

DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-6-343-358  
УДК 159.9.07



Научная статья | Общая психология, психология личности, история психологии

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ МОТИВАЦИИ К ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Л.В. Куклина*

*Профессиональное развитие играет ключевую роль в карьере и личностном росте каждого специалиста. Оно включает в себя не только приобретение новых знаний и навыков, но и формирование профессионального самосознания, которое позволяет сотруднику осознавать свою значимость и ответственность перед обществом.*

*Поэтому возникает проблема поиска факторов, оказывающих влияние на профессионализм сотрудников на разных этапах профессиональной деятельности и разработки модели психолого-акмеологического сопровождения, способствующей формированию их профессиональной компетентности.*

**Цель работы:** *изучить особенности профессиональной компетентности сотрудников УИС с разным уровнем мотивации к физкультурно-спортивной деятельности.*

**Материалы и методы исследования.** *Исследование проводилось на базе учреждений УФСИН России по Вологодской области, в нем приняли участие 2 группы респондентов: группа 1 – 25 сотрудников отряда специального назначения, занимающихся спортом (спортсмены, имеющие разряды по спортивной борьбе) в возрасте от 23 до 27 лет; группа 2 – 25 сотрудников исправительной колонии в возрасте от 23 до 27 лет, не занимающихся регулярно спортом (сотрудники воспитательного отдела, сотрудники администрации).*

Для диагностики уровня мотивации к физкультурно-спортивной деятельности была использована методика А.В. Шаболтас «Мотивы занятий спортом», на основании экспертная оценка профессиональной компетентности сотрудников УИС при помощи адаптированной «методики всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего».

**Результаты исследования и их обсуждение.** Результаты исследования показали, что у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем мотивации физкультурно-спортивной деятельности имеются различия в профессиональной компетентности. Существует взаимосвязь между профессиональной компетентностью и мотивацией физкультурно-спортивной деятельности у сотрудников исправительного учреждения.

**Практическая значимость исследования** состоит в возможности применения результатов в разработке программ по развитию профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений, спроектированной на основе различий их мотивации к физкультурно-спортивной деятельности

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие рекомендации:

Целенаправленное формирование мотивации физкультурно-спортивной деятельности сотрудников УИС посредством развития внутренних установок и внешнего стимулирования будет способствовать формированию также здоровьесберегающей компетенции сотрудников.

Создание условий для формирования мотивации физкультурно-спортивной деятельности сотрудников УИС будет способствовать не только повышению уровня физической подготовленности как составляющей профессиональной компетентности сотрудников, но и будет стимулировать проявление их субъектности.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность; профессионализм; мотивация физкультурно-спортивной деятельности; сотрудник уголовно-исполнительной системы

**Для цитирования.** Куклина Л.В. Особенности профессионализма сотрудников исправительного учреждения с разным уровнем

*мотивации к физкультурно-спортивной деятельности // Russian Journal of Education and Psychology. 2023. Т. 14, № 6. С. 343-358. DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-6-343-358*

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

## FEATURES OF PROFESSIONALISM OF CORRECTIONAL INSTITUTION EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF MOTIVATION FOR PHYSICAL AND SPORTS ACTIVITIES

*L.V. Kuklina*

*Professional development plays a key role in the career and personal growth of every specialist. It includes not only the acquisition of new knowledge and skills, but also the formation of professional self-awareness, which allows the employee to realize his importance and responsibility to society.*

*Therefore, the problem arises of searching for factors that influence the professionalism of employees at different stages of professional activity and developing a model of psychological and acmeological support that contributes to the formation of their professional competence.*

**Purpose of the work:** *to study the features of motivation for physical culture and sports activities of employees of the penal system and its relationship with professional competence*

**Materials and methods of research.** *The study was conducted on the basis of the institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Vologda region, 2 groups of respondents took part in it: group 1 – 25 employees of a special forces detachment involved in sports (athletes with ranks in wrestling) aged 23 to 27 years; group 2 – 25 correctional colony employees aged from 23 to 27 years old who are not involved in sports (employees of the educational department, administration employees).*

