их адаптации к служебной деятельности [27, с. 143–145].

Таким образом, процесс адаптации очень важен в профессиональном становлении работника, степень его успешности напрямую влияет на всю дальнейшую службу в уголовно-исполнительной системе. Кроме того, успешная адаптация молодого сотрудника к конкретным условиям службы уже на этапе его первых лет службы является ранней профилактикой эмоционального и профессионального выгорания, неизбежно сопровождающего деятельность специалистов вспомогательных

профессий, к которым можно отнести деятельность любого из сотрудников пенитенциарной системы, непосредственно взаимодействующих с осужденными, либо с работниками, находящимися с ними в непосредственном контакте. Ведущую роль в оказании помощи молодым сотрудникам в адаптации к условиям их труда исследователи отводят наставникам и психологам, которые, сопровождая их в этот сложный период профессионального становления, дают возможность приобрести знания, умения и навыки, необходимые для качественного выполнения ими своих служебных обязанностей, не тратя при этом собственных внутренних ресурсов. Однако, как бы ни были эффективны и интенсивны мероприятия, проводимые в учреждениях с молодыми работниками для того, чтобы помочь им успешно адаптироваться к условиям службы в исправительном учреждении, все они должны быть поставлены на благодатную почву, которой являются индивидуальные особенности вновь принимаемого молодого работника. Только качественный профессиональный отбор, дальнейшая мотивация (как материальная, так и нематериальная) к добросовестному исполнению служебных обязанностей в сочетании с желанием самого молодого сотрудника добросовестно служить в уголовно-исполнительной системе, могут дать необходимый эффект в комплексе и минимизировать вероятность недобросовестного отношения сотрудников к исполнению своих служебных обязанностей.

О. В. Хлудова среди наиболее значимых субъективных факторов адаптации отмечает следующие:

1. Начальный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире навыки, тем быстрее идет процесс профессиональной адаптации.

2. Определенное мотивированное отношение к деятельности мотивы, ускоряющие процесс адаптации. Сюда можно отнести: интерес к профессиональной деятельности; чувство долга; стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников.

3. Индивидуально-психологические свойства личности.

Таким образом, для успешной адаптации к профессиональной деятельности Молодой работник должен: иметь соответствующее образование и специальную профессиональную подготовку; обладать достаточной внутренней мотивацией к профессиональной деятельности; обладать профессионально важными качествами [30, с. 6–24].

Кроме того, авторы также выделяют факторы, затрудняющие успешную адаптацию молодого сотрудника к условиям службы в пенитенциарной системе. Говоря о таких факторах, Н. Н. Барановский называет следующие:

- недостаточные требования при отборе кандидатов на службу в уголовно-исполнительную систему, несовершенство профессионально-психологического отбора и распределения по основным видам профессиональной деятельности с учетом индивидуально-психологических и личностных особенностей кандидатов;

- недостаточный уровень развития или недостаточная профессиональная направленность личности работника;

- отсутствие необходимой мотивации к службе;

- недостаточное представление содержания и условий отбывания наказания в уголовно-исполнительной системе;

- внутренние трудности адаптации, обусловленные личностными качествами работника;

- внешние трудности адаптации, связанные с неудовлетворительной организацией испытательного срока и оказанием помощи в период адаптации.

В то же время Н.Н. Барановский рассматривает социализацию как важный аспект процесса адаптации, отражающий способность работника адекватно воспринимать намеченную социальную роль. Поступление на службу в уголовно-исполнительную систему, по мнению

Н. Н. Барановский, возлагает на молодого работника не только определенные обязанности, но и требует от него выполнения определенной социальной роли [3, с. 7–48].

О. В. Коржова отводит приоритетную роль в профессиональном развитии молодых сотрудников психологам, наставникам и менеджерам по направлению образовательных услуг, учитывая тот факт, что в силу вышеописанных возрастных особенностей молодому сотруднику необходимо доверять своим способностям и способностям со стороны наставников, непосредственных начальников и коллег [12, с. 11–14].

1.3. Теоретическое обоснование модели психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

В процессе создания модели психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС использовались следующие положения моделирования в психологии.

Модель (фр. *modèle*, от лат. *modulus* — «мера, аналог, образец») под ним понимается система объектов или знаков, которые при определенных условиях могут заменить исходный объект, воспроизводя свойства и характеристики оригинала [25, С. 86].

Психологическая модель-это метод, который воспроизводит определенную умственную деятельность с целью исследования или совершенствования. Моделирование в теоретических исследованиях позволяет проектировать новые вещи на практике. Построение и реализация модели позволяет экспериментально проверить полноту теоретических представлений с точки зрения их эффективности и обоснованности на практике. Моделирование способствует созданию целостного образа, и в контексте данной работы оно позволяет

представить содержание модели психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС. Основные этапы моделирования: постановка цели, построение модели с использованием системного подхода к процессу постановки цели и метода "дерева целей", проверка модели на достоверность, применение и обоснование модели [23, С. 312].

Первый этап моделирования – этап целеполагания. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС во многом определяется использованием метода целеполагания. Для данного исследования важным является последовательное, целенаправленное и системное изучение процесса адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС, что в полной мере выполняет метод целеполагания «Дерево целей».

Основой целеполагающей деятельности в процессе адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС является этап построения иерархии взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимоподдерживаемых целей – «дерева целей». Данный термин в рамках теории обучения введен в научный оборот Б.С. Гершунским [23]. В психологических исследованиях метод «Дерево целей» разработан доктором психологических наук, профессором В.И. Долговой [29].

Под «дерево целей» следует понимать граф, вершиной которого являются общие дидактические цели, иерархическая детализация которых для решения частных задач обучения и развития происходит на более низких уровнях.

Представим «дерево целей» психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС (Рисунок 1).

рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Первый этап моделирования – этап целеполагания.

Генеральная цель: адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

1. Теоретические предпосылки исследования адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

1.1. Понятие «адаптация» в психолого-педагогической литературе

1.2. Особенности адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

1.3. Теоретическое обоснование модели психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

2. Организация психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

2.1. Этапы, методы, методики исследования

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

3. Опытнo-экспериментальное исследование психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

3.1 Программа психолого-педагогической адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

3.2 Анализ результатов исследования на этапе формирующего эксперимента

3.3. Рекомендации по адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Проведенное нами целеполагание позволило определить поэлементный состав модели психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС (Рисунок 2).

