

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт/факультет Институт социально-гуманитарных технологий
Выпускающая(ие) кафедра(ы) Кафедра социальной педагогики и социальной
работы

Лобойко Марина Михайловна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Развитие стрессоустойчивости у сотрудников внутренних дел
Направление подготовки/специальность 44.04.02 Психолого-педагогическое
образование

Магистерская программа Психолого-педагогические технологии в
социальной сфере

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
доктор пед. наук, профессор, Фурьева Т.В.

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы
доктор пед. наук, профессор, Фурьева Т.В.

(дата, подпись)

Научный руководитель
доктор пед. наук, профессор, Фурьева Т.В.

(дата, подпись)

Обучающийся Лобойко М.М.

(дата, подпись)

Красноярск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические и методологические основы исследования проблем стрессоустойчивости в гуманитарных науках	
1.1. Понятие стресса и стрессоустойчивости в психологии.....	8
1.2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	25
1.3. Психолого-педагогические условия развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.....	31
Выводы по главе 1.....	37
Глава 2. Организация психолого-педагогических условий по развитию стрессоустойчивости	
2.1. Организация и методики исследования.....	39
2.2. Анализ результатов констатирующего эксперимента.....	43
2.3. Разработка и реализация программы развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.....	48
2.4. Анализ результатов контрольного эксперимента.....	54
Выводы по главе 2	57
Заключение	61
Библиографический список	63
Приложения	68

Введение

В современном мире профессиональная деятельность многих людей протекает в экстремальных условиях. Эффективность такой деятельности определяется не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и профессионально важными свойствами, в числе которых – стрессоустойчивость, являющаяся компонентом адаптивности личности [40].

Стрессоустойчивость предполагает способность сотрудников ОВД к саморегулированию, быстрому восстановлению психологического равновесия. Иными словами, она выражает запас духовной прочности человека, диапазон, в котором он может сохранять свою целостность и жизнеспособность. Вполне естественно, что специфика среды функционирования органов внутренних дел, множественность оказывающих влияние на их деятельность деструктивных факторов, экстремальные условия, в которых им приходится решать сложные и ответственные задачи, и т.п. обуславливают необходимость высокого уровня стрессоустойчивости как коллективов, так и отдельных работников.

Проведенный нами анализ работ по проблеме стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел показал, что специальных научных исследований направленных на поиск эффективных способов повышения стрессоустойчивости работников данной сферы практически нет, но имеется достаточно обширное количество научно-исследовательских трудов изучающих различные аспекты управления производственными стрессами, а также трудов затрагивающих общие проблемы стресса и стрессоустойчивости личности.

Существует множество подходов к проблеме исследования стресса и стрессоустойчивости. Прежде всего, следует назвать подход Г. Селье и его школы, а также работы таких ученых как П. Фресс, Л. Китаев-Смык, Р. Лазарус, В. Суворов, А. Вальдман, П.Б. Зильберман и др.

Установлено, что стресс может негативно влиять на профессиональную

деятельность человека. Профессиональные стрессы могут нарушить дееспособность сотрудников, приводя к потере кадровых ресурсов. Разрушающее воздействие стресса отмечается даже в прогрессивных и хорошо управляемых организациях, поскольку развитие стресс-реакций имеет сложную многофакторную обусловленность: от структурно-организационных особенностей, организационной культуры, характера самой работы до личностных особенностей сотрудников, а также характера их межличностных взаимодействий.

Таким образом, возрастает значимость психолого-педагогических условий развития стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел так как, с одной стороны, существует недостаточная изученность проблемы развития стрессоустойчивости сотрудников ОВД, с другой стороны, определяет актуальность нашего исследования.

Необходимость решения вышеизложенных проблем продиктовала выбор темы исследования, определила цель, задачи и содержание диссертации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и реализация программы по созданию психолого-педагогических условий для развития стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел.

Объект: профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел.

Предмет: психолого-педагогические условия развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.

Гипотеза исследования: развитию стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел будет способствовать создание следующих психолого-педагогических условий: изучение особенностей стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел, разработка и реализация программы, направленной на усиление эмоциональной стабильности и на формирование способов саморегуляции участников с учетом профессионального стажа работы.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;
2. Подобрать психодиагностические методики и исследовать уровень стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел;
3. Разработать и апробировать программу, включающие разделы по усилению эмоциональной стабильности и формированию способов саморегуляции;
4. Провести сравнительный анализ уровней стрессоустойчивости у сотрудников до и после реализации программы.

Методы исследования. В соответствии с целью и задачами работы в качестве методов сбора информации были использованы:

- теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме стресса;
- наблюдение, эксперимент

Нами были использованы специальные **методики:**

- Опросник УСК Дж. Роттера (адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голькиной, А.М. Эткиндоном);
- Методика «Прогноз - 2» (В.Ю. Рыбников);
- Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина.

Методы статистической обработки данных: сравнительный анализ проводился с помощью U – критерия Манна-Уитни.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось в Межмуниципальном отделе МВД России «Ирбейский». Отделение участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних. В исследовании приняли участие 28 сотрудников ОУУПиПДН.

Научная обоснованность и достоверность полученных результатов и сделанных на их основании выводов обеспечены детальной теоретической проработкой существующих подходов к изучению стрессоустойчивости,

разнообразием методов исследования и их соответствием целям и задачам работы. В состав разработанного на основании проведенного теоретического анализа диагностического комплекса вошли надежные и валидные психодиагностические методики, хорошо зарекомендовавшие себя в исследовательской практике.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

Проведено исследование уровня стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел и выявлены индивидуальные особенности нервно-психической устойчивости, уровень субъективного контроля и тревожности сотрудников (на примере участковых уполномоченных полиции МО МВД России «Ирбейский»).

Теоретическая значимость:

Показано влияние степени сформированности личностных особенностей на уровень развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел. Выявлена возможность влиять, посредством обучения методам саморегуляции в стрессовых состояниях, на уровень стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел.

Практическая значимость исследования:

Результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегии работы с сотрудниками органов внутренних дел в условиях повышенного уровня стресса на службе. Разработанная программа развития стрессоустойчивости может быть использована в качестве адекватного инструментария при проведении исследований в других подразделениях.

Положения выносимые на защиту:

1. Стрессоустойчивость – является интегральным качеством личности, основой успешного социального взаимодействия человека, который характеризуется эмоциональной стабильностью, низким уровнем тревожности, высоким уровнем саморегуляции, психологической готовностью к стрессу.

2. Значимость развития поддержки стрессоустойчивости для профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в связи с множеством деструктивных факторов и экстремальных ситуаций, в которых им приходится решать сложные и ответственные задачи.
3. Разработанная на основе диагностического изучения особенностей стрессоустойчивости и апробированная специальная программа может способствовать сохранению и развитию стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел с различным профессиональным стажем.

Глава 1. Теоретические и методологические основы исследования проблем стрессоустойчивости в гуманитарных науках

1.1. Понятие стресса и стрессоустойчивости психологии

Понятие «стресс» уже прочно вошло в нашу повседневную жизнь, но, как правило, мы используем это слово только в отрицательном значении. Стресс - это состояние, которое далеко не всегда наносит ущерб. При более детальном рассмотрении оказывается, что он просто необходим - поскольку помогает преодолевать препятствия и избегать опасности.

Основоположником учения о стрессе является известный учёный, канадский физиолог Ганс Селье (1907-1982 гг.). Зарождением основ теории стресса считается его знаменитая статья «Синдром, вызываемый различными повреждающими агентами», которая была опубликована в 1936 году. Содержание этой статьи произвело глубокое впечатление не только на физиологов и врачей, но и на психологов и социологов, а также ряд других специалистов всего мира [41].

Термин «стресс» (от англ. «stress» – давление, напряжение) [16]. Изначально был заимствован из техники, где это слово используется для обозначения внешней силы, приложенной к физическому объекту и вызывающей его напряженность, то есть временное или постоянное изменение структуры объекта.

В теории Г. Селье явление стресса рассматривается с позиций физиологической реакции на физические, химические и органические факторы. Ганс Селье определял стресс как «универсальную реакцию организма на различные по своему характеру раздражители» [35]. Это означает, что как положительные события (например, продвижение по службе, получение премии), к которым необходимо приспособливаться, так и отрицательные (например, стихийное бедствие), к которым также

необходимо приспосабливаться, физиологически сказываются на организме совершенно одинаково.

В своей теории Г. Селье выделил три фазы (стадии) стресса.

- Первая фаза - стадия тревоги, при которой происходит мобилизация защитных сил организма и повышается его устойчивость к конкретному воздействию. При этом организм функционирует с большим напряжением, но на первой фазе стресса он справляется с нагрузкой с помощью функциональной мобилизации без структурных перестроек. Для большинства людей конец первой фазы характеризуется повышением работоспособности.
- Вторая фаза (стадия стабилизации, сопротивления) для человека характеризуется сбалансированным расходом адапционных резервов организма. Все параметры, выведенные из равновесия в первой фазе, закрепляются на новом уровне.
- Третья фаза - истощения, возникает, если стресс продолжается долго, в связи с ограниченностью резервов организма. На второй и третьих стадиях организм, исчерпав свои функциональные резервы, включает механизмы структурной перестройки, но при их нехватке вызывает истощение [42].

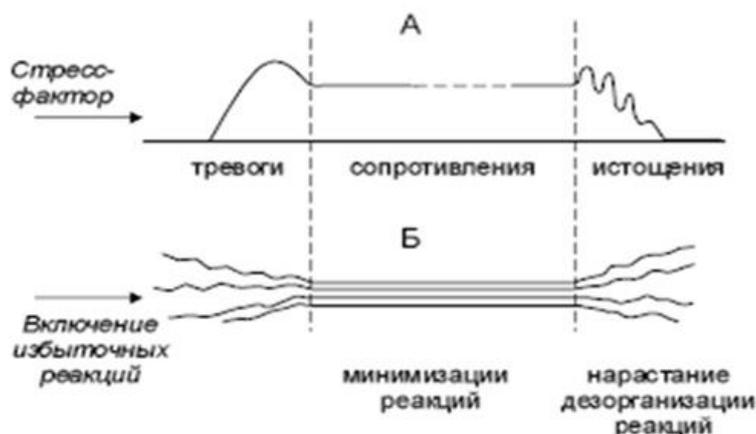


Рис. 1. Фазы стресса

Таким образом, Г. Селье обозначил стресс как, совокупность стереотипных запрограммированных реакций, первично подготавливающих организм к физической активности (к сопротивлению), что обеспечивает условия наибольшего благоприятствования в борьбе с опасностью. Слабые воздействия не приводят к стрессу, он возникает только тогда, когда влияние стрессоров превосходит возможности человека [48].

Таким образом, основное содержание теории стресса Г. Селье можно изложить в четырёх основных положениях:

1. Все биологические организмы имеют врождённые механизмы поддержания состояния внутреннего баланса функционирования систем жизнедеятельности.

2. Организм реагирует на любой стрессор – как положительный, так и отрицательный – неспецифическим физиологическим возбуждением. Эта реакция является защитно-приспособительной.

3. Динамика стресса и приспособление к нему проходит несколько стадий. Продолжительность и переход на каждую стадию зависит от уровня сопротивляемости организма к воздействию различных факторов, а также от интенсивности и длительности воздействия стрессора.

4. Организм имеет ограниченные ресурсы адаптационных возможностей по предупреждению и прекращению стресса. Истощение ресурсов может привести к серьёзным заболеваниям как физического, так и психического характера [41].

Вышеизложенные положения отражают очевидную специфику подхода Г.Селье к пониманию механизмов возникновения стресса, особенностей его протекания и последствий. Стресс рассматривается, прежде всего, с позиций физиологической реакции организма на физические, химические и органические факторы (раздражители). По мнению физиолога при действии

на организмы разнообразных раздражителей (бактериальных инфекций, травм, высокой и низкой температур, нервно-эмоционального потрясения и т.д.) наблюдаются не только специфические реакции, но и стандартная неспецифическая реакция. Эта реакция была оценена учёным как адаптивная, направленная на сохранение постоянства состава внутренней среды [25].

Но, наиболее существенным недостатком в теории Г. Селье является отрицание ведущей роли центральной нервной системы в возникновении стресса. Концепция Г. Селье об общем адаптационном синдроме не предполагает нервную регуляцию ответной реакции организма на стрессовые воздействия. Данный подход был подвергнут справедливой критике. Дальнейшие исследования показали: нервная система в регуляции активности и адаптации организма играет ведущую, даже решающую роль. Было доказано, что эмоциональное напряжение всегда сопровождает так называемый физический стресс. Гомеостатические реакции, в свою очередь, определяются поведенческой реакцией организма, которая выражается в подготовке либо к борьбе со стрессом, либо к бегству. Но при таком подходе концепция стресса изначально рассматривается не как физиологическая, а как поведенческая [15].

Однако, критические замечания в адрес теории Г. Селье не столько опровергали или ставили под сомнение основные её положения, сколько подтверждали универсальность концепции и определяли перспективы её развития. Селье и его последователи показали, что общий адаптационный синдром ответной физиологической реакции на стресс представляет собой универсальную модель защитных реакций, направленных на сохранение целостности организма, и одинаков как для человека, так и для животных. Но в отличие от животных, у человека специфика стресса состоит в

сознательной переработке отрицательных эмоций с участием механизмов психологической защиты личности [35].

Естественным продолжением теории Г. Селье является теория эмоционального стресса Р. Лазаруса [28], которая проводит разделение физиологического и психического (эмоционального) стресса. Согласно этой концепции, эмоциональный стресс выступает как ответная реакция организма на внутренние и внешние раздражители, при которой физиологические и психологические способности поднимаются до критических уровней. В рамках данной теории различия между физиологическим и эмоциональным стрессом объясняются непосредственным воздействием неблагоприятных факторов на организм при физиологическом стрессе и опосредованным (через включение отношения человека к ситуации) неблагоприятным воздействием при эмоциональном стрессе. Таким образом, при эмоциональном стрессе прямого повреждающего воздействия на организм может и не быть.

При эмоциональном стрессе фактором, вызывающим напряжение организма до уровней, которые превышают нормальные приспособительные реакции, является ожидание (предвидение) повреждения вследствие уже начавшего действовать или предполагаемого неблагоприятного фактора. То есть, необходимым условием возникновения развития психологического стресса является восприятие угрозы. Эмоциональный стресс не возникает, если ситуация не воспринимается человеком как опасная. Восприятие и оценка ситуации как угрожающей тесно связаны с когнитивными процессами, особенностями личности человека (тревожность, эмоциональная устойчивость и др.) и его предшествующим опытом. Поэтому факторов и ситуаций, вызывающих одинаковый для всех людей стресс, не существует.

Психологический стресс, в работах Р. Лазаруса, буквально определён, как реакция человека на особенности взаимодействия между личностью и окружающим миром.

Так, в соответствии с современными подходами к пониманию видов стресса (В.В. Бодров, Ю.В. Щербатых) психологический стресс в свою очередь можно разделить на эмоциональный, информационный, организационный.

По мнению К.В. Судакова эмоциональный стресс - состояние ярко выраженного психоэмоционального переживания человеком конфликтных жизненных ситуаций, которые остро или длительно ограничивают удовлетворение его социальных или биологических потребностей. Данным термином зачастую обозначают состояния, находящиеся в пределах физиологических и психологических границ психоэмоционального напряжения. Нередко с ним связывают и состояния, развивающиеся как следствие длительного или повторного эмоционального напряжения, состояние на грани патологии, психической дезадаптации [47].

Информационный стресс – разновидность психологического стресса источником которого служат следующие факторы:

- внешние сообщения, информация о реальном или вероятном воздействии неблагоприятных событий, их угрозе;
- «внутренняя» информация в форме представлений, извлекаемых из памяти сведений о событиях, ситуациях и их последствиях, травмирующих психику;
- ситуация информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать решения в требуемом темпе, при высокой ответственности за последствия решений [7].

Для развития информационного стресса важным фактором является состояние мотивационно-потребностной, эмоционально-волевой и когнитивной сферы личности, которые обуславливают субъективную, личностную значимость экстремальной ситуации, наличие готовности и возможности к ее преодолению, способность выбора рациональной стратегии поведения в этих условиях и т. д. [7].

Организационный стресс проявляется, в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определенную организационно-производственную ситуацию (ролевые конфликты, высокие профессиональные требования, экстремальные условия деятельности и др.).

Физиологический стресс проявляется, следующим образом: на первых стадиях эмоционального напряжения нарушаются информационные связи между различными функциональными системами организма человека, и эти системы начинают работать отдельно друг от друга, с большим напряжением, пытаясь самостоятельно поддерживать регулируемые ими показатели на оптимальном уровне. При продолжительном стрессовом воздействии механизм саморегуляции какой-либо наиболее ослабленной функциональной системы человека нарушается, и тогда её функция устойчиво изменяется: например, повышается артериальное давление, снижается иммунитет и т.д. Регуляция соответствующего физиологического показателя при этом до определённого времени осуществляется местными клеточными механизмами, устойчивый дисбаланс которых приводит к возникновению различного рода заболеваний [7].

Перечисленные виды стресса, за исключением физиологического, характеризуются наличием таких признаков, как индивидуально-психологическое своеобразие процессов психического отражения сущности экстремальных ситуаций (независимо от их природы) и личностных особенностей по их преодолению.

Ученые Дж. Эверли и Р. Розенфельд [28].также считали, что в преобразовании большинства раздражителей (внешних или внутренних) в стрессоры важную роль играет эмоциональная и мыслительная оценка воздействующих стимулов. Если раздражитель не воспринимается как угроза по отношению к личности, то стрессовая реакция не возникает. Таким образом, большинство стрессовых реакций, испытываемых людьми, на самом деле, по мнению Эверли и Розенфельда, создаются ими самими и делятся столько, сколько им разрешат.

Современные взгляды на стресс отличаются условностью полного разделения физиологического стресса и стресса эмоционального. В физиологическом стрессе всегда присутствуют психические элементы и наоборот. Так, В.Л. Марищук [33] считает, что каков бы ни был стресс — эмоциональный или физиологический — один вид практически всегда служит источником другого: эмоциональный стресс неизменно влечёт за собой физиологический, а сильный физиологический стресс может повлиять на эмоциональное состояние.

На основании вышеизложенного, можно сказать, что термином «стресс» объединяют большой круг вопросов, связанных с зарождением, проявлениями и последствиями экстремальных воздействий внешней среды, конфликтами, сложной и ответственной производственной деятельностью, опасной ситуацией и т. д.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: даже единичный, кратковременный стресс — явление крайне сложное, затрагивающее все уровни функционирования организма, начиная от физиологического и заканчивая психологическим. От работы организма на каждом из этих уровней в целом зависит успешность преодоления человеком стресса.

Далее перейдем к рассмотрению вопроса стрессоустойчивости. В психологической науке достаточно широко обсуждается понятие стрессоустойчивости, так как она влияет на возникновение стресса у человека.

Многие исследователи считают, что стрессоустойчивость является результатом тренировок, и это, безусловно, является важным фактором в её формировании. Тем не менее, не следует отрицать и тот факт, что у каждого человека есть определённый, характерный только для него набор личностных черт и физиологических особенностей, которые определяют его устойчивость к стрессу.

К наиболее известным физиологическим особенностям, обеспечивающим повышенную стрессоустойчивость, относят [18]:

1) Тип нервной системы. Люди со слабым типом нервной системы менее устойчивы к стрессу. У крайних типов (холериков, меланхоликов) адаптация к воздействию стрессоров не является устойчивой. Факторы, воздействующие на психику, приводят к развитию неврозов, которые характеризуются дезорганизацией как психических, так и вегетативных функций. Сильная нервная система сангвиников позволяет им легче всех справляться со стрессом.

2) Гормональные особенности. Люди с пониженным уровнем кортизола в крови менее подвержены воздействию стресс-факторов. Известно, что высокий уровень кортизола не только предрасполагает к сердечно-сосудистым заболеваниям или раку (в зависимости от генетической предрасположенности и влияния среды), но также повышает вероятность депрессивного, меланхолического настроения.

Также были выделены некоторые личностные черты, обуславливающие повышенную стрессоустойчивость:

1) уровень самооценки: чем выше самооценка, тем больше стрессоустойчивость;

2) уровень субъективного контроля: характеристика степени независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, его личной ответственности за свои действия и поступки (например, интерналы считают, что способны влиять на ситуацию и берут ответственность за происходящее в свои руки; тем самым они менее подвержены стрессовым влияниям, чем экстерналы, которые воспринимают ситуацию как результат внешних обстоятельств и, соответственно, более уязвимы);

3) уровень личностной тревожности: склонность воспринимать большое количество ситуаций как угрожающие и реагировать на них состоянием тревоги (тревожность не является изначально негативной чертой; определенный уровень тревожности — естественная и обязательная особенность активной личности, поддерживающая инстинкт самосохранения; при этом высокая личностная тревожность тесно связана с наличием невротического конфликта, с эмоциональными срывами и психосоматическими заболеваниями; поэтому открытость, интерес к изменениям и отношение к ним не как к угрозе, а как к возможности развития на фоне адекватного уровня личностной тревожности приводит к повышению стрессоустойчивости).

4) баланс мотивации достижения и избегания: люди, мотивированные на достижение чего-либо, легче переносят стрессовую ситуацию, чем люди, мотивированные на избегание неудач [18].

Для более детального понимания термина «стрессоустойчивость» мы решили обратиться к рассмотрению данного термина различными авторами. Так Б.Х. Варданын рассматривает стрессоустойчивость как взаимодействие всех компонентов психической деятельности человека, в

частности эмоциональных компонентов. В трактовке исследователя, стрессоустойчивость «...можно более конкретно определить как свойство личности, обеспечивающее гармоническое отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и, тем самым, содействующее успешному выполнению деятельности» [9].

С.В. Субботин утверждает, что «стрессоустойчивость — комплексная индивидуальная психологическая особенность, заключающаяся в специфической взаимосвязи разноуровневых свойств индивидуальности, что обеспечивает биологический, физиологический и психологический гомеостаз системы и ведет к оптимальному взаимодействию субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности», к данному определению присоединяются А.А. Баранов, отмечая, что данный феномен (качество, черта, свойство) рассматривается в основном, с функциональных позиций, как характеристика, влияющая на продуктивность (успешность) деятельности [18].

В работах Б.Х. Варданяна и С.В. Субботина прослеживается идея о двойственной природе стрессоустойчивости как свойства, влияющего на результат деятельности (успешность-неуспешность) и как характеристики, обеспечивающей гомеостаз личности как системы, на основании этого стрессоустойчивость можно рассматривать как деятельностный и личностный показатель [5].

О.В. Лозгачева в своём исследовании под стрессоустойчивостью понимает «комплексное свойство человека, которое характеризуется необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных и/или кумулятивных внешних и внутренних факторов в процессе жизнедеятельности, обусловленное уровнем активации ресурсов организма и психики индивида, проявляющееся в показателях его функционального состояния и работоспособности» [32].

В социально-психологическом исследовании по формированию стрессоустойчивости у человека Ли Канг Хи сформулировал следующее определение «стрессоустойчивость — психофизическое состояние человека, обеспечивающее оптимальную адаптацию к экстремальным условиям, позволяющее решать возложенные на него служебные и бытовые задачи без потерь (физических и психических), то есть находясь в состоянии психофизического равновесия» [31].