*The methods “Motives for Playing Sports” by A.V. Shaboltas, expert assessment of the professional competence of employees of the penal system using an adapted “methodology for a comprehensive assessment of the professional performance of a state civil servant.”*

**Research results and discussion.** *The results of the study showed that employees of the penitentiary system with different levels of motivation for physical education and sports activities have differences in professional competence. There is a relationship between professional competence and motivation for physical education and sports activities among correctional officers.*

*The practical significance of the study lies in the possibility of applying the results in the development of programs for the development of professional competence of correctional officers, designed on the basis of differences in their motivation for physical education and sports activities*

*The conducted research allows us to formulate the following recommendations:*

*Purposeful formation of motivation for physical culture and sports activities of employees of the penal system through the development of internal attitudes and external stimulation will also contribute to the formation of health-preserving competence of employees.*

*Creating conditions for the formation of motivation for physical culture and sports activities of employees of the penal system will contribute not only to increasing the level of physical fitness as a component of the professional competence of employees, but will also stimulate the manifestation of their subjectivity.*

**Keywords:** *professional competence; professionalism; motivation for physical education and sports activities; employee of the penitentiary system*

**For citation.** *Kuklina L. V. Features of Professionalism of Correctional Institution Employees with Different Levels of Motivation for Physical and Sports Activities. Russian Journal of Education and Psychology, 2023, vol. 14, no. 6, pp. 343-358. DOI: 10.12731/2658-4034-2023-14-6-343-358*

## **Введение**

В современном обществе, характеризующемся сложными и нестабильными социально-экономическими условиями, значительно возросли требования к личности профессионала в различных сферах деятельности. Сотрудники уголовно-исполнительной системы (далее УИС) в служебной деятельности решают весьма специфич-

ческие задачи, подразумевающие обеспечение процесса исполнения наказания, сталкиваются с противодействием осужденных, придерживающихся криминальной субкультуры, что повышает их подверженность профессиональной деформации, эмоциональному выгоранию и другим профессиональным «болезням», препятствующим развитию их профессионализма.

В современном мире требования к компетентности сотрудников исправительных учреждений не сводятся только к владению специальными знаниями. В качестве ведущих личностных качеств позиционируются такие как ответственность, высокая мотивация к выполнению профессиональных обязанностей, социальная зрелость и эмоциональная устойчивость. Сотрудники уголовно-исполнительной системы должны обладать сформированными эмоционально-волевыми качествами, самоконтролем, наблюдательностью и умением анализировать и прогнозировать нестандартные ситуации. Они должны уметь быстро ориентироваться в условиях неопределённости, дефицита времени и адаптироваться к постоянно меняющимся условиям, обладая профессиональной мотивацией и стремлением к внутренней самореализации [9, с. 213].

Поэтому одной из важных задач психологического сопровождения является разработка скрининговых интегративных методик оценки профессионализма сотрудников УИС и возможностей прогнозирования его развития через выявление акмеологических факторов и психолого-педагогических условий профессионального становления.

Важным аспектом для развития профессиональной компетентности является мотивационная сфера сотрудников, оказывающая значительное влияние на личность в целом и ее поведение в профессиональной деятельности и повседневной жизни. Об этом же пишут В.С. Евдокимова и др.: «мотивация спортивной деятельности занимает одну из лидирующих позиций, так как поведение человека по отношению к спортивным занятиям будет почти в полной мере проецироваться на его отношение к другим сферам жизнедеятельности» [3, с. 39]. То есть мотивационно-потребностная сфера сотрудников УИС, проявляющаяся, в том числе, в мотивах к занятиям физкультурно-спортивной де-

тельностью, опосредованно отражает эмоционально-волевую сферу личности сотрудников – их активность, мобильность, выносливость, стремление к достижению результатов. Таким образом, мотивация определяет развитие личности, детерминируя структуру деятельности индивида, и говоря об «интеграции развития профессиональных качеств, надо понимать не просто наличие всех элементов физической, психической и духовной (нравственной) сфер личности, но и их взаимообусловленность и взаимозависимость. Так, например, выполняя сложные упражнения на занятиях по физической подготовке, курсант не только развивает свои физические качества, но у него также формируются психические качества такие как уверенность в своих силах, целеустремленность и другие» [10, с.181]

**Цель работы:** изучить особенности мотивации физкультурно-спортивной деятельности сотрудников УИС и ее взаимосвязь с профессиональной компетентностью.

