

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

Вдовин Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ УСТОЙЧИВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ЭТИКИ У КУРСАНТОВ

***Аннотация:** в статье анализируются вопросы теоретических и прикладных аспектов профессиональной устойчивости и этики у курсантов с акцентом на формирование профессиональной идентичности будущих сотрудников ФСИН. В частности, рассмотрена интегративная педагогическая стратегия, включающая теоретические курсы, практикоориентированные тренинги и симуляции, программы управления стрессом и инструменты рефлексивной практики. Сделан вывод о необходимости системного, гуманистически ориентированного подхода, обеспечивающего устойчивость профессиональной идентичности, а также соблюдение этического стандарта в пенитенциарной службе.*

***Ключевые слова:** профессиональная идентичность, профессиональная устойчивость, этика службы, курсанты ФСИН, управление стрессом, симуляционные тренинги, психолого-педагогические технологии.*

Теоретические основания воспитания профессиональной идентичности у будущих сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) опираются на несколько взаимодополняющих подходов. Концепция профессиональной идентичности рассматривает процесс социализации как динамическое взаимодействие между личностными предрасположенностями курсантов и институциональными практиками обучения, а социально-психологические теории

социального отнесения указывают на роль групповой принадлежности и норм в конструктивизации ощущения «я-профессия».

Исследователи отмечают двойственный характер идентификации себя как профессионала, с одной стороны, рассматривая идентификацию как часть процесса социализации, с другой, как часть личностного развития, выражающегося в формировании собственной идентичности. Другими словами, профессиональная идентичность должна рассматриваться не только в контексте социального самоопределения человека и его места в некоторой профессиональной общности или группе, но, прежде всего, как феномен развития личности в процессе профессионализации.

При этом существуют и негативные варианты формирования профессиональной идентичности, например, так называемый «профессиональный маргинализм», суть которого заключается в личностной позиции непричастности и ментальной непринадлежности к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. Профессиональный маргинализм образуется как результат потери (или необретения) идентификации с профессией и связан с «теневыми» функциями должностной роли и нарушениями в ценностно-смысловой сфере личности [1]. В контексте социально значимых профессий можно выделить такие структурные элементы профессионального маргинализма как «информационную, экономическую, социальную несвободу», объединяющуюся в «несвободу выбора».

Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что несформированная профессиональная идентичность является предиктором общей неуспешности профессиональной деятельности, которую можно охарактеризовать как противоположность подлинной самоидентификации. Такая ложная идентичность, основанная на статусе и избранности профессии, не раскрывает внутренний потенциал профессиональной идентичности, однако повышает ее внешнюю ценность [2].

Устойчивая профессиональная идентичность является залогом профессиональной успешности, а значит, продуктивности профессиональной деятельности, что обуславливает актуальность ее изучения с целью организации эффективного

психолого-педагогического сопровождения, а специфика пенитенциарной среды накладывает дополнительные требования к содержанию этого сопровождения.

Вузы ФСИН готовят курсантов к работе в жестко структурированной и иерархичной сфере, где сочетание формализованных регламентов и необходимости быстрого принятия решений в нестандартных ситуациях создает поле этических дилемм, например, таких как, жесткость и уважение человеческого достоинства; соблюдение правовых процедур и давление оперативных задач; злоупотребление властью и ограниченный общественный контроль.

В практической деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений часто присутствуют элементы насилия, что повышает риск формирования цинизма, эмпатийного истощения и девиаций профессионального поведения. Следовательно, стратегия формирования профессиональной устойчивости и этики должна быть интегративной и непрерывной – начинаться с первых образовательных модулей и поддерживаться на всех этапах стажировок и начальной службы. При этом теоретические занятия по правовой культуре, профессиональной этике и деонтологии должны сочетаться с практико-ориентированными методами – моделированными ситуациями, ролевыми играми, тренингами эмоциональной регуляции и имитациями конфликтных эпизодов. Именно сценарные тренинги способствуют переносу формальных знаний в автоматизм практических решений, позволяя курсанту «репетировать» поведение в контролируемой среде и получать обратную связь по выбору этически оправданных стратегий. Использование современных технологий, включая виртуальную реальность и симуляторы, усиливает реализм тренировочного опыта, помогая отработать навыки коммуникации и принятия решений без реального риска.

Следующим ключевым элементом процесса формирования устойчивой идентичности является развитие рефлексивной практики, которая позволяет курсантам осмысливать собственный опыт, полученный после практических занятий, сопоставлять личные установки с профессиональными стандартами и корректировать поведение. В образовательной среде этот этап реализуется через фасилитируемые обсуждения этнических кейсов [3]. Кроме того, профессио-

нальная устойчивость требует системной работы с эмоциональными и когнитивными ресурсами курсантов. Поэтому в учебный план должны быть встроены занятия по управлению стрессом, обучению навыкам саморегуляции, профилактике эмоционального выгорания и развитию устойчивости к травмирующим событиям.

Этическое образование должно опираться не только на изучение правил, но и на формирование нравственного мышления и способности к этическому обоснованию конкретных решений. Поэтому важным компонентом является формирование критического отношения к «искаженным» нормам – способность замечать и, что особенно важно, противостоять системным нарушениям, не оправдывая их «исполнением приказов». Это воспитывает гражданскую ответственность и понимание верховенства права как основы служебной этики.

Оценка результатов психолого-педагогических мероприятий базируется на смешанных методах исследования. Здесь количественные инструменты (шкалы самооффективности, измерители профессионального выгорания, инструменты оценки моральной зрелости и профессиональной идентичности) дополняются качественными данными (интервью, фокус-группы и наблюдение в полевых условиях). Также крайне полезно внедрить практику долговременного мониторинга выпускников вузов ФСИН, отслеживая показатели служебного поведения, количество обращений за психологической помощью и дисциплинарных инцидентов. Эффективность вузовских программ, направленных на формирование профессиональной устойчивости и этики, также подтверждается через изменения этического поведения в ситуациях под давлением и через обратную связь со стороны коллег, руководства и лиц, находящихся под надзором.

Таким образом, для успешного формирования профессиональной идентичности необходимо сочетание педагогической стратегии, практической отработки, рефлексии и системной институциональной поддержки. Такой комплексный подход способен обеспечить появление новых кадров, устойчивых к стрессу и способных действовать в интересах закона и человеческого достоинства.

Кроме того, важно подчеркнуть, что профессиональная идентичность – динамичное образование, которое отражает взаимосвязь «прошлого, настоящего и будущего» в ценностных установках человека по отношению к собственной профессиональной деятельности, оказывая существенное влияние на принятие им решения о готовности соотносить себя и перспективы своего развития с конкретной профессиональной деятельностью.

Список литературы

1. Дрянных Н.В. Особенности профессиональной идентичности сотрудников уголовно-исполнительной системы на разных этапах прохождения службы / Н.В. Дрянных, Л.В. Куклина, Д.А. Магомедгаев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2025. – №4. – С. 58–64. DOI 10.51522/2307-0382-2025-275-4-58-64. EDN TAIQZD
2. Конаш О.В. Профессиональная идентичность как психологическая проблема / О.В. Конаш // Проблемы теории и практики современной психологии: материалы XXI Всероссийской с международным участием научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (Иркутск, 29–30 апреля 2022 г.). – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2022. – С. 187–193. EDN MGFODG
3. Коданева М.С. Внутренние условия становления профессиональной идентичности сотрудников пенитенциарных учреждений / М.С. Коданева // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №68-3. – С. 328–331. EDN OAZGJI