По мнению ведущего современного специалиста в области изучения психологического стресса В.А. Бодрова, исходной позицией в изучении стрессоустойчивости должно служить определение этого понятия, которое ряд авторов сводит лишь к понятию эмоциональной устойчивости, хотя данные понятия не являются тождественными. Под стрессоустойчивостью он понимает «интегративное свойство человека, которое, во-первых, характеризует степень его адаптации к воздействию экстремальных факторов внешней (гигиенические условия, социальное окружение и т.п.) и внутренней (личной) среды и деятельности. Во-вторых, оно определяется уровнем функциональной надежности субъекта деятельности и развития психических, физиологических и социальных механизмов регуляции текущего функционального состояния и поведения в этих условиях. И, в-третьих, это свойство проявляется в активации функциональных ресурсов (и оперативных резервов) организма и психики, а также в изменении работоспособности и поведения человека, направленных на предупреждение функциональных расстройств, негативных эмоциональных переживаний и нарушений эффективности и надежности деятельности» [8].

На наш взгляд, наиболее полное определение стрессоустойчивости дает П.Б. Зильберман, стрессоустойчивость – «интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической

деятельности человека, которые обеспечивают оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке» [21].

Таким образом, стрессоустойчивость является очень сложным, разноуровневым и содержательным качеством личности. В нём объединяется целый комплекс способностей и широкий круг различных явлений.

Понимание структуры стрессоустойчивости личности опирается на традиционно сложившемся в психологии подходе к представлению о структуре психики. Исходя из этого стрессоустойчивость, как и психическую устойчивость можно рассматривать как динамическую структуру (М.Ф. Секач, 1999; А.А. Напримеров, 2001; О.Д. Привалова, 2004 и др.). Основными компонентами динамической структуры личности являются:

- эмоциональный, накопленный в процессе преодоления сложных ситуаций и проявляющийся в уверенности, в чувстве воодушевления и удовлетворения от выполнения задачи;
- волевой, который выражается в самообладании, самоконтроле, сознательной саморегуляции действий, приведении их в соответствие с требованиями ситуации. Волевой компонент выполняет контрольно-оценочную функцию сохранения и восстановления целесообразной регуляции деятельности.
- интеллектуальный, отражающий умственную работоспособность, тип мышления [18].

Однако приведенный перечень для отражения сущности понятия стрессоустойчивости далеко не полон. Некоторые авторы (Ю.Н. Гурьянов, 2001; С.А. Козлов, 1995; В.Ф. Власов, 1990) выделяют еще ряд структурных компонентов:

- мотивационный, отражающий устремленность личности на выполнение поставленной задачи. Мотивационный компонент

представлен проявлением различных мотивационных тенденций, выполняющих побудительную, смыслообразующую и регулятивную функцию;

- физиологический компонент, определяющий запас энергетических возможностей организма;
- познавательный, характеризующий степень осознания и понимания служебной задачи. Познавательный компонент обеспечивает функцию создания, структурирования ориентировочной основы профессиональной деятельности, текущего анализа и прогнозирования динамики служебных ситуаций;
- операциональный (моторный), объединяющий применяемые способы и приемы деятельности. Операциональный (моторный) компонент обеспечивает владение способами и приемами деятельности, необходимыми навыками и умениями по использованию технических и др. средств;
- коммуникативный компонент, характеризующий социально-психологический аспект деятельности личности, состояние готовности к взаимодействию [12].

Н.И. Бережная [6] понимает стрессоустойчивость как личностное качество, состоящее из следующих компонентов:

- а) психофизиологический (свойства нервной системы человека);
- б) мотивационный. Мотивы определяют эмоциональную устойчивость.

Влияя на мотивацию можно изменять эмоциональную устойчивость;

- в) эмоциональный опыт человека, аккумулированный в процессе преодоления трудных ситуаций; г) волевой, то есть сознательная регуляция, адекватное поведение;

- д) профессиональной подготовки, профессиональной готовности решать типовые задачи;
- е) интеллектуальный – логическая оценка ситуации, прогнозирование её динамики, принятие решений.



Рис.2. Компоненты стрессоустойчивости (по Н.И. Бережной)

В зависимости от характера деятельности структурные компоненты, как психической устойчивости, так и стрессоустойчивости занимают в ней различные «ранговые места», при этом «удельный вес» составных компонентов не всегда одинаков. Все они находятся в определенной взаимосвязи, и возможна компенсация невыраженности одних за счет большей развитости других.

Далее перейдем к рассмотрению вопроса об этапах развития стрессоустойчивости. Так, Л.А. Китаев-Смык [19], выделяет три этапа:

1. Интерпретация и оценка ситуации.

Это актуально для:

- требований ситуации, степени нагрузок и угрозы (для психологического и социального благополучия, здоровья и прочего),
- возможностей организма и личности,

- соотношения запросов ситуации, с одной стороны, и возможностей личности, с другой. Лишь некоторые физиологические стрессоры действуют непосредственно на человека, в иных случаях больше влияют образы стрессора, его интерпретация, представление о ситуации.

2. Оценка человеком стрессовых изменений в своем состоянии. Зачастую стрессоры могут действовать на определённые сферы личности. Первичные стрессовые расстройства бывают вызваны изменением или травмой органа, большой нагрузкой на конкретную сферу личности, изменениями важных качеств. В последствие возникают разнообразные реакции.

3. Адаптационный процесс.

В нём проявляются следующие направления:

- противодействие,
- приспособление,
- уход от стрессора.

Этапы в развитии стрессоустойчивости (по Л.А. Китаев-Смык)



Субъект имеет возможность выбора в способе реагирования, деятельности, поведении, но степень свободы выбора ограничена особенностями стрессовой ситуации [27]. Направленность адаптационной активности определяется, с одной стороны, природой стрессорного воздействия, спецификой ситуации, а с другой - особенностями личности, резервами организма. Возможность реализовать тот или иной вид адаптации к стрессовой ситуации зависит не только от мотивов и целей, свойств

личности, психического состояния, но и от того, какой стрессор воздействует, какова его сила, в какую ситуацию включен человек.

На основании имеющейся информации приведем примеры уровней стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел:

1. Высокий уровень стрессоустойчивости позволяет человеку оставаться уверенным в себе в различных ситуациях. Это люди сильные и выносливые, имеющие низкий уровень тревожности, высокий уровень саморегуляции.
2. Средний уровень – человек способен принимать правильные решения, нервное возбуждение довольно сильное, но он стремится выйти из этого состояния всеми известными способами. Имеет средний уровень тревожности, саморегуляции, и стабильное психоэмоциональное состояние.
3. Низкий уровень – характеризует слабую личность. Индивид имеет высокий уровень тревожности, низкий уровень саморегуляции. Психоэмоциональное состояние вариативно. Склонны к негативным переживаниям, депрессии. Характеризуются психологической неготовностью к стрессу.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что такой феномен, как стрессоустойчивость рассматривается в основном, как характеристика, влияющая на успешность той или иной деятельности. Она состоит из определенных личностных качеств и совокупности таких взаимосвязанных между собой компонентов как: психофизиологический; мотивационный; эмоциональный; волевой; информационный и интеллектуальный, которые позволяют переносить стрессовые ситуации без неприятных последствий для своей личности и окружающих. Можно сказать, что жизнь человека всегда сопровождается ситуациями «экзаменов» - тех или

иных испытаний, где необходимо доказывать свою социальную состоятельность, уровень интеллекта, материальное благополучие или физическое самочувствие.

Таким образом, для развития стрессоустойчивости необходимо совершенствовать именно эти компоненты.

1.2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД

Деятельность сотрудников органов внутренних дел (ОВД) постоянно связана с ситуациями, отличающимися присутствием экстремальных факторов, имеющих силу влияния на личность и ее деятельность. Изю дня в день наблюдается повышение экстремальности в деятельности сотрудников ОВД. Результаты тестирования слушателей Института повышения квалификации сотрудников МВД России показали, что такие факторы, как ненормированный рабочий день, постоянный контакт с асоциальными элементами, необходимость полной отдачи психических и физических сил при пресечении преступлений, снижают функциональные резервы организма, вплоть до их полного истощения. Именно это и определяет высокие требования к психической сфере личности сотрудников ОВД [49].

Естественно, что в процессе выполнения служебных обязанностей правоохранители испытывают многочисленные, ежедневные стрессы, которые сказываются как на характере человека, так и на его мировосприятии. Профессиональная деятельность всегда предъявляет к человеку определенные требования и накладывает своеобразный отпечаток не только на саму личность, но и на образ жизни. Для определения личностных особенностей, обуславливающих высокую стрессоустойчивость и эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, необходимо, прежде всего, рассмотреть особенности самой этой деятельности, выявить специфические характеристики, психологически

проанализировать её структуру как в целом, так и отдельных её компонентов [2].

Среди наиболее приоритетных направлений деятельности сотрудников органов внутренних дел были и остаются такие, как защита личности, общества, государства от противоправных посягательств, предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, выявление и раскрытие преступлений, производство по делам об административных правонарушениях. Организация их деятельности требует дальнейшей оптимизации и совершенствования [2].

Традиционными чертами профессиональной деятельности сотрудников ОВД в научной литературе принято считать правовую регламентацию и наличие властных полномочий [24].

Правовая регламентация — это одна из наиболее специфических особенностей профессиональной деятельности в органах внутренних дел. Деятельность сотрудников строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами, нормативными документами МВД и т. п.).

Значение правовой регламентации профессиональной деятельности сотрудников ОВД заключается в строгом подчинении этой деятельности требованиям закона. Неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей сотрудниками внутренних дел всегда является правонарушением, влекущим серьезную ответственность [3].

Деятельность органов внутренних дел связана с реализацией их сотрудниками властных полномочий, с необходимостью применять в определенных случаях меры государственного принуждения. Власть, данная сотрудникам органов внутренних дел, налагает на них повышенную ответственность за последствия принимаемых ими решений и осуществляемых действий.

В соответствии с приказом МВД РФ от 24.12.2008 №1138 «Об утверждении кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел осуществляется в соответствии с нравственными принципами:

- гуманизма, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями, защита которых составляет смысл и нравственное содержание правоохранительной деятельности;
- законности, определяющей признание сотрудником верховенства закона, а также его обязанности к исполнению в служебной деятельности;
- объективности, выражающейся в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии служебных решений;
- справедливости, означающей соответствие меры наказания характеру и тяжести проступка или правонарушения;
- коллективизма и товарищества, проявляющихся в отношениях, основанных на дружбе, взаимной помощи и поддержке;
- лояльности, предусматривающей верность по отношению к Российской Федерации, МВД России, уважение и корректность к государственным и общественным институтам, государственным служащим;
- нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, предполагающей отказ сотрудника от участия в их деятельности в любых формах;
- толерантности, заключающейся в уважительном, терпимом отношении к людям с учетом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев.

Характерной особенностью профессиональной деятельности является коммуникативность, как способность общения с широким кругом людей.

Коммуникативность сотрудника органов внутренних дел — черта, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-розыскных и профилактических мероприятий. Но при выполнении своих служебных обязанностей сотрудники ОВД сталкиваются с различными категориями граждан (это относится и к статусу: потерпевший, свидетель и т.п., так и к социальному положению: бомж, учитель, бизнесмен и т.п.) и вступая в диалог или взаимодействуя с этими людьми сотрудник обязан соблюдать служебный этикет - ряд правил поведения, которые определяют внешнее проявление отношения к людям. Однако, процесс взаимодействия часто перерастает в конфликты, что говорит о не правильном подходе и отсутствии лояльности, или усталости и негативного отношения к группам лиц, а это по сути своей то же стресс [2].

Не менее важное значение в системе взаимоотношения сотрудников ОВД и граждан имеют невербальные средства общения (мимика, жесты, поза и т.д.) так как вырабатывают у человека представление о партнере по общению и помимо этого вырабатывают реакцию на подсознательном уровне, т.е. восприятие или психологическое отрицание, что так же ведет к возникновению определенного стресса. Именно по этому сотрудникам важно изучать психологию личности и психологию поведения, для того, что бы адекватно отреагировать на любого собеседника, оказаться стрессоустойчивым в любой ситуации [2].

Так же к специфическим особенностям профессиональной деятельности сотрудника необходимо отнести дефицит времени и наличие перегрузок в его работе. Оперативность и быстрота входят в число основных принципов раскрытия и расследования преступлений. Дефицит времени проявляется в необходимости соблюдения процессуальных и других сроков, которые отводятся на расследование уголовного дела, рассмотрение заявлений

граждан и пр. Из-за этого сотрудник постоянно находится в напряжённом состоянии.

Напряженность связана и с большими физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник из-за высокой экстремальности его деятельности, действиями в условиях конфликтной ситуации, воздействие различного рода стресс-факторов, ненормированным рабочим днём, наличием отрицательной эмоциональной окраски деятельности.

Кроме того, важно упомянуть и другой источник стресса - усталость. Оперативно-розыскные мероприятия часто заставляют правоохранителей работать несколько смен подряд, оставаться в ночную смену, предпринимать действия по поимке преступников в самых разных условиях и территориях. Все это занимает время, которого иногда не хватает на элементарные физиологические потребности (еда, сон и т.п.). В результате, возникает еще одна причина для возникновения стресса - физиологическая. И сотрудники ОВД должны быть готовы к подобного рода проблемам и как следствие в процессе подготовки у них должны вырабатываться реакции направленные на подавление стресса. Но по факту, чаще всего такие потрясения для организма, в последствие отражаются на жестоком обращении с подозреваемыми, либо в получении удовлетворения от самого процесса задержания.

Служба в органах внутренних дел во всем мире традиционно относится к видам профессиональной деятельности с высоким уровнем эмоционально-стрессовых нагрузок. Поэтому неудивительно, что устойчивое поведение сотрудников в условиях стресса (стрессоустойчивость) является одним из важных психологических факторов обеспечения надёжности, эффективности и успеха профессиональной деятельности как индивидуальной, так и совместной [3].

Проблема психологической устойчивости личного состава подразделений органов внутренних дел к стрессу является профессионально значимой, так как от неё во многом зависит эффективность оперативно-служебной деятельности. Следовательно, немаловажным становится повышение уровня стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел [5].

Особенность служебной деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях проявляется в используемых средствах, которые обусловлены специфичностью объекта. Это не просто оружие, спецсредства, применяемые непосредственно в отношении людей. Это оружие, боевая техника и т.д., применяемые в строгом соответствии с законом и другими нормативно-правовыми актами [2].

Такая исключительная сложность объекта деятельности органов внутренних дел способствует возникновению целого комплекса факторов, вызывающих профессиональный стресс сотрудников ОВД.

Для формирования стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел необходим теоретически обоснованный подход, поэтапно обучающий стрессоустойчивости и умению противодействовать негативным влияниям стресс-факторов в различных повседневных, стандартных, экстремальных ситуациях.

Стрессоустойчивость сотрудников органов внутренних дел определяется совокупностью личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья [46].

Таким образом, как справедливо отмечает Е.В. Василенко, «сотрудники ОВД испытывают воздействие стрессогенных факторов двойного порядка: стрессоры повседневной напряженной профессиональной деятельности и стрессоры экстремальных ситуаций, которые создают значительные

трудности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий и требуют от сотрудников высокой профессиональной устойчивости, особой психологической подготовленности, умения конструктивно действовать в сложных условиях» [10].

1.3. Психолого-педагогические условия развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел

Использование мероприятий по профилактике стрессовых состояний сотрудников органов внутренних дел способствует совершенствованию их подготовки к выполнению задач профессиональной деятельности, а также поддержанию на оптимальном уровне показателей психического здоровья.

Психопрофилактика, проводимая в процессе профессиональной деятельности, позволяет сохранять, поддерживать, развивать и восстанавливать психическое здоровье сотрудников, что способствует повышению уровня профессиональной готовности, а также укреплению дисциплины и правопорядка.

Для повышения стрессоустойчивости важным является накопление человеком ресурсов, которые могут быть психологическими, материальными, информационными, социальными.

К материальным ресурсам человека относятся:

- высокий уровень заработной платы;
- хорошие условия труда и жизнедеятельности;
- технические средства (автомобиль, вычислительная, аудио-, видеотехника);
- наличие постоянного, комфортного места жительства.

Информационные ресурсы – это наличие у человека доступа к необходимой информации при решении жизненных задач и рабочих вопросов.

Социальные ресурсы – это наличие в окружении человека людей, готовых помочь и поддержать в трудную минуту. Такими людьми могут быть коллеги, администрация, друзья, семья.

Психологическими ресурсами, помогающими человеку в трудной жизненной ситуации, являются:

- самоуважение, адекватная самооценка, ощущение собственной значимости и самодостаточность;
- позитивность и рациональность мышления;
- умение адекватно выражать свои эмоции;
- целеустремленность, настойчивость, активность [11].

Способность человека к саморегуляции также повышает его стрессоустойчивость.

По мнению Л.С. Шубиной [27], психическую саморегуляцию можно определить как регуляцию различных состояний, процессов, действий, осуществляемых самим организмом с помощью своей психической активности. Ю.И. Филимоненко [23] под психической саморегуляцией понимает целенаправленное изменение как отдельных психофизиологических функций, так и в целом нервно-психического состояния, достигаемое путем специально организованной психической активности.

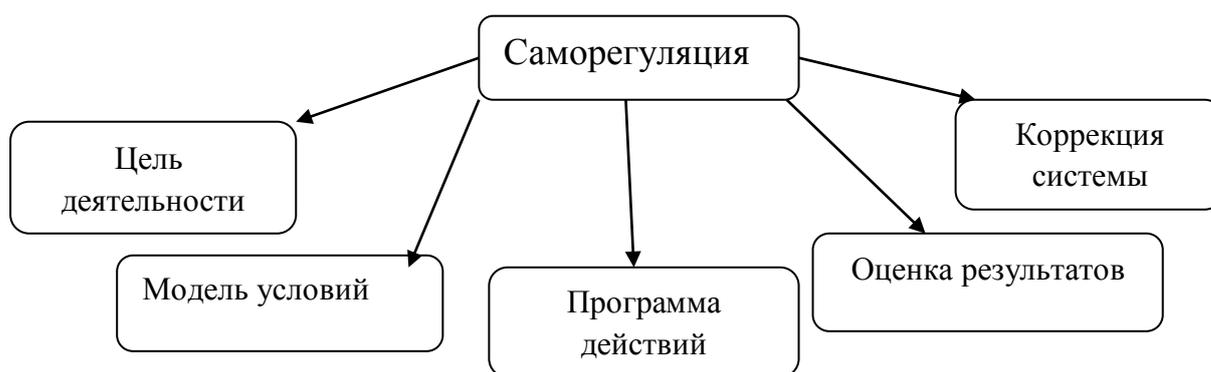
О.А. Конопкин [23] рассматривает осознанную саморегуляцию как системно-организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей

достижение принимаемых человеком целей. В основе саморегуляции, по мнению Конопкина, лежит информационная неопределенность, которую субъект пытается преодолеть путем принятия ряда взаимосвязанных решений посредством разнообразных психологических средств, сочетание которых уникально для каждого индивида.

В этом процессе автор выделяет функциональные звенья, которые реализуют собственно саморегуляцию. К этим звеньям относится принятая субъектом цель деятельности. Это звено выполняет общую системообразующую функцию, весь процесс саморегуляции формируется для достижения принятой цели в том ее виде, как она осознана субъектом. Отдельным звеном выделяется субъективная модель значимых условий. Она отражает комплекс внешних и внутренних условий, учет которых сам субъект считает необходимым для успешной деятельности. Такое звено несет функцию источника информации, на основании которой осуществляется программирование действий. Кроме этого модель включает в себя информацию о динамике условий в процессе деятельности. Следующее звено представляет собой программу исполнительских действий. Реализуя это звено саморегуляции, субъект осуществляет регуляторную функцию построения, создания конкретной программы исполнительских действий. Такая программа является информационным образованием, определяющим характер, последовательность, способы и другие (в том числе динамические) характеристики действий, направленных на достижение цели в тех условиях, которые выделены самим субъектом в качестве значимых, в качестве основания для принимаемой программы действий. Саморегуляция как и иная деятельность невозможна без контроля и оценки результатов. Это следующее, регуляторное звено, несущее функцию оценки текущих и конечных результатов относительно системы принятых субъектом критериев успеха, не требует особых комментариев. Оно обеспечивает

информацию о степени соответствия (или рассогласования) между запрограммированным ходом деятельности, ее этапными и конечными результатами и реальным ходом их достижения. В целях улучшения качества системы саморегулирования реализуется последнее звено, отвечающее за решения о коррекции системы саморегулирования. Функция этого звена обозначена в его названии [48].

Структура саморегуляции (по О.А. Конопкину)



Все звенья регуляторного процесса, будучи информационными образованиями, системно взаимосвязаны и получают свою содержательную и функциональную определенность лишь в структуре целостного процесса саморегуляции. Процесс саморегуляции как система функциональных звеньев обеспечивает создание и динамическое существование в сознании субъекта целостной модели его деятельности, предвосхищающей (как до начала действий, как и в ходе их реализации) его исполнительскую активность [23].

Таким образом, методы психической саморегуляции направлены на формирование специфического типа состояний человека – релаксации (от лат. Relaxation – уменьшение напряжения, расслабление). На его основе образуются разные степени аутогенного погружения, при переживании которых создаются благоприятные условия для полноценного отдыха, усиления восстановительных процессов и выработки навыков произвольной регуляции ряда вегетативных и психических функций [17].

В соответствии с этим им была создана специальная система упражнений – техника активной нервно-мышечной релаксации, которая представляет собой курс систематической тренировки по произвольному расслаблению различных групп поперечнополосатых мышц. Каждое упражнение состоит из чередующихся периодов максимального сокращения и быстро следующего за ним расслабления определенного участка тела. Непосредственным эффектом выполнения подобных упражнений является достаточно полное снятие напряжения в задействованной мышечной группе, усиление кровенаполнения сосудов данной области, что сопровождается возникновением ощущений тепла и тяжести. Таким образом, в основе техники нервно-мышечной релаксации лежит прямое воздействие на определенные физиологические системы, приводящее к возникновению ощутимых сдвигов в психической сфере [4].

Основанием для другого, наиболее распространенного метода психологической саморегуляции состояний – аутогенной тренировки – служит использование приемов самовнушения. Она является более эффективным средством достижения глубинных степеней аутогенного погружения и реализации самоуправляющих воздействий. По мнению Л. Митчелл, принципиальным механизмом аутогенной тренировки является формирование устойчивых связей между словесными формулировками («самоприказами») и возникновением определенных состояний в различных психофизиологических системах [30].

Создателем метода аутогенной тренировки является немецкий исследователь И.Г. Шульц, ему принадлежит и сам термин «аутогенная тренировка». После тщательного знакомства с системой йоги и долголетней подготовки собственной теоретико-методической концепции он обобщил результаты проведенных исследований в книге, вышедшей в 1932 г. методика аутогенной тренировки Шульца называется классической и

делится на две ступени: 1-я, или начальная – АТ-1, и 2-я, или высшая – АТ-2. перед началом тренировки с клиентами проводится беседа, в которой в доступной форме объясняются физиологические основы метода, механизмы воздействия на организм тех или иных упражнений [17].