Гипотеза исследования: мы исходили из предположения, что сотрудник, обладающий высоким уровнем мотивации к физкультурно-спортивной деятельности, обладает сформированной эмоционально-волевой сферой, что способствует более эффективной его профессиональной деятельности, а осуществление этого мотива в занятиях спортом обеспечивает высокий уровень физической подготовленности сотрудника, которая также является одной из составляющих профессионализма.

**Практическая значимость исследования** состоит в возможности применения результатов в разработке программ по развитию профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений, спроектированной на основе различий их мотивации к физкультурно-спортивной деятельности.

### **Материалы и методы исследования**

Исследование проводилось в рамках выполнения выпускной квалификационной работы, осуществляемой под нашим руководством Т.Э.О. Гусейновым. Базой исследования стали учреждения УФСИН России по Вологодской области (отряд специального назначения и

исправительная колония). Ключевым параметром исследования стала мотивация к физкультурно-спортивной деятельности сотрудников. Р.А. Пилюн [8, с. 34] определяет спортивную мотивацию как «особое состояние личности спортсмена, формирующееся в результате соотнесения им своих способностей и возможностей с предметом спортивной деятельности, служащее основой для постановки и осуществления целей, направленных на достижение максимально возможного на данный момент спортивного результата», то есть мотивация детерминирует активность личности в данной сфере, например, спортивной деятельности». На основании этого критерия (т.е. стремления к физкультурно-спортивной деятельности), а также наличия/отсутствия спортивных достижений и самооценки регулярности физических занятий были выделены 2 группы респондентов. Первую группу составили 25 сотрудников отряда специального назначения, мужчины 23 -27 лет, имеющие разряды по спортивной борьбе, со стажем службы 3-6 лет. Вторую группу составили сотрудники исправительной колонии 23-28 лет, не занимающиеся систематически спортом или физкультурой. В эту группу вошли 25 человек (16 мужчин и 9 женщин), являющихся сотрудниками воспитательного отдела, бухгалтерии, отдела кадров, со стажем службы 3-8 лет.

На первом этапе респондентам предлагалось ответить на вопросы методики «Мотивы занятий спортом» А.В. Шаболтас, позволяющей диагностировать ведущие мотивы спортивной деятельности [4, с. 230] и степень их выраженности. Методика содержит 45 суждений, выбор которых позволяет иерархически выстроить 10 мотивов-категорий, отражающих причины, побуждающие респондентов заниматься физкультурно-спортивной деятельностью: мотив эмоционального удовольствия, мотив социального самоутверждения, мотив физического самоутверждения, социально-эмоциональный мотив, социально-моральный мотив, мотив достижения успеха в спорте, спортивно-познавательный мотив, рационально-волевой (рекреационный) мотив, мотив подготовки к профессиональной деятельности, гражданско-патриотический мотив. Методика базируется на выборе одного из попарно предлагаемых суждений.

На втором этапе проведена экспертная оценка профессиональной компетентности сотрудников УИС при помощи адаптированной «методики всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего» [1]. Данная методика позволяет комплексно оценить уровень профессиональной компетентности методом экспертной оценки. Критериями всесторонней оценки компетентности являются: квалификация сотрудника, его профессиональные и личностные качества (компетенции), эффективность и результативность профессиональной деятельности. Объем и качество выполнения сотрудником поставленных задач, проявленные профессиональные знания. Для оценки используется балльная система (от 0 до 4). В качестве эксперта по отношению к сотрудникам УИС в 1 группе выступал начальник отдела специального назначения; по отношению к сотрудникам УИС во 2 группе в качестве экспертов были выбраны их непосредственные начальники (начальники соответствующих подразделений).