Рисунок 2 – Модель психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Таким образом, моделирование психолого - педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям отбывания наказания в местах лишения свободы во многом определяется использованием метода целеполагания, основой которого при поддержке адаптации молодых сотрудников к условиям отбывания наказания в УИС является построение иерархии взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимоподдержки целей - "дерева целей". Перспективой дальнейшей работы является реализация модели изменения уровня адаптации молодых работников к условиям службы в УИС в ходе экспериментального психолого-педагогического исследования.

Выводы по первой главе

В современной психологии социально-психологическая адаптация понимается как процесс активного взаимодействия индивида с социальной средой, возникающий в результате противоречивости их ценностей, установок и целей, в ходе которого могут быть достигнуты как цели, связанные с достижением индивидом приспособленности к социальной среде, так и цели, связанные с самореализацией индивида и его активным воздействием на окружающую среду. Среди критериев успешной адаптации индивида принято различать внешние (степень

приспособленности) и внутренние (степень субъективного благополучия) критерии, однако предпринимаются попытки найти третий, системный критерий, характеризующий взаимодействие индивида и окружающей среды. На наш взгляд, этим критерием может служить уровень самоопределения личности по отношению к социальной среде.

Социально-психологическая адаптация молодого сотрудника к условиям службы в исправительной системе представляет собой социально-психологический процесс его интеграции в коллектив учреждения (органа) Федеральной службы исполнения наказаний России, адаптации и привыкания к характеру, режиму и условиям работы в УИС, приобретения и закрепления интереса к работе, овладения элементарными базовыми профессиональными знаниями и умениями, накопления опыта, необходимых профессиональных качеств сотрудника исправительного учреждения, установления деловых и личных контактов с коллективом, включения в общественную деятельность, повышения интереса не только к личным достижениям, но и к достижениям коллектива.

Анализ литературы по проблеме факторов, влияющих на процесс адаптации молодых работников к условиям службы, показывает, что в большинстве случаев исследователями изучалось влияние отдельных факторов на процесс и результаты социально-психологической адаптации. Кроме того, необходимо разработать программу адаптации для всех категорий должностей УИС и применять ее с учетом индивидуальных особенностей молодого сотрудника. Предлагаемые рекомендации позволят сотруднику сформировать целостное представление об организационной культуре УИС и подразделения в частности. Исследование процесса адаптации молодых сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний России к функциональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы, степени влияния личностных особенностей выпускников и различных факторов тест на успешность процесса

адаптации позволяет обосновать конкретные направления его оптимизации. При этом они могут быть как общими, значимыми для молодых специалистов в целом, так и индивидуальными, учитывающими специфику адаптационного процесса каждого из них. Реализация этих направлений будет в полной мере способствовать повышению эффективности всей уголовно-исполнительной системы и адаптации молодых работников к условиям службы в пенитенциарной системе.

ГЛАВА 2. Организация психолого- педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

2.1. Этапы, методы, методики исследования

Эмпирическое исследование посвящено экспериментальному выполнению диагностики адаптации молодых сотрудников к условиям службы на базе ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области г. Копейска в уголовно-исправительной системе.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально выполнить исследование психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Объект исследования: адаптация молодых сотрудников.

Предмет исследования: психолого - педагогическое сопровождение адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Исследование адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС проводилось в четыре этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по проблеме адаптации молодых работников к условиям службы в УИС.

2. Этап констатирующего эксперимента: проведена психолого-педагогическая диагностика адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС, обработка результатов констатирующего эксперимента.

3. Этап формирующего эксперимента: проведен формирующий эксперимент по психолого-педагогическому сопровождению адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС, обработке результатов формирующего эксперимента.

4. Этап контроля и обобщения: проведена верификация выводов и результатов исследования; статистический и качественный анализ

полученных данных, систематизация результатов и их обобщение, формирование выводов, проверка гипотез.

Исследование проводилось на базе ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области г. Копейска. В нем приняли участие 14 молодых сотрудников возраста от 20- 30 лет (1 женщина и 13 мужчин) Исследование проводилось в течение 2018-2020 года.

В исследовании был использован комплекс методов и методик: теоретические (анализ и обобщение психолого-педагогической литературы), эмпирические (эксперимент, тестирование по методикам: «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)»; «Нервно-психической устойчивости (НПУ), риска дезадаптации в стрессе»; «Тест трудовой мотивации (ТТМ) В.И. Герчикова».

Давайте рассмотрим методы исследования более подробно.

Тест-это серия заданий с готовыми ответами, из которых испытуемый должен выбрать один. При тестировании в соответствии с установленной шкалой отобранным ответам начисляются соответствующие баллы. Баллы всех ответов, выбранных для выполнения заданий, суммируются. Общий балл сравнивается с количественными стандартами тестирования. После сравнения формируются стандартные диагностические заключения.

Эксперимент-это исследовательская деятельность с целью изучения причинно-следственных связей, которые включают в себя:

- экспериментальное моделирование явлений и условий их качественной и количественной определенности;
- активное воздействие исследований на феномен;
- измерение отклика (реакции) на воздействие;
- повторная воспроизводимость.

Обработка и анализ полученных данных являются методами косвенного эмпирического исследования личности через интерпретацию результатов исследования [13, С. 230].

Методика «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)» это многомерный метод, который оценивает свойства нормального человека, описывает личностную структуру человека, выявляет личностные проблемы и помогает найти корректирующие механизмы для решения личностных проблем. Данный метод был проведен для молодых сотрудников в форме анкетирования.

Данный опросник, включающий в себя 105 суждений, поделенных на 16 групп — шкал, измеряющих различные полярные свойства личности. Каждая из шкал оценивает отдельную черту личности в стандартных баллах.

Сумма баллов, полученных по каждой шкале, переводится в оценки по 10-балльной шкале. Максимальная оценка 10 баллов, среднее значение 5, 5 балла. Крайние оценки — 1 и 10 баллов — на практике встречаются редко, им соответствуют экстремальные, акцентуированные черты личности.