Техника прогрессирующего мышечного расслабления (ПМР), современная модификация классической аутогенной тренировки, позволяет достичь состояния расслабления за несколько минут. Метод ПМР использует безусловный рефлекс расслабления мышц после максимального их напряжения. Благодаря этому механизму овладение методом происходит быстро, за несколько сеансов и также возможны самостоятельное овладение и использование. Достаточно глубокая степень расслабления достигается за несколько минут, может выполняться сидя на стуле, т.е. не требует особых условий. 10-15 минут могут дать эффективный результат [45].

Таким образом, становится понятно что, обучится легкому преодолению любой стрессовой ситуации не только возможно, но и необходимо.

Поэтому овладение методиками саморегуляции является важным фактором улучшения здоровья, работоспособности, повышения качества жизни. Такая форма психогигиены как саморегуляция в современном динамичном мире должна быть по нашему мнению частью культуры современного общества наряду с физиологической гигиеной и здоровым образом жизни.

Выводы по главе 1

Подробный анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы по проблеме стресса и стрессоустойчивости и его влияния на профессиональную деятельность и здоровье сотрудников органов внутренних дел позволил выявить теоретические предпосылки влияния обучения на сотрудников методам (приемам) саморегуляции на развитие их стрессоустойчивости.

Изучение понятий «стресс», «стрессоустойчивость», их анализ с позиции различных наук и подходов, позволили конкретизировать ключевые понятия исследования.

На сегодняшний день наиболее распространенной является научная точка зрения, в которой стресс определяется как обязательное проявление жизнедеятельности человека. Это представление связано с тем, что человек а в нашем случае сотрудники органов внутренних дел постоянно и неизбежно испытывают на себе воздействие различных раздражителей разной степени интенсивности поступающих из внешней среды.

Стресс разделяют на физиологический и психологический. Психологический стресс в свою очередь делится на информационный и эмоциональный. Однако в нашей работе мы рассматриваем влияние стресса на сотрудников органов внутренних дел через призму профессиональной деятельности.

В связи с все возрастающим напряжением в трудовой деятельности современного человека растет и необходимость в развитии личных качеств,

способствующих укреплению стрессоустойчивости каждого сотрудника с целью сохранения его профессионального здоровья.

Стрессоустойчивости в свою очередь мы определили как интегральное качество личности, являющееся основой успешного социального взаимодействия человека, которое характеризуется эмоциональной стабильностью, низким уровнем тревожности, высоким уровнем саморегуляции, психологической готовностью к стрессу.

Из всего многообразия существующих, на сегодняшний день, психологических ресурсов помогающих человеку справляться с трудными жизненными ситуациями мы в своей работе выделяем саморегуляцию. Развитие данных психологических ресурсов, по нашему мнению, будет способствовать повышению уровня личностной психологической стрессоустойчивости.

Овладение методиками саморегуляции является важным фактором улучшения здоровья, работоспособности, повышения качества жизни.

Глава 2 Организация психолого-педагогических условий по развитию стрессоустойчивости

2.1. Организация и методики исследования

Настоящая глава исследования посвящена описанию этапов экспериментальной работы по развитию стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел с помощью разработанной и реализованной нами программы, включающей обучение методам и приемам саморегуляции стрессовых состояний, способствующих повышению уровня стрессоустойчивости личности.

Исследование проводилось в Межмуниципальном отделе МВД России «Ирбейский». Отделение участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних. В исследовании приняли участие 28 сотрудников ОУУПиПДН.

Исследование проходило в три этапа:

Первый этап – констатирующий эксперимент (с 03.04.2017 по 17.04.2017). На данном этапе мы определили индивидуальные особенности нервно-психической устойчивости и личностные особенности сотрудников органов внутренних дел, а также уровень ситуативной и личностной тревожности и уровень субъективного контроля.

Второй этап – Развивающий эксперимент (с 18.04.2017 по 25.05.2017). На данном этапе была разработана и реализована программа развития стрессоустойчивости, включающая методы саморегуляции в стрессовых состояниях.

Третий этап – Контрольный эксперимент (с 26.05 по 06.06.2017). На этом этапе проводилось повторное изучение индивидуальных особенностей нервно-психической устойчивости и личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел, а также уровень ситуативной и личностной тревожности и уровень субъективного контроля.

Для изучения уровней развития различных компонентов стрессоустойчивости (нервно-психических, личностных а так же уровень субъективного контроля) использовались следующие методики:

- Методика «Прогноз - 2» (В.Ю. Рыбников) [26].

Методика предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) и позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность возникновения нервно-психических срывов. Качественный анализ ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях. Методика содержит 86 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Результаты обследования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносится заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов. Для проведения обследования необходимо иметь текст опросника и регистрационные бланки. Обследование длится около 20 минут. Содержание методики дано в Приложении 1.

- Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина [35].

Тест Спилбергера-Ханина принадлежит к числу методик, исследующих психологический феномен тревожности. Этот опросник состоит из 20 высказываний, относящихся к тревожности как состоянию (состояние тревожности, реактивная или ситуативная тревожность) и из 20

высказываний на определение тревожности как диспозиции, личностной особенности (свойство тревожности). Реактивная (ситуативная) тревожность — состояние субъекта в данный момент времени, которая характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью в данной конкретной обстановке. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на экстремальную или стрессовую ситуацию, может быть разным по интенсивности и динамичным во времени. Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них весьма выраженным состоянием тревожности. Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной деятельной личности. У каждого человека существует свой оптимальный, или желательный, уровень тревожности - это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания. Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить только или личностную тревожность, или состояние тревожности, либо более специфические реакции. Единственной методикой, позволяющей дифференцировано измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние является методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером.

На русском языке его шкала была адаптирована Ю.Л. Ханиным. Методика состоит из 40 утверждений разделенных на две шкалы: шкалу реактивной (ситуативной) тревожности и шкалу личностной тревожности. Результаты обследования подсчитываются по специальным формулам и

разделяются на 3 уровня. Обследование длится около 20 минут. Содержание методики дано в Приложении 2.

- Уровень субъективного контроля (УСК) (тест Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М.Эткинда) [44].

Данная экспериментально-психологическая методика позволяет быстро и эффективно оценить сформированный у испытуемого уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями. Опросник был разработан в НИИ им. Бехтерева и опубликован Е. Ф. Бажиным с соавторами в 1984г.

Методика предназначена для индивидуального и группового обследования. Применение опросника УСК возможно при решении широкого круга социально-психологических и медико-психологических проблем в клинической психодиагностике, при профотборе, семейной консультации и т.д. Данная методика оценивает, в какой степени человек готов брать на себя ответственность за то, что происходит с ним и вокруг него. Испытуемому предлагаются 44 утверждения. Прочитав каждое из этих суждений, испытуемый должен выразить своё согласие или несогласие с ним.

За основу опросника была взята шкала локуса контроля Дж. Роттера (Locus of control scale). Субъективным контролем называется склонность человека брать на себя и возлагать на других людей ответственность за то, что с ними происходит. Эта шкала основана на двух принципиальных положениях.

1. Люди различаются между собой по тому, как и где они локализуют контроль над значительными для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил — случая, других людей и т.д. Во втором случае

человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности.

2. Локус контроля, характерный для индивида, универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций, с которыми ему приходится сталкиваться. Один и тот же тип контроля характеризует поведение данной личности и в случае неудач, и в сфере достижений.

В целях повышения достоверности результатов опросник сбалансирован по следующим параметрам:

1) по интернальности-экстернальности — половина из пунктов опросника сформулирована таким образом, что положительный ответ на них дадут люди с интернальным УСК, а другая половина сформулирована так, что положительный ответ на нее дадут люди с экстернальным УСК;

2) по эмоциональному признаку — равное количество пунктов опросника описывают эмоционально позитивные и эмоционально негативные ситуации;

3) по направлению атрибуций — равное количество пунктов сформулировано в первом и третьем лице. Содержание методики дано в Приложении 3.

2.2 Анализ результатов констатирующего эксперимента

В исследовании принимали участие 28 участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних Межмуниципального отдела МВД России «Ирбейский». Данное исследование проводилось в период с 03.04.2017 по 06.06.2017

По итогам проведения первой методики «Прогноз-2» (В.Ю. Рыбников) предназначенной для определения уровня нервно-психической устойчивости (НПУ) сотрудников органов внутренних дел мы получили следующие результаты:

Таблица 1

Сравнительные результаты по методике «Прогноз-2» (В.Ю. Рыбникова)

Шкала НПУ	Сотрудники со стажем от 1 года до 3 лет		Сотрудники со стажем более 3 лет	
	Количество респондентов	% соотношение	Количество респондентов	% соотношение
1 уровень НПУ	1	7,1%	3	21,4%
2 уровень НПУ	8	57,2%	8	57,2%
3 уровень НПУ	5	35,7%	3	21,4%
4 уровень НПУ	0	0%	0	0%

Согласно данным, представленным в таблице 1 в обеих группах преобладают респонденты, характеризующиеся хорошим уровнем нервно-психической устойчивости 57,2% (8 респ.) в первой и второй группах от общего числа испытуемых, это говорит о том, что у данных респондентов низкая вероятность нервно-психического срыва, а также адекватное поведение и восприятие окружающей действительности.

Между тем, менее многочисленной являются группы респондентов, характеризующиеся удовлетворительной нервно-психической устойчивостью, это говорит о том, что у данных испытуемых возможно в экстремальных ситуациях умеренное нарушение психической деятельности, сопровождающееся неадекватным поведением, самооценкой и восприятием окружающей действительности – 35,7% (5 респ.) в группе сотрудников со стажем до 3 лет и 21,4% (3 респ.) в группе сотрудников со стажем более 3 лет соответственно.

Тем не менее, группа респондентов с высокой нервно-психической устойчивостью сотрудников со стажем от 1 года до 3 лет оказалось самой малочисленной 7,1% (1 респ.), в группе сотрудников со стажем более 3 лет

испытуемых оказалось больше 21,4% (3 респ.), что говорит о низкой вероятности нарушений психической деятельности и высоким уровнем поведенческой регуляции.

Респондентов характеризующихся неудовлетворительной нервно-психической устойчивостью или нервно-психической неустойчивостью, склонностью к нарушениям психической деятельности при значительных психических и физических нагрузках не выявлено – 0%.

Далее рассмотрим результаты проведения второй методики (Шкала ситуативной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л.Ханина) показали следующее:

Таблица 2

Сравнительные результаты по методике «Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина»

Уровень выраженности	Сотрудники со стажем от 1 года до 3 лет		Сотрудники со стажем более 3 лет	
	Количество респондентов	% соотношение	Количество респондентов	% соотношение
Ситуативная тревожность				
Низкая тревожность	5	35,7%	7	50%
Умеренная тревожность	9	64,3%	7	50%
Высокая тревожность	0	0%	0	0%
Личностная тревожность				
Низкая тревожность	5	35,7%	5	35,7%
Умеренная тревожность	5	35,7%	6	42,9%
Высокая тревожность	4	28,6%	3	21,4%

Согласно сравнительным результатам, представленным в таблице 2 в исследуемых группах, по шкале Ситуативной тревожности преобладают респонденты умеренным уровнем тревожности. В группе сотрудников со стажем до трех лет 64,3% (9 респ.), а в группе сотрудников со стажем более

трех лет 50% (7 респ.). Второе место по численности занимает группа с низким уровнем тревожности 35,7% (5 респ.) и 50% (7 респ.) соответственно. Респондентов, имеющих высокий уровень тревожности не выявлено – 0%.

Результаты по шкале личностной тревожности распределились немного иначе. Так наибольшее число набрали респонденты с умеренным уровнем личностной тревожности 35,7% (5 респ.) – у сотрудников со стажем от 1 года до 3 лет и 42,9% (6 респ.) – у сотрудников со стажем более 3 лет. Низкий уровень тревожности выявлен у 35,7% (5 респ.) в обеих группах. У 28,6% сотрудников со стажем до трех лет выявлен высокий уровень личностной тревожности и 21,4% (3 респ.) у сотрудников со стажем более трех лет.

При обработке методики Уровень субъективного контроля необходимо учитывать, что отклонение вправо от нормы (больше 5.5 стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы (меньше 5.5 стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

Итак, по итогам проведения третьей методики Уровень субъективного контроля (УСК) (тест Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М.Эткинда) мы получили следующие результаты:

Таблица 3

Стандартные оценки шкал опросника УСК (стены) группы сотрудников

ОВД со стажем от 1 года до 3 лет

ОУУПиПДН со стажем от 1 года до 3 лет							
ФИО	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из	Ио
Д.О.В.	6	4	4	5	5	7	4
К.Т.Н.	7	4	7	4	8	4	5
И.С.В.	6	5	8	6	6	3	5
С.М.Н.	6	2	6	5	3	4	5
Ш.Е.А.	7	3	5	4	9	5	5
Г.А.С.	7	6	8	3	9	7	6
Ц.А.Ю.	7	5	9	6	6	3	6
Б.И.Ю.	7	4	8	4	7	7	6

В.И.А.	10	3	7	4	6	7	6
Б.С.А.	7	4	7	5	5	6	6
К.А.В.	5	4	7	6	7	7	6
Б.В.Д.	7	7	7	5	7	9	7
Ш.А.В.	9	7	8	7	7	6	8
Б.В.А.	9	5	9	6	5	4	8

Сравнив показатели необходимых нам шкал, а именно Ио для сотрудников с меньшим стажем работы характерен как интернальный тип контроля (9 респ.), так и экстернальный тип контроля (5 респ.)

Теперь рассмотрим таблицу показателей шкал УСК в стенах у сотрудников с большим стажем работы.

Таблица 4

Стандартные оценки шкал опросника УСК (стены) группы сотрудников ОВД со стажем более 3 лет

ОУУПиПДН со стажем более 3 лет							
ФИО	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из	Ио
П.А.М.	6	4	6	3	7	6	5
М.В.В.	8	3	7	4	6	7	5
З.В.М.	7	3	5	7	5	2	6
В.К.А.	7	5	7	6	9	9	6
М.Е.В.	7	7	9	6	8	4	7
Д.А.М.	8	4	7	6	6	2	7
Ш.Т.В.	9	5	7	5	5	7	7
З.В.В.	7	3	9	5	7	3	7
М.А.Н.	9	6	7	6	8	5	7
Б.А.Н.	7	2	3	4	10	8	8
Г.А.В.	8	7	8	7	8	7	8
К.Ю.В.	10	2	10	6	10	7	9
Б.Е.А.	6	5	8	4	5	6	9
Г.А.Н.	8	8	10	7	9	6	10

Проанализировав данную таблицу, можно отметить, что значительно большей части сотрудников характерен интернальный тип контроля. Это в полной мере свидетельствует о более высоком уровне стрессоустойчивости сотрудников данной группы.

Таким образом, на основе имеющейся информации можно сказать о том, что превышение показателей шкалы Ио у группы сотрудников органов внутренних дел со стажем более трех лет над показателями этой же шкалы у группы сотрудников органов внутренних дел со стажем от 1 года до 3 лет. Это свидетельствует о более высокой степени развитости группы сотрудников органов внутренних дел с большим стажем работы таких личностных качеств и свойств, как ответственность за построение межличностных и производственных отношений, высокий уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями, ориентация на достижение успеха и реализацию оставленной цели.

Итак, рассмотрим средние показатели двух групп сотрудников органов внутренних дел по необходимой нам шкале методики УСК. Они представлены на рисунке 3.

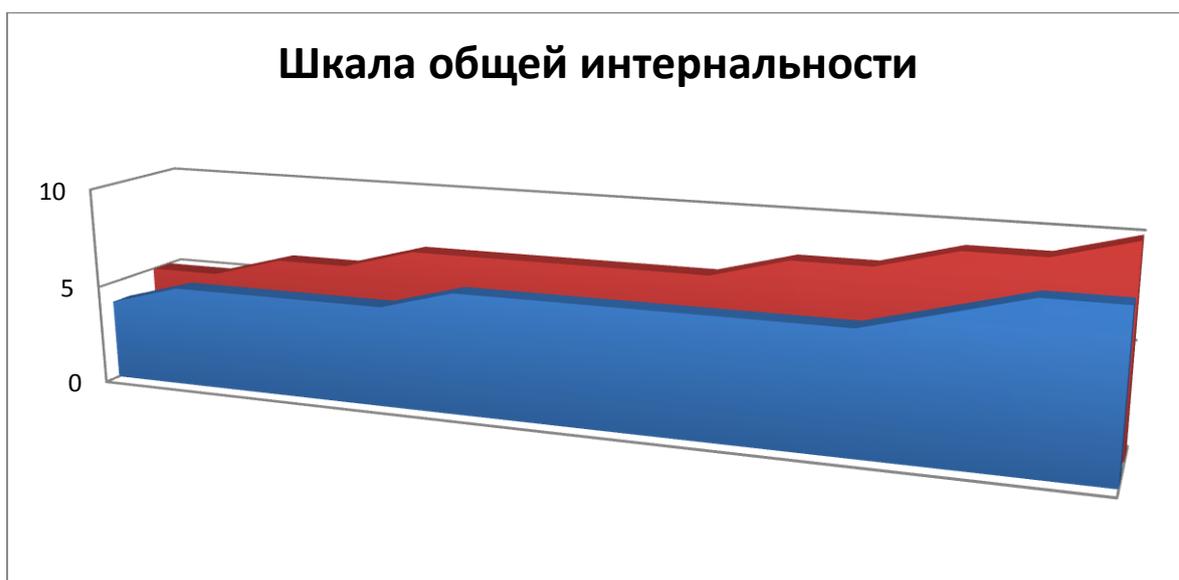


Рисунок 3 — Средние значения (показатели) по шкалам методики УСК

Таким образом, на основании сравнения результатов исследования различных компонентов стрессоустойчивости у испытуемых, можно сказать о том, что сотрудники со стажем от 1 года до 3 лет имеют более низкие показатели стрессоустойчивости, чем сотрудники со стажем более 3 лет.

2.3. Разработка и реализация программы развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел

Данная программа была разработана нами с целью развития стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.

Цель программы: Обучение методам саморегуляции в целях развития стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел.

Задача программы: С помощью методов саморегуляции повысить уровень стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел.

План программы:

Программа рассчитана на 10 встреч, разбитых на 5 недели, по две встречи в неделю. Всего 20 академических часов.

Программа организована таким образом, что встречи представляют собой чередование теоретической и практической деятельности. В теоретической части поднимаются вопросы стресса, стрессоустойчивости, рассказывается о методах и приемах развития стрессоустойчивости. А также рассматриваются понятия экстремальных ситуаций и их влияние на стресс. Понятие коммуникативной компетентности в работе сотрудников органов внутренних дел, а также влияние морально-психологического климата на стрессоустойчивость сотрудников органов внутренних дел.

Практическая часть состоит из практических упражнений, рассмотрения и обсуждения их результатов с участниками группы. А так же предполагается использование метода решения кейсов.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского «case» – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Он относится к неигровым имитационным активным методам обучения [13]. Решение кейса позволяет развить навыки критического мышления, актуализирует определенный

комплекс знаний, который необходимо усвоить при решении заявленной проблемы [37].

Появление и развитие метода кейс-стади в работе с сотрудниками, обусловлено возникающими задачами, состоящими в том, чтобы не только дать им знания, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного интеллектуального труда [38].

Использование кейс-метода учит поиску и использованию знания в условиях динамичной ситуации, развивая гибкость ума, диалектичность мышления.

Далее рассмотрим процесс реализации программы. Так, первое занятие участковые уполномоченные полиции восприняли с опаской, так как ежегодное плановое тестирование было пройдено, но их попросили поучаствовать в эксперименте. Затем, когда психолог по работе с личным составом пояснила цель данной работы, сотрудники согласились поучаствовать в ней. Во время диагностики сотрудники задавали вопросы, касаемые диагностики. Их волновал факт, где результаты опроса будут зафиксированы. Психолог пояснила, что данные результаты будут учтены в дальнейшей работе по развитию стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел.

На втором занятии состоялся теоретический экскурс на тему «Практическое использование методов психологической саморегуляции для повышения психологической устойчивости личного состава». Помимо теоретического курса на занятиях предполагались и практические упражнения. Для многих сотрудников было неожиданным, что с помощью дыхания можно получить релаксирующий эффект. Молодые участковые продолжали выполнять данное упражнение, даже когда мы перешли к рассмотрению следующего пункта лекции. Так же сотрудников очень заинтересовала методика аутотренинг - где достижение релаксации достигается путем глубокого мышечного расслабления. Основной целью

данного занятия являлось то, что бы показать, с помощью каких методов можно добиться эмоциональной релаксации и эмоциональной стабильности.

Третье занятие было практическое, на котором происходило обучение навыкам саморегуляции по методике «Ключ» Х.Алиева. Данное занятие проходило в спортивном зале Межмуниципального отдела МВД России «Ирбейский». Сотрудники находились в неформальной обстановке и это помогало им более раскрепощенно погружаться в процесс занятия. Главной особенностью данного занятия является снятие нервного напряжения и полное расслабление организма. Реакции сотрудников были самые разные. Наблюдая за ходом выполнения комплекса упражнений, можно было отследить степень включенности, а так же мотивацию сотрудников. Например, сотрудники со стажем до трех лет, оказались менее стеснительными. Новые упражнения вызвали у них интерес. В свою очередь, сотрудники со стажем более трех лет, напротив, демонстрировали меньшую мотивацию к выполнению упражнений.

Четвертое занятие было посвящено теоретической части на тему «Экстремальные ситуации и их влияние на психическое состояние сотрудников органов внутренних дел. Формы и методы минимизации негативных последствий экстремальных последствий». На данном занятии сотрудники фиксировали основные моменты лекции в служебную тетрадь по Морально - психологической подготовке. В ходе занятия у них появлялись вопросы, которые в свою очередь были им разъяснены.

На пятом занятии с сотрудниками был проведен тренинг на повышение стрессоустойчивости, целью которого являлось сплочение коллектива, обучение методам и приемам разрешения, возникающих психологических проблем и повышения устойчивости к экстремальным условиям деятельности. Данная форма работы для некоторых молодых сотрудников была новой. Но, несмотря на это они активно включились в работу. Сотрудники участвовали в обсуждении упражнений, активными были стажисты. В силу своей профессиональной деятельности участковые

уполномоченные полиции чаще других сотрудников общаются с людьми, соприкасаются с конфликтными ситуациями, а также работают открыто под воздействием общественного мнения, все это неотъемлемо касается коммуникативной компетентности сотрудников органов внутренних дел. На данном занятии сотрудники со стажем демонстрировали свои профессиональные умения и коммуникативные навыки в условиях экстремальных ситуаций.

Шестое занятие было взаимосвязано с пятым, так как в нем рассматривается коммуникативная компетентность сотрудников органов внутренних дел в теоретическом аспекте. Данное занятие так же было зафиксировано в служебных тетрадях по Морально-психологической подготовке. К сожалению, на данном занятии присутствовало меньшее количество сотрудников, так как основная часть была задействована в сдаче зачетов по огневой подготовке.

Седьмое занятие проходило в форме тренинга «Качество хорошего собеседника. Цель которого - развитие коммуникативной компетентности. На данном занятии основными упражнениями являлись кейс-методы. Данный метод основывается на обучении путем решения конкретных задач. При решении кейса «Симпатии и интересы» многие сотрудники проявили активное участие. Кейс направлен на диагностику коммуникативной компетентности, умение вести переговоры и добиваться поставленной цели. В данном упражнении хорошо прослеживается целеустремленность участников, а так же владение коммуникативными навыками. В число руководителей вошли стажисты, молодые сотрудники получили роль сотрудников организации. Руководители отдела вжились в роль и демонстрировали активные дебаты с подчиненными. Но молодые сотрудники ничуть не уступали стажистам, приводили аргументы, которые помогли добиться поставленных целей. Следующим немало важным упражнением был кейс «Работа в команде». Здесь, напротив, роли руководителей заняли молодые сотрудники, а роли менеджеров достались сотрудникам со стажем

более трех лет. С задачами данного упражнения участковые справились, но были некоторые споры среди стажистов, но все решилось конструктивным путем.