### Результаты исследования и их обсуждение

Рассмотрим результаты диагностики мотивации к спортивным занятиям при помощи методики А.В. Шаболтас «Мотивы занятий спортом» у сотрудников первой и второй групп (рисунок 1).

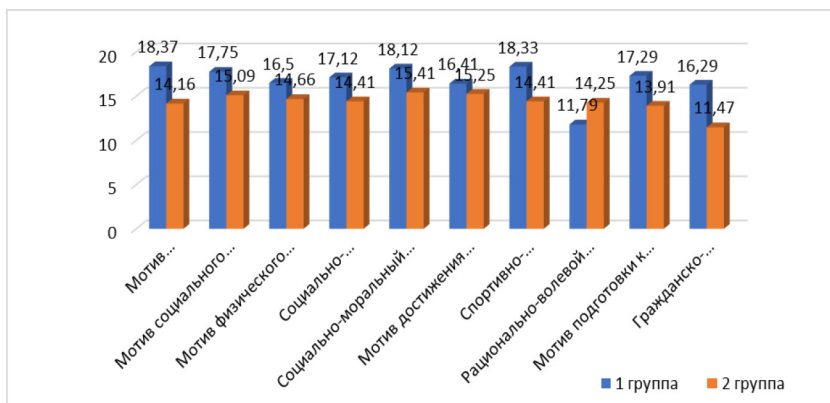


Рис. 1. Сравнение доминирующих мотивов физкультурно-спортивной деятельности у респондентов 1 и 2 групп



Как видно из рисунка 1, выраженность мотивов выше в 1 группе; ведущими мотивами занятия спортом у сотрудников первой группы являются: мотив эмоционального удовольствия (ЭУ), социально-моральный мотив (СМ), социально-эмоциональный мотив (СЭ), спортивно-познавательный мотив (СП). Сотрудники отдела специального назначения стремятся к физическим занятиям, получают удовольствие от занятий спортом; отмечают, что спорт повышает настроение, физические усилия приносят радость. Они стремятся к успеху в командном спорте, полагают, что их спортивная команда должна стать лидером, стремятся поддержать команду успехами, понимая, что общий результат зависит от каждого. Сотрудники этой группы считают, что во время спортивных соревнований они повышают свой престиж, оказываются в центре внимания.

Во 2 группе сотрудников, которые не занимаются физкультурно-спортивной деятельностью, оказался более выраженным рационально-волевой (рекреационный мотив), который характеризует желание заниматься спортом «для устранения дефицита двигательной активности и компенсации сидячей работы» [5, с. 81].

Далее мы предположили, что имеются статистически достоверные различия между доминирующими мотивами в 1 и 2 группах респондентов. Для этого было проведено сравнение значений мотивов в группах и определена достоверность различий с помощью статистического U-критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 1.

Согласно таблице 1, были выявлены статистически значимые различия в мотивациях между группами. В первой группе преобладают следующие мотивы: мотив эмоционального удовольствия (радость от движения и физических нагрузок), мотив социального самоутверждения (стремление к спортивным достижениям из-за их высокой эмоциональной насыщенности), социально-моральный мотив (стремление к успеху команды) и спортивно-познавательный мотив (желание изучать научные основы тренировок). Во второй группе преобладают рационально-волевой мотив (отдых и восстановление) и мотив подготовки к профессиональной деятельности.

Таблица 1.

**Сравнение значений, полученных по методике А.В. Шаболтас  
«Мотивы занятий спортом»**

Название шкалы	1 группа (средние значения)	2 группа (средние значения)	Значимость различий по критерию Манна-Уитни
Мотив эмоционального удовольствия (ЭУ)	18,37	14,16	128 (зона значимости)
Мотив социального самоутверждения (СС)	17,75	15,08	165,5 (зона значимости)
Мотив физического самоутверждения (ФС)	16,5	14,66	197,5 (зона незначимости)
Социально-эмоциональный мотив (СЭ)	17,12	14,41	193,5 (зона незначимости)
Социально-моральный мотив (СМ)	18,12	15,41	186 (зона незначимости)
Мотив достижения успеха в спорте (ДУ)	16,41	15,25	237,5 (зона незначимости)
Спортивно-познавательный мотив (СП)	18,33	14,41	134 (зона значимости)
Рационально-волевой (рекреационный) мотив (РВ)	11,79	14,25	187,5 (зона незначимости)
Мотив подготовки к профессиональной деятельности (ПМ)	17,29	13,91	149 (зона значимости)
Гражданско-патриотический мотив (ГП)	16,71	11,70	92 (зона значимости)