Суждения, инструкции, процедуры применения, методы получения, представления результатов и выводов остаются неизменными и применяются во всех случаях тестирования. Тесты факторного анализа используются для выявления факторов, характеризующих общие характеристики человека. Методика "нервно-психическая устойчивость (НПУ)", риск дезадаптации к стрессу. Метод предназначен для первичной идентификации лиц с признаками нервно-психической нестабильности. Она позволяет выявить индивидуальные предболезненные признаки личностных расстройств, а также оценить вероятность их развития и проявления в поведении и деятельности человека. Анализ ответов может прояснить некоторые биографические сведения, поведенческие

характеристики и условия умственная деятельность в различных ситуациях. Помимо шкалы нервно-психической устойчивости, тест имеет шкалу искренности. Психоневрологической нестабильности придается особое значение с точки зрения профилактики и диагностики эмоционального состояния. Это отражение как психического, так и соматического уровня здоровья человека. Нейропсихическая устойчивость свидетельствует о риске дезадаптации личности при стрессе, то есть когда система эмоционального отражения функционирует в критических условиях, обусловленных как внешними, так и внутренними факторами. Рекомендуется при подборе людей, подходящих для работы в экстремальных ситуациях, в сложных, непредсказуемых условиях, предъявляющих высокие требования.

Методика «Тест трудовой мотивации (ТТМ) В.И. Герчикова» позволяет выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее характерен для работника. Этот тест помогает определить мотивационный тип личности. Сотрудник несет ответственность за 24 вопроса теста. На каждый вопрос можно дать только один ответ.

Для составления психолого-педагогической характеристики выборки нами были изучены личные дела молодых сотрудников ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области, г. Копейск и проведена беседа с начальником отдела кадров и кадровой работы.

Как известно, период адаптации работника может охватывать период от одного месяца до трех лет. Его конкретная продолжительность напрямую зависит от помощи, оказываемой непосредственным руководителем, персоналом службы, коллегами и подчиненными. В этот период новый сотрудник должен акклиматизироваться в коллективе. Именно поэтому для участия в опросе были отобраны респонденты, проработавшие в учреждении менее трех лет.

Следует отметить, что работниками уголовно-исполнительной системы считаются граждане Российской Федерации, находящиеся на должностях рядового и начальствующего состава уголовно-исполнительной системы, которым присвоены специальные звания рядового и начальствующего состава (аттестованные работники), а также сотрудники учреждений и органов, осуществляющих наказания, в том числе гражданский персонал (гражданские служащие).

Вопросы тестирования направлены на выявление определенных условий, таких как уровень готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности; межличностные отношения с коллегами и руководством; ситуация в коллективе, характер профессиональной заинтересованности в выбранной деятельности, от которых зависит эффективность профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Тестирование и анкетирование по всему спектру профессиональных, образовательных, материальных и других проблем, с которыми сталкиваются молодые работники уголовно-исполнительной системы к условиям службы, необходимы для успешной адаптации.

Для сравнения параметров, измеренных до формирующего эксперимента и после формирующего эксперимента, использовался непараметрический T-критерий Вилкоксона. Критерий предназначен для сравнения показателей, измеренных в двух различных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Она позволяет определить не только направление изменений, но и их выраженность, то есть способна определить, является ли сдвиг показателей в одну сторону более интенсивным, чем в другую. Критерий T Вилкоксона, наряду с критериями U Манна-Уитни и G знаков, является исключением, т. е. чем меньше эмпирическое значение T, тем больше разница между зависимыми выборками, и имеет определенный алгоритм подсчета [34, С. 100-102].

Первый шаг состоит в создании списка предметов в любом порядке, например в алфавитном.

Второй этап-вычисление разницы между индивидуальными значениями при втором и первом измерении ("после" - "до"). Определение того, что будет считаться "типичным" сдвигом, и формулирование соответствующей гипотезы. Т

ретий шаг-преобразовать разницу в абсолютные значения и записать их в отдельный столбец, потому что иначе трудно отвлечься от знака разницы.

Четвертый шаг-ранжирование абсолютных значений различий, причем более низкому значению присваивается более низкий ранг. Он проверяет, соответствует ли полученная сумма рангов вычисленной.

Пятая ступень, отмечает те ранги, которые соответствуют сдвигам в "нетипичном" направлении.

Шестой шаг, подсчитывается сумма рангов по формуле:

$$T = \sum R_r \quad (1)$$

где – ранговое значение сдвигов с более редким знаком

Итак, проведенное нами экспериментальное исследование адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС проводилось в три этапа-поисково-подготовительный этап, экспериментальный этап и контрольно-обобщающий этап. Мы также рассмотрели основные методы исследования: наблюдение, тестирование, эксперимент, обработка данных и исследование.

Проанализировав результаты тестирования, полученным по выбранным методикам: «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)»; «Нервно-психической устойчивости (НПУ), риска дезадаптации в стрессе»; «Тест трудовой мотивации (ТТМ) В.И. Герчикова».

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Исследование проводилось на базе ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области г. Копейска. Количество сотрудников в учреждении составляет 295 человек из них 75 сотрудников офицеров и 220 человек составляет младшие сотрудники. Основной состав состоит из мужчин, из них 124 женщины. Молодых сотрудников за период 2018 - 2020 гг. составило 14 человек из них одна девушка. В связи с вышеизложенным, мы сделали выбор сотрудников ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области, в исследовании приняли участие сотрудники возраста от 20-30 лет- 14 человек.

В выборке участвуют 1 женщина и 13 мужчин. Для составления психолого-педагогической характеристики выборки нами были изучены личные дела молодых сотрудников ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области.

Проведем комплексный анализ полученных результатов, проведенный по методике «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)», оценивает свойства нормального человека, описывает личностную структуру человека, выявляет личностные проблемы и помогает найти корректирующие механизмы для решения личностных проблем.

Итоги теста представлены в табличной форме (приложение 2.) Методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла отражает модель индивидуально-психологических свойств личности и позволяет прогнозировать ее реальное поведение.

