

УДК 159.9

*К. Д. Матвеев (2 курс ФМ, 24 взвод)
Научный руководитель: С. В. Вендиктов,
начальник кафедры социально-
гуманитарных дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат филологических наук, доцент*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ КУРСАНТОВ И ЕЕ ПРОФИЛАКТИКА

Профессиональная деятельность в любой сфере, выполнение повторяющихся задач и функций неизбежно накладывают отпечаток на личность человека – стереотипы восприятия, ценностные ориентации, характер, способы общения и поведения. Профдеформация личности курсанта – результат искажения профессиональных качеств обучаемого под влиянием отрицательных факторов деятельности, учебы и окружающей среды, выработки негативного стереотипа поведения.

К внешним (объективным) факторам профдеформации относятся: 1) влияние распорядка дня, норм уставов и положений (организация деятельности по определенному алгоритму, нехватка личного времени, сужение круга интересов, безразличие к исполнению служебных обязанностей, периодическая безнаказанность, недифференцированное привлечение к дисциплинарной ответственности); 2) влияние окружения (нахождение в однородной половозрастной среде, нежелание выделяться из общей массы, создание псевдоавторитета, внутриколлективные конфликты); 3) влияние стажировок и практики в территориальных подразделениях (нахождение в среде профдеформированных сотрудников, копирование их моделей поведения, асоциальная перцепция).

К числу внутренних (субъективных) факторов относятся: утрата стремления к самосовершенствованию, нахождение в состоянии фрустрации, снижение самокритичности, приспособление к окружающим условиям, искажение мотивов, изменение ценностных ориентаций, скептическое отношение к нововведениям и т. д. Закономерными последствиями таких изменений является равнодушие к проблемам окружающих, цинизм, формальное отношение к обязанностям.

Возможными направлениями профилактики профессиональной деформации в среде курсантов являются: 1) оптимизация моделей взаимодействия курсантов между собой, а также с начальствующим составом; 2) проведение психологических тренингов; 3) открытое обсуждение общих проблем и коллектив-

ный поиск их решения; 4) формирование положительного образа сотрудника ОВД и силовых структур в целом, что активизирует стремление к самосовершенствованию; 5) внедрение новых методик и технологий обучения, моделирование нестандартных ситуаций и способов их разрешения.