Таким образом, 1 и 2 группы различаются по выраженности мотивации (у 1 группы она в значительной мере выше), по структуре мотивов: в 1 группе преобладает мотив эмоционального удовольствия (ЭУ), социально-моральный мотив (СМ), социально-эмоциональный мотив (СЭ), спортивно-познавательный мотив (СП). Во 2 группе преобладают рационально-волевой (рекреационный) мотив (РВ), мотив подготовки к профессиональной деятельности (ПМ).

Рассмотрим результаты по методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего.

Профессиональная компетентность сотрудников УИС – система интегративных качеств, свойств, знаний, умений, способностей и приобретенного опыта, включает мотивацию и личностные осо-

бенности, детерминирующие успешность реализации профессиональной деятельности.

Отличительной особенностью профессиональной компетентности сотрудников УИС является то, что она интегрирует в себе специфические задачи, стоящие перед всей системой, а не только узкую специализацию конкретного работника. Среди этих особенностей отметим следующие [2, с. 38].

Вся деятельность работников УИС представляет собой сложное переплетение человеческих взаимосвязей и отношений, многообразие и полифункциональность профессиональных задач, выполнение которых часто связано с риском и опасностью для жизни.

Обусловленность целей и задач деятельности УИС социальным заказом общества, требующего временно изолировать преступника от окружающих, и, одновременно закрепление целей и задач в федеральных законах, нормативных актах.

Социально-правовая, функциональная и временная регламентация службы в УИС.

В основном коллективный характер несения службы и непосредственное взаимодействие в процессе служебной деятельности сотрудников с осужденными к лишению свободы.

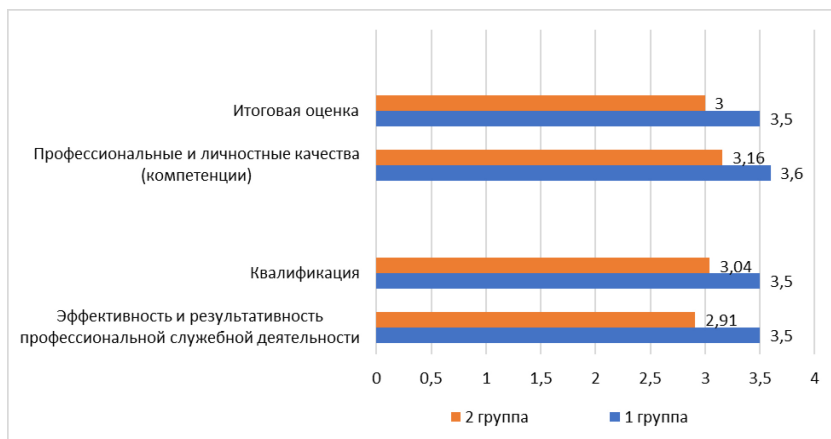


Рис. 2. Сравнение показателей профессиональной служебной деятельности в 1 и 2 группах по методике всесторонней оценки (в баллах)

Экспертная оценка компетентности сотрудников, проведенная начальниками отделов, показала, что в 1 группе сотрудников с высоким уровнем мотивации физкультурно-спортивной деятельности отмечается более высокий уровень показателей профессиональной служебной деятельности, чем у сотрудников во 2 группе. Респонденты 1 группы отнесены к группе с высоким и очень высоким уровнем профессиональной компетенции, тогда как во 2 группе у сотрудников отмечается более низкий уровень показателей профессиональной служебной деятельности, что выражается в достаточном уровне профессиональной компетенции.

По результатам методики всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, статистические различия получились по двум шкалам: «Квалификация» и «Профессиональные и личностные качества».