Рисунок 3- результаты исследования основных показателей черт личности у молодых сотрудников по тесту Р. Кеттелла(А – общительность,

В- интеллект, С- эмоциональная стабильность, Е - подчиненность – доминантность, F - сдержанность, G- высокая нормативность поведения, Н- смелость, I- Жесткость, L- подозрительность, М- Практичность, N- Прямолинейность, О- Спокойствие, Q1- Консерватизм, Q2- Конформизм, Q3- высокий самоконтроль, Q4- расслабленность, MD- адекватная самооценка, Кад- коэффициент адаптивности)

Согласно результатам исследования, большинство молодых сотрудников в целом отвечали на вопросы искренне, со средним уровнем склонности выглядеть в лучшем свете. Большинство из них (78,55%) обычно спокойны и уверены в себе, смело смотрят фактам в лицо, эмоционально зрелы и устойчивы. Они вполне реалистичны по отношению к жизни, могут переносить стрессовые ситуации без существенного ущерба для своей деятельности. Они довольно постоянны в своих планах и привязанностях. Смотрит на вещи серьезно и хорошо осознает требования реальности. Он не расстраивается по пустякам. Способен достигать своих личных целей без особого труда. А также управлять своими эмоциями и настроением, находить им адекватное объяснение и реалистичное выражение.

В целом молодые сотрудники имеют низкий и средний уровень показателей черт личности (сдержанность, жесткость, практичность, прямолинейность, спокойствие, консерватизм, конформизм, расслабленность, адекватную самооценку), которые могут повлиять на успешную адаптацию молодого сотрудника к условиям службы в УИС. Им свойственна высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности, ориентировка на соблюдение общепринятых норм поведения. 50% молодых сотрудников уверенные в себе и сдержанны, а так же имеют низкую тревожность, что хорошо для службы в уголовно-исполнительной системе.

Большинство сотрудников обладают сильным характером. Дисциплинированы и стабильны, постоянны, надёжны, ответственны,

совестливы, честны и добросовестны, а также преобладает чувство долга. Связаны правилами и стандартами морали. Порядочны не потому, что это может быть выгодно, а потому, что не могут поступить иначе по своим убеждениям. Отличаются хорошим самоконтролем и стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей. Высокая нормативность поведения положительно связана со степенью дружелюбности, уровнем группового сотрудничества, а также с успехами в обучении и общими достижениями.

Рисунок 4- Результаты исследования уровня адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Анализ полученных результатов показал, что большинство молодых сотрудников имеют разный уровень адаптации. Таким образом, можно сделать следующие выводы: 2 (14,29%) сотрудника имеют низкий, 8 (57,15%) средний и только 4 (28,56%) сотрудника имеют высокий уровень адаптации, поэтому период адаптации сотрудника может охватывать период от одного месяца до трех лет. Его конкретная продолжительность напрямую зависит от помощи, оказываемой непосредственным руководителем, персоналом службы, коллегами и подчиненными. В этот период новый сотрудник должен акклиматизироваться в коллективе. Именно поэтому для участия в опросе были отобраны респонденты, проработавшие в учреждении менее трех лет. На основании этих результатов можно сделать вывод, что гипотеза подтвердилась.

По методике «Нервно-психической устойчивости (НПУ)«Прогноз» позволяет дать оценку нервно-психической устойчивости молодого сотрудника и увидеть правдивость ответов респондентов, так как есть в методике шкала лжи и результаты исследования отражены на рисунке 5.

Рисунок 5- Результаты исследование оценки нервно-психической устойчивости молодых сотрудников

При анализе результатов диагностики с помощью методики «Нервно-психической устойчивости (НПУ) «Прогноз» разработанной в Санкт-Петербургской военно-медицинской академии, предназначенной для определения уровня НПУ, риска дезадаптации в стрессе, мы видим, что 50% обладают низкой нервно-психической устойчивостью, остальные опрошенные относятся к среднему уровню. Исходя из вышеизложенного, видим, что диагностика по данной методике показала, что большинство молодых сотрудников в период адаптации обладают устойчивым психическим здоровьем, в случае критической, экстремальной ситуации, эмоциональное состояние будет находиться на высоком уровне, что не мало важно при прохождении службы в уголовно-исправительной системе.

Завершающим этапом диагностики служила методика «Тест трудовой мотивации (ТТМ), разработанной В.И. Герчиковым, которая позволила нам выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее свойственен молодому сотруднику в период адаптации. Результаты представлены в приложении в табличной форме (приложение 1).

Рисунок 6 – Результаты трудовой мотивации молодых сотрудников по методике «Тест трудовой мотивации В.И. Герчикова» (ИН – инструментальный, ПР – профессиональный, ПА – патриотический (ПА); ХО – хозяйский, ЛЮ – люмпенизированный)

Мы видим, что патриотический мотивационный тип личности молодого сотрудника в период адаптации наиболее характерен 71 % опрошенных, на высоких моральных, религиозных, идеологических соображениях, на убеждении работника в своей нужности для организации. Такие сотрудники, которые работают с полной отдачей,

ценят эффективность общего дела, в котором они участвуют, и общественное признание их участия, выраженное скорее в моральных (а не материальных) признаках и оценках. Второй по значимости тип характеризуется 64 % - профессионально-деловой, молодой сотрудник ценит свое содержание в работе, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и самому себе), что он может справиться с трудной задачей, которая не по силам каждому, обладает развитым профессиональным достоинством. Хозяйский тип личности в свою очередь выражается в добровольном принятии сотрудником на себя полной ответственности за выполненную работу, выполняет свою работу в службе с максимальной эффективностью, не настаивая на ее особой заинтересованности или высокой оплате, не требуя никаких дополнительных инструкций или постоянного контроля. 57% работников имеют инструментальный тип. Сама по себе работа не является существенной ценностью для такого работника и рассматривается только как источник заработка и других выгод, получаемых в качестве вознаграждения за труд, но их не интересуют никакие деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной эффективностью на любой работе, если его труд справедливо и высоко (в его понимании) оплачивается. Последний тип люмпенизирован, работник этого типа имеет очень слабую мотивацию к эффективной работе, имеет низкую квалификацию и не стремится к ее повышению; он безответственен и старается избегать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к деятельности других. Его главная цель - минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом непосредственным руководителем. Проведенный анализ показал, что молодые сотрудники в период адаптации не обладают данным мотивационным типом личности.

Выводы по второй главе

Психолого-педагогическое исследование проходило в четыре этапа: поисково-подготовительный этап; этап констатирующего эксперимента; этап формирующего эксперимента; контрольно-обобщающий.