Восьмое занятие представляет собой лекцию на тему «Морально-психологический климат в служебном коллективе - важнейший фактор повышения эффективной, оперативной, служебной деятельности личного состава органов внутренних дел». Основные тезисы данной темы зафиксированы в служебной тетради по морально-психологической подготовке. В ходе лекции возникали вопросы уточняющего характера. Сотрудников интересовал климат в подразделении, данные были озвучены. В индивидуальном порядке руководителю подразделения даны рекомендации по поддержанию благоприятного климата в коллективе.

Девятое занятие проходило в виде тренинга «Мы разные, но вместе мы едины». Цель которого: формирование благоприятного психологического климата в группе, развитие умения работать в команде, сплоченность группы. Данный тренинг содержит упражнения игрового плана, что в свою очередь благоприятно влияет на поддержание благоприятного психологического климата. Сотрудники отвлеклись от каждодневной рабочей рутины и немного расслабились с помощью игровых упражнений.

На десятом занятии проходила повторная диагностика, после реализации программы развитие стрессоустойчивости. На данном этапе помимо диагностики так же предполагалась обратная связь. Многие сотрудники остались довольны занятиями. По их словам данные мероприятия необходимо проводить чаще, «для получения душевного равновесия».

Таким образом, в представленной программе, мы охватили некоторые компоненты, необходимые сотрудникам органов внутренних дел в их служебной деятельности. Например, такие как: коммуникативная компетентность, эмоциональная стабильность, уровень саморегуляции, психологическая готовность к стрессу. В комплексе данные компоненты

формируют такое свойство личности, как стрессоустойчивость. Все они обеспечивают оптимальное и успешное достижение цели в сложной обстановке.

2.4. Анализ результатов контрольного эксперимента

Рассмотрим результаты, полученные в группах сотрудников органов внутренних дел до и после прохождения программы, направленной на развитие стрессоустойчивости сотрудников.

Таблица 5

Сравнительные результаты по методике «Прогноз-2» (В.Ю. Рыбникова)
после прохождения программы

Шкала НПУ	Сотрудники со стажем от 1 года до 3 лет		Сотрудники со стажем более 3 лет	
	Количество респондентов	% соотношение	Количество респондентов	% соотношение
1 уровень НПУ	2	14,3%	3	21,4%
2 уровень НПУ	7	50%	9	64,3%
3 уровень НПУ	5	35,7%	3	14,3%
4 уровень НПУ	0	0%	0	0%

Сравнительный анализ нервно-психической устойчивости после прохождения программы по методике «Прогноз-2» показал, что по количественным показателям произошли изменения. Так, на 1 уровне нервно-психической неустойчивости количество респондентов изменилось с 2 (14,3%) на 3 (21,4%). На 2 уровне НПУ изменилось с 7 (50%) респондентов на 9 (64,9%). На 3 уровне НПУ изменилось количество респондентов с 5 (35,7%) на 3 (14,3%).

Выявим достоверные различия (по Критерию Манна - Уитни), между показателями по методике исследования нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» (В.Ю. Рыбников), до и после прохождения программы.

Согласно данным содержащимся в табл.1 и табл.5, различия по данной методике в обеих группах до и после прохождения программы на данных уровнях выборок можно считать не существенными.

Таблица 6

Сравнительные результаты по методике ««Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина» после прохождения программы

Уровень выраженности	Сотрудники со стажем от 1 года до 3 лет		Сотрудники со стажем более 3 лет	
	Количество респондентов	% соотношение	Количество респондентов	% соотношение
Ситуативная тревожность				
Низкая тревожность	8	57,1%	9	64,3%
Умеренная тревожность	6	42,9%	5	35,7%
Высокая тревожность	0	0%	0	0%
Личностная тревожность				
Низкая тревожность	6	42,9%	5	35,7%
Умеренная тревожность	6	42,9%	6	57,2%
Высокая тревожность	2	14,2%	3	7,1%

Сравнительный анализ результатов по данной методике показал, что по обеим шкалам произошли изменения.

До прохождения программы данные по шкале ситуативной тревожности были распределены следующим образом: 5 респондентов из группы сотрудников, имеющих стаж работы до трех лет, имеют низкий уровень ситуативной тревожности и 9 респондентов имеют умеренный

уровень. А также 7 респондентов из группы сотрудников органов внутренних дел имеют низкий уровень тревожности и 7 умеренный уровень ситуативной тревожности. После обучения данные существенно изменились, количество респондентов с диагностированным низким уровнем ситуативной тревожности возросло, тогда, как количество респондентов с умеренным уровнем тревожности снизилось. Так, в группе сотрудников со стажем от 1 года до 3 лет 8 респондентов имеют низкий уровень ситуативной тревожности и 6 респондентов имеют умеренный уровень ситуативной тревожности. А в группе сотрудников со стажем более 3 лет 9 респондентов имеют низкий уровень тревожности и 5 респондентов умеренный уровень ситуативной тревожности.

По шкале личностной тревожности также произошли изменения. До прохождения программы у группы сотрудников со стажем до трех лет диагностировали высокий уровень тревожности у 4 респондентов и по 5 респондентов, имеющих низкий и умеренный уровень личностной тревожности. В группе сотрудников со стажем более трех лет у 3 респондентов выявлен высокий уровень тревожности, у 6 респондентов умеренный уровень и у 5 респондентов низкий уровень личностной тревожности. После прохождения программы данные изменились в положительную сторону, так в группе у сотрудников со стажем до трех лет количество респондентов, имеющих высокий уровень тревожности, снизилось до 2, и количество респондентов, имеющих умеренный и низкий уровень тревожности, оказалось одинаковым по 6 респондентов. В группе сотрудников со стажем более трех лет у 1 респондента диагностирован высокий уровень тревожности, 8 респондентов имеют умеренный уровень тревожности и 5 респондентов низкий уровень личностной тревожности.

Таким образом, можно сказать, что после прохождения программы развития стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел в обеих группах произошло снижение общего уровня тревожности по обеим шкалам.

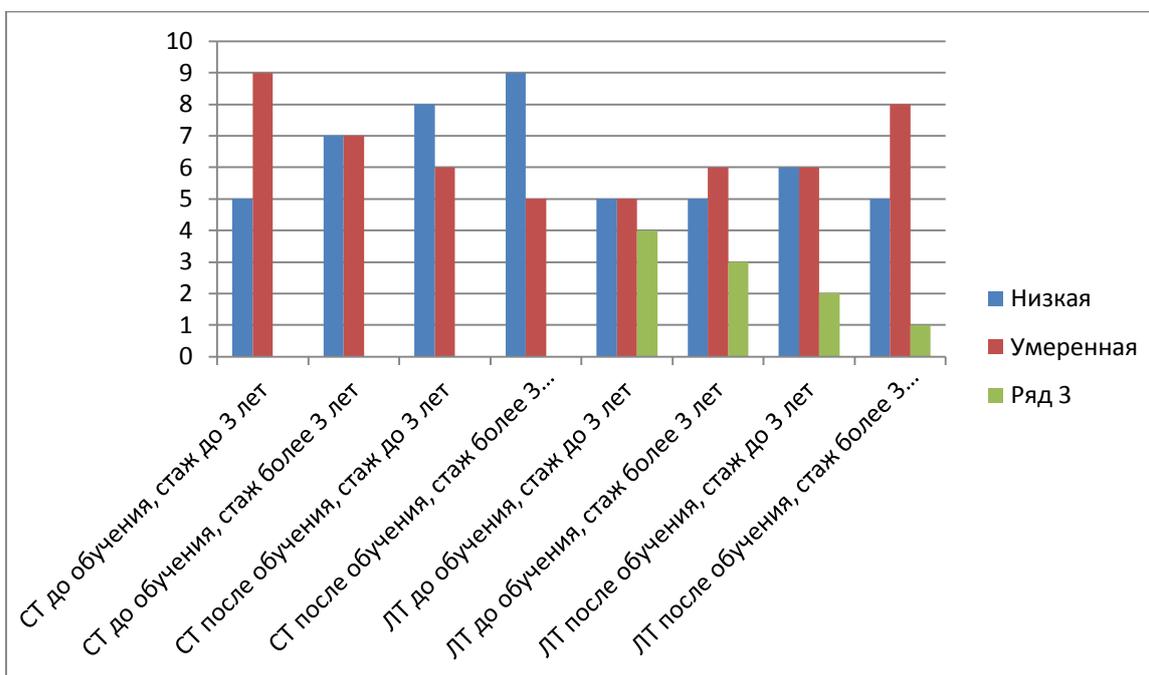


Рис.4. Распределение показателей ситуативной и личностной тревожности в обеих группах до и после прохождения программы

Таблица 7

Стандартные оценки шкал опросника УСК (стены) группы сотрудников ОВД со стажем от 1 года до 3 лет после прохождения программы

ОУУПиПДН со стажем от 1 года до 3 лет							
ФИО	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из	Ио
Д.О.В.	7	4	9	4	6	2	5
К.Т.Н.	8	2	7	6	6	3	5
И.С.В.	8	6	8	4	4	4	5
С.М.Н.	7	4	7	4	8	4	5
Ш.Е.А.	7	6	8	3	9	7	6
Г.А.С.	7	5	9	6	6	3	6
Ц.А.Ю.	7	4	8	4	7	7	6
Б.И.Ю.	5	4	7	6	7	7	6
В.И.А.	10	3	7	4	6	7	6
Б.С.А.	9	4	9	8	4	4	7
К.А.В.	8	4	8	4	7	7	7
Б.В.Д.	9	4	9	8	4	4	7
Ш.А.В.	8	4	8	4	7	7	7

Б.В.А.	10	7	10	5	6	6	8
--------	----	---	----	---	---	---	---

Таблица 8

Стандартные оценки шкал опросника УСК (стены) группы сотрудников
ОВД со стажем более 3 лет после прохождения программы

ОУУПиПДН со стажем более 3 лет							
ФИО	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из	Ио
П.А.М.	6	4	8	4	6	3	5
М.В.В.	7	3	5	7	5	2	6
З.В.М.	10	5	9	5	8	3	7
В.К.А.	7	3	5	4	6	7	7
М.Е.В.	10	6	8	7	6	4	7
Д.А.М.	7	7	9	6	8	4	7
Ш.Т.В.	8	4	7	6	6	2	7
З.В.В.	9	5	7	5	5	7	7
М.А.Н.	9	7	7	6	8	7	8
Б.А.Н.	8	6	8	6	6	8	8
Г.А.В.	10	2	3	4	10	8	8
К.Ю.В.	8	7	8	7	8	7	8
Б.Е.А.	9	8	7	6	8	7	8
Г.А.Н.	8	8	10	7	9	6	10

Сравнительный анализ методики УСК показал, что количественные показатели и обеих группах изменились.

На основе имеющихся данных, отмечается, что значительно большей части сотрудников характерен интернальный тип контроля. Это в полной мере свидетельствует о более высоком уровне стрессоустойчивости сотрудников обеих групп.

Выявим достоверные различия (по Критерию Манна - Уитни), между показателями по методике исследования уровня субъективного контроля Дж. Роттера, до и после прохождения программы.

Согласно данным содержащимся в табл.3,4 и табл.7,8, различия по данной методике в обеих группах до и после прохождения программы на данных уровнях выборок можно считать не существенным.

Выводы по главе 2

Анализ проведенного нами исследования показал, что развитие личностной саморегуляции сотрудников органов внутренних дел способствует увеличению их стрессоустойчивости, что в свою очередь положительно влияет на сохранение профессионального здоровья сотрудников.

На первом этапе, в ходе проведения констатирующего эксперимента (с 03.04.2017 по 17.04.2017) мы определили индивидуальные нервно-психические и личностные особенности сотрудников и выявили уровни ситуативной и личностной тревожности, а также уровень субъективного контроля.

В исследовании приняли участие 28 сотрудников отделения участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних с различным стажем работы в органах внутренних дел.

Второй этап – развивающий эксперимент (с 18.04.2017 по 25.05.2017). Да данном этапе была разработана и реализована программа развития стрессоустойчивости, включающая методы саморегуляции в стрессовых состояниях.

Третий этап – контрольный эксперимент (с 26.05.2017 по 06.06.2017). На этом этапе проводилось повторное изучение индивидуальных нервно-психических и личностных особенностей сотрудников и выявление уровней ситуативной и личностной тревожности, а также уровень субъективного контроля.

Данный этап показал, что произошли изменения количественных показателей в обеих группах, прошедших программу развития стрессоустойчивости. Однако проверка достоверности полученных в ходе экспериментального исследования данных с использованием Критерия Манна – Уитни показала, что различия в обеих группах по результатам констатирующего и контрольного экспериментов, можно считать не существенными из-за не достаточного временного промежутка прошедшего с момента проведения, констатирующего и контрольного эксперимента. По нашему мнению исследования такого сложного качества личности как стрессоустойчивость требует более длительного исследования.

Так как по результатам исследования произошли количественные изменения, можно сказать, что использование разработанной нами программы повышения уровня стрессоустойчивости способствует повышению их личностной стрессоустойчивости, что в свою очередь благотворно влияет на их профессиональную деятельность и здоровье.

Заключение

Итак, подробный анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы по проблеме стресса и стрессоустойчивости и его влияния на профессиональную деятельность и здоровье сотрудников органов внутренних дел позволил выявить теоретические предпосылки влияния обучения на сотрудников методами (приемам) саморегуляции на развитие их стрессоустойчивости.

На сегодняшний день наиболее распространенной является научная точка зрения, в которой стресс определяется как обязательное проявление жизнедеятельности человека. Это представление связано с тем, что человек, а в нашем случае сотрудники органов внутренних дел постоянно и неизбежно испытывают на себе воздействие различных раздражителей разной степени интенсивности поступающих из внешней среды.

В связи с все возрастающим напряжением в трудовой деятельности современного человека растет и необходимость в развитии личных качеств, способствующих укреплению стрессоустойчивости каждого сотрудника с целью сохранения его профессионального здоровья.

Стрессоустойчивости в свою очередь мы определили как интегральное качество личности, являющееся основой успешного социального взаимодействия человека, которое характеризуется эмоциональной стабильностью, низким уровнем тревожности, высоким уровнем саморегуляции, психологической готовностью к стрессу.

Из всего многообразия существующих, на сегодняшний день, психологических ресурсов помогающих человеку справляться с трудными

жизненными ситуациями мы в своей работе выделяем саморегуляцию. Развитие данных психологических ресурсов по нашему мнению будет способствовать повышению уровня личностной психологической стрессоустойчивости.

Далее в работе нами были определены теоретико-методологические основания и эмпирические подходы к проблеме развития стрессоустойчивости, подобраны психодиагностические методики и исследован уровень стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.

Нами была разработана и апробирована программа мероприятий, направленных на развитие у работников организации стрессоустойчивости с помощью методов и приемов саморегуляции стрессовых состояний. После проведения программы был сделан сравнительный анализ уровней стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел до и после реализации программы.

Результаты сравнительного анализа показали, что использование разработанной нами программы повышения уровня стрессоустойчивости с помощью методов саморегуляции способствует повышению их личностной стрессоустойчивости, что в свою очередь благотворно влияет на профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, разработанная нами программа на основе диагностического изучения особенностей стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел с различным стажем работы, способствовала развитию стрессоустойчивости молодых сотрудников и сохранению уровня стрессоустойчивости сотрудников, имеющих профессиональный стаж более 3 лет.

Библиографический список

1. Авдеев, В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников ОВД в экстремальных условиях / В.В. Авдеев. – М.: ВЮЗШ, 1998.
2. Адаев, А.И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных ситуациях / А.И. Адаев. - СПб., 2004. – 423 с.
3. Андрюшин, Г.Д., Борисова С.Е., Костина Л.Н. Психология в деятельности сотрудников ОВД / Г.Д. Андрюшин, С.Е. Борисова. – Орел: ОрЮОИ МВД России, 2006.
4. Балина, Т.Н. Комплексная программа обучения приемам психологической саморегуляции / Т.Н. Балина. – URL: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/898/19898/311>. - (Дата обращения: 26.10.2017)
5. Банников, В.В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации: дис. ... канд. психол. Наук / В.В. Банников. – М., 2003. С. 156.
6. Бережная, Н.И. Стрессоустойчивость оперативных сотрудников таможенных органов / Н.И. Бережная // Ежегодник Российского психологического общества. – 2003. - №1. – С. 453-457.
7. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.

8. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. 525 с.
9. Варданян, Б.Х. Механизмы саморегуляции эмоциональной устойчивости. Категории, принципы и методы психологии / Б.Х. Варданян. – М.: Наука, 1983.
10. Василенко, Е.В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям : диссертация канд. псих. н.: 19.00.07 / Е.В. Василенко. – Ставрополь, 2008. – 229 с.
11. Власкина, И.В. Способы развития стрессоустойчивости / И.В. Власкина // Психологи. – URL: <http://www.b17.ru/article/35883/>. – (Дата обращения: 26.10.2017)
12. Гурьянов, Ю.Н. Психологическое обеспечение в войсках и органах Пограничной службы России / Ю.Н. Гурьянов. – М.: Академия ФПС России, 2001. – 470 с.
13. Долгоруков, А.М. Метод case-study как современная технология профессионально ориентированного обучения / А.М. Долгоруков. – URL:<http://evolkov.net/case/case.study.html> (дата обращения: 26.10.2017)
14. Еникеев, М.И. Основы общей и юридической психологии / М.И. Еникеев. – М.: Норма, 2005. 640с.
15. Зильберман, П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора / П.Б. Зильберман. – М.: Наука, 1974. – 152 с.
16. Зинченко, В.П. Психологический словарь / В.П. Зинченко. – М.: Педагогика – Пресс, 2007. – 440с.
17. Каменюкин, А. Антистресс - тренинг / А. Каменюкин. – СПб.: Питер, 2009. 45 с.
18. Катунин, А. П. Стрессоустойчивость как психологический феномен / А. П. Катунин // Молодой ученый. — 2012, №9. — С. 243-246.
19. Китаев-Смык, Л.А. Психология и концепция стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1983 – 368с.

20. Кларин, М.В. Инновации в обучении: Метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта / М.В. Кларин. – М.: Наука, 1997.
21. Кондрашенко, В.Т. Общая психотерапия / В.Т. Кондрашенко, Д.И. Донской. – Мн.: Выш.шк., 2007. – 464с.
22. Конопкин, О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 2005. - №1. - С.5-12.
23. Конопкин, О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М.: Наука, 1980.
24. Кузнецов, Д.Ю. Профессионально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях / Д.Ю. Кузнецов. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2003. – 187с.
25. Кузнецова, Е.В. Психология стресса и эмоционального выгорания / Е.В. Кузнецова, В.Г. Петровская. - Куйбышев, 2012. - 96 с.
26. Куприянов, Р.В. Психодиагностика стресса: практикум / Р.В. Куприянов. – Казань.: КНИТУ, 2012. - 212 с.
27. Кэннон, Б. Физиология эмоций / Б. Кэннон. – Л., 2007. – 156 с.
28. Лазарус, Р.С. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р.С. Лазарус. – Л.: Медицина, 1970
29. Лебедев, П.П. Организация индивидуальной воспитательной работы в ОВД / П.П. Лебедев. – Домодедово, 2007.
30. Леонова, А. Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М.: Академия, 2010. 123 с.
31. Ли Канг Хи Социально-психологические технологии формирования стрессоустойчивости человека: автореф. дис. ...канд. психол. Наук / Ли Канг Хи. – М.: РГСУ, 2005. 26 с.
32. Лозгачева, О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации (на примере студентов юридического вуза):

- автореф. дис. ... канд. психол. Наук / О.В. Лозгачева. – Екатеринбург, 2004. 20 с.
33. Мариновская, И.Д. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности / И.Д. Мариновская, С.Н. Тихомиров. – М.: Щит-М, 2005.
 34. Михайлова, Е.И. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Е.И. Михайлова // Маркетинг. – 1999. – № 1.
 35. Посохова, С.Т. Справочник практического психолога. Психодиагностика / С.Т. Посохова. – СПб.: Сова, 2006. – 671 с.
 36. Панфилов, А.П. Тренинг педагогического общения / А.П. Панфилова. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
 37. Попова С.Ю. КЕЙС-СТАДИ: принципы создания и использования / С.Ю. Попова. – Тверь: Изд-во «СКФ-офис», 2015. – 114 с.
 38. Посохова, С.Л. Настольная книга практического психолога / С.Л. Посохова. – СПб.: Сова, 2008. – 671с.
 39. Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2003. – 400 с.
 40. Реан, А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессии / А.А. Реан // Вопросы психологии. – 1988. - №1. С.83-88.
 41. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. - М.: Прогресс, 2008. – 128 с.
 42. Селье, Г. Что такое стресс // Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер. – Москва: ЧеРо, 2002 г. 725 с.
 43. Смолянинова, О.Г. Кейс-метод обучения в подготовке педагогов и психологов / О.Г. Смолянинова // Информатика и образование. – 2001. – № 6.
 44. Столяренко, А.М. Прикладная юридическая психология / А.М. Столяренко. – М.: Юнити-дана, 2001.

45. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов. – М.: Издательство Института Психотерапии, 2005. – 490 с.
46. Хендерсон, Л. Релаксация: Учитесь расслабляться / Л. Хендерсон. – СПб.: Питер, 2003. 85 с.
47. Човдырова, Г.С. Психопрофилактика расстройств, связанных со стрессом, и проблемы повышения стрессоустойчивости личного состава МВД России: автореф. дис. д-ра мед. наук: 14.00.18 / Г.С. Човдырова. – М., 2000.
48. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.
49. Шпаченко, Д.И. Способы саморегуляции психических процессов / Д.И. Шпаченко. – М.: Феникс, 1994.
50. Шхагапсоева, М.Х. Психологическая устойчивость сотрудников органов внутренних дел / М.Х. Шхагапсоева // Вопросы экономики и права. – 2014. - №5. – С. 29-31.

Приложения

Приложение 1

Стимульный материал (текст) опросника УСК Дж. Роттера

Инструкция: «Вам будет предложено 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Оцените, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с приведенными утверждениями по 6-бальной шкале: -3 – не согласен полностью; -2 – не согласен частично; -1 – скорее не согласен, чем согласен; +1 – скорее согласен, чем не согласен; +2 – согласен частично; +3 – согласен полностью. Другими словами, поставьте напротив каждого утверждения один из шести предложенных баллов с соответствующим знаком «+» (согласие) или «-» (несогласие). Будьте, пожалуйста, внимательны и искренни».

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного обстоятельства, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.

7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случаи или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто думаю, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда трудно было понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи др. людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработку заполненных ответов следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя совпадающие с ключом ответы. К опроснику УСК прилагается семь ключей, соответствующих семи шкалам:

- Шкала общей интернальности (Ио).

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми событиями, которые они рассматривают как результат случая или действия других людей. Для определения УСК по

данной шкале необходимо помнить, что максимальное значение показателя по ней равно 44, а минимальное - 0.