По шкале «Квалификация» полученное эмпирическое значение  $U_{\text{эмп}}$  (180) находится в зоне значимых различий: у сотрудников отдела специального назначения, занимающихся спортом, уровень квалификации статистически достоверно выше, чем у сотрудников 2 группы, то есть они демонстрируют профессиональные знания на более высоком уровне, и более высокий уровень владений, которые предусмотрены должностным регламентом ( $p < 0,05$  по U-критерию Манна-Уитни).

Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что у сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным уровнем мотивации физкультурно-спортивной деятельности имеются различия в профессиональной компетентности. Это позволяет предположить также наличие взаимосвязи между профессиональной компетентностью и мотивацией к физкультурно-спортивной деятельности у сотрудников исправительного учреждения.

### **Заключение**

Таким образом, нами показана опосредованная взаимосвязь мотивации физкультурно-спортивной деятельности и профессиональной компетентности на примере двух групп сотрудников УИС. В

проведенном исследовании выявлены различия в структуре мотивации физкультурно-спортивной деятельности у сотрудников в 1 и 2 группах, и различия в профессиональной компетентности сотрудников с низким и высоким уровнями мотивации к физкультурно-спортивной деятельности. Исследование позволяет сделать вывод, что мотивация физкультурно-спортивной деятельности является фактором, обуславливающим развитие профессиональной компетентности, а значит должна учитываться при прогнозировании развития профессионализма сотрудников УИС.

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие рекомендации:

1. Целенаправленное формирование мотивации физкультурно-спортивной деятельности сотрудников УИС посредством развития внутренних установок и внешнего стимулирования будет способствовать формированию также здоровьесберегающей компетенции сотрудников, так как она «есть составляющая общепрофессиональной подготовки вне рамок конкретной узкой специальности» [7, с. 105].

2. Создание условий для формирования мотивации физкультурно-спортивной деятельности сотрудников УИС будет способствовать не только повышению уровня физической подготовленности как составляющей профессиональной компетентности сотрудников, но и будет стимулировать проявление их субъектности. «Субъектность в системе физической культуры в конечном итоге отражается на уровне физической подготовленности. Личность, проявляющая субъектность, добивается высоких показателей выносливости, силы, быстроты и гибкости, а также имеет возможность достигать поставленных целей» [6, с. 101]

3. Формирование профессиональной компетентности представляет собой длительный и непрерывный процесс, начинающийся еще на этапе профессиональной подготовки. Поэтому целесообразно еще на этом этапе в рамках реализации дисциплин физической подготовки создавать условия для формирования мотивации физкультурно-спортивной деятельности и осознания ее важности как элемента профессиональной компетентности. Процесс рефлексивной оценки профессионального развития может проходить в рамках

специально реализуемого курса по формированию профессиональной компетентности будущих сотрудников.

4. У сотрудников отдела специального назначения, занимающихся спортивной деятельностью, выявлен высокий уровень мотивации физкультурно-спортивной деятельности. Это может быть принято за основу (отправную точку) для проектирования индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности у этих сотрудников. Например, на основе выявленных компетенций и особенностей мотивации физкультурно-спортивной деятельности следует разрабатывать программы коррекции с включением подвижных упражнений, гимнастики, соревновательных моментов, которые позволят сотрудникам данной группы быстрее адаптироваться, повышать свою самооценку, быть более раскованными. В спортивных упражнениях будет лучше проходить межличностное взаимодействие сотрудников, оно станет менее формальным и уставным.

С учетом того, что у сотрудников–спортсменов отмечается стремление к командному взаимодействию в спорте, следует уделить значительное внимание именно групповым формам психокоррекционной работы (в первую очередь, это касается мер профилактики и коррекции эмоционального выгорания, сохранения интереса к работе).

Предполагается, что данная группа сотрудников отдела специального назначения, занимающихся спортивной деятельностью, обладает значительным потенциалом для личностного роста, повышению компетентностного уровня, благодаря наличию у них компетентности саморазвития, самосовершенствования, развития познавательной сферы, стремления к получению новых знаний. Данная группа способна достичь высоких результатов в профессиональной подготовке и развитии квалификации.