Исходя из анализа полученных результатов, полученных с помощью методики диагностики «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)», оценивающей свойства нормальной личности и описывающей не только личностную структуру сотрудника, но и служащей для выявления личностных проблем. Так из полученных результатов диагностики по методике Р. Кеттелла, мною сделан ряд следующих выводов, большинство молодых сотрудников имеют высокий показатель таких черт личности как уверенность в себе, эмоциональная невозмутимость и устойчивость, умеют контролировать свое эмоциональное состояние, в трудовой деятельности на службе показывают себя отзывчивыми, добродушными, уравновешены и сдержаны.

Таким образом, из анализа можно сделать, что большинство молодых сотрудников ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области обладают высокой нервно-психической устойчивостью, функционирующей в критических условиях, вызываемых внешними, равно как и внутренними факторами, что имеет особое значение на службе в период адаптации.

При анализе результатов диагностики с помощью методики «Нервно-психической устойчивости (НПУ), предназначенной для определения уровня НПУ, риска дезадаптации в стрессе, мы видим, что 50% обладают низкой нервно-психической неустойчивостью, остальные опрошенные относятся к среднему уровню. Исходя из вышеизложенного, видим, что диагностика по данной методике показала, что большинство молодых сотрудников в период адаптации обладают устойчивым

психическим здоровьем, в случае критической, экстремальной ситуации, эмоциональное состояние будет находиться на высоком уровне, что не мало важно при прохождении службы в уголовно-исправительной системе.

Завершающим этапом диагностики служила методика «Тест трудовой мотивации (ТТМ), разработанной В.И. Герчиковым, которая позволила нам выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее свойственен молодому сотруднику в период адаптации. Мы выявили, что патриотический мотивационный тип личности молодого сотрудника в период адаптации наиболее характерен 71 % опрошенных, следующем по своей значимости тип характерен 64 % - профессиональный и хозяйский, инструментальным типом обладают 57 % сотрудников. Анализ показал, что молодые сотрудники в период адаптации не обладают люмпенизированным мотивационным типом личности.

Таким образом, считаю что в целях успешной адаптации молодых сотрудников в уголовно-исправительной системе к условиям службы считаю, что целесообразно проводить регулярные опросы по всему спектру психологических, профессиональных, образовательных, материально-бытовых и иных проблем, с которыми они сталкиваются.

Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

3.1 Программа психолого-педагогической адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Организация трудового процесса задает правила индивидуального и группового поведения, устанавливает круг обязанностей, права и полномочия, меру ответственности, стандарты общения, особенности коммуникаций в системе УИС. Принятие этих норм и правил влияет на адаптированность сотрудника.

Субъективные факторы, влияющие на успешную адаптацию включают:

- социологические (материальная и моральная заинтересованность в качестве и эффективности труда, уровень профессионального интереса и т.д.).

- социально-психологические (готовность к труду, практичность, возможность быстро ориентироваться в ситуациях, самоконтроль и умение эффективно распределять рабочее время, коммуникабельность и т.д.);

- социально-демографические характеристики (пол, возраст, социальное положение образование, квалификация, стаж работы, и т.д.).

В качестве интегрированных (субъективных) показателей эффективной трудовой адаптации можно выделить общую удовлетворенность трудом и социально-психологический климат в коллективе [23]. Это связано с тем, что новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег.

Общение в профессиональной деятельности отличается от обыденного результатом, что говорит о наличии понимания этого у работников. Наличие мышления важно и в адаптации (А.Адлер) и в коммуникации, получается в этом аспекте прослеживается связь адаптированности и коммуникативных характеристик работника. Об этом же утверждает и Т.И. Руднева, говоря, что рассогласование профессионального и индивидуально-личностного создает ситуации напряженности, провоцирующие профессиональные риски, к которым могут привести к дезадаптации работника. Это связано с тем, что значимой характеристикой профессиональной деятельности современного специалиста является профессиональное речевое общение, от эффективности которого зависит результат принятия решений [37].

В науке об управлении коммуникативность определяется через ее значимость для деятельности организации: как элемент «профпригодности» или ключевая компетенция сотрудника [37].

В контексте включения сотрудника в организацию это означает, что происходит интенсивное знакомство сотрудника с деятельностью организации и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации, создать и развить институт наставничества. Для руководителя информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых сотрудников, отражает степень развития коллектива и уровень его сплоченности [24].

На лучшую адаптированность работника в трудовом коллективе влияют несколько факторов, относящиеся к коммуникативным характеристикам, которые способствуют улучшению деятельности организации:

1. Переживание принадлежности, которое может возникнуть в случае:

- наличие основы для межличностного сближения;
- принадлежности субъектов к одной социальной группе для свободного межречевого взаимодействия.

2. Эмпатия, которая легко реализуется:

- установление эмоционального контакта;
- сходства поведенческих и эмоциональных реакций работников;
- наличие развитых коммуникативных компетенций.

3. Идентификация, которая усиливается:

- при различии поведенческих процессов взаимодействующих сторон;
- когда человек видит в другом черты своего характера;
- при общности мыслей, интересов и социальных позиций.

Психологическая общность партнеров, положительным образом влияет на общую деятельность организации, увеличивает шансы на успешную адаптацию работников [24].

При взаимодействии людей вступают в силу установки, цели и ценности каждого из них. В процессе общения они воспринимают различные сигналы — позу, выражение лица, жесты, движение тела, направление взгляда, интонацию, акцент, ударения, скорость речи, лексику. То есть, отношения между сотрудниками складываются из восприятия и контактов, что обосновывает выбор методы программы адаптации сотрудника УИС – тренинг.

Тренинг - это совокупность учебных программ и мероприятий, направленных на формирование и развитие навыков в любой области применения знаний человека и развитие его адаптивных и соревновательных способностей. Такой подход к пониманию тренинга приводит к несколько иным, на наш взгляд, целям тренинга. Цель тренинга в широком смысле можно трактовать как формирование навыков реализации жизненной стратегии, основанной на гармоничном сосуществовании с окружающей средой [3, с. 117].

Цель тренинга – улучшение межличностного взаимодействия, снижение эмоциональной напряженности и формирование конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях на службе в период адаптации.

Задачи программы:

- 1) ознакомить более глубоко с феноменом конфликт и поведение в нем;
- 2) научить работать в группе безконфликтно;
- 3) развить навыки самоконтроля в конфликтной ситуации;
- 4) развивать навыки общения и обращения с партнером;
- 5) обучение техникам снятия напряжения.