- Шкала интернальности в области достижений (Ид). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями. Такие люди считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем. Низкий показатель по шкале Ид свидетельствует о том, что человек связывает свои успехи, достижения и радости с внешними обстоятельствами - везением, счастливой судьбой или помощью других людей. Максимальное значение показателя по этой шкале равно 12, минимальное - 0.
- Шкала интернальности в области неудач (Ин). Высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и неудачах. Низкий показатель свидетельствует о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатами невезения. Максимальное значение Ин - 12, минимальное - 0.
- Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис). Высокий показатель Ис означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Максимальное значение Ис - 10, минимальное - 0.
- Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип). Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает себя, свои действия важным фактором организации собственной

производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Низкий Ип указывает на склонность придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению. Максимум Ип - 8, минимум - 0.

- Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им). Высокий показатель по Им свидетельствует о том, что человек чувствует себя способным вызывать уважение и симпатию других людей. Низкий Им указывает на то, что субъект не склонен брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими. Максимальное значение Им - 4, минимальное - 0.
- Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из). Высокий показатель Из свидетельствует о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье и полагает, что выздоровление зависит преимущественно от его действий. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей. Максимальное значение Из - 4, минимальное - 0.

Ключи для обработки результатов опросника

Ио:	«+»	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44
	«-»	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43
Ид:	«+»	12, 15, 27, 32, 36, 37
	«-»	1, 5, 6, 14, 26, 43
Ин:	«+»	2, 4, 20, 31, 42, 44
	«-»	7, 24, 33, 38, 40, 41
Ис:	«+»	2, 16, 20, 32, 37
	«-»	7, 14, 26, 28, 41

Ип:	«+»	19, 22, 25, 42
	«-»	1, 9, 10, 30
Им:	«+»	4, 27
	«-»	6, 38
Из:	«+»	13, 34
	«-»	3, 23

Приложение 2

Методика «Прогноз - 2» (В.Ю.Рыбников)

Инструкция. «Вам предлагается ответить на 86 вопросов, направленных на выявление некоторых особенностей Вашей личности. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если Вы отвечаете «да», поставьте в соответствующей клетке регистрационного бланка знак «+» (плюс), если

Вы выбрали ответ «нет», поставьте знак «-» (минус). Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Не пропускайте высказываний».

Текст опросника

1. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
2. Меня легко переспорить.
3. Я избегаю поправлять людей, которые высказывают необоснованные утверждения.
4. Люди проявляют ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.

5. Иногда я бываю, уверен, что другие люди знают, о чем я думаю.
6. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
7. Временами я бываю совершенно уверен в своей никчемности.
8. У меня никогда не было столкновений с законом.
9. Я часто запоминаю числа, не имеющие для меня никакого значения (например, номера автомашин и т.п.).
10. Иногда я говорю неправду.
11. Я впечатлительнее большинства других людей.
12. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
13. Определенно судьба не благосклонна ко мне.
14. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
15. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
16. Я легко теряю терпение с людьми.
17. У меня отсутствуют враги, которые по-настоящему хотели бы причинить мне зло.
18. Иногда мой слух настолько обостряется, что это мне даже мешает.
19. Бывает, что я откладываю на завтра то, что можно сделать сегодня.
20. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
21. В игре я предпочитаю выигрывать.
22. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с человеком, которого я не желаю видеть.
23. Большую часть времени у меня такое чувство, будто я сделал что-то не то или даже плохое.
24. Если кто-нибудь говорит глупость или как-нибудь иначе проявляет свое невежество, я стараюсь разъяснить ему его ошибку.
25. Иногда у меня бывает чувство, что передо мной нагромоздилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.

27. В моей семье есть очень нервные люди.
28. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставляю его безнаказанным.
29. Должен признать, что временами я волнуюсь из-за пустяков.
30. Когда мне предлагают начать дискуссию или высказать мнение по вопросу, в котором я хорошо разбираюсь, я делаю это без робости.
31. Я часто подшучиваю над друзьями.
32. В течение жизни у меня несколько раз менялось отношение к моей профессии.
33. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
34. Я часто работал под руководством людей, которые умели повернуть дело так, что все достижения в работе приписывались им, а виноватыми в ошибках оказывались другие.
35. Я безо всякого страха вхожу в комнату, где другие уже собрались и разговаривают.
36. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
37. Когда я нахожусь на высоком месте, у меня появляется желание прыгнуть вниз.
38. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
39. Мои планы часто казались мне настолько трудно выполнимыми, что я должен был отказаться от них.
40. Я часто бываю рассеянным и забывчивым.
41. Приступы плохого настроения у меня бывают редко.
42. Я бы предпочел работать с женщинами.
43. Счастливей всего я бываю, когда я один.
44. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
45. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
46. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

47. Я человек нервный и легковозбудимый.
48. Меня очень раздражает, когда я забываю, куда кладу вещи.
49. Бывает, что я сержусь.
50. Работа, требующая пристального внимания, мне нравится.
51. Иногда я бываю так взволнован, что не могу усидеть на месте.
52. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
53. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
54. Иногда я принимаю валериану, элениум или другие успокаивающие средства.
55. Человек я подвижный.
56. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
57. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
58. Бывало, что я отвечал на письма не сразу после прочтения.
59. Раз в неделю или чаще я бываю возбужденным и взволнованным.
60. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы или учебы. Переход к новым условиям жизни, работы или учебы кажется мне невыносимо трудным.
61. Иногда случалось так, что я опаздывал на работу или свидание.
62. Голова у меня болит часто.
63. Я вел неправильный образ жизни.
64. Алкогольные напитки я употребляю в умеренных количествах (или не употребляю вовсе).
65. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
66. По сравнению с другими семьями в моей очень мало любви и тепла.
67. У меня часто бывают подъемы и спады настроения.
68. Когда я нахожусь среди людей, я слышу очень странные вещи.

69. Я считаю, что меня очень часто наказывали незаслуженно.
70. Мне страшно смотреть вниз с большой высоты.
71. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
72. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
73. У меня бывали периоды, когда я что-то делал, а потом не знал, что именно я делал.
74. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
75. Думаю, что я человек обреченный.
76. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
77. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее.
78. Мне кажется, что я все чувствую более остро, чем другие.
79. Иногда совершенно безо всякой причины у меня вдруг наступает период необычайной веселости.
80. Некоторые вещи настолько меня волнуют, что мне даже говорить о них трудно.
81. Иногда меня подводят нервы.
82. Часто у меня бывает такое ощущение, будто все вокруг нереально.
83. Когда я слышу об успехах близкого знакомого, я начинаю чувствовать, что я неудачник.
84. Бывает, что мне в голову приходят плохие, часто даже ужасные слова, и я никак не могу от них отвязаться.
85. Иногда я стараюсь держаться подальше от того или иного человека, чтобы не сделать или не сказать чего-нибудь такого, о чем потом пожалею.
86. Часто, даже когда все складывается для меня хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

Обработка результатов выполнения методики производится с помощью

специальных «Ключей». Подсчитывается сумма баллов по каждой шкале. За каждое соответствие ответа испытуемого с ключом начисляется 1 балл. Обработку начинают со шкалы искренности, которая используется для оценки достоверности ответов. Полученное число соответствует значению шкалы искренности в баллах. Если испытуемый получил 10 и более баллов, то использовать данные анкеты не рекомендуется, а причины неискренности следует выяснить в процессе беседы, с последующим выводом об уровне нервно-психической устойчивости.

Затем подсчитывается количество совпадений с «ключом» по шкале нервно-психической устойчивости. На основании полученных баллов производится интерпретация результатов.

Ключи методики «Прогноз-2»

Наименование шкал	Содержание ответов	Порядковые номера высказываний, соответствующих шкале
Шкала искренности	Нет (-)	1, 6, 10, 12, 15, 19, 21, 26, 33, 38, 44, 49, 52, 58, 61
Шкала нервно-психической устойчивости	Да (+)	2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 45, 47, 48, 51, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86
	Нет (-)	4, 8, 17, 24, 30, 35, 41, 46, 50, 55, 64

Шкала НПУ

Результаты (НПУ)		Уровень НПУ	Прогноз
Сырые баллы	Стены		
5 и менее 6	10	1-высокий	благоприятный
	9		
7-8	8	2-хороший	благоприятный
9-10	7		
11-13	6		
14-17	5	3-удовлетворительный	благоприятный

18-22	4		
23-28	3		
29-32	2	4- неудовлетворительный	Неблагоприятный
33 и более	1		

Интерпретация результатов.

1-й уровень НПУ. Высокая нервно-психическая устойчивость характеризуется низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции. При наличии других положительных данных можно рекомендовать для работы на должностях, требующих повышенной НПУ.

2-й уровень НПУ. Хорошая нервно-психическая устойчивость характеризуется низкой вероятностью нервно-психических срывов, адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности. Возможны единичные, кратковременные нарушения поведения в экстремальных ситуациях при значительных физических и эмоциональных нагрузках. Нервно-психические срывы маловероятны.

3-й уровень НПУ. Удовлетворительная нервно-психическая устойчивость характеризуется возможностью в экстремальных ситуациях

умеренных нарушений психической деятельности, сопровождающихся неадекватным поведением, самооценкой и (или) восприятием окружающей действительности. Нервно-психические срывы вероятны в экстремальных ситуациях, при значительных физических и психических нагрузках.

4-й уровень НПУ. Неудовлетворительная нервно-психическая устойчивость или нервно-психическая неустойчивость характеризуется склонностью к нарушениям психической деятельности при значительных физических и психических нагрузках. Очень высокая вероятность нервно-психических срывов.

Приложение 3

Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д.

Спилбергера, Ю.Л. Ханина

Шкала реактивной тревожности (РТ)

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

№	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4

9	Я не доволен собой	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Шкала личностной тревожности (ЛТ)

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

№	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4

31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка и интерпретация результатов

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = \Sigma_1 - \Sigma_2 + 35,$$

где Σ_1 - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

Σ_2 - сумма остальных зачеркнутых цифр по пунктам 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

$$ЛТ = \Sigma_1 - \Sigma_2 + 35,$$

где Σ_1 - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

Σ_2 - сумма остальных зачеркнутых цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

При интерпретации результат можно оценивать так:

до 30 - низкая тревожность;

31 - 45 - умеренная тревожность;

46 и более - высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания, высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его

компетентности. В этом случае следует снизить субъективность значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения чувства ответственности и внимания к мотивам деятельности. Но иногда очень низкая тревожность активного вытеснения личностью высокой тревоги ставит целью показать себя в "лучшем свете".

Шкалу можно успешно использовать в целях саморегуляции, в целях руководства и психокоррекционной деятельности.

Приложение 4

Занятие 1

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведения занятия по психологической подготовке

ТЕМА: Практическое использование методов психической саморегуляции для повышения психической устойчивости личного состава.

Вид занятия: Лекционное занятие с элементами практических заданий

Время: 2ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Жизнь каждого из нас наполнена массой приятных и неприятных событий, которые вызывают эмоции разной степени интенсивности: от еле ощутимых до бурных и трудно поддающихся контролю.

Сотрудники ОВД сталкиваются со многими психотравмирующими ситуациями, некоторые из которых, в силу различных причин, переходят в бессознательное, т.е. сотрудник как бы забывает о них. Однако этот подавленный опыт остается, продолжая психологически бессознательно влиять на человека и его жизнь.

Этот, перешедший в бессознательное, травмирующий опыт называют по-разному: подавленный материал, блок, напряжение, комплекс.

Зачастую ситуация, явившаяся источником отрицательных эмоций, становится навязчивой, вновь и вновь возникая в памяти. Человек постоянно находится в угнетённом состоянии, он не силах сконцентрироваться на текущих проблемах. Происходит формирование стойкого очага возбуждения – доминанты, которая, по теории А.А. Ухтомского, постоянно поддерживает своё возбуждение за счёт торможения реакций на текущие раздражители. Борьба с возникающими доминантами и является целью психической саморегуляции.

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, к устранению неприятных ощущений, не задумываясь об этом. Это - естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их еще называют неосознаваемыми. Наверняка и вы интуитивно используете многие из них.

Это:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;
- танцы;
- музыка;
- вкусная еда;

- баня;
- массаж;
- сон и т.д.

Саморегуляция – осознанное использование человеком приемов для регуляции эмоциональных состояний

Саморегуляция может осуществляться с помощью **четырёх основных средств**, используемых по отдельности или в различных сочетаниях:

1. Способы, связанные с управлением дыханием;
2. Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением;
3. Способы, связанные с управлением мысленными образами;
4. Способы, связанные со словесным воздействием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Дыхание

Любое состояние человека имеет определенный рисунок дыхания: направление, глубину, быстроту, плавность, соотношение между выдохом и вдохом, темп, ритм, объем. Каждое состояние психики - это также и состояние дыхания.

Как меняется дыхание человека, находящегося в стрессовой ситуации? Организм напряжен, нарушается равновесие фаз дыхания: человек начинает задерживать дыхание. Отсутствует полноценный выдох, нет фазы расслабления.

Запомнить основное правило: вдох – активизация, тонус, выдох - расслабление. Для достижения релаксирующего эффекта выдох должен быть в 2-3 раза длиннее, чем вдох. И, наоборот: для мобилизации удлиняем вдох.

Правильное дыхание ЖИВОТОМ. Выпячивая на вдохе, втягивая на выдохе. Грудная клетка неподвижна.

Дыхательные упражнения противопоказаны людям с заболеваниями сердца, заболеваниями крови, тяжелыми черепно-мозговыми травмами, повышенным внутричерепным давлением, психическими расстройствами, острыми невротическими состояниями.

Самое простое дыхательное упражнение на уравнивание состояния. Сидя или стоя постарайтесь, по возможности, расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании. На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

- на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;
- затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6;
- снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Нервно-мышечная релаксация

Еще раз припомним, как выглядит человек, находящийся в стрессе. Американский физиолог Э. Джейкобсон установил, что каждому виду эмоционального возбуждения соответствует напряжение той или иной мышечной группы, что хорошо иллюстрируется известными выражениями типа «окаменевшее лицо», «сдавленный голос» и т.д.

Нервно-мышечная релаксация - это система специальных упражнений для расслабления различных групп мышц. Целью этой тренировки является снятие мышечного тонуса, который напрямую связан с различными формами отрицательного эмоционального возбуждения: страх, тревожность, смущение. Уменьшив или предотвратив тонус мышц, можно снять стрессовые состояния, бессонницу, мигрени, а также можно нормализовать эмоциональный фон.

Выработка навыков расслабления является совершенно необходимым этапом во всех без исключения методиках саморегуляции состояния.

Особое внимание следует обратить на мышцы лица и кистей рук, поскольку именно эти части тела наиболее богато иннервированы (представлены) в коре больших полушарий головного мозга и, добившись их расслабления, можно значительно приблизиться к понижению общего напряжения.

Упражнение №1

1. Суть этого упражнения – в чередовании напряжения и расслабления различных мышечных групп, с тем чтобы по контрасту с напряжением ощутить и запомнить состояние расслабления (создать его внутреннюю модель).

2. Например, для мышц предплечья: кисть медленно сжимается в кулак, затем, после достижения максимального усилия, следует резкое расслабление. Необходимо уловить разницу в ощущениях. Подобные упражнения следует проделать для мышц лица, шеи, стопы, бедра, груди и т.д.

Кому трудно дается мышечная релаксация скелетной мускулатуры, воспользуйтесь следующим приемом. Найдите в пространстве точку и сосредоточьте на ней внимание, это поможет отключиться от отвлекающих раздражителей. Затем представьте, что руки — это веревки, с привязанными на концах камнями, а мышцы — тающий снег.

Выполняя релаксационные упражнения, удерживайте в воображении образ (желтый круг в черном квадрате, горящая свеча), который помогает расслабиться и создать ощущение тепла.

Аутотренинг

Идея достижения состояния релаксации через глубокое мышечное расслабление заинтересовала немецкого ученого И.Шульца у него возникла идея создания метода саморегуляции – аутотренинга. Словесные формулы, используемые в аутотренинге, описывают характер ощущений, подлежащих

воспроизведению, и область тела, где их воспроизведение желательно. Наряду с этим была обнаружена большая роль чувственных образов, мысленных представлений, их глубокая связь с физиологическими функциями.

Почти все имеющиеся в настоящее время варианты аутогенной тренировки включают такие элементы чувственных воображений, как представление тепла, распространяющегося на все тело из определенных участков (например, из правой руки). Но описать ощущение тепла можно по-разному. Тепло можно описать в цвете, акцентировать внимание на густоте, легкости или услышать как оно перетекает, наполняет и так далее. Важно знать, что имеются разные способы восприятия информации. Кто-то из нас полагается на слуховые ощущения – аудиалы, другие на зрительные – визуалы, третий вариант основан на ощущениях тела – кинестетики. Чтобы общение было конструктивным, вас поняли, необходимо определять канал восприятия партнеров по общению (по поведенческим характеристикам, используемым словам).

Для более яркого описания ощущений в аутотренинге важно задействовать все каналы восприятия человека. Т.е. описать цвет, звук, объем, густоту и т.д. ощущения.

Давайте выполним простое упражнение. Делайте то, что я буду вам говорить.

«Пусть увеличится выделение слюны», - как правило, успеха не последует, так как мысль не подкреплена чувственно. При слове «лимон» слюноотделение усилится ввиду того, что каждый имеет соответствующий опыт вкуса лимона. Если постараться **ярче представить** себе этот образ, например: из-под лезвия ножа на блюде падают сочные янтарные ломтики, вы кладете в рот свежий, ароматный, влажный и пронзительно-кислый ломтик лимона (вспомните ощущение ароматной своеобразной свежести и кислоты лимона)... И желаемый результат достигнут - работа слюнных желез резко усилится.

Этот механизм привычных чувственных переживаний следует использовать при выполнении каждого упражнения психической саморегуляции.

Формирование данного чувственного образа можно начать с того, что в реальных условиях погрузить палец правой руки в горячую воду и все внимание сосредоточить на воспринимаемых при этом ощущениях, в том числе и зрительных, которые сопровождаются изменением цвета кожи. Чувственный образ можно подкрепить мысленным произношением слов: тепло, горячо, приятно.

Если через некоторое время (например, через час) попробовать вызвать мысленно закрепленный чувственный образ и сосредоточить внимание на бывших ощущениях, то, как правило, уже с первого раза может возникнуть легкое покалывание внутри пальца, а затем и явное ощущение тепла. Таким же образом вырабатывается прочный чувственный образ потепления кисти, предплечья, руки, а затем и всего тела.

Занятия по аутотренинговой тренировке требуют соответствующей психологической подготовки.

1. Четко поставить цель, что ты хочешь получить от занятий.
2. Создать настрой на регулярные занятия.
3. Понимать, что немедленных результатов не будет.
4. Самое главное – вера в возможности мозга и силу самовнушения.

Массаж и самомассаж

Массажем называют поглаживающее и растирающее воздействие на кожу, которое активизирует периферическую нервную систему, а через нее и весь организм. Массаж улучшает обмен веществ и самочувствие человека. В практике используются две разновидности современного оздоровительного массажа – традиционный, связанный с массированием всей поверхности тела и восточный, точечный, связанный с целенаправленным воздействием на биологически активные точки, расположенные по всему телу человека.

Начинать самомассаж надо с ног, затем массируются руки, грудь, живот, ягодицы. Направление движений при массировании – всегда к сердцу, по ходу лимфатических путей. Массаж спины можно делать при помощи полотенца или специальных спинных массажеров

В Восточной медицине таких точек насчитывается на теле человека около 700. На практике обычно работают со 150 точками. *Таких точек много в полости рта. На ушной раковине, на кистях рук, подошвах ног. Массирование этих зон дает хороший оздоравливающий эффект. Массаж больших пальцев на руках улучшает работоспособность мозга, а мизинца – улучшает работу сердца. Также усиленная чистка зубов, массаж десен, хождение босиком и массаж ушных раковин имеют весомый профилактический результат.* Точечный массаж может, как тонизировать, так и успокаивать организм. Оздоровительный эффект от точечного массажа может наступить уже во время выполнения процедуры и после нескольких сеансов.

Проводить массаж полезно и с использованием дополнительных средств – массажеров разнообразного вида.

Способы регуляции психоэмоционального состояния, которые мы рассмотрели выше должны быть в арсенале любого человека, это скорая помощь организму. Так как использовать эти способы вы можете в любое время в любом месте, не требуется никаких дополнительных технических средств. Самое главное – это желание знать и желание пользоваться своими знаниями. Переходим к способам регуляции эмоционального состояния где необходимы особые условия и дополнительные средства.

Арттерапия

Арттерапия - это лечение изобразительным искусством. Арттерапия включает такие направления, как рисуночная терапия, библиотерапия, музыкотерапия, танцетерапия, кинотерапия, куклотерапия.

Применяют арттерапевтические методики как самостоятельные, так и в качестве вспомогательных к другим видам терапии.

Арттерапия работает с продуктами творчества самого человека и с готовыми произведениями искусства (картины, скульптуры, книги, продукция киноискусства).

Арттерапия показана, в первую очередь, в случаях тяжелых эмоциональных нарушений, а также в случае трудностей в общении, замкнутости, стеснительности. Наиболее полно разработана рисуночная терапия.

Рисуночная терапия

Картины оказывают на человека огромное воздействие: они создают настроение и вызывают определенные чувства. Живописные полотна служат не только украшением стен, но и помогают расслабиться, абстрагироваться от рутинных дел.

Одно из самых мощных выразительных средств, которыми пользуется изобразительное искусство, это краски, воплощающие многообразие окружающего нас мира. Чтобы выразить свои чувства, не обязательно что-то говорить, можно взять краски или карандаши и выразить свои чувства в рисунке. Если сразу же после того, как человека что-то расстроило, он сядет и начнет рисовать, его отрицательные эмоции уйдут, а он полнее и глубже осознает свои эмоции.

Выбор цветов расскажет о многом: красный цвет предполагает гнев, черный - печаль, а серый - беспокойство. Специалисты утверждают, что отдельные цвета вызывают особые душевные состояния, в частности желтый и красножелтый цвета рождают бодрое, деятельное настроение, мрачные тона вызывают и соответствующие настроения. Зеленый цвет является самым успокаивающим цветом, он поднимает настроение, способствует отдыху при нервной раздражительности, бессоннице.

Итак, рисуя, человек дает выход свои чувствам, желаниям, благодаря рисованию он постигает, иногда моделирует действительность, легче воспринимает болезненные для него образы и события.

Музыкотерапия

Музыкотерапия представляет собой метод, использующий музыку в качестве средства коррекции. Музыкотерапия дает положительный эффект при эмоциональных отклонениях, страхах, двигательных и речевых расстройствах, отклонений в поведении, психосоматических заболеваниях.

Правильный выбор музыкальной программы – ключевой фактор музыкотерапии. В 1916г. В.М. Бехтерев писал: «Музыкальное произведение, по своему состоянию совпадающее с настроением слушающего, производит сильное впечатление.

Произведение, дисгармонирующее с настроением, может не только не нравиться, но даже раздражать».

Специальные физиологические исследования выявили влияние музыки на различные системы человека. Музыка может изменить пульс, дыхание, давление человека.

Известно, что ритм марша рассчитанный на сопровождение отрядов войск в длительных походах, чуть медленнее ритма спокойной работы человеческого сердца и при таком ритме можно идти очень долго, не испытывая сильной усталости. В то же время марши во время парадных шествий более энергичны.