### *Список литературы*

1. Письмо Минтруда России от 14.06.2016 N 18-1/10/В-3980 «О Методике всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего». <https://base.garant.ru/71744646/>

2. Волошин Д. В. К вопросу о профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарной системы // Вестник Томского гос. пед. ун-та. 2006. Вып. 10 (61). С. 38.
3. Евдокимова В.С., Мусохранов А.Ю., Борисова М.В. Мотивация спортивной деятельности студентов // Научное обозрение. Педагогические науки. 2020. № 6. С. 37-42.
4. Ильин Е.П. Психология спорта. Санкт-Петербург: Питер, 2019. 352 с.
5. Ильинский С. В. Особенности мотивации спортсменов в различных видах спорта // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2013. №1. С.75-84.
6. Лубышева Л.И. Развитие субъектности личности в контексте ценностей физической культуры // Теория и практика физической культуры. 2023. №8. С.101-102.
7. Лукашин Ю. В. Здоровьесберегающая компетенция как составляющая профессиональной подготовки студентов педагогического вуза // Интеграция образования. 2009. №4. С.102-106
8. Пилоян Р.А. Мотивация спортивной деятельности. М.: Физкультура и спорт, 1984. 112 с.
9. Поляков А. В. Развитие профессионально-важных качеств оперативных сотрудников федеральной службы исполнения наказаний как основной фактор успешного вхождения в должность // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. №3. С. 213.
10. Федосеева И. А., Бережнова Л. Н., Гуца Р. А. Интегративный подход в развитии профессиональных качеств у курсантов факультета сил специального назначения войск национальной гвардии // Психологическая наука и образование. 2021. №1 (49). С.174-188.

### *References*

1. Letter of the Ministry of Labor of Russia dated 14.06.2016 N 18-1/10/V-3980 “On the Methodology of Comprehensive Assessment of Professional Performance of a State Civil Servant”. <https://base.garant.ru/71744646/>
2. Voloshin D. V. *Vestnik Tomskogo gos. ped. un-ta*, 2006, no. 10 (61), p. 38.
3. Evdokimova V.S., Musokhranov A. Yu., Borisova M. V. *Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki* [Scientific Review. Pedagogical sciences], 2020, no. 6, pp. 37-42.

4. Ilyin E.P. *Psikhologiya sporta* [Psychology of sport]. St. Petersburg: Peter, 2019, 352 p.
5. Ilyinsky S. V. *Vestnik Samarskoy gumanitarnoy akademii. Seriya: Psikhologiya* [Vestnik of Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology], 2013, no. 1, pp. 75-84.
6. Lubyшева L.I. *Teoriya i praktika fizicheskoy kul'tury* [Theory and practice of physical culture], 2023, no. 8, pp. 101-102.
7. Lukashin Yu. V. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of Education], 2009, no. 4, pp. 102-106.
8. Piloyan R.A. *Motivatsiya sportivnoy deyatel'nosti* [Motivation of sports activity]. M.: Fizkultura i Sport, 1984, 112 p.
9. Polyakov A.V. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki* [Humanities, socio-economic and social sciences], 2015, no. 3, p. 213.
10. Fedoseeva I. A., Berezhnova L. N., Gushcha R. A. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2021, no. 1 (49), pp. 174-188.

### ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

**Куклина Лариса Владиславовна**, доцент, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры юридической психологии и педагогики  
*ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»*  
ул. Щетинина, 2, г. Вологда, 160002, Российская Федерация  
[kuklv@mail.ru](mailto:kuklv@mail.ru)

### DATA ABOUT THE AUTHOR

**Larisa V. Kuklina**, PhD in Pedagogy, Associate Professor, Senior Lecturer  
*Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service*  
2, Shchetinina Str., Vologda, 160002, Russian Federation  
[kuklv@mail.ru](mailto:kuklv@mail.ru)

Поступила 11.12.2023  
После рецензирования 20.12.2023  
Принята 28.12.2023

Received 11.12.2023  
Revised 20.12.2023  
Accepted 28.12.2023