Программа проводилась в форме тренинга из 10 занятий, каждое длилось 40 - 50 минут, проводились они два раза в неделю. Занятия включают этапы приветствия, основной рабочий и рефлексиию.

1 занятие.

Цель: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с принципами и правилами работы, освоение активного стиля общения и способов передачи и приема обратной связи.

Приветствие.

1. Упражнение «Здравствуйте, я рад познакомиться!»

Цель: создание благоприятных условий для работы в группе.

2. Упражнение «Правила нашей группы».

Цель: ознакомление с правилами работы в группе.

3. Упражнения для снятия мышечных зажимов и освобождения голоса.

Цель: учимся расслаблять мышечные зажимы.

4. Упражнение «Словарь эмоций»

Цель: развитие возможностей в вербализации эмоциональных состояний и совершенствование коммуникативного умения передавать информацию.

5. Упражнение Кто я?

Цель: познакомить поближе друг друга, научиться безоценочно вести общение.

6. Упражнение Письмо самому себе

Цель: осознания своего участия в тренинге.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

2 занятие.

Цель – развитие навыков совместной работы в команде, самоанализа.

Приветствие.

1. Игра «Здравствуйте»

Цель: дать возможность участникам познакомиться друг с другом, переключиться на ситуацию «здесь и теперь».

2. Упражнение Письмо самому себе

Цель: способствовать осознанию каждым присутствующим конкретных целей личного участия в тренинге, повышению мотивации к обучению, актуализации личного опыта работы.

3. Упражнение Международный симпозиум.

Цель: повышение мотивации участников тренинга к обучению, знакомство, выявление интересов слушателей.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 3.

Цель – развитие коммуникативных способностей и навыков работы в команде.

Приветствие.

1. Упражнение Весёлый эксперимент.

Цели: создание веселого настроения и развитие положительных взаимоотношений в группе.

2. Упражнение Подчеркивание общности с мячом.

Цель: отработка умения находить общее между собой и другим человеком и сообщать ему об этом.

3. Упражнение Пум-Пум-Пум

Цели:

- предоставить возможность убедиться в ценности открытий вопросов для понимания партнера.

- предоставить участникам возможность вступить в индивидуальный контакт с тренером, взаимодействовать с ним в системе вопросов и ответов;

- привлечь внимание участников друг к другу, заставить их взглянуть друг на друга и начать «всматриваться» друг в друга.

4. Упражнение Детективы.

Цель: отработка умения дословно повторять сказанное партнером.

5. Упражнение «Самоконтроль внешнего выражения эмоций»

Цель: развивать навыки контроля эмоций.

6. Упражнение «Зеркало»

Цель: развитие навыков контроля мимики.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

4 занятие.

Цель – развитие эмпатии, навыков речевого и неречевого взаимодействия.

Приветствие.

1. Турнир Словарь эмоций.

Цель: Развитие возможностей в вербализации эмоциональных состояний.

2. Упражнение Поплавок в океане.

Цель: научиться контролировать себя во время конфликтных ситуаций.

3. Упражнение Подстройка.

Цель: установление подсознательного доверия с собеседником путем соответствия интонации и темпа речи партнера по общению.

4. Упражнение Продажа кота в мешке.

Цель: диагностика и развитие способности к убеждению.

5. Игра «Узкий мостик».

Цель: ознакомить и закрепить различные стратегии поведения в ней: конкуренцию, сотрудничество, компромисс, приспособление.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

5 занятие.

Цель – развитие навыков позитивного обмена информацией, повышение самооценки, развитие умения невербального общения.

Приветствие.

1. Упражнение Комплименты.

Цель: закрепить умения делать комплименты.

2. Упражнение Мои добрые проявления.

Цель: закрепление навыков высказываний добрых проявлений партнеру.

3. Упражнение «Крокодил»

Цель: развитие навыков невербального общения.

4. Упражнение «Внешнее выражение эмоций»

Цель: умение внешне выражать эмоции.

5. Упражнение «Насос и мяч»

Цель: снятие напряжения.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 6.

Цель – самоанализ, развитие умения принимать решения и умения работать в команде.

Приветствие.

1. Упражнение «Мои качества»

Цель: отработка навыков самоанализа.

2. Игра «Светофор»

Цель: развивать навыки работать в команде.

3. Упражнение «Я сильный – я слабый».

Цель: осознание своих сильных и слабых сторон.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 7.

Цель – раскрыть умение конструктивного общения, формирования объективной самооценки.

Приветствие.

1. Игра «Комплименты»

Цель: акцентировать внимание на положительных сторонах «Я» участников.

2. Упражнение: «Щепки на реке»

Цель: создать спокойную, доверительную атмосферу в общении, раскрыть умение конструктивного общения.

3. Упражнение «Разговор начистоту»

Цель: упражнение позволяет участникам объективно оценить свои коммуникативные навыки, получить масштабную обратную связь от группы, лучше узнать друг друга.

4. Упражнение «Вертушка жалобщиков»

Цель: развитие коммуникативных навыков участников тренинга.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 8.

Цель – развивать навыки разного вида слушания

Приветствие.

1. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

2. Упражнение «Активное слушание»

Цель: развивать навыки активного слушания.

3. Упражнение «Три круга»

Цель: определение особенностей своего жизненного цикла.

4. Упражнение «Вселенная моего Я»

Цель: осознание своей значимости.

5. Упражнение «Метафора»

Цель: развитие навыков ведения беседы, дискуссии.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 9.

Цель – развитие навыков ведения беседы и способности самопрезентации, творческого потенциала.

Приветствие.

1. Упражнение «Гвалт»

Цель: развитие навыков невербальной передачи информации.

2. Упражнение «Учимся на ошибках»

Цель: развитие навыков ведения беседы и способности самопрезентации.

3. Упражнение «Понятие карьеры»

Цели: активизация их потенциала, развитие навыков общения.

4. Упражнение «Мой стиль принятия решения»

Цель: формирование эффективной стратегии принятия решения.

Подведение итогов занятия.

Резюме ведущего.

Прощание.

Занятие 10.

Цель – обучение возможностям раскрытия своего карьерного потенциала, ведения своей карьеры, отработать коммуникативные навыки, подвести итога тренинга.

Приветствие.

1. Упражнение Беседа с обратной связью о целях и карьере

Цель: обучение навыкам ведения своего профессионального роста.