Музыка влияет на мозг, улучшает память и чувство времени, оказывает влияние на холестериновый обмен, устанавливает общее настроение.

Техник музыкотерапии много. Инструменты используются несложные: колокольчики, барабан. Лидер среди музыкальных инструментов по воздействию на состояние человека – это орган. В зависимости от поставленных задач музыкотерапия может быть представлена в форме активной, когда сами выражают себя в музыке (вокалотерапия, хор, игра на музыкальных инструментах) и пассивной, когда человек только слушает музыку, цель которой – изменить настроение, отвлечь от переживаний, уменьшить тревогу.

Цветотерапия

Цветотерапия относится к популярным направлениям психотерапии. Человечество давно знало о целебных свойствах цвета. Уже в Древнем Египте в храмах существовали специальные помещения, в которых солнечные лучи определенным образом преломлялись в тот или иной цвет спектра. Археологи утверждают, что эти комнаты были лечебными. В IX в. знаменитый Авиценна составил особый атлас, в котором запечатлел зависимость цвета, темперамента и здоровья. В Средние века великий врач Парацельс готовил свои лекарства, руководствуясь не только свойствами компонентов, но и их цветом.

Научное обоснование использования цвета получило в середине XIX в., благодаря опытам французского астронома Фламариона. Он исследовал влияние цвета на развитие растений. Помещая растения под цветное стекло, он отметил, что белые и красные цвета спектра благотворно влияют на растения, а зеленый и синий фактически убивают их.

В России тоже был ученый, который внес значительный вклад в теорию цветотерапии. Это психоневролог В. М. Бехтерев. Он доказал, что цветовая гамма может влиять на состояние человека так же, как и лекарства.

Человек интуитивно чувствует, в каком цвете нуждается организм, чтобы восстановиться и выбирает нужную гамму. Коррекция цветового баланса, внесение недостающего для гармонии и эмоциональной стабильности цветового ряда в интерьер, одежду, макияж, окружение себя предметами определенного цвета – все это ведет к снятию стрессов и повышению стрессоустойчивости.

Например, можно для тех же целей применить закутывание в **цветные ткани**. Теплые тона, красный, желтый, оранжевый, тонизируют. Холодные, синий, зеленый, фиолетовый, расслабляют. Можно по тому же принципу выбрать **цветную соль** и принять с ней **ванну**.

Ароматерапия

История ароматерапии начинается с глубокой древности. Древние греки, египтяне использовали ароматы в течение всей жизни для того, чтобы

сохранить здоровье, красоту и молодость. Люди непрерывно сталкиваются с миром запахов.

Ароматы в нашей жизни играют значительную роль. Сейчас ароматерапия – одна из популярных, развивающихся областей психотерапии.

Ароматерапия – наука и искусство влияния ароматов на психологическое и физическое состояние человека. Применяют ее как способ предотвращения переутомления, раздражительности, депрессий. Ароматерапия повышает устойчивость к неблагоприятным факторам, помогают саморегуляции, саморазвитию личности. Способы распространения эфирных масел различные: ингаляции, ванны, компрессы, растирания, массаж, точечный массаж. Эфирные масла оказывают влияние на эмоции человека. Знакомый нам с детства аромат **апельсина** несет с собой не только приятные воспоминания, но и восстанавливает веру в свои силы после неприятного общения, повышает оптимизм. **Мята** устраняет чувство тревожности, напряжения. **Роза** преобразует энергию озлобления, разочарования в энергию самосовершенствования, помогает объективно оценивать проблемы. **Сосна** способствует восстановлению сил после тяжелого эмоционального удара, развивает оптимизм.

При переутомлении применяют ароматы апельсина, герани, лаванды, лимона, мяты, розы. При раздражительности помогает анис, мандарин, мелисса, можжевельник. При депрессии применяют лаванду, розу, шалфей. Людям с повышенной эмоциональностью рекомендуется: жасмин, лаванда, мелисса, мята, роза, сосна. Для снятия усталости, переутомления применяют ароматы бергамота, гвоздики, лимона, сосны.

Выбирать ароматические композиции, нужно исходя из возраста, пола людей, их темперамента. Мужчинам можно порекомендовать использовать анис, базилик, лимон, сосну, шалфей, эвкалипт, можжевельник. Женщинам приятнее апельсин, жасмин, лаванда, роза. Для спокойных людей хорошо использовать аромат апельсина, герани, лимона, мандарина, эвкалипта.

Одним из наиболее доступных способов улучшения эмоционального состояния является **смехотерапия**.

Французский врач Г. Рубинштейн обосновал биологическую природу полезности смеха. Смех вызывает не очень резкую, но глубокую встряску всего организма, что приводит к расслаблению мышц и позволяет снять напряжение, вызываемое стрессом. При смехе углубляется дыхание, легкие поглощают воздуха втрое больше и кровь обогащается кислородом улучшается циркуляция крови, успокаивается ритм сердца, снижается артериальное давление. При смехе усиливается выделение эндоморфина, болеуспокаивающего противострессорного вещества, происходит освобождение организма от гормона стресса — адреналина. Примерно тем же механизмом воздействия обладают танцы. Определенная «доза» смеха может обеспечить хорошее самочувствие и в трудных ситуациях, однако «передозировка» даже такого безобидного средства, как смех, может привести к уходу от разумного управления эмоциями. Постоянное веселье — такой же уход от жизни, как и погруженность в мрачные переживания. И дело не только в том, что эмоциональные крайности могут ухудшить самочувствие и состояние здоровья. Неуравновешенность положительных и отрицательных эмоций препятствует полноценному общению и взаимопониманию.

Занятие 2

ПЛАН-КОНСПЕКТ

психологического занятия для сотрудников органов внутренних дел

Тема: «Уникальная технология саморегуляции» Метод «Ключ»

Вид занятия: Практическое занятие

Время: 2ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Цель: обучение навыкам саморегуляции по методике «Ключ» Х. Алиева.

Место проведения: Спортивный зал МО МВД России «Ирбейский»

Метод «Ключ» был разработан доктором Алиев с целью преодоления стресса и перезагрузки у космонавтов. Оказалось, чтобы сразу сбросить стресс, даже не сходя с места, или моделировать состояние невесомости, или получать любое желаемое состояние, необходимое для решения ваших проблем, нужно просто подобрать для себя наиболее легкие движения, способные быстро автоматизироваться.

Что именно является базовой основой здоровья и личной эффективности человека в любой деятельности? Стрессоустойчивость! Повышение стрессоустойчивости – это путь к решению самых различных сложных проблем. Это – и снижение потребности в лекарствах, аварийности, это повышение обучаемости, уверенности при экзаменах, переговорах, выступлениях, и в любой другой ответственной и экстремальной ситуации, включая боевые.

«Ключ» - это находка для людей, не имеющих времени. Он позволяет каждому из нас создать исключительно индивидуальные приемы, дающие эффект «прямо на глазах». «Ключ» позволяет моделировать изменения в себе – работать над своим характером, развивать желаемые качества и способности, быстрее осознавать свои истинные желания и находить наиболее доступные для себя пути реализовать свои мечты.

Уникальность метода в том, что он снимает стресс автоматически, так как работает на основе рефлексов. Это позволяет получать результаты в условиях жестких временных ограничений и отсутствия комфортных условий там, где другие методы не применимы.

Уникальность метода еще и в том, что с его помощью можно помочь человеку, не способному или не желающему делиться со специалистом своими проблемами и переживаниями.

«Ключ» открывает доступ к управлению внутренними ресурсами, тем мощнейшим творческим и физическим потенциалам, которые могут иногда непредсказуемо включаться в чрезвычайных ситуациях, а обычно требуют

максимальной концентрации внимания и сил или длительной интенсивной тренировки.

Метод «Ключ» дает возможность научиться управлять своим состоянием за короткое время. Это обучение может происходить и в условиях, близких к реальности. В этом бесценность метода и преимущества: быть помощником при решении самых сложных проблем в реальных жизненных ситуациях.

Ключ позволяет:

- Быстро определять, зажаты вы или готовы к успешным действиям;
- Быстро раскрепоститься (приемы действуют как «50 граммов для храбрости», но без всякого алкоголя);
- Повысить работоспособность в экстремальных ситуациях;
- Включать дополнительные резервы в сложных ситуациях и при поиске неординарных решений;
- Отключать проблемы;
- Контролировать страх и боль;
- Быстро восстанавливать силы без специальных комфортных условий;
- Дать совет самому себе и, главное, - его исполнить;
- Находить контакт даже с «проблемным» собеседником;
- Гармонизировать межличностные отношения;
- Раскрыть творческие и другие желаемые способности;
- Излечиться от психосоматических нарушений;
- Лучше и быстрее высыпаться;
- Быстро вызывать у себя состояние медитации, релаксации, управляемого самогипноза.

Ключ в первую очередь позволяет быстро раскрепоститься и этим самым – повысить уверенность в себе, быстрее и лучше управлять своим

состоянием. Владея этим методом, можно легче и быстрее обучаться, тренироваться, лечиться, освобождаться от зависимостей, работать над своим характером, достигать желаемых результатов в любой деятельности, генерировать больше интересных идей, оптимизировать управленческие процессы и взаимодействовать на разных уровнях общения, повышая эффективность деятельности.

Подготовка позиции для тренировки

1. Стопы расположить на ширине плеч, параллельно друг другу;
2. Слегка согнуть колени (правильность позиции ног проверяется проецированием коленей в область больших пальцев ног);
3. Создать тонус мышц живота;
4. Выпрямить позвоночник (убрать прогиб в пояснице);
5. Расслабить (опустить) плечи;
6. Голову расположить ровно, вытянуть макушкой вверх, подбородок опустить.

Погружение в изменённое состояние сознания

1. В исходном положении встать напротив стены на расстоянии 1,5 метра;
2. На уровне глаз зафиксировать точку, сконцентрироваться на ней, не моргать (должно возникнуть ощущение «проваливания» в точку,);
3. При появлении рези в глазах дать возможность наступления слезоотделения;
4. В момент закрытия глаз представить яркий образ их «склеивания», «слипания» (при попытке механического открытия, глаза не должны открываться);
5. Ощутить покачивания и легкость в теле;

Использовать приёмы комплекса «Звезда саморегуляции».

«Звезда саморегуляции»

- состоит из 6-ти базовых приемов и упражнений и приемов, созданных вами по принципу Ключа:

1. «Расхождение» рук.

2. «Схождение» рук.
3. «Полет».
4. «Покачивание».
5. «Движения головой».

Если вы хотите избавиться от эмоционального напряжения, тревоги, страха или усталости, в нужный момент полностью мобилизоваться (например, перед выходом на спецоперацию) или расслабиться (например, перед отходом ко сну), то используйте следующие простые, но эффективные приемы для управления собственным психологическим состоянием. При их выполнении для достижения большей концентрации внимания на волевых усилиях можно по желанию закрыть глаза.



1. **«Расхождение рук».** Встаньте, вытяните руки перед собой на уровне груди (при этом держите их расслабленными в локтях), выполните первый идеорефлекторный прием: мысленно представьте себе, что ваши руки без обычных мышечных усилий плавно автоматически начинают расходиться в разные стороны друг от друга.

Кроме того, чтобы быстрее вызвать это рефлекторное (автоматическое) движение, подберите для себя подходящий образ, например, представьте себе мысленно, что руки отталкиваются одна от другой как однополярные магниты, или их растягивает в разные стороны неведомая сила.

Не спешите, рефлекторное движение может начаться не сразу, а через промежуток времени от 5 до 30 секунд.

Если ваши руки стали медленно расходиться, то это означает, что процесс расслабления начался и стрессовое напряжение ослабевает.

Подождите, когда руки разойдутся полностью, и повторите этот прием 2-3 раза подряд.

Если руки не расходятся – значит у вас мышцы рук закрепощены. Чтобы избавиться от этого, необходимо сделать несколько легких разминочных упражнений, а также 5-7 циклов на вдох и выдох, чуть более глубокий, чем обычно.

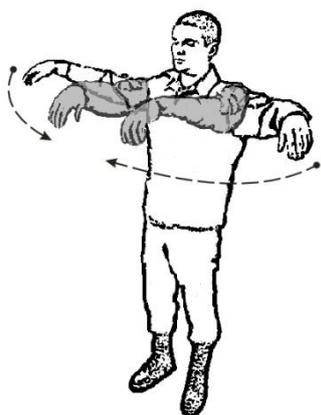
Встряхните руки и повторите этот прием на расхождение еще раз.

Если руки при вашем мысленном усилии не расходятся, то проведите легкий массаж биологически активных точек, расположенных на ушных раковинах, кончике носа, а также помассируйте те участки шеи, где мышцы наиболее напряжены или от прикосновения, к которым вы испытываете болевые ощущения. Если руки при этом устают, то время от времени их следует встряхивать, продолжая самомассаж примерно в течение 5 минут.

Это снижает мышечное напряжение, устраняет боли и спазмы, улучшает кровоснабжение головного мозга, создавая ощущение «легкости и ясности» в голове. Таким образом, вы можете полностью восстановить у себя нормальное рабочее состояние, и выполнение данного приема должно получиться.

Можно использовать при этом приеме три варианта распределения внимания:

- а) сосредоточиться на том, что руки расходятся без мускульных усилий;
- б) сосредоточиться на том, что руки расходятся с равномерным усилием и равномерной скоростью;
- в) найти собственный образ расхождения рук, например, можно представить, что руки отталкиваются друг от друга как однополярные магниты и т. д.



2. «Схождение рук». Независимо от того, получился у вас первый идеорефлекторный прием или нет, обычным способом – при помощи физического усилия, разведите руки в стороны на уровне плеч и

выполните второй идеорефлекторный прием: из этого положения постарайтесь мысленно свести руки перед собой. Повторите этот прием 2-3 раза.

Если прием не получается, то, как и в предыдущем случае, сделайте несколько разминочных упражнений и дыхательных циклов.



возможно, ощущение полета.

3. **«Парение рук».** Далее переходите к следующему приему: опустите руки, мысленно представьте, что одна из них плавно «всплывает» вверх – представьте, например, как это бывает в невесомости. Затем то же самое проделайте с другой рукой. В итоге вы должны испытать приятное чувство внутренней легкости или, возможно, ощущение полета.

4. Если перечисленные приемы у вас не получились, следует встать, максимально расслабиться и в течение 3-5 минут осуществить **упражнение на покачивание** всем телом (вперед-назад, влево-вправо, круговые движения корпусом тела вокруг его оси – как комфортнее), словно вы, например, покачиваетесь на волнах или вращаете обруч. Такими мерными движениями всех нас покачивали и убаюкивали в



детстве, а мы расслаблялись независимо от причины наших переживаний и незаметно засыпали.

Приём «Движения головой»

Первый вариант

Сидя или стоя, медленно вращаешь головой в поиске приятного ритма и точек поворота, как бы выполняя лечебное упражнение для шеи, например, как бы рисуя восьмерку или просто по кругу, но обязательно — с поиском именно приятного ритма и приятных точек поворота. Для этого следует

обходить болевые или напряженные места или следует их массировать по ходу выполнения приема. Когда ты делаешь эту приятную работу, ты отвлекаешься от проблем, и твоя нервная система успокаивается, потому что в поиске приятных ощущений, как в ожидании праздника, становится и легче дышать.

Если ты найдешь приятную точку поворота, на которой так и хочется оставить голову, следует ее так и оставить. Потому что приятная точка поворота — это точка релаксации. Это такое положение головы, которое иногда непроизвольно возникает и в обычной жизни, в моменты, например, усталости или, например, когда ты сидишь, глубоко задумавшись, откинув слегка голову назад или в сторону. Или вперед, как тебе приятнее.

Второй вариант

Сидя или стоя, медленно вращаешь головой в поиске приятного ритма и точек поворота, но очень медленно, как только возможно медленнее. Затем еще медленнее. Это сверхмедленное движение непривычно, требует внимания, и поэтому быстро отвлекает от текущих проблем и помогает найти желаемое состояние душевного равновесия. Чем медленнее движение, тем быстрее наступает эффект снятия напряжения.

Если ты устал от поиска «сверхмедленности», — отдыхай. И именно теперь, когда ты уже ничего не делаешь, и наступит релаксация.

Третий вариант

Движения головой можно делать, как бы покачивая голову «с боку на бок», как мы обычно это делаем в знак несогласия при общении, или «вверх-вниз», как мы это обычно делаем в знак согласия. Задача — найти такое движение, которое делается легко, с минимальным усилием, с приятными ощущениями, которые хочется продолжать.

Внимание! Можно помочь себе в поиске релаксации и с помощью сопровождения вертикальных наклонов головы вертикальными движениями глазных яблок, а при покачивании головы «с боку на бок» —

горизонтальными движениями глазных яблок. Ищи как бы очень тонкое, нежное движение. Если найдешь, сразу наступает облегчение.

Глаза при этом могут быть закрытыми или открытыми, как приятнее. Можно и начинать движения головой с движения глазных яблок. Или, если приятнее, можно ограничиться только движениями, глазных яблок.

Можно найти момент, когда голову можно как бы отпустить, и дальше она пойдет идеомоторно-автоматически.

Далее идёт синхрогимнастика.

Указать, что с последующих занятий эти элементы включаются в общую разминку.

Синхрогимнастика – короткая 5-ти минутная быстродействующая раскрепощающая разминка, основанная на ритмичном попеременном напряжении и расслаблении с помощью циклических движений, ритм которых подбирается по принципу синхронизации с состоянием организма в текущий момент времени.

1. «Хлест руками по спине» применяется для раскрепощения и мобилизации, для подъема сил и уверенности в себе перед любой ответственной ситуацией.

Встаньте прямо, ноги на ширине плеч. Руки бросаете за плечи, легко, как плети, как ветви дерева. Направление движения – словно обнимаем себя за плечи.

Работают грудные и межлопаточные мышцы. Разминается нижняя затылочная зона. Прототипами этого упражнения может служить инстинктивное похлопывание себя по плечам на морозе с одновременным притоптыванием.

2. «Лыжник» - для принятия взвешенных решений.

Исходное положение то же. Поднимите расслабленные руки вверх и немного за спину. Опустите руки махом по дуге резко вниз, словно отталкиваетесь лыжными палками. Мах должен быть таким, чтобы пятки сами собой поднимались в момент окончания движения. Синхронно с

движениями делаете наклоны головой: при опускании рук - вниз, а при подъеме - вверх.

Работают мышцы плечевого пояса и межлопаточной зоны. Разминаются шейная и затылочная зоны.

1. «Крутиться» - для успокоения, расслабления, разгрузки.

Исходное положение то же, руки опущены и расслаблены. Делаете скручивающие повороты вправо-влево. Опущенные руки свободно залетают за спину. Синхронно совершаете повороты головы. Один цикл - это поворот вправо и влево.

Исходное положение то же, руки опущены и расслаблены. Делаете скручивающие повороты вправо-влево. Опущенные руки свободно залетают за спину. Синхронно совершаете повороты головы. Один цикл - это поворот вправо и влево.

4. «Вис» - для повышения уверенности в себе, раскрепощения мышц и развития гибкости позвоночника.

Исходное положение то же. Сильно прогибаетесь назад, руки расслаблены, голову держите вертикально. Делаете 12-14 наклонов головы вправо-влево. Быстро нагибаетесь вперед, расслабленные руки свободно висят. Считаете про себя до 15-ти. В это время Вы мысленно сканируете позвоночник с целью найти тот позвонок, который мешает свободному наклону. Концентрируя внимание на этом позвонке, на выдохе резко касаетесь ладонями пола.

5. «Лёгкий танец» - для развития координации, повышения психологической устойчивости и развития гибкости поясничного отдела позвоночника.

Свободная расслабленная стойка. Шаг вперед правой ногой и следом - мах левой ногой вперед-вверх-вправо. Возвращаетесь в исходное положение. Это цикл. Делаете 5-6 циклов. Меняете порядок ног: шаг левой - мах правой вперед-вверх-влево. Выполнять в одном удобном для Вас ритме. Делаете 5-6 циклов.

Занятие 3 ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведения занятия по психологической подготовке

ТЕМА: Экстремальные ситуации и их влияние на психическое состояние сотрудников органов внутренних дел. Формы и методы минимизации негативных последствий экстремальных воздействий

Вид занятия: Лекционное занятие

Время: 1ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

1. Понятие экстремальная ситуация. Специфика деятельности сотрудника органов внутренних дел в экстремальной ситуации

Под экстремальными подразумевают такие ситуации, которые выходят за пределы обычного, «нормального» человеческого опыта. Иначе говоря, экстремальность ситуации определяют факторы, к которым человек еще не адаптирован и не готов действовать в их условиях. Степень экстремальности ситуации определяется силой, продолжительностью, новизной, непривычностью проявления этих факторов. Однако экстремальной ситуацию делает не только реальная, объективно существующая угроза жизни для самого себя или значимых близких, но и наше отношение к происходящему. Восприятие одной и той же ситуации каждым конкретным человеком индивидуально, в связи, с чем критерий «экстремальности» находится, скорее, во внутреннем, психологическом плане личности.

В качестве *факторов*, определяющих экстремальность, могут рассматриваться следующие:

1. Различные эмоциогенные воздействия в связи с опасностью, трудностью, новизной, ответственностью ситуации.
2. Дефицит необходимой информации или явный избыток противоречивой информации.
3. Чрезмерное психическое, физическое, эмоциональное напряжение.

4. Воздействие неблагоприятных климатических условий: жары, холода, кислородной недостаточности и т.д.
5. Наличие голода, жажды.

Экстремальными можно считать ситуации, которые ставят перед человеком большие объективные и психологические трудности, обязывают его к полному напряжению сил и наилучшему использованию личных возможностей для достижения успеха и обеспечения безопасности. Экстремальные ситуации сопряжены с переживаниями и напряжениями, чреватые тяжелыми физическими и социально-психологическими последствиями. Они возникают, как правило, внезапно и развиваются в опасном для человека направлении стремительно, зачастую помимо его воли, застают его врасплох.

Центральным для уяснения сущности экстремальной ситуации, в которой может быть нанесен ущерб (физический или психический) сотруднику органов внутренних дел является понятие «опасность». Однако, необходимо отметить, что не каждая экстремальная ситуация является опасной для жизни и здоровья сотрудника органов внутренних дел. Она может быть вызвана помимо опасности действиями иных стрессфакторов: «повышенная ответственность», «неопределенность информации», «дефицит времени для принятия решения» и т.д. Однако, любая опасная ситуация является экстремальной.

Таким образом, профессиональную деятельность в ОВД можно отнести к экстремальной, поскольку для нее характерно воздействие как стрессогенных факторов, обусловленных ее спецификой и тенденциями осуществления в современных условиях, так и наличие служебных ситуаций высокой степени экстремальности. Экстремальные ситуации характеризует внезапность возникновения, стремительность и неопределенность развития, и что самое главное наличие воздействия на человека негативных факторов (физических и психологических), резко отличающихся от нормативных и несущих реальную опасность для его здоровья и жизни (экстремальные

факторы). Экстремальность профессиональной ситуации в деятельности сотрудников ОВД предполагает значительную ускоренную мобилизацию всего опыта, как профессионального, так и личностного.

2. Стресс как реакция на экстремальное воздействие. Формы и методы минимизации негативных последствий

Деятельность сотрудника органов внутренних дел по предупреждению и пресечению правонарушений, восстановлению нарушенного общественного порядка протекает в сложной, быстро меняющейся обстановке, которая характеризуется действием целого ряда экстремальных как внутренних, так и внешних факторов, и соответственно требует от сотрудника высокого уровня профессионализма, самообладания, выдержки, мужества и решительности.

