

УДК 159.9.01:159.9.075

Олена Володимирівна САХНІК,

кандидат психологічних наук, перший заступник начальника – начальник навчального відділу Хмельницького центру підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКИХ ПЕНІТЕНЦІАРИСТІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглянуто деякі особливості професійного розвитку українських пенітенціаристів в умовах реформування кримінально-виконавчої системи, шляхи успішного подолання тимчасових професійних труднощів.

Ключові слова: українські пенітенціаристи, кримінально-виконавча система, професійний розвиток.

В сучасних умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, наближення її до функціонування за європейськими стандартами актуальними постають питання, пов'язані з переусвідомленням відомчим персоналом вимог пенітенціарної практики, своєї ролі у здійсненні запланованих реформ. Цей процес є досить складним та таким, що потребує перебудови поглядів на зміст щоденної професійної діяльності, кардинальних змін у підходах до вибору методів та форм вирішення службових завдань. Не кожному фахівцю вдається оперативно пристосуватися до функціонування у нових умовах, що призводить до виникнення складних внутрішньоособистісних конфліктів на ґрунті невідповідності власних, сформованих раніше професійних бачень, вмінь, навичок та сьогоденних потреб суспільства, пов'язаних з оптимізацією процесу виконання кримінальних покарань. Наслідком таких явищ є криза професійного розвитку, яка виступає в якості серйозної перешкоди на шляху подальшої професійної самореалізації працівника, введення в дію запланованих інновацій.

Психологи вважають подібні кризи в цілому досить корисними, так як за умов їх успішного подолання у фахівця формуються необхідні психолого-акмеологічні резерви, необхідні для виконання професійних обов'язків на більш якісному рівні. За Л. С. Виготським, розвиток, у тому числі і професійний, – це, перш за все, виникнення нових якостей та властивостей особистості, яких не було на попередньому етапі її життєдіяльності [1]. Але це «нове» не падає з неба, не дається у готовому вигляді, а з'являється закономірно в наслідок всього ходу попереднього становлення фахівця. В даному контексті доречно звучить думка В.П. Зінченка про те, що кожен етап розвитку особистості має себе повністю вичерпати, тоді він забезпечить сприятливі умови її переходу до нового етапу, а результати цього процесу залишаться на все життя. Науковець іронічно зауважує, що: «Класична тупість чиновника пояснюється ігровою дистрофією в дитинстві» [2, с. 50].

Разом з тим, при несприятливому протіканні криза професійного розвитку може бути причиною серйозних деструктивних особистісних змін, що обумовлено:

1. Значним збільшенням тривалості її негативної дії.

2. Розмитістю кордонів початку і завершення деструктивних процесів. На жаль досить складно на початковому етапі розгортання кризи констатувати її наявність, що не дозволяє вчасно надати фахівцю необхідну психологічну допомогу. Ситуація ускладнюється тим, що сам фахівець може не усвідомлювати поточних труднощів, або соромитися їх визнавати.

3. Складні емоційні переживання, які супроводжують кризу, можна розглядати як сукупність розчарувань в різних аспектах своєї професійної діяльності. Але самим найболючішим розчаруванням є розчарування в самому собі, що виступає підґрунтям для зародження деструктивних форм поведінки.

Проблематичність протікання кризи професійного розвитку також часто полягає у тому, що фахівець, який в силу об'єктивних обставин вимушений пристосовуватися до видозміненої реальності, не здатний без сторонньої кваліфікованої допомоги перебудовувати «Я – концепцію», ієрархію життєвих і професійних цінностей [3–5]. Особливо складно

формувати нову професійну свідомість представникам державних структур, в яких до недавнього часу не заохочувались висловлювання власних поглядів, наявність творчого підходу до вирішення поставлених завдань, креативність міркувань. Працівник, орієнтуючись на думку старшого за посадою та званням колеги, на вимоги нормативно-правових актів поступово відвикає думати самостійно, втрачає здатність до лабільних дій у відповідності до поточної ситуації. Саме до такої структури відноситься Державна кримінально-виконавча служба України, значна кількість працівників якої на сучасному етапі її розвитку потребує особливої уваги та кваліфікованої допомоги фахівців – психологів.

Криза професійного розвитку сучасного українського пенітенціариста, чия життєдіяльність протікає в часи перемін, характеризується певними особливостями, що пояснюється наявністю специфічних причин, якими вона викликана:

1. По-перше, державна пенітенціарна політика зазнала суттєвих змін протягом відносно короткого проміжку часу, що вимагає від працівників кримінально-виконавчої служби швидкого переосмислення її нового призначення, визнання нової філософії її існування.

2. По-друге, сьогодні пропагуються майже протилежні за змістом погляди щодо особливостей роботи пенітенціарного персоналу із в'язнями, форм та методів проведення такої роботи, що свідчить про необхідність здійснення великих за обсягом трансформацій у професійній свідомості.

3. По-третє, такі трансформації будуть цілком оправданими лише за наявності у працівника добре сформованих якостей та властивостей, завдяки яким він буде здатним реалізовувати нову пенітенціарну політику.

4. По-четверте, вітчизняний пенітенціарист вимушений діяти шляхом спроб і помилок, так як він ніколи не бачив в дії тієї «ідеальної» системи виконання покарань, яку закликають його будувати.

5. По-п'яте, впровадження багатьох позитивних аспектів, які стосуються гуманізації функціонування пенітенціарної системи України, передбачає створення відповідного матеріального фундаменту, залучення значних фінансових ресурсів, що на сьогодні для держави є складною задачею. Усвідомлення невідповідності вимог щодо якості функціонування пенітенціариста та умов, в яких проходить його служба, породжує психологічний антагонізм, що перешкоджає подальшому професійному розвитку.

Для успішного подолання зазначених труднощів працівник повинен як мінімум навчитися: вміло направляти надлишки енергії, що накопичилась в наслідок виникнення кризи, в конструктивне русло (зокрема, продовжити професійну освіту у відомчому навчальному закладі; стати учасником тренінгу особистісного і професійного росту тощо); бути соціально і професійно активним, за будь-яких умов не втрачати віру у свої сили; шукати помічників і однодумців, не відштовхуватися від психологічної підтримки колег та друзів; бачити в нових підходах до здійснення професійної діяльності позитивні моменти тощо. Надати реальну допомогу пенітенціаристу у подоланні кризи професійного розвитку у першу чергу покликаний практичний психолог установи виконання покарань (слідчого ізолятору), що відповідає за психологічне благополуччя відомчого персоналу.

Список бібліографічних посилань

1. Л. С. Выготский о стадияльности развития // Навчальні матеріали онлайн: сайт. URL: http://pidruchniki.com/1842112036741/psihologiya/vygotskiy_stadialnosti_razvitiya (дата звернення: 20.02.2017)
2. Зинченко В. П. Аффект и интеллект в образовании. М.: Тривола, 1995. 64 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов ВУЗов. М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 330 с.
4. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Калуга: Духовное познание, 1994. 224 с.
5. Моргун В. Ф., Ткачева Н. Ю. Проблема периодизации развития личности в психологии. М.: Изд-во Москов. гос. ун-та, 1981. 84 с.

Одержано 22.02.2017

Рассмотрены некоторые особенности профессионального развития украинских пенитенциаристов в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы, пути успешного преодоления временных профессиональных трудностей.

Ключевые слова: украинские пенитенциаристы, уголовно-исполнительная система, профессиональное развитие.