2. Упражнение «Семь богатырей»

Цель: отработать коммуникативные навыки, умение найти аргументы в пользу своей позиции, презентационные навыки.

3. Упражнение «Парное рисование»

Цели: развитие саморегуляции, произвольности поведения, умения работать по правилам, развитие способности конструктивного взаимодействия.

4. Упражнение Письмо самому себе.

Цель: обобщение полученного в тренинге опыта, анализа участия в работе тренинга.

Подведение итогов тренинга.

Резюме ведущего.

Подробно занятия расписаны в Приложении 3.

3.2 Анализ результатов исследования на этапе формирующего эксперимента

Проведем анализ полученных результатов после формирующего эксперимента (Приложение 4).

Первыми посмотрим данные, полученные по методике «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)», оценивающей свойства нормальной личности, описывает личностную структуру человека, выявляет личностные проблемы, помогает найти коррекционные механизмы для решения личностных проблем.

Итоги представлены в табличной форме (приложение 4), а графически данные показаны на рисунке 5.

По рисунку можно видеть, что у молодых сотрудников УИС после проведенных нами мероприятий значительно увеличился в среднем показатель эмоциональной стабильности, нормативности поведения и

смелости, снизился уровень жестокости, выросла дипломатичность. Менее значительно, но повысилась общительность, интеллект, стремление к доминированию и высокий самоконтроль. То есть они стали более выдержанными, работоспособными, эмоционально зрелыми, реалистически настроенными, лучше способен следовать требованиям группы. Молодые сотрудники стали проявлять более осознанное соблюдение норм и правил поведения, смелости, жестокости.

В среднем у молодых сотрудников снизился уровень несдержанности, благожелательности по отношению к другим людям, подозрительности, тревожности, консерватизма, конформизма, расслабленности и самооценка стала более адекватная.

Посмотрим результат диагностики адаптивности сотрудников УИС (рисунок 8).

Рисунок 8 - Результаты исследования уровня адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС после формирующего этапа

Анализ результатов показал, что равное количество молодых сотрудников имеют средний и высокий уровень адаптации, а низкий не выявлен, а после реализации нами условий более успешной адаптации.

Проанализируем результаты оценки нервно-психологической устойчивости молодых сотрудников УИС (рисунок 9).

Рисунок 9- Результаты исследование оценки нервно-психологической устойчивости молодых сотрудников после формирующего этапа

При анализе результатов диагностики после формирующего этапа с помощью методики «Нервно-психической устойчивости (НПУ) «Прогноз» разработанной в Санкт-Петербургской военно-медицинской академии, предназначенной для определения уровня НПУ, риска дезадаптации в стрессе, мы видим, что удовлетворительный уровень НПУ не выявлен, а высокий уровень выявлен у 21,4% сотрудников, то есть они

характеризуются низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции. При этом сотрудников с хорошим уровнем НПУ стало меньше, чем до формирующего этапа – 78,6% человек, у них с низкой вероятностью будут нервно-психические срывы, адекватная самооценка и оценка окружающей действительности.

Проанализируем результаты Теста трудовой мотивации (ТТМ), разработанной В.И. Герчиковым (рисунок 10).

Мы видим, что патриотический мотивационный тип личности молодого сотрудника после формирующего этапа исследования наиболее характерен 21,4% сотрудников, им свойственны высокие моральные, религиозные, идеологические соображения, убеждения в своей нужности для организации. Такие сотрудники, работают с полной отдачей, ценят результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное более в моральных знаках и оценках.

Профессиональный тип мотивации после формирующего этапа свойственен 57,1% молодых сотрудников, которые ценят в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно, отличаются развитым профессиональным достоинством.

Хозяйский тип мотивации после формирующего этапа выявлен у 21,4% человек, что в свою очередь выражается в добровольном принятии сотрудником на себя полной ответственности за выполняемую работу, выполняет свою работу на службе с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля.

Инструментальный и люмпенизированный типы трудовой мотивации после формирующего этапа исследования не выявлены.

Теперь с помощью критерия Вилкоксона сравним результат до и после формирующего этапа. Расчеты велись в программе IBMSPSSStatistics.

Сравним результаты диагностики сотрудников УИС, полученные по методике «Многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF)» (таблица 1).

По таблице можно видеть, что значимые изменения в личностных чертах у молодых сотрудников после формирующего этапа произошли в факторе F (сдержанность – экспрессивность) – $p\ 0,041 < 0,05$, G(низкая нормативность - высокая нормативность поведения) – $p\ 0,025 < 0,05$, H(робость – смелость) – $p\ 0,02 < 0,05$, I (жесткость – чувствительность) - $p\ 0,02 < 0,05$, M(практичность – мечтательность) – $p\ 0,038 < 0,05$, N (прямолинейность – дипломатичность) – $p\ 0,02 < 0,05$, O (спокойствие – тревожность) – $p\ 0,016 < 0,05$, Q1 (Консерватизм – радикализм) – $p\ 0,006 < 0,01$, Q2 (конформизм – нонконформизм) – $p\ 0,026 < 0,05$, MD (адекватная самооценка - неадекватная самооценка) – $p\ 0,026 < 0,05$.

Сравним теперь результаты диагностики нервно-психической устойчивости (таблица 2).

Можно видеть, что асимптотическая значимость равна $0,006 < 0,01$, значит уровень нервно-психической устойчивости после формирующего этапа значимо отличается от уровня до у молодых сотрудников УИС.

На основании полученных данных мы разработали и рекомендации по адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

3.3. Рекомендации по адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС

Проведенный нами анализ результатов исследований по проблеме адаптации молодых сотрудников в уголовно-исправительной системе на базе ФКУ УИИ ГУФСИН России по Челябинской области, позволяет сделать ряд выводов и предложений.

Так можно сделать вывод, что проведенный мною комплексный анализ диагностики по вышеупомянутым методикам, помогает оценить свойства нормальной личности молодого сотрудника в период адаптации на службе в уголовно-исправительной системе, описать личностную структуру человека, и выявить личностные проблемы, найти коррекционные механизмы для решения личностных проблем, уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности в различных ситуациях, выявить нервно-психическую устойчивость. Так как при службе молодые сотрудники сталкиваются зачастую с экстремальными ситуациями и к ним всегда предъявляются повышенные требования.