Тогда особо важным является развитие у сотрудника органов внутренних дел таких личностных особенностей, способностей и умений эффективно приспосабливаться к экстремальным условиям и определяют специфически сложные условия осуществления деятельности сотрудниками полиции. Факторы, которые связаны с необходимостью выполнять свой служебный долг в быстро меняющихся и трудно прогнозируемых, сложных ситуациях, являются наиболее стрессогенными (к примеру, ситуации, связанные с агрессией со стороны населения, необходимостью применения оружие на поражение и т.д.).

Стресс это функциональное состояние организма, возникающее в результате внешнего и/или внутреннего отрицательного воздействия на его психические функции и нервные процессы. Процесс возникновения стресса проходит три стадии: стадия тревоги (столкновение с внешним или внутренним фактором среды и приспособление к нему), стадия адаптации (адаптация к новым условиям) и стадия истощения (истощение ресурсов организма, срыв адаптации, болезненные состояния).

Выделяют также и организационные факторы, действующие внутри

организации и вызывающие стресс:

1. Перегрузка или слишком малая нагрузка поставленными задачами, которые следует завершить за конкретный период времени (возникает беспокойство, фрустрация (чувство крушения), чувство безнадежности и материальных потерь, беспокойство относительно своей ценности и положения в социальной структуре).

2. Конфликт ролей, который возникает когда предъявляют противоречивые требования. Конфликт ролей может также произойти в результате нарушения принципа единоначалия. Два руководителя в иерархии могут дать подчиненным противоречивые указания. Конфликт ролей может также возникнуть в результате различий между нормами неформальной группы и требованиями формальной организации. В этой ситуации сотрудник может почувствовать напряжение и беспокойство, потому что хочет быть принятым группой, с одной стороны, и соблюдать требования руководства - с другой.

3. Неопределенность ролей возникает тогда, когда сотрудник не уверен в том, что от него ожидают. Человек должен иметь правильное представление об ожиданиях руководства, что и как он должен делать и как его после этого будут оценивать.

4. Отсутствие интереса к выполняемым задачам. Сотрудники, имеющие интерес к работе, проявляют меньше беспокойства и менее подвержены физическим недомоганиям, чем занимающиеся неинтересной работой.

5. Другие факторы. Стресс может возникнуть в плохих физических условиях (например, отклонения в температуре, плохое освещение, чрезмерный шум и др.).

Для преодоления и предупреждения стресса необходимо четко определить основные источники стрессов (стрессоры).

1. Стрессоры, которые нам практически не подвластны (во всяком случае, в короткой перспективе), т.е. влияние внешней по отношению к нам среды (погода, загрязненный воздух, уровень преступности, долгое ожидание

общественного транспорта, уровень зарплаты, действия других людей по отношению к нам и пр.) Необходимо просто изменить свое отношение к восприятию стрессовых ситуаций, поступающих к вам извне. (Считайте, что вся внешняя по отношению к вам среда это просто природа. Вы ведь не сердитесь, когда светит солнце, дует ветер, холодно или жарко). Это данность, которая не должна у вас вызывать негативную реакцию.

2. Стрессоры, на которые мы можем и должны влиять. К ним можно отнести: неспособность ставить реальные жизненные цели и достигать их, неумение управлять своим временем, различные трудности межличностного характера. Если мы научимся управлять своими действиями, то мы устраним массу причин возникновения стрессовых ситуаций. Поэтому из всего многообразия жизненных целей необходимо выбрать две-три наиболее реально значимые для вас и сосредоточить все усилия на их реализации.

3. События и явления, которые мы сами превращаем в проблемы. Это мнимые, несуществующие проблемы, но которые мы принимаем за реальные. На физиологическом уровне они действуют реально, вызывая беспокойство о будущем, переживания по поводу прошлых событий.

В решении названных проблем могут помочь аутогенная тренировка, мышечная релаксация, дыхательные упражнения, структурирование жизненных целей и другие методики.

Занятие 4

ПЛАН-КОНСПЕКТ

психологического тренинга для сотрудников органов внутренних дел

Вид занятия: Тренинг на повышение стрессоустойчивости

Время: 2ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Цель: сплочение служебного коллектива, обучение методам и приемам разрешения возникающих психологических проблем и повышение устойчивости к экстремальным условиям деятельности.

Место проведения: Спортивный зал МО МВД России «Ирбейский»

Необходимое оборудование и материалы: бумага, бейджи, скрепки, ручки, фломастеры, платки для глаз, скотч.

Вступительное слово

На данный момент перед Вами – сотрудники органов внутренних дел, встают все более трудные задачи, которые порой придется выполнять в ситуации достаточно экстремальных условиях. В своей служебной Вам необходимы такие качества, как психологическая устойчивость, самообладание, уверенность, способность к быстрой мобилизованности. А также умение восстанавливать затраченные силы и эффективно доводить свои действия до необходимого результата. Наше занятие будет способствовать повышению боевого духа и сплоченности вашего коллектива, эффективности работы.

Знакомство

Перед началом работы у нас есть возможность поближе познакомиться со всеми участниками, хотя мы и так хорошо знакомы.

Пусть каждый из вас оформит визитку, где должно быть указано ваше тренинговое имя: свое настоящее, игровое и т.п. Предоставляется полная свобода выбора. Ваше тренинговое имя должно быть написано разборчиво и достаточно крупно. В дальнейшем на всем протяжении занятий мы будем обращаться друг к другу по этим именам. У вас есть 5 минут для того, чтобы выбрать имя, оформить визитку и подготовиться к представлению о себе. Ваша основная задача – подчеркнуть свою индивидуальность.

Выработка правил группы

Перед началом нашей совместной работы необходимо обсудить основные правила психологического тренинга, особенностей этой формы общения. Сейчас я зачитаю, и мы можем обсудить основные правила нашей работы:

- доверительный стиль общения;

- обращение к каждому по имени;
- общение по принципу «здесь и теперь»;
- все высказывания ведутся от своего лица;
- не допускаются критические замечания;
- принцип конфиденциальности;
- принцип добровольности;
- ведущий оставляет за собой право «вето».

Упражнение №1

Участники группы сидят в кругу, ведущий называет личные качества или описывает ситуацию и просит участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Они встают, выполняют это действие, и снова садятся.

Например:

- те, кто ездил в командировку в СКР – пусть помашут рукой;
- тот, кто сегодня утром завтракал – пусть погладит себя по животу;
- женатые (замужние) – пусть опишут рукой в воздухе большую восьмерку;
- те, кто любит риск – пусть постучат себя по груди;
- те, у кого есть дети – пусть похлопают в ладоши;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте – пусть потопает;
- тот, кто любит веселое застолье – пусть трижды присядет.

Похлопали друг другу, спасибо!

Упражнение №2 «Круг»

Участники группы становятся в два круга – внешний и внутренний, лицом друг к другу. По команде тренера внутренний круг смещается по часовой стрелке на одного человека, и участники, оказавшиеся друг напротив друга, здороваются за руки, произнося следующую фразу: «Здравствуй! Я рад сегодня вместе с Вами участвовать в работе этого тренинга». И так, пока

все друг друга, здороваются между собой. Внешний круг – жмут руки соседу слева и справа. Похлопали друг другу.

Теоретическая часть – Общение

Давайте поговорим об общении. В межличностном взаимодействии выделяют два противоположных типа взаимодействия: *кооперацию и конкуренцию*. В первом случае речь идет о таких взаимных действиях партнеров, которые способствуют организации совместной деятельности, достижению взаимоустрояющих целей; во втором – о действиях, препятствующих совместной деятельности. В реальной служебной деятельности можно выделить несколько типов взаимоотношений между сотрудниками, имеющих различное содержание и дающее разные результаты.

Процесс общения состоит из следующих этапов:

- установление контакта;
- ориентация в ситуации (люди, обстоятельства);
- обсуждение вопроса проблемы;
- принятие решения;
- выход из контакта.

1. Всякое общение начинается с контакта. При установлении контакта, прежде всего, необходимо продемонстрировать открытость и доброжелательность. Это достигается мягкой улыбкой, если это не уместно, небольшим наклоном головы в сторону собеседника, выражением глаз. Не нужно торопиться с приветствием, надо, как бы, осмотреться и создать доброжелательную атмосферу. Далее – обращение словесное, приветствие.

После этого нужно обязательно выдержать паузу – дать возможность человеку ответить, включиться в общение. Довольно часто эту паузу не выдерживают, не дают другому ответить, и вслед за приветствием обрушивают всю приготовленную информацию. Особенно заметна эта

ошибка в телефонных разговорах, когда обращаются к собеседнику, а его реакцией не интересуются.

Не следует вступать в контакт, когда собеседник занят теми или иными делами (разговаривает, причесывается), «наполнять» контакт своим эмоциональным состоянием, настроением.

2. Этап ориентации помогает определить стратегию и тактику общения, развить интерес к нему и вовлечь партнера в круг совместных интересов.

3. На фазе обсуждения и принятия решения очень значима направленность на партнера, включение его в обсуждение, поэтому, в полной мере должны быть проявлены умение слушать, умение убеждать.

4. Как мы уже говорили, в психологии хорошо изучены роль первого впечатления, которое мы производим на собеседника и группу людей, но роль последнего впечатления не менее велика. Оно влияет на тот образ, который останется в памяти партнера, и на будущие деловые отношения.

Поэтому одна из основных заповедей выхода их контакта – приветливость.

Успешность коммуникативного взаимодействия в значительной степени определяется соблюдением сторонами определенных условий:

- говори кратко;
- говори конкретно;
- говори о том, что ты чувствуешь и думаешь, не давая оценок и не интерпретируя;
- слушай внимательно;
- запрашивай, при необходимости, дополнительную информацию;
- не оправдывайся.

Упражнение № 4 «Прорыв»

Все участники становятся в плотное кольцо. Каждому из них предлагается по отдельности выйти из круга.

При обсуждении уделить внимание следующим вопросам:

- какой способ был использован для достижения цели; как выходили из круга: попросили кого-то, «брали силой», хитростью...
- соответствует ли он Вашему способу выхода из кризисной ситуации;
- каким способом, из предлагаемых другими сотрудниками Вы бы воспользовались?

После обсуждения, предлагается похлопать за возможность обсуждения.

Упражнение № 5 «Время»

Все участники садятся в круг. Необходимо закрыть глаза и, не считая про себя отмерить временной промежуток, равный минуте. По команде ведущего, все закрывают глаза и отмеряют минуту, как только решили, что минута прошла, должны открыть глаза и поднять руку. Данное упражнение имеет диагностический характер. В норме сотрудник может открыть глаза на промежутке времени от 50 сек. до 1 минуты 10 сек. Если сотрудник открыл глаза ранее указанного времени, это может быть проявлением тревожных черт личности, а если позже – ригидность.

Обсуждение. Похлопали друг другу.

Упражнение № 6 «Рубеж»

Участники выкладывают в линию свои ценные вещи (часы, телефоны, очки и т.д.) – это предполагаемая граница минного поля. На расстоянии 10 метров от «минного поля» выстраиваются в линию участники, им завязывают глаза, несколько раз крутят вокруг своей оси. Задача – дойти до рубежа и не взорваться, т.е. остановиться перед «минным полем».

В конце упражнения обсуждение. Легко ли было выполнить задание? Что помогало? Что мешало? Что было пережито во время упражнения? Менялись ли ощущения в ходе упражнения?

Упражнение дает возможность понять, как человек поведет себя в стрессовой ситуации. Выявить такие черты характера как неуверенность, тревожность или склонность к необдуманному риску.

Упражнение № 7 «Осьминог»

Группа становится в круг, лицом наружу. Контакт только спинами, плечами, руками держаться нельзя. «Ваши ноги – это щупальца осьминога, необходимо передвигаться в пространстве, не нарушая целостности». На первом этапе, сотрудники могут передвигаться, обсуждая маршрут и стратегию движения. На втором этапе задание усложняется, необходимо выбрать путь и пройти его молча.

В этом упражнении определяются сплоченность группы, лидеры, ведомые. Обсудили два этапа выполнения задания. Похлопали друг другу.

Упражнение № 8 «Падение»

Упражнение на доверие. Участник упражнения должен знать, что остальные всегда рядом и поймут его. Вся группа создает «коридор», встает в два ряда друг напротив друга, скрещивают руки друг с другом. Сотрудник, встав на подоконник, (любое возвышение) спиной назад (не оборачиваясь) падает на руки участникам, задача остальных – поймать падающего. В конце упражнения – обсуждение.

Обсуждение. Легко ли было заставить себя падать? Какое чувство, когда тебя поймали?

Похлопали друг другу.

Упражнение № 9 «Солнышко»

Сотрудникам предлагается написать друг другу пожелания на дальнейшую работу, на заранее подготовленных листах. На листе изображена «ромашка» (лепестки по количеству участников).

Ритуал прощания

Наша встреча подошла к концу, и сейчас мы разойдемся, но прежде пусть каждый из вас (по цепочке) попрощается с группой и пожелает мысленно что-нибудь хорошее соседу или взявшись за руки и делаем громкий выдох: Спасибо! Поаплодируем друг другу!

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведения занятия по психологической подготовке

**ТЕМА: Коммуникативная компетентность сотрудника органов
внутренних дел**

Вид занятия: Лекционное занятие

Время: 1ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Успешное решение поставленных задач, достижение профессионально значимого результата в деятельности сотрудника ОВД в значительной степени зависит от уровня развития профессиональной коммуникативной компетентности. Деятельность сотрудника правоохранительных органов насыщена ситуациями коммуникации - начальника с подчиненным, сотрудника органа внутренних дел с сослуживцем, сотрудника органа внутренних дел с гражданами, представителями общественности и др. В связи с этим к коммуникативной компетентности личного состава органа внутренних дел предъявляются определённые требования.

Коммуникативная компетентность - способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.

Коммуникация - процесс двустороннего обмена информацией, ведущей к взаимному пониманию. Если взаимопонимание не достигнуто, то коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации, необходимо иметь обратную связь о том, как люди вас поняли, как они воспринимают вас, как относятся к проблеме.

Коммуникация имеет место при выполнении всех условий эффективного общения:

1. Мотивация к общению (необходимость сообщить или узнать информацию, повлиять на собеседника и т. п.) - побуждает человека вступить в контакт с другими людьми.

2. Ориентировка в целях общения, в ситуации общения.
3. Ориентировка в личности собеседника.
4. Планирование содержания своего сообщения - человек представляет себе (обычно бессознательно), что именно скажет.
5. Бессознательный или сознательный выбор конкретных средств общения, фраз, которыми будет пользоваться – т.е. решение как говорить, как себя вести.
6. Восприятие и оценка ответной реакции собеседника, контроль эффективности общения на основе установления обратной связи.
7. Корректировка направления, стиля, методов общения.

Коммуникативная компетентность сотрудников органов внутренних дел – это развиваемая через обучение способность и готовность осуществлять служебное общение на высоком уровне с различными категориями граждан в юридически значимых для правоохранительной деятельности ситуациях. Коммуникативная компетентность обеспечивает эффективное общение, реализуя гибкие коммуникативные стратегии за счет вербальных и невербальных действий.

Компоненты коммуникативной компетентности:

- Личностный (ценностно-смысловая и мотивационная сферы личности, эмоционально-волевые и прогностические способности, эмпатия, тактичность, ответственность);
- Когнитивный (расширение профессионального опыта, знания о механизмах и барьерах профессионального общения);
- Поведенческий (владение психотехниками).

Коммуникативная компетентность предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстраненной и близкой, и зависит от коммуникативных способностей. Индивидуальные коммуникативные способности определяются по типу отношения личности к другим, стремлению к доминированию, авторитарности и социальному статусу.

Среди профессионально-психологических качеств наиболее значимыми в коммуникации являются: направленность на людей и наличие соответствующих характеристик в эмоциональной и волевой сферах (организованность, активность в совместной деятельности, общительность, последовательность, тактичность), высокая степень развития основных характеристик внимания, наблюдательности, памяти, мышления, воображения, интуиции, а так же профессиональный артистизм, гибкость ролевого поведения, профессионально-психологическая устойчивость.

Для эффективной коммуникации характерно: достижение взаимопонимания партнеров, лучшее понимание ситуации и предмета общения (достижение большей определенности в понимании ситуации способствует разрешению проблем, обеспечивает достижение целей с оптимальным расходом ресурсов).

Причинами плохой коммуникации могут быть следующие личностные качества: застенчивость, покорность, переоценка своих возможностей, агрессивность, стремление к доминированию, самодовольство, обособленность, вспыльчивость, обидчивость, недоверчивость, подозрительность, робость, грубость, замкнутость, скрытность, а так же коммуникативные барьеры.

Коммуникативный барьер - это психологическое препятствие на пути адекватного понимания информации.

Виды коммуникативных барьеров:

а) стереотипы - упрощенные мнения относительно отдельных лиц или ситуаций, в результате нет объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем;

б) «предвзятые представления» - склонность отвергать все, что противоречит собственным взглядам, что ново, необычно («Мы верим тому, чему хотим верить»). Мы редко осознаем, что толкование событий другим человеком столь же законно, как и наше собственное;

в) плохие отношения между людьми, поскольку если отношение человека враждебное, то трудно его убедить в справедливости вашего взгляда;

г) отсутствие внимания и интереса собеседника, а интерес возникает, когда человек осознает значение информации для себя (с помощью этой информации можно получить желаемое или предупредить нежелательное развитие событий);

д) пренебрежение фактами, т. е. привычка делать выводы-заключения при отсутствии достаточного числа фактов;

е) ошибки в построении высказываний: неправильный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность и т. п.;

ж) неверный выбор стратегии и тактики общения.

Механизм обратной связи предполагает умение партнера соотносить свои реакции с оценками собственных действий и делать вывод о том, что явилось причиной определенной реакции собеседника на сказанные слова. Обратная связь включает сознательный контроль коммуникативных действий, наблюдение за партнером и оценку его реакций, последующее изменение в соответствии с этим собственного поведения. Обратная связь предполагает умение видеть себя со стороны и правильно судить о том, как партнер воспринимает себя в общении. В обратную связь также включены коррекции, которые вносит общающийся человек в собственное поведение в зависимости от того, как он воспринимает и оценивает действия партнера. Основными психологическими механизмами в осуществлении обратной связи выступают эмпатия и рефлексия.

Эмпатия как способ психологического анализа позволяет проникнуть и вчувствоваться в эмоциональное состояние лиц, взаимодействующих в той или иной жизненной ситуации.

Рефлексия основывается на познании, рациональном понимании и оценке работником органов правопорядка своей позиции и размышлениях о позиции другого человека, ходе его мыслей, его ближайших и

перспективных планах поведения. Умение использовать обратную связь в общении является одним из важнейших моментов, входящих в процесс коммуникации и в структуру коммуникативных способностей человека.

При выполнении своих функций, вступая в коммуникативные взаимоотношения с гражданами, сотрудник формирует мнение о своей роли в обществе, отношении к правоохранительным органам. Негативный имидж сотрудников органов внутренних дел, отчасти, возникает вследствие ошибок в организации общения с гражданами. Коммуникативная компетентность сотрудника поможет ему не только реализовать свою профессиональную роль, но и сформировать позитивное мнение о деятельности правоохранительных органов. Можно сформулировать несколько общих правил, следование которым сделает коммуникацию эффективной:

- не допускать в общении грубости, угроз и т. д.;
- избегать таких форм обращения, которые унижают личность (насмешки, оскорбления и т.д.);
- избегать проявлений агрессивности, раздражительности по отношению к окружающим;
- избегать немотивированных споров;
- воздерживаться от негативных оценок и прогнозов;
- избегать демонстративного противопоставления себя другим людям.

Следует подчеркнуть, особую важность наличия коммуникативной компетентности у руководителя, так как ее уровень влияет на успешность деятельности вверенного ему коллектива. Отсутствие знаний и навыков в этой области деятельности у руководителей подразделений ОВД порождает ошибки при управлении личным составом, при выборе стиля управления, средств воздействия на подчинённых, которые ведут, в свою очередь, к дополнительной психологической напряженности в состоянии сотрудников, порождают конфликтные

ситуации и снижают эффективность их деятельности. Кроме того, руководителю коммуникативные способности необходимы для оказания управляющего воздействия на ситуацию общения с различными категориями граждан, для построения успешных взаимоотношений со средствами массовой информации, общественными организациями. К основным компонентам (составляющим) коммуникативной компетентности руководителя относят следующие умения:

- вступать в контакт
- задавать вопросы
- вести «малый разговор»
- стимулировать партнера к пояснению его позиции
- услышать и понять, что сказано
- воспринять и понять то, что не было сказано
- дать обратную связь
- регулировать напряжение в беседе.

Соответственно, выделяют и коммуникативные техники, которые условно можно разбить на три группы:

- 1) техники, связанные с умением вести разговор (техника задавания вопросов; техники ведения «малого разговора»: цитирование партнера, позитивные констатации, информирование, интересный рассказ);
- 2) техники, связанные с умением слышать и понимать (техника повторения, техника перефразирования, техника интерпретации);
- 3) техники, связанные с умением регулировать напряжение в беседе (техника подчеркивания общности с партнером, техника подчеркивания значимости партнера, вербализация эмоционального состояния)

Занятие 6

ПЛАН-КОНСПЕКТ

психологического тренинга для сотрудников органов внутренних дел

Вид занятия: Тренинг «Качества хорошего собеседника»

Время: 2ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Цель: развитие навыков коммуникативной компетентности

Место проведения: Спортивный зал МО МВД России «Ирбейский»

Необходимое оборудование и материалы: карандаши, бумага, беруши и широкая резинка или платок, две повязки.

Вступительное слово

Уважаемые сотрудники, сегодня мы с Вами продолжаем работать по теме коммуникативной компетентности, и будем отрабатывать навыки эффективного общения. Всем желаю удачи!

Упражнение 1 Восточный рынок

Помните картину восточного рынка в музыкальной сказке «Али-Баба и сорок разбойников»? С какими ассоциациями связываете вы словосочетание «восточный рынок»? (- Крики...- Запах еды и пряностей... - Яркость, буйство красок... - Бойкая торговля, попытки купить дешевле, продать дороже...)

- Замечательно! Так вот, именно на такой рынок мы с вами и попадем через несколько минут. Но сперва нам необходимо подготовиться.

Каждый получает лист бумаги и ручку/карандаш. Складываем лист пополам по горизонтали и разрываем на две половинки. Их в свою очередь опять сгибаем пополам и разрываем. Получили по четыре куска бумаги. Их тоже складываем и разрываем. Теперь у каждого в руках восьмушки листа. На каждой из восьмушек разборчиво и крупно напишем свое имя и фамилию. Теперь каждую записку сложим текстом внутрь несколько раз.

Подготовленные записки со своими именами положите, пожалуйста, в центр комнаты.

(Горка записок, сложенных в центре комнаты, тщательно перемешивается тренером.)

- Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами и отправимся на восточный рынок. Каждый подойдет к куче записок и произвольно вытянет восемь штук.

Затем, в течение 5 мин., вам придется уговорами, спорами, путем обмена... найти и вернуть себе — купить — все восемь листков с вашим именем. Первые три покупателя, которым удастся быстрее всех приобрести дорогой товар, подойдут ко мне со своими записками. Вопросов нет?

Начали!

...Игра начинается. Она сопровождается активнейшим контактом между игроками, криками, смехом и т. д. Тренер время от времени поддерживает накал страстей, объявляя, сколько минут осталось до закрытия рынка. Закрывая рынок, объявляет имена трех победителей игры.

Упражнение «Настроение».

Создание благоприятной установки на сотрудничество. Взявшись за руки, разбившись на пары, с помощью мимики лица предложить сотрудникам изобразить свое настроение на данный момент.

Основное упражнение «Пойми меня!»

Вся команда разбивается на тройки. Один человек из каждой тройки получает две повязки, которыми в ходе игры он воспользуется, чтобы завязать себе глаза и рот. Второй участник получает беруши и повязку: в ходе игры он затыкает себе уши и завязывает рот. Третий игрок получает беруши и широкую резинку, которой он перехватит свои руки, чтобы в ходе упражнения не пользоваться ими (вместо резинки можно просто связать кисти рук вместе с помощью платка). Раздавая реквизит для игры, тренер определяет коммуникативные возможности участников.

Первый — ничего не видит и не разговаривает. Он может лишь слышать и жестиковать. Второй - ничего не слышит. Кроме этого, ему запрещено говорить; его коммуникационные каналы — зрение и жестикация. Третий в своем общении с партнерами имеет возможность

говорить и видеть, но не может жестикулировать, а также ничего не слышит. Отсечение коммуникационных каналов тем не менее не означает, что тройка просидит в тишине и спокойствии. Напротив, каждому из игроков придется проявить недюжинную активность, фантазию и энергию, чтобы при всех физических ограничениях общения договориться:

- о том, на какой фильм они пойдут после тренинга;
- в каком месте они назначат встречу до похода в кинотеатр;
- какой подарок они купят общему другу на его день рождения;
- какое блюдо каждый из них приготовит на вечеринку, которую компания организует в складчину.

Упражнение это непростое, но очень эффективное и веселое. Важно только, чтобы тренер постоянно был в курсе развивающихся в малых группах событий и жестко контролировал соблюдение всех ограничений, наложенных на игроков. Поначалу участники могут путаться, но затем использование реквизита поможет им преодолеть проблемы и сконцентрироваться как на коммуникационной задаче, так и на самоконтроле.

Упражнение: Кейс «Симпатия и интересы»

Кейс предлагается использовать при диагностике коммуникативной компетентности, умений вести переговоры, добиваться поставленной цели. Андрей (А) руководит молодежной организацией. Борис (Б) курирует все учебно-образовательные проекты этой организации и возглавляет отдел учебно-образовательных проектов в данной организации. (Б) и (А) учились в одной группе в университете и работают вместе более 3 лет, у них хорошие отношения, хотя (А) уже 2 года является официальным начальником (Б). 8 месяцев назад в отдел (Б) пришла новая сотрудница, целеустремленная, подающая надежды Виктория (В). Она себя очень хорошо зарекомендовала на рабочем месте, к тому же у нее высшее управленческое образование в области менеджмента. Подчиненная (Б) произвела на него сильное впечатление (вызвала симпатию, и у них завязались личные отношения). При

устройстве в отдел Вике было обещано первичное повышение зарплаты через полгода по первым результатам её труда и последующий пересмотр контракта через год. (Б) ценит работу Виктории очень высоко, считает её лучшей из новичков в команде. Зарплата в отделе варьируется (например, от 15 000 рублей до 30 000). Недавно (В) добилась получения гранта, позволяющего организовать учебные программы для лагеря «Лидер XXI века», что позволило организации закупить кое-что из оргтехники для проведения семинаров. Бухгалтер организации – Дарья (Д) – однажды видела, как (В) садилась в машину (Б). Она подозревает об отношениях (В) и (Б). (Д) питает глубокую симпатию к (Б). Кроме того, она заинтересована в повышении зарплаты своей подруге Галине (Г), которая пришла в организацию на 2 месяца раньше (В). (Г) также зарекомендовала себя как отличный работник, помимо того, она одинокая мать, воспитывающая 3-летнего сына. Но в отличие от (В), (Г) не имеет таких материально ощутимых достижений. Определите позицию (А). Выстройте систему аргументов для роли (Б).

Задание: Разыграйте переговорную ситуацию. Роль (Б): Вы собираетесь идти на переговоры с (А), потому что Вы хотите устроить (В) существенное повышение заработной платы, ведь большинство сотрудников в отделе получают значительно больше неё, к тому же у Вас с ней личные отношения, которыми Вы очень дорожите. Учитывайте и то, что по сложившейся практике какие-либо отношения между сотрудниками одного отдела не приветствуются и в Ваших же интересах об этом умолчать. Обычно в организации практикуется увеличение зарплаты на 5%, но возможно и 10% увеличение, а иногда (в редких случаях) повышение достигало 20 или 30%. Вы готовы увеличить зарплату (В) настолько, насколько позволит (А). Роль (А): Все начальники подчиненных Вам отделов пытаются «выбить» из вас как можно больше денег, для организации же важна максимальная экономия средств. Обычно, если Вы и соглашаетесь на повышение, оно не превышает 8%. Ваша задача – сэкономить средства организации, насколько это

возможно. К тому же Вы не знаете про личные отношения (Б) и (В). При решении важных финансовых вопросов Вы всегда прислушиваетесь к мнению (Д).

Кейс «Работа в команде»

Вы – руководитель отдела в небольшой торговой компании. В вашем подчинении 6 менеджеров. Каждый из них претендует на лидерство в коллективе, в отделе часто возникают конфликты, в особенности когда подчиненным приходится работать над совместным проектом. Им трудно договариваться друг с другом и принимать общие решения. Буквально на днях вашему отделу поручили новый ответственный проект, который очень важен для компании. Вы в это время уходите в отпуск, поэтому важно грамотно распределить задачи, мотивировать подчиненных, чтобы проект был выполнен успешно. Ваши задачи следующие.

1. Мотивирование сотрудников:

- Поставить общую цель и настроить на групповую работу;
- Мотивировать каждого сотрудника к работе, учитывая его индивидуальные особенности.

2. Распределение обязанностей между подчиненными и объяснение, почему определенная задача была поручена конкретному сотруднику.

Менеджеры:

1) Иван обладает аналитическим складом ума, у него хорошо развиты организационные навыки. При оформлении документов может допускать ошибки. Жесткий, директивный в общении. Считает, что только он работает в отделе;

2) Мария – творческий человек, фонтанирует новыми идеями, но может допускать ошибки в расчетах и при работе с числами. Эмоциональна, любые претензии по работе воспринимает как личный счет. Считает себя самым эффективным сотрудником в отделе;

3) Олег обладает среднеразвитыми профессиональными навыками, но эффективно проводит презентации. Любит быть в центре внимания,

периодически критикует коллег за их ошибки и является инициатором многих конфликтов. Считает, что без него провалились бы многие проекты отдела;

4) Ольга аккуратна при работе с документами, редко допускает ошибки при расчетах, обладает аналитическим складом ума, хорошо развиты организаторские навыки. Обидчива, все замечания принимает в штыки. Уверена, что ее недооценивают как сотрудника;

5) Михаил – творческий человек, с легкостью придумывает новые идеи, но может не доводить их до конца. Ошибается при работе с числами и в расчетах. Вспыльчив, может затевать интриги в отделе. Считает, что успех большинства проектов – его личная заслуга;

6) Игорь может легко убедить собеседника, эффективно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, ему явно «недостает сцены». Часто выступает инициатором конфликтов. Считает, что он – самый эффективный сотрудник.

Задачи проекта:

- 1) Постановка задач, организация работы, координирование деятельности сотрудников (на время вашего отсутствия) – 1 сотрудник;
- 2) Подготовка презентации к переговорам с клиентом – 1 сотрудник;
- 3) Проведение переговоров с клиентом – 1 сотрудник;
- 4) Анализ и статистика продаж – 1 сотрудник;
- 5) Урегулирование возможных моментов договорных обязательств – 1 сотрудник;
- 6) Организация и проведение специальных акций – 2 сотрудника;
- 7) Координация взаимодействия с подразделениями – 1 сотрудник;
- 8) Регулирование претензий клиентов – 2 сотрудника;
- 9) Принятие решений о закупке клиентов – 2 сотрудника;
- 10) Проведение переговоров с клиентом по новому ассортименту – 2 сотрудника;
- 11) Анализ новинок компании – 1 сотрудник;

- 12) Анализ остатков товара на складе, еженедельных, ежедневных отчетов – 1 сотрудник;
- 13) Контроль отгрузок в магазины клиента – 2 сотрудника;
- 14) Отслеживание платежей клиента – 1 сотрудник.

Упражнение на релаксацию «Сантики-фантики-лимпопо»

Выбирается участник (водящий), который выводится за дверь. Остальные становятся в круг и выбирают ведущего, после чего начинают хлопать в ладоши единым ритмом и громко повторять "Сантики-фантики-лимпопо".

Водящий становится в центр круга, в это время ведущий, незаметно для водящего немного меняет движение - например добавляет в хлопок кивки головой. Задача группы - быстро поменять движение, но так чтобы водящий не догадался кто является ведущим. Если водящий угадывает ведущего, то ведущий становится водящим и выходит за дверь, группа выбирает нового ведущего и игра повторяется.

Рефлексия.

- по часовой стрелке ведущий просит высказаться каждого о прошедшем занятии, о том что понравилось получилось, что не удалось.

Ритуал прощания.

Наша встреча подошла к концу, и сейчас мы разойдемся, но прежде пусть каждый из вас (по цепочке) попрощается с группой и пожелает мысленно что-нибудь хорошее соседу или взявшись за руки и делаем громкий выдох: Спасибо!

Занятие 7

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведения занятия по психологической подготовке

ТЕМА: Морально-психологический климат в служебном коллективе – важнейший фактор повышения эффективности оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел.

Вид занятия: Лекционное занятие

Время: 1ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

1. Морально-психологический климат

Треть сознательной жизни человека проходит на производстве, на службе. И то, а каких условиях протекает трудовая деятельность, какова общая психологическая обстановка в коллективе, каковы деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние на результаты труда и даже – много шире – на всю жизнь человека. То, как себя чувствует человек в трудовой деятельности и рассматривает психологический климат коллектива.

Определить *психологический климат* можно, обозначив как минимум три ряда отношений: 1. отношения между членами коллектива *по вертикали* (руководство, восприятие руководителя коллективом и, наоборот, степень участия в управлении, удовлетворенность степенью); 2. отношения между членами коллектива *по горизонтали* (сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов); 3. отношение *к труду* (удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива и т.п.).

Морально-психологический климат (МПК) – это преобладающий в группе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности. Морально-психологический климат определяет систему отношений членов коллектива

- друг к другу,
- к труду,
- к окружающим событиям
- к организации в целом

на основании индивидуальных, личностных *ценностных ориентаций*, которые определяют состояние морально-психологического климата в коллективе.

На эффективность деятельности сотрудников органов внутренних дел непосредственно оказывают влияние:

- характер и эмоциональная окраска взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченность;
- степень согласованности формальных и неформальных структур;
- наличие, а также способы разрешения и предупреждения межличностных конфликтов;
- степень соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

2. Благоприятный морально-психологический климат.

Формирование, признаки.

Известно, что благоприятный морально-психологический климат позволяет сотрудникам легче переносить воздействие тяжелых и опасных факторов условий труда, повышает взаимовыручку и надежность работы личного состава в экстремальных ситуациях, снижает текучесть кадров. Благоприятный МПК способен повысить эффективность труда на 10-20%.

Неблагоприятный психологический климат отрицательно влияет на уровень эффективности труда (снижает на 15-40%), приводит даже к заболеваемости личного состава вследствие развития у него хронических стрессовых реакций.

Признаки благоприятного МПК:

- *доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;*
- *доброжелательная и деловая критика;*

- *свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;*
- *отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;*
- *достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;*
- *удовлетворенность принадлежностью к коллективу;*
- *высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;*
- *принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.*

Таким образом, характер психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и психологическим климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководства.

В качестве специальных мер применяются:

- научно обоснованный подбор,
- обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;
- комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости;

- применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия.

Социально-психологический климат зависит от стиля руководства и организационной культуры. В своей деятельности по оптимизации социально-психологического климата руководителю следует опираться на наиболее активных, сознательных, авторитетных членов коллектива.

3. Факторы, определяющие состояние психологического климата.

Наблюдения и исследования позволяют выделить шесть основных групп факторов, определяющих состояние психологического климата и, в конечном счете, самочувствие и работоспособность работников конкретного подразделения органов правопорядка.

1. *Служебно-функциональные факторы* (условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п.; обоснованность и четкость распределения функций между работниками; функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников и др.)

2. *Экономические факторы* (система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т.д.).

3. *Управленческие факторы* (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого

звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

4. *Психологические факторы* (взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т.д.).

5. *Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала* (численность персонала; укомплектованность личного состава; соответствие квалификации персонала выполняемой деятельности; обеспечение адаптации и вхождение в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

6. *Правовые факторы* (оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности; наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности).

4. Межличностный конфликт как показатель психологического климата

Одним из важных показателей психологического климата в коллективе являются конфликтные ситуации. Конфликтность и социально-психологическая напряженность в коллективе негативно отражаются на всех сторонах его жизнедеятельности. Исследования показывают, что время

послеконфликтных эмоциональных переживаний, расстройств, разлаженности человеческих отношений, нарушения делового контакта, как правило, во много раз способно превосходить время самого конфликта.

В основе конфликта лежат столкновения людей, их мнений, позиций, взглядов, характеров, интересов. Большинство конфликтов назревают постепенно и вначале находятся в так называемом инкубационном, скрытом (латентном) состоянии, при котором конфликтующие стороны выражают скрыто свои претензии, как говорится, “за глаза”.

При этом, как правило, предпринимаются попытки удовлетворения этих претензий “мирным” путем. Если такой способ не вызывает позитивной реакции, игнорируется или наталкивается на отказ, конфликт переходит в открытую форму. Эта стадия развития конфликта называется конфликтным поведением. Конфликтное поведение — это действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно блокировать достижение противостоящей стороной ее целей, намерений, интересов. В эмоциональной сфере эта стадия характеризуется нарастанием агрессивности, переходом от предубеждений к неприязни и откровенной враждебности, которая психологически закрепляется в “образе врага”.

Таким образом, конфликтные действия резко обостряют фон протекания конфликта, эмоциональный же фон, в свою очередь, стимулирует конфликтное поведение.

Конфликтное поведение - это пик в развитии конфликта. Оно не может длиться вечно, и, в конце концов, конфликтующие стороны должны будут выбрать одну из двух программ поведения:

1) *снизить уровень напряженности*, но сохранять саму конфликтную ситуацию, переводя ее в скрытую форму за счет частичных уступок противоположной стороне;

2) искать способы полного разрешения конфликта.

Если выбрана вторая программа, то наступает стадия разрешения конфликта. Разрешение конфликта осуществляется как через изменение объективной ситуации, так и через субъективную, психологическую перестройку, то есть изменение субъективного образа ситуации, который сложился у враждующих сторон. “Образ врага” постепенно трансформируется в “образ партнера”, а психологическая установка на борьбу сменяется ориентацией на сотрудничество. Ориентация на сотрудничество предполагает стремление индивидов в конфликтном споре учитывать интересы соперника, искать компромисс, устраивающий обе стороны.

5. Роль руководителя в оптимизации психологического климата.

Изучение закономерностей функционирования коллективов показывает, что даже в самых малых, неорганизованных коллективах, как правило, возникает распределение власти между членами. Коллектив делится на рядовых членов и лидеров. *Лидерство* - это способность оказывать влияние на отдельных индивидов и коллектив в целом, в частности, направлять их усилия на достижение каких-либо целей.

Различают *неформальных* и *формальных лидеров*.

1. Неформальный лидер - это член коллектива, добровольно принявший на себя значительно большую ответственность, чем это требуют формальные предписания и нормы. В социальной психологии существует ряд теорий, объясняющих природу неформального лидерства. “Теория черт” объясняет выдвижение лидера на основе личностных качеств (инициативы, храбрости, знаний и т.д.). “Ситуационная” теория объясняет инициативное поведение личности потребностями сложившейся ситуации, особенностями сферы

коллективной деятельности, спецификой групповых целей, задач и т.д. Неформальные лидеры различными методами воздействуют на членов коллектива. Одни из них стремятся навязать коллективу определенную линию поведения силовыми методами, другие же действуют методами убеждения.

2. Формальный лидер — это носитель административной власти. Во всяком организованном коллективе есть формальный лидер. Его задача состоит в организации совместного взаимодействия и отношений членов коллектива для достижения его целей. Для этого руководитель должен обладать психофизическими характеристиками, а также знаниями, навыками, умениями и качествами.

Психофизические качества руководителя

- *волевые качества*; это разумная настойчивость, решительность, энергичность, упорство в достижении цели, высокая самодисциплина, целеустремленность, т.е. способность направлять все свои знания, навыки и чувства на достижение поставленных целей, умение доводить начатое до конца, собранность, отсутствие боязни принимать решения в ответственных ситуациях и стремления переложить ответственность на других.

- *контактность* - общительность, интерес к людям, способность располагать к себе людей, выслушивать, понимать и убеждать их, способность взглянуть на проблему “глазами другого”.

- *стрессоустойчивость* - интеллектуальная и эмоциональная защищенность в проблемных ситуациях, самообладание и трезвость мышления при принятии индивидуальных и коллективных решений.

- *доминантность*, которую следует понимать как свойство властности, честолюбия. Это качество предполагает стремление к личной независимости в любых обстоятельствах, готовность к бескомпромиссной борьбе за свои права, отсутствие преклонения перед авторитетами, самоуважение, соседствующее с

высокой самооценкой, высокий уровень притязаний.

- *знания и умения* – как деловые качества; в качестве наиболее важных навыков (умений) отмечается: умение видеть перспективу, найти главное звено в работе, изучать, подбирать и расставлять кадры, пойти на оправданный риск, своевременно принимать решения и проводить их в жизнь, делегировать полномочия, побуждать людей к труду, организовывать свою работу, отстаивать интересы своего коллектива.

- *профессионально-организаторские* черты - поскольку одной из основных задач руководителя является создание команды единомышленников, т.е. формирование условий для оптимизации процесса самоорганизации трудового коллектива,

- *предприимчивость и деловитость*, - предполагают умение руководителя глубоко и всесторонне анализировать экономические процессы и направления научно-технического прогресса в своей сфере деятельности, предвидеть и определять их результаты, принимать на основе этого анализа лучший вариант решений.

- *коммуникабельность*: способность срабатываться с людьми, налаживать взаимоотношения с людьми всех рангов — вышестоящими руководителями и подчиненными, способность сплачивать, объединять разных людей, налаживать их совместную работу.

Изучение морально-психологического климата является необходимым условием его совершенствования, что лежит в основе эффективной служебной деятельности сотрудников ОВД. Здесь большую роль играет отношение как руководителя к происходящим процессам в коллективе, так и самих членов коллектива, и формирование условий для создания и поддержания благоприятной обстановки.

Занятие 8

ПЛАН-КОНСПЕКТ

психологического тренинга для сотрудников органов внутренних дел

Вид занятия: Тренинг «Мы разные, но вместе мы едины»

Время: 2ч.

Категория: Личный состав ОУУПиПДН МО МВД России «Ирбейский».

Цель: формирование благоприятного психологического климата в группе, развитие умения работать в команде, сплочение группы.

Место проведения: Спортивный зал МО МВД России «Ирбейский»

Необходимое оборудование и материалы: карандаши, бумага, маркеры, лист ватмана, клубок ниток, стикеры двух цветов.

Во время вступительного слова психолог проходит и наклеивает цветные стикеры на спины сотрудников (например: красный, зеленый). Потом поясняет, что нужно молча разбиться на команды (по цветам).

Упражнение № 1 «Мы с тобой похожи...»

Участники, разделенные по группам образуют два круга. Одна команда образует внешний круг, другая внутренний. Все стоят лицом к лицу. Каждый участник внешнего круга говорит своему напарнику: «Мы с тобой похожи...», после чего стоящие в внутреннем круге говорят напарнику: «Мы с тобой отличаемся...» затем делают шаг к новому партнеру. Процедура повторяется до тех пор пока все не дойдут по кругу до своего первого партнера. В конце упражнения нужно провести рефлексию (чем же вы похожи и чем отличаетесь?).

Упражнение № 2 «Рисунок на спине»

Необходимо построиться друг напротив друга в шеренги с одинаковым количеством человек каждый. Участники первой шеренги отворачиваются от психолога, второй шеренге психолог показывает картинку и прячет ее, затем эта же картинка рисуется пальцем на спине отвернувшихся сотрудников. Затем, стоящие первой шеренги рисуют на листе бумаги то, что они почувствовали, затем психолог показывает картинку, и участники сравнивают свой рисунок с оригиналом. Затем участники меняются местами

и выполняют аналогичные задания, но уже с другим рисунком. В конце упражнения рефлексия (Что помогало понимать и передавать ощущения? Что чувствовали первые и вторые члены шеренги во время упражнения? Что мешало выполнять задание?)

Упражнение № 3 «Вавилонская башня»

Участники делятся на 2 команды (у нас есть). Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Индивидуальные задания кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» - листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей! Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.

Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню.

Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось наиболее трудным? Успешно ли было взаимодействие в группах?

Упражнение № 4 «Фигуры»

Для выполнения данного упражнения необходимо, чтобы вся группа встала в круг. Возьмите в руки веревку, и встаньте так чтобы образовался правильный круг. Теперь закройте глаза и не размыкая рук постройте квадрат. Использовать можно только устные переговоры. Когда вы посчитаете что задание выполнено, дайте мне знать.

Обсуждение: какие ощущения у вас возникали? Сложно ли было общаться?

Упражнение № 5 «Подарок»

Психолог: «Давайте подумаем, что мы могли бы подарить нашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие». Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе.»

Давайте наградим себя за успешную работу аплодисментами!

Обсуждение: «Наш тренинг подошел к завершению. Хочу спросить у Вас, что нового вы сегодня узнали? Что полезного вынесли для себя, для группы?»

Ну вот, все подарки подарены, игры пройдены, слова сказаны. Вы все были активны, слаженно работали в команде. Не забывайте, что Вы – единое целое, каждый из Вас – важная и необходимая, уникальная часть этого целого! Вместе Вы – сила! Спасибо всем за участие!

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие/ И.В. Вачков. – М.: Ось-89",1999. – 176с.
2. Грачева Л. В. Тренинг внутренней свободы. Актуализация творческого потенциала/ Л.В. Грачева. - СПб.: Издательство «Речь», 2005. — 60 с.
3. Грецов А.Г. Тренинги развития с подростками: Творчество, общение, самопознание/ А.Г. Грецов. - М.: Питер, 2011.- 287с.
4. Кипнис М. Тренинг коммуникации/ М. Кипнис. - М.: Ось-89, 2004. — 128 с.
5. Никандров В.В. Вербально-коммуникативные методы в психологии. - СПб.: Речь, 2002. - 411 с.
6. Оганесян Н.Т. Методы активного социально – психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. – М.: Ось-89, 2002. – 176с.
7. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг/ В.Э.Пахальян. - СПб.: Питер, 2006. —224 с.

Магистерская диссертация выполнена мной самостоятельно.
Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки.

Отпечатано в _____ экземплярах

Библиография _____ наименований

Один экземпляр сдан на кафедру

«_____» _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО)