Стоит отметить, что молодые сотрудники в период адаптации переживают зачастую определенное дискомфортное состояние, которое, скорее всего, детерминируется неэффективностью и неадаптированностью институциональной среды профессиональной деятельности (низкая правовая защищенность сотрудника, большие физические и психологические нагрузки при низких результатах отдачи от деятельности и т.п.) к новым условиям.

Таким образом, в целях успешной адаптации молодых сотрудников в уголовно-исправительной системе к условиям службы считаю, что целесообразно проводить регулярные опросы по всему спектру психологических, профессиональных, образовательных, материально-

бытовых и иных проблем, с которыми они сталкиваются. Результаты опросов следует доводить до сведения не только руководителей, но и самих молодых сотрудников. В свою очередь психологу, специалистам по работе с кадрами следует работать с молодыми сотрудниками в период адаптации. Вновь принятым сотрудникам целесообразно предоставить самые обширные возможности для повышения уровня своей боевой и физической, психологической подготовленности, которую их значительная часть считает неотъемлемой составляющей своего профессионального успеха, так как, проблемы с которыми сталкиваются сотрудниками в период адаптации непосредственно влияют на успешность трудовой деятельности.

На основании полученных результатов исследования были разработаны рекомендации молодым сотрудникам исправительного учреждения:

1) Необходимо принимать участие и взаимодействовать со всеми структурными подразделениями организации, участвовать в как можно большем количестве производственных операций.

2) Для более лучшего знакомства с условиями работы и вхождения в коллектив можно выбрать сотрудника с определенным стажем работы и в течение периода адаптации следует попытаться установить с ним неформальный контакт, находиться рядом, ненавязчиво наблюдать за его работой, интересоваться о правилах поведения как в отделе так и в самой компании.

3) Наблюдая, выбрать среди сотрудников такого, кто создает впечатление наиболее уравновешенного (спокойного, довольного работой и жизнью), и учиться у него распределять свое время и энергию.

4) В ходе работы необходимо избегать любых крайних форм поведения (агрессия и др.). В деятельности необходимо ориентироваться на принятые в коллективе нормы.

5) Стоит избегать боязни показаться «непрофессионалом», либо проявлять излишнюю «независимость».

6) В период адаптации не стоит занимать чью-то позицию в конфликте, если лично ваших интересов это не касается. Необходимо стараться сохранять нейтралитет, отойти в сторону, сконцентрироваться на своей работе.

7) Не стесняйтесь работать в адаптационный период с наставником и задавать уточняющие вопросы.

8) Необходимо также получать от наставника либо от непосредственного руководителя обратную связь относительно своей работы, а также прислушиваться к рекомендациям.

9) Старайтесь не задерживаться на работе.

3.4 Технологическая карта внедрения программы

Для закрепления полученных результатов мы разработали технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику представлена из 7 этапов (Приложение 5).

1-й этап - Целеполагание внедрения по теме психолого-педагогического сопровождения адаптации молодых сотрудников к условиям службы в УИС.

Цель - изучить необходимые документы по предмету, составить цели, разработать этапы, разработать программно-целевой комплекс внедрения.

2-й этап - Формирование положительной психологической установки на внедрение.

Цель - выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации исправительного учреждения и сформировать

положительную реакцию на предмет внедрения у всего коллектива сотрудников.

3-й этап - Изучение предмета внедрения.

Цель - изучить необходимые документы о предмете и методику внедрения темы.

4-й этап - Опережающее освоение предмета внедрения.

Цель - создать инициативную группу и условия для опережающего внедрения темы; закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

5-й этап - Фронтальное освоение предмета внедрения.

Цель - мобилизовать коллектив на внедрение по проблеме исследования; развить знания и умения на предыдущем этапе; обеспечить условия для фронтального внедрения.

6-й этап - Совершенствование работы над темой.

Цель - совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе: обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения.

7-й этап - Распространение передового опыта освоения предмета внедрения.

Цель - изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования; осуществить наставничество и пропаганду передового опыта внедрения; сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах.

Выводы по второй главе

Нами была разработана модель коррекции адаптивных свойств личности в период начала прохождения службы молодыми сотрудниками, включающая в себя пять основных блоков. Также нами была построена

схема целеполагания процесса коррекции. Основным методом коррекции выбран тренинг согласно возрастным особенностям. Цель тренинга – улучшение межличностного взаимодействия, снижение эмоциональной напряженности и формирование конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях на службе в период адаптации. Программа проводилась в форме тренинга из 10 занятий, каждое длилось 40 - 50 минут, проводились они два раза в неделю. Занятия включают этапы приветствия, основной рабочей и рефлексии.

Повторный анализ результатов показал, что у молодых сотрудников УИС после проведенных нами мероприятий значительно увеличился в среднем показатель эмоциональной стабильности, нормативности поведения и смелости, снизился уровень жестокости, выросла дипломатичность. Менее значительно, но повысилась общительность, интеллект, стремление к доминированию и высокий самоконтроль. Молодые сотрудники стали проявлять более осознанное соблюдение норм и правил поведения, смелости, жестокости. В среднем у молодых сотрудников снизился уровень несдержанности, благожелательности по отношению к другим людям, подозрительности, тревожности, консерватизма, конформизма, расслабленности и самооценка стала более адекватная.

После формирующего этапа равное количество молодых сотрудников имеют средний и высокий уровень адаптации, а низкий не выявлен. Также удовлетворительный уровень НПУ не выявлен, а высокий уровень выявлен у 21,4% сотрудников.

После формирующего этапа исследования патриотический мотивационный тип личности наиболее характерен 21,4% сотрудников, профессиональный тип мотивации свойственен 57,1% молодых сотрудников, хозяйский тип мотивации после формирующего этапа

выявлен у 21,4% человек, а инструментальный и люмпенизированный типы трудовой мотивации не выявлены.

Математический анализ результатов показал, что уровень нервно-психической устойчивости после формирующего этапа значительно отличается от уровня до у молодых сотрудников УИС и значительно изменились уровни некоторых личностных черт молодых сотрудников.

На основании полученных результатов нами были разработаны рекомендации по профилактике и коррекции адаптивности молодых сотрудников, а также составлена технологическая карта внедрения нашей программы. Карта включает 7 этапов внедрения.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась.