

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА
Институт психолога – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЗЛОБИНА КСЕНИЯ НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

к.пс.н., доцент КГПУ

им.

В.П. Астафьева

Груздева О.В.

О. В. Груздева 08.06.2018

Научные руководители:

к.пс.н., доцент КГПУ

им. В.П. Астафьева

Котова Е.В.

Котова Е.В. 08.06.2018

к.пс.н., доцент кафедры

психологии труда и инженерной

психологии СибГУ

им. М.Ф. Решетнева

Ливак Н.С.

Ливак Н.С. 08.06.2018

Дата защиты

Обучающийся:

Злобина Ксения Николаевна

Злобина К.Н. 08.06.2018

Оценка

Красноярск 2018

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА

Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЗЛОБИНА КСЕНИЯ НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент КГПУ им.
В.П. Астафьева Груздева О.В.

Научные руководители:
к.пс.н., доцент кафедры
психологии детства КГПУ им. В.П.
Астафьева Котова Е.В.

к.пс.н., доцент кафедры
психологии труда и инженерной
психологии СибГУ науки и
технологии им. М.Ф. Решетнева
Ливак Н.С.

Дата защиты

Обучающийся:
Злобина Ксения Николаевна

Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Дипломная работа 69 с, иллюстраций 9, таблиц 23, источников 40, приложений .

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ, МВД

Цель работы - определить особенности профессиональной деформации сотрудников МВД, а также пути и способы ее предупреждения.

Объект – профессиональная деформация.

Предмет – профессиональная деформация сотрудников МВД, а также пути и способы ее предупреждения.

Методики исследования: методика «Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)», «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко», «Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге».

Полученные результаты и их новизна: в представленном исследовании, посвященном изучению особенностей профессиональной деформации личности сотрудников МВД теоретическим и эмпирическим путем были выявлены специфические особенности проявления данного феномена. Также была осуществлена процедура профилактической деятельности в форме социально-психологического тренинга и выполнена оценка ее (процедуры) эффективности.

Результаты исследования позволили заключить, что существуют выраженные различия в проявлении профессиональной деформации у сотрудников МВД, в частности, для сотрудников МВД характерным является наличие более высокого уровня переживания психотравмирующих обстоятельств, неадекватность избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность от трудовой деятельности.

Также определено, что социально-психологический тренинг является эффективным средством предупреждения профессиональной деформации, способствуя снижению уровня редукации профессиональных обязанностей, а также уменьшая уровень деперсонализации и эмоционального истощения.

Степень внедрения: результаты внедрены в трудовой процесс.

Исследование имеет позитивное значение и может быть использовано при разработке рекомендаций сотрудникам МВД для профилактики профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

Значимость работы: в ней представлены результаты решения задачи по сохранению профессионального здоровья сотрудников МВД.

Содержание

Введение	3
Глава 1 Теоретические основы исследования профессиональной деформации личности сотрудников МВД.....	8
1.1. Понятие и специфика категории «профессиональная деформация»	8
1.2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД.....	13
1.3. Факторы и особенности проявления профессиональной деформации личности сотрудников МВД.....	20
1.4. Особенности способов предупреждения профессиональной деформации.....	26
Выводы по 1 главе.....	29
Главарь 2 Эмпирическое исследование особенностей профессиональной деформации личности сотрудников МВД.....	30
2.1. Организация из планирование эмпирического исследования.....	30
2.2. Анализ результатов констатирующего этапа эмпирического исследования.....	35
2.3. Содержание деятельности по предупреждению профессиональной деформации личности сотрудников МВД.....	46
2.4. Анализ результатов контрольного этапа эмпирического исследования.....	47
2.5. Рекомендаций по предупреждению профессиональной деформаций сотрудников МВД.....	56
Выводы по 2 главе.....	64
Заключение	65
Список использованных источников.....	67
Приложение А (обязательное) Иллюстрационная часть.....	70
Приложение Б (справочное)	83
Приложение В (справочное).....	89
Приложение Г (справочное).....	110

Введение

Актуальность исследования. На современном этапе трансформирования социальной структуры российского общества происходящие в нем преобразовательные процессы характеризуются неоднозначными результатами.

Как улучшением условий жизни людей, так и усугублением тех эффектов, которые усложняют их жизнь, общение, деятельность.

В условиях бурных политических процессов девальвируют идеологические и нравственные ориентиры, сохраняется экономическая нестабильность, конкуренция на рынке труда, социально-психологические стрессы становятся характерным явлением в жизни и на работе, проявляется на высоком уровне феноменология преступлений, совершаемых организованными преступными группами, в том числе с участием несовершеннолетних.

В условиях эмоционально напряженной реальности неизмеримо возрастают требования, предъявляемые к профессиональным и личностным качествам сотрудников полиции, деятельность которая непосредственно реализуется в системе отношений «человек-человек».

Реформа системы Министерства внутренних дел России обнажила не только узковедомственные трудности в ее функционировании и управлении, но и проблемы в развитии общества, которые обусловлены, прежде всего, человеческим фактором.

Рассматривая процесс профессионального развития в профессии, важно отметить, что актуальность изучения профессиональной деформации сотрудника МВД обусловлена высокой общественной значимостью его личности и профессиональной деятельности в процессе обеспечения прав и свобод граждан.

Функционально служебная деятельность сотрудника полиции предъявляет к его личности постоянно растущие требования, в том числе к ее нравственной устойчивости и надежности. Помимо этого, его деятельность выполняется в экстремальных условиях, характеризующихся ненормированным объемом решаемых задач, эмоционально напряженным характером содержания, организации, критериев оценки, условий деятельности и общения, а также особенностями социальной ситуации, в которой эта деятельность реализуется.

Следует отметить, далеко не каждый сотрудник может адаптироваться к постоянно растущим требованиям, эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль в сложных конфликтных ситуациях, что обуславливает вероятность возникновения и развития неблагоприятных психических, в том числе эмоциональных, состояний. Одним из наиболее выраженных состояний, устойчивых и прогрессирующих со временем, но зачастую незаметных для самой личности, является профессиональная деформация.

Под профессиональной деформацией принято считать:

Степень разработанности проблемы исследования. В современной науке учеными основательно изучены профессиональные деформации у представителей различных профессий: медицинских работников (Г.С. Абрамова, И.В. Тихонова и др.); у работников силовых структур (С.П. Безносков, С.Е. Борисова, Р.П. Шаминов, и др.); учителей и социальных педагогов (Л.Б. Мардахаев, Ю.М. Кузьмина, Л.А. Бессонова) управленцев (Ю.З. Шогенов и др.); психологов (Д.А. Кутузова, 2006).

На протяжении длительного времени проблема профессиональной деформации в деятельности сотрудников МВД не привлекала внимания ни теоретиков, ни практиков образования.

Таким образом, недостаточная теоретическая разработанность и высокая практическая значимость определяют актуальность обращения к теме «Профессиональная деформация сотрудника МВД: пути и способы ее предупреждения», а также обуславливает ряд противоречий:

- между необходимостью анализа различных проявлений профессиональной деформации и отсутствием теоретико-методологических и эмпирических оснований, позволяющих установить особенности проявлений профессиональной деформации у сотрудников МВД;

- между необходимостью эффективного выполнения профессиональной деятельности и наличием профессиональной деформации сотрудников МВД, негативно сказывающейся на качестве деятельности;

- между необходимостью оказания сотрудникам МВД психологической помощи и недостаточной разработанностью эффективных технологий по профилактике профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов.

Цель исследования – определить особенности профессиональной деформации сотрудников МВД, а также пути и способы ее предупреждения.

Объект – профессиональная деформация.

Предмет – особенности профессиональной деформации сотрудников МВД, а также пути и способы их предупреждения.

Задачи исследования:

1. Определить понятие и специфику категории профессиональной деформации.

2. Проанализировать особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД.

3. Проанализировать факторы и особенности профессиональной деформации сотрудников МВД.

4. Охарактеризовать способы предупреждения профессиональной деформации сотрудников МВД.

5. Спланировать и реализовать эмпирическое исследование, направленное на определение особенностей профессиональной деформации сотрудников МВД, а также пути и способы ее предупреждения.

Гипотеза:

1. Предполагается, что существуют выраженные различия в проявлении профессиональной деформации у сотрудников МВД, в частности, для сотрудников МВД характерным является наличие более высокого уровня переживания психотравмирующих обстоятельств, неадекватность избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность от трудовой деятельности.

2. Предполагается, что социально-психологический тренинг является эффективным средством предупреждения профессиональной деформации, способствуя снижению уровня редукции профессиональных обязанностей и уровня деперсонализации и эмоционального истощения.

Теоретико-методологические основы исследования: Работы отечественных и зарубежных исследователей по проблеме профессиональной деформации: В.В. Бойко, Н.В. Гришиной, М.В. Кореховой, Т.И. Ронгинской, П. Сидорова и др.

Работы ученых по проблемам профессиональной деятельности сотрудников МВД: И.В. Калашникова, М.В. Кореховой, М.И. Марьина, Ю.В. Семенова и др.

Выборка исследования: в исследовании на двух этапах приняло участие 40 испытуемых, из которых 20 – являются сотрудниками МВД в возрасте от 29 до 45 лет, 20 – не являются сотрудниками МВД и составляют группу сравнения. Группы исследования были уравновешены по полу, возрасту, а также стажу трудовой деятельности.

Методы исследования:

1. Метод анализа научных источников.

2. Метод практического психолого-педагогического исследования – методы констатирующего эксперимента, опроса, тестирования. В исследовании нами использованы следующие психодиагностические методики:

- диагностика профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко.

- Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге.

3. Методы математической статистики:

- Описательная статистика.

- Статистический критерий Манна-Уитни.

- Статистический критерий Вилкоксона.

Эмпирическое исследование осуществляется в два этапа:

1. На первом этапе осуществляется сравнительное исследование особенностей профессиональной деформации у сотрудников МВД и лиц, не осуществляющих деятельность в МВД. Участниками исследования на данном этапе являются 20 сотрудников МВД и 20 участников группы сравнения.

2. На втором этапе исследования осуществляется формирующее воздействие в двух группах сотрудников МВД – в экспериментальной и контрольной. В данном случае группа сотрудников МВД на первом этапе делится на две группы – на экспериментальную и контрольную (по 10 участников в каждой). В экспериментальной группе выполняется тренинговая деятельность по предупреждению профессиональной деформации.

Структура исследования соответствует цели и задачам и включает введение. Две главы, заключение, используемых источников, а также приложения. Работа выполнена на 90 страница, список используемых источников включает 40 источников. Работа иллюстрирована 21 таблицей и 9 рисунками.

Глава 1 Теоретические основы исследования профессиональной деформации личности сотрудников МВД

1.1 Понятие и специфика категории «профессиональная деформация»

Профессиональная деформация личности специалиста — это изменение ее качеств и свойств (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения) под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

В 90-е гг. XX столетия к проблеме профессиональных деформаций обратились социологи, юристы, педагоги, психологи. Появились исследования, направленные на изучение деформации сознания сельского населения (А.В. Новокрещенова); проблемы деформации духовной жизни личности и общества в целом (Л.Н. Леонов, Р.А. Кузнецов и др.). Наряду с этим, появились работы, посвященные деформации сознания и самосознания (К. Анцыферова, И.В. Вачков и др.) [1], общения (А.А. Бодалев) [4], деятельности (В.Д. Менделевич) [24]; профессиональной компетентности (А.К. Марковой, О.Б. Полякова). Постепенное накопление данных о новом психологическом феномене, о профессиональных деформациях, приводит к попыткам обобщения исследовательского материала, с целью, разработки психологических концепций изменения структуры личности в процессе профессионализации. Учеными формулируются психологические концепции профессиональных деформаций личности (С.П. Безносков, В.П. Подвойский), концептуальных моделей профессионального развития личности (Л.М. Митина, Т.В. Кудрявцев, Е.И. Рогов, Ю.П. Поваренков и др.) [2].

Однако, несмотря на многочисленные исследования феномена профессиональной деформации, в научной литературе нет единого подхода к определению содержания понятия «профессиональная деформация», отсутствует устойчивый тезаурус. Вероятно, это связано с трудностями раскрытия природы данного феномена, что обусловлено, прежде всего, сложностью структуры и многообразием связей между формами проявления деформации в процессе профессиональной деятельности и их личностной сущностью. В исследовательских работах наряду с термином «профессиональная деформация» используются в том же значении такие термины, как «профессиональная деградация» и «профессиональная деструкция». Под деградацией понимают изменение в сторону ухудшения, утрату ранее накопленных профессиональных свойств. Деструкция представляет собой разрушение сложившейся структуры. Деформация есть изменение в результате воздействия внешних и внутренних факторов. В нашем исследовании наиболее целесообразным считаем использование термина «профессиональная деформация», так как речь идет об изменении, нарушении целостности личности, снижении ее адаптивности и продуктивности

деятельности в целом под влиянием внешних и внутренних факторов. В советской психологии труда профессиональная деформация определяется как всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и носящий стойкий характер [19].

По мнению Ю.М. Кузминой, профессиональная деформация в широком смысле - это след, который профессиональная деятельность накладывает на человека, а в узком смысле - это проявления в личности под влиянием некоторых особенностей профессиональной деятельности, таких психологических изменений, которые начинают негативно влиять на осуществление этой деятельности и на психологическую структуру самой личности [19].

Э.Ф. Зеер определяет профессиональные деформации как постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности что, по его мнению, негативно сказывается на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также отражается на развитии самой личности [12].

Э.Э. Сыманюк считает, что профессиональная деформация - это разрушение, изменение сложившейся психологической структуры личности в процессе выполнения профессионального труда [37].

В.Е. Орёл утверждает, что «...существуют какие-то оптимальные пределы профессионализации человека, в которых осуществляется положительное влияние на его психические особенности. За этими пределами влияние может носить отрицательный характер. Данное явление мы называем профессиональной деформацией личности» [29].

Е.И. Рогов в своих исследованиях пришел к выводу, что изменения, возникающие в структуре личности, в процессе освоения ею профессией, усиливают и развивают те качества, которые способствуют успешному осуществлению деятельности, но при этом, изменяются, подавляются и даже разрушаются структуры, не участвующие в этом процессе. Такие профессиональные изменения нарушают целостность личности, снижая ее адаптивность и устойчивость, расцениваются как профессиональные деформации. Любая профессиональная деятельность, особенно типа «человек-человек», деформирует личность уже на стадии освоения, а в дальнейшем и при ее выполнении [35].

Г.Д. Трунов феномен профессиональной деформации определяет как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое» считая, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. После выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии в личной жизни [38].

Р.М. Грановская и В.А. Хоминский считают, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Изначально стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, а затем, когда они начинают

доминировать - восприятие ситуации становится упрощенным, появляется излишняя уверенность в непогрешимости используемых методов, что снижает гибкость мышления [33].

Многие ученые изучают феномен профессиональной деформации с позиции адаптивности личности в профессиональной деятельности. Так, Т.А. Жала-гина рассматривает профессиональную деформацию как многоуровневую систему адаптации преподавателя к социуму, определяя исследуемый феномен как отклоняющийся от общепринятых профессиональных и нравственных норм, путь профессионально-личностного развития [11].

А.В. Осницкий рассматривает профессиональную дезадаптацию как профессиональную деформацию, возникшую в результате рассогласования между имеющейся у личности адаптированностью, и требуемой в процессе профессионально становления [30].

По мнению А.К. Марковой, если работник не справляется с профессиональным кризисом как естественным сопровождением профессионального роста, то наблюдается дезадаптация, приводящая в итоге к развитию профессиональной деформации личности. А.К. Маркова в своих исследованиях пришла к выводу, что профессиональная деформация однозначно связана с негативными изменениями социально-психологической структуры личности и проявляется в негативных изменениях в профессиональной деятельности и в поведении. При этом меняются профессиональные привычки, стереотипы поведения, стиль общения и навыки, что затрудняет успешное осуществление профессиональной деятельности. Кроме того, проявлениями профессиональной деформации могут быть формальное отношение к выполнению функциональных обязанностей, перенос большей доли специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне работы. Также профессиональная деформация может вызывать нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида. «Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качествах, и структуре личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты. Эти преобразования влекут за собой изменения в отрицательную сторону профессиональных возможностей личности и ее склонностей» [23].

Анализ научной литературы показывает, что профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Среди параметров профессиональной деформации можно выделить такую количественную характеристику, как степень или уровень деформированности личности - глобальную или парциальную. Если вначале может поражаться только часть психики, что отразится на таких психических процессах, как восприятие, наблюдательность и т.д., то впоследствии деформация может приобрести глобальные размеры, затронуть сферу субъективных отношений личности, ее мировоззрение. Если на первых этапах деформации легко

предотвращать негативные глубинные последствия, то позднее это делать становится труднее. Например, к одной из наиболее крайних форм профессиональной деформации можно считать сугубо формальный, функциональный подход к людям, когда «профессионал» не относится к человеку как к личности, индивидуальности во всей полноте ее проявлений, а рассматривает его лишь в одной какой-то плоскости: пациент, клиент, ученик, и т.п. И наконец, профессиональная деформация личности может различаться по степени устойчивости - временная (случайная) или постоянная (закономерная). Например, признаком профессиональной деформации личности можно считать неоправданное эпизодическое использование специфического жаргона или характерной жестикуляции [8].

Интересен тот факт, что ряд исследователей, изучая профессиональную деформацию, отметили положительные аспекты этого феномена. Так, В.А. Слостенин отмечает, что качества, которые необходимы молодому специалисту для «выживания» в профессии, фактически повторяют проявления, описываемые как проявления профессиональной деформации личности. В.М. Севастьянов, Т.А. Жалагина, Л.Б. Мардахаев считают, что для успешного вхождения в профессию, необходима некоторая доля профессиональной деформации личности [9].

Л.В. Мардахаев изучая профессиональную деформацию социальных работников, пришел к выводу, что профессиональная деятельность способствует развитию как отрицательной, так и положительной деформации личности и ее поведения. Это зависит от воздействия всей совокупности факторов, обуславливающих профессиональную деятельность, в результате чего происходит либо развитие личностного потенциала специалиста, выражающиеся в самосовершенствовании, по Мардахаеву, такая профессиональная деформация называется положительной, либо происходит сдерживание в развитии личностного потенциала специалиста по направлению и интенсивности, в результате чего может сформироваться отрицательная деформация личности. Исследователь выделяет наиболее типичные проявления позитивной профессиональной деформации: статусная поведенческая положительная деформация специалиста определяется статусом его должности, сложившимся в данном социуме; личностная профессиональная деформация проявляется в развитии профессионально важных качеств личности специалиста; профессионально-культурная деформация проявляется в повышении культуры профессиональной деятельности, в росте профессионального мастерства, авторитета, как специалиста.

Личностно-поведенческое изменение специалиста как позитивная деформация проявляется в его нравственно-профессиональном самосовершенствовании. Такое изменение проявляется в повышении личной культуры, ответственности, организованности, собранности, дисциплины под воздействием требований выполнения профессиональных обязанностей [21].

С.П. Безносков механизм возникновения профессиональной деформации анализирует с позиции процессов согласования, борьбы или конфликта между

субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности в соотношении этих норм в конкретной ситуации. Нарушение функционирования этого механизма проявляются в неадекватном переносе деятельностных норм в сферу личного общения, поведения, быта [2]

Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности. Деформация различных структур личности может возникнуть как следствие прогрессивного развития определенных черт характера, познавательных образований, так и мотивов в результате высокой степени специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик приводит к тому, что они начинают проявляться не только в профессиональной деятельности, но и проникают в другие сферы жизни человека. Выполнение профессиональных обязанностей при этом существенно не страдает.

Профессиональная деформация может затрагивать мотивационную сферу, что проявляется в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной деятельностью при снижении интереса к другим сферам жизни. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, он говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интересов и активности в других сферах. Результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере, также может быть профессиональная деформация знаний. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях.

Профессиональная деформация личностных особенностей также может возникнуть вследствие чрезмерного развития одной черты, необходимой для успешного выполнения профессиональных обязанностей и распространившей свое влияние на «непрофессиональную» сферу жизни субъекта. Это находит отражение в профессиональных стереотипах и установках. Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности.

Таким образом, профессиональная деформация представляет собой сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и

негативную модальность, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную сферу человека. Профессиональная деформация может проявляться на разных уровнях и носить как эпизодический, так и устойчивый характер. По мнению ученых, специфические изменения наиболее выражены в коммуникативных и умственных видах труда, в том числе и в правоохранительной деятельности. Под профессиональной деформацией понимают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящую к формированию специфически-профессионального типа личности. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии.

1.2 Особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД

Профессиональная деятельность человека является одним из основных условий существования личности, поэтому проблема работоспособности и сохранения здоровья лиц, выполняющих служебные обязанности в экстремальных условиях, все чаще становится объектом научного исследования. Это обусловлено возрастающим количеством профессий, сопровождающихся повышенным риском, при этом риск является мотивом поведения, стимулом к деятельности в таких условиях, которые связаны с угрозой для жизни.

Рассмотрим профессионально-служебную деятельность сотрудников правоохранительных органов, на основе теоретического анализа выделим особенности службы и индивидуально-психологические характеристики личности персонала учреждений, которые способствуют формированию агрессии.

В результате комплексного исследования организационной культуры в учреждениях и правоохранительных органах Е.В. Берлейн выделил девять ее особенностей [3]:

- 1) жесткая правовая регламентация;
- 2) иерархичность структуры и вертикальный характер системы власти;
- 3) бюрократизм в принятии решений, формальный характер работы;
- 4) высокая степень ригидности, консерватизм взглядов, косность мышления, инертность в реагировании на изменения, установка сотрудников на поддержание сложившихся особенностей организационной культуры; неготовность и непонимание сотрудниками правоохранительных органов происходящих и планируемых изменений и реформ;

5) неразвитость системы обратной связи и неформальных отношений, стремление (в первую очередь руководителей) к соблюдению субординации в системе межличностных отношений, дистанцированию, строгому соблюдению дисциплины и приверженность к директивно-авторитарному стилю руководства;

6) низкий показатель гласности в отношении как всей системы, так и каждого отдельного сотрудника: сотрудники не только не информированы относительно перспектив развития организации, но и имеют весьма туманное представление о том, чем занимаются другие отделы и службы; часто не знают, как и по какому принципу распределяются материальные вознаграждения, надбавки за сложность и напряженность и другие выплаты;

7) низкая организация труда сотрудников, выражающаяся прежде всего в том, что непосредственные руководители не ставят четких задач и не доводят до подчиненных конкретные критерии оценки их выполнения;

8) при возникновении проблем руководство и рядовой персонал не спланируют для их решения, а напротив, пытаются обезопасить себя, сделать все, чтобы снять с себя ответственность, не оказаться виноватыми, даже если это происходит в ущерб другим сотрудникам;

9) негативное отношение сотрудников к своей профессионально-трудовой деятельности и организации в целом, высокая неудовлетворенность трудом по всем показателям (то есть средний балл по всем показателям в реальной ситуации ниже среднего балла оценки желаемого состояния), и прежде всего условиями труда, взаимоотношениями с вышестоящим руководством, а также недостаточной сплоченностью коллектива и организацией материального и морального стимулирования труда.

Содержание служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов включает в себя: защиту личности, общества, государства от противоправных посягательств; предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений; выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам; розыск лиц; производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний; обеспечение правопорядка в общественных местах; обеспечение безопасности дорожного движения; контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия; контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области частной детективной (сыскной) и охранной деятельности; охрана имущества и объектов, в том числе на договорной основе; государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц; осуществление экспертно-криминалистической деятельности.

Анализ содержательного и технологического аспектов служебной деятельности показал, что субъект служебной деятельности - сотрудник правоохранительных органов - намеренно или нет регулярно интерпретирует

психологически события и явления своей профессиональной деятельности, применяет определенные знания, умения и навыки психологии. Часто благодаря изучению и акцентированию внимания на психологические основы служебной деятельности, в важной степени обуславливается эффективность, результативность и оперативность служебной деятельности, инициируют заинтересованность в практическом и научном плане, активизируют восполнение имеющихся ресурсов в этой области.

Попытка психологического обеспечения служебной деятельности (на примере оперативно-розыскной деятельности) были предпринята Ю.В. Чуфаровским [39]. В его представлении при рассмотрении психологических аспектов профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов важно изучить не только психологию преступного поведения как психологию преступной деятельности, личность преступников и групповое преступное поведение, но и психологию профессионального труда правоохранительных органов, что, по мнению автора, содержит:

- тактику и приемы установления и развития психологических контактов,
- психологические основы общения в этом виде деятельности охранительных органов (закономерности общения и взаимодействия людей правоохранительных органов, техника общения правоохранительных органов, психологические основы ведения переговоров правоохранительных органов),
- использование психологии в получении информации,
- психологические основы оценки личности, интересующего лица правоохранительных органов (предложена программа исследования личности подозреваемого, подследственного, обвиняемого или преступника оперативным сотрудником, его методы оценки личности в процессе общения в процессе этого вида деятельности, по внешним признакам и др.);
- психологическое воздействие на личность в данном виде деятельности;
- психологические основы подготовки характеристик на личность в этом виде деятельности;
- психологические аспекты опроса интересующих лиц сотрудниками;
- психологические основы взаимосвязи оперативно-розыскной, следственной и служебной деятельности.

Немного отличается взгляд на психологию служебной деятельности у других авторов. Так, В.Л. Цветков, В.М. Шевченко, Н.Е. Шаматава [32] рассмотрели практические аспекты применения основ психологии в повседневной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Однако так же проиллюстрированы психологические основы общения оперативных работников с различными категориями участников служебной деятельности, описаны приемы и способы установления контактов и добывания необходимой информации в процессе оперативно-розыскной деятельности, оценки личности

и воздействия на неё, исследованы психологические аспекты раскрытия преступлений.

Авторы сформулировали теоретические и методологические основы психологии деятельности сотрудников правоохранительных органов, в том числе предмет, содержание и задачи психологии этой отрасли служебной деятельности, методологические принципы и методы изучения субъектов и объектов.

Разносторонние исследования, проводимые психологами системы органов внутренних дел А.И. Адаевым, Л.М. Аболиным, В.А. Васильевым, А.А. Волковым, А.М. Столяренко, В.Н. Смирновым, А.А. Цой, В.Э. Чудновским, Г.С. Човдыровой и другими учеными, указывают нам на то, что служебная деятельность сотрудников правоохранительных органов сопряжена с широким спектром экстремальных ситуаций и протекает в экстремальных условиях. Для того, чтобы охарактеризовать склонности и готовности к риску сотрудников правоохранительных органов целесообразным является рассмотрение содержания феномена «экстремальная ситуация», на преодоление условий которой зачастую и направлено рискованное поведение.

Наиболее важным компонентом в понимании экстремальных ситуаций является наличие воздействия на человека негативных факторов, физических и психологических, несущих реальную опасность для его здоровья и жизни, т.е. экстремальные ситуации, в первую очередь характеризуются именно наличием негативно воздействующих факторов, отдельные компоненты которых резко отличаются от нормативных (экстремальные факторы) [36].

Н.И. Наенко считает, что трудная ситуация характеризуется сложностью задачи, ее повышенной значимостью, строгими условиями, риском, высокой ценой возможной ошибки, в то время как от разрешения экстремальной ситуации зависит дальнейшее существование субъекта. Экстремальность, таким образом, означает не только уровень чрезвычайного воздействия, обладающего крайними предельными значениями, но и характеризует индивидуальные особенности субъекта и его актуальные возможности.

Условия профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в целом можно поделить на две группы. В первую группу войдут условия, характерные именно для конкретной области профессиональной деятельности, - это содержание деятельности, ее средства и методы, правовая регламентация деятельности, наличие властных полномочий, высокая социальная ответственность и иные. Ко второй группе принадлежат общие показатели деятельности: экономическая и политическая обстановка в стране, социально-психологический климат в коллективах и др. Проведенный теоретический анализ показывает, что служба в правоохранительных органах обладает рядом особенностей. И важным является то, что молодому сотруднику необходимо адаптироваться к новым для него условиям жизнедеятельности.

Деятельность сотрудников правоохранительных органов зачастую протекает в конфликтных, напряженных ситуациях, в обстоятельствах, опасных для жизни. Постоянство эмоциональных и физических перегрузок, негативные

жизненные ситуации, нерешенные личностные проблемы оказывают разрушающее влияние на психическое здоровье сотрудника правоохранительных органов.

Среди прочих факторов, негативно влияющих на успешность выполнения сотрудником профессиональных обязанностей, выделяют напряженные взаимоотношения подчиненных и руководителя, которые не только приводят к нарушениям законности и дисциплины, но и ставят под вопрос успешность выполнения им служебных задач [10].

Итак, специфичность деятельности сотрудников правоохранительных органов оказывает определенное влияние на исполнение сотрудником, принятым на службу, своих должностных обязанностей, наличие у него определенных индивидуально-личностных свойств, что в итоге сказывается на процессе адаптации.

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов, ее качество и безопасность в значительной степени определяются предрасположенностью конкретных субъектов к определенной деятельности, то есть к успешному освоению совокупности специальных знаний, умений и навыков и эффективной их реализации в условиях оперативно-служебной деятельности пенитенциарных учреждений и органов.

Кроме того, к факторам риска, способствующим формированию агрессивности личности в экстремальных условиях деятельности, относят преувеличение недостатков, впечатлительность, социальную ведомость, застенчивость, легкость развития аффектов, легкомысленность суждений, робость, выраженное чувство собственной неполноценности, принижение успехов и достоинств, повышенную раздражительность, неспособность защитить себя, повышенную конфликтность.

Таким образом, поступление на службу и процесс привыкания к ней являются факторами дезадаптации, которые определяют дальнейшее взаимодействие интрапсихических факторов личности и психодинамику личности в процессе профессиональной адаптации. Условия, в которых работает сотрудник, без преувеличения можно назвать экстремальными, при этом экстремальность носит постоянный, а не ситуативный характер. Большую актуальность приобретает также формирование в обществе положительного образа системы. Этого невозможно добиться без изменения организационной культуры, тщательного изучения существующей ситуации и определения возможных путей ее преобразования. Протекание и развитие различных психических явлений существенно зависят от содержания и структуры деятельности, ее мотивов, целей и средств осуществления.

Проблема личности - одна из важнейших проблем и в сфере права, и в деятельности правоохранительных органов. Чтобы успешно на деле решить проблему личности сотрудника правоохранительных органов, надо научно достоверно подходить к ней. Принципиально важен изначальный поход к пониманию психологии личности, осуществляющей деятельность в рамках организации как производной единства психики, деятельности и

организационных условий в правоохранительном органе. Он реализуется в организационно-деятельностной концепции А.М. Столяренко, опирающейся на ряд теоретико-методологических положений:

- психология личности целостна, системна. Человек представляет собой биосоциальную систему, функционирующую как единое целое. Он проявляется, развивается и формируется всегда целостно, а не по частям. В психике нет процессов или функций, которые бы совершались сами по себе, независимо от других. Они всегда - элементы сознательно действующей личности, включенные в общий поток психической деятельности, регулируемой поставленной целью и системообразующими свойствами личности. Они всегда - элементы целостного внутреннего мира личности, всегда личностно окрашенные, личностно определяемые. Их проявления в деятельности, действиях, поступках всегда личностно опосредованы и санкционированы;

- психология личности структурна и иерархична. Любая система - не хаотическое скопление элементов, а их внутренняя организация со структурой, группировками элементов, находящихся в определенном соподчинении;

- психология личности в любом возрасте при всей ее устойчивости непрерывно меняется. В мире нет ничего неизменного, и психология человека не составляет исключение;

- сущность личности, ее основные психологические особенности обусловлены в решающей степени прижизненно, социально, а не врожденно и биологически [40].

Рассматривая компоненты или структуру личности сотрудников правоохранительных органов, прежде всего, следует выделить направленность личности.

Направленность - ведущее психологическое свойство личности, в котором представлена вся система ее побуждений к жизни и деятельности, определяющая избирательность отношений, позиций и активности [34].

Всякая профессиональная направленность базируется на общей направленности личности, отражающей человеческие, гражданские позиции, понимание ею смысла жизни, своего места в ней, особенности мировоззрения, жизненных идеалов, потребностей, стремлений, планов жизни и др [31]. Она служит предпосылкой развития профессиональной направленности у сотрудников правоохранительных органов, подлежит изучению и учету при профессиональном отборе и работе с ними в процессе службы.

Профессиональная концепция - своеобразный элемент профессиональной направленности специалиста. Она представляет собой совокупность усвоенных им профессиональных взглядов, убеждений и побуждений, выражающих понимание им целей и задач своей деятельности, ее места в органе (подразделении), ее взаимосвязей с деятельностью других сотрудников, специалистов; понимание своих прав и обязанностей, способов и средств их реализации и достижения целей, условий, трудностей; понимание, с какими

конкретно личностями он будет работать, как с ними строить отношения, как взаимодействовать, каких норм придерживаться [22].

Также важным компонентом в структуре личности сотрудника правоохранительных органов являются и морально-психологические качества. Их роль и специфика определяются неразрывной связью морали и права, правоохранительных задач и борьбы со злом и несправедливостью, глубоко нравственной сущностью исполнения права и утверждения законности в жизни [31]. К ним относятся: общетрудовые качества (трудолюбие, добросовестность, ответственность, обязательность, дисциплинированность и др.), профессионально-трудовые (обостренное отношение к справедливости, истине и правде, преклонение перед законом, принципиальность, неподкупность, преданность долгу, профессиональная честь, непримиримость к нарушениям закона), человеческие (гуманность, доброжелательность, уважительность, вежливость, справедливость, совестливость, порядочность и др.), самооценочные (адекватная самооценка, самокритичность, требовательность к себе, самоуправляемость, морально-психологическая стойкость и др.).

Важным для сотрудника правоохранительных органов являются и профессионально-психологические деловые качества или профессиональные способности, такие, как интеллектуальные, организаторские, коммуникативные, волевые качества (активность, инициативность, самостоятельность, решительность, упорство в достижении цели, организованность, плановость, аккуратность, обязательность, предусмотрительность и др.), умение работать с людьми, готовность к взаимодействию. Следует выделить и профессиональную подготовленность, профессиональное мастерство, профессионально-психологическую и профессионально-педагогическую подготовленность, а также экстремальную подготовленность.

В структуре личности сотрудника выделяют и социально-психологические свойства личности - приобретенные и проявляющиеся в жизни и профессиональной деятельности особенности контактов с основными общественными отношениями, социальными ценностями, нормами, группами, другими людьми, достижениями человеческой цивилизации [39]. Основаниями для выявления этих свойств выступают реальные отношения сотрудника с социальной действительностью. К основным из них относятся: мировосприятие и мироотношение, мотивация достижений в самореализации и самоутверждении в процессе жизни и профессиональной деятельности, отношение к достижениям и ценностям человеческой культуры, гражданственность, групповая интеграция в правоохранительную общность, коллектив, коммуникабельность, социальная активность, уровень фактической реализованности своих психологических возможностей в жизни и профессиональной деятельности, жизнестойкость, отношение к самому себе как к «самости» и члену человеческих сообществ [39].

Знание психических закономерностей, особенностей развития личности, применение в процессе деятельности определенных психологических методов

облегчают труд сотрудников правоохранительных органов, помогают ему регулировать и строить взаимоотношения с за-интересованными людьми, глубже понимать мотивы поступков людей, познавать объективную действительность, правильно оценивать ее и использовать результаты познания в практической деятельности.

Работа в правоохранительных органах относится к тем видам деятельности, успех и даже выдающиеся достижения в которых более связаны с общим высоким развитием личности, чем со специальными способностями. Неспособность же к ней обусловлена не отсутствием задатков, а особенностями воспитания, в ходе которого не были сформированы необходимые качества.

Таким образом, развитие личности сотрудника правоохранительных органов раскрывается как процесс диалектической взаимосвязи профессионализации и индивидуализации при одновременном действии источников внешней и внутренней активности личности.

1.3 Факторы и особенности проявления профессиональной деформации личности сотрудников МВД

В современной психологической науке выделяют такие причины профессиональной деформации личности, которые отражают специфику личностного функционирования сотрудника, особенности его мотивационной вовлеченности в процесс трудовой деятельности, ответственности за его результаты, глубины субъективно личностных отношений, его эмоциональных переживаний.

В.И. Ковальчук указывает на то, что люди, имеющие низкий уровень самооценки, а также возлагающие ответственность за все происходящие события на внешние обстоятельства (имеющие экстернальный локус контроля) в большей степени подвержены профессиональной деформации [17].

Н.Е. Водопьянова в качестве одного из наиболее значимых факторов риска профессионального выгорания и профессиональной деформации рассматривает снижение чувства собственного достоинства, как результат которого особенно стрессогенной становится ситуация социального сравнения. Во внешнем плане все это может проявляться как в неудовлетворенности своим статусом, в раздражении по отношению людей, которые социально более успешны. Достижения таких людей трактуются преимущественно как случайные. Из сниженного самоуважения следует формирование такой личностной особенности как трудоголизм, высокий уровень мотивации успеха, желание сделать все как можно лучше. Любое снижение результативности труда даже по объективным причинам способствует формированию неадекватных реакций – от ухода в себя до поиска виноватого и проявление в него неадекватных реакций. Роль социального сравнения в развитии эмоционального выгорания рассмотрена Е.. Buunk и W. Schaufeli. По мнению

авторов, его значимость возрастает прямо пропорционально восприятию и интерпретации индивидом поведения других. В данном контексте чувствительность к выгоранию будет зависеть от ряда личностных особенностей и мотивационных факторов [6].

В качестве фактора профессиональной деформации Т.В. Решетова отмечает неэмоциональность, неумение общаться, алекситимю. Данные особенности связаны с тревогой, трудоголизмом, снижением возможности пополнять психологические ресурсы [33].

В.В. Бойко говорит о том, что существует склонность личности с профессиональной деформации в проявлении эмоциональной холодности, интенсивной интериоризации негативных обстоятельств относительно профессиональной деятельности, низкий уровень мотивации эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственных дефектов и дезориентации личности [5].

Профессиональная деформация возникает в результате «взаимодействия» между человеком и профессией, влияет на выполнение человеком своих профессиональных обязанностей, оказывает влияние на личностные особенности, в отличие от профессиональной деформации всегда носит негативный характер. Профессиональная деформация, возникающий при взаимодействии между индивидуально-психологическими качествами человека и особенностями профессиональной деятельности, негативно влияющий на эмоционально-волевое состояние, проявляющееся в отношении к профессии и профессиональной деятельности и общении с коллегами [2].

Основным условием возникновения синдрома профессиональной деформации является взаимодействие между объективными факторами (относящимися к профессиональной деятельности) и субъективными (относящимися к человеку), при этом наиболее важными детерминантами являются субъективные и субъективно-объективные (возникающие в процессе взаимодействия личности и профессиональной среды). Субъективные факторы в данном исследовании обозначены как личностные, объективные - профессионально-деятельностные факторы, субъективно-объективные факторы получили название - факторы профессионального взаимодействия.

Особенности условий возникновения профессиональной деформации заключаются в том, что профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов предъявляет такие требования к личностным особенностям специалистов, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания, в качестве таких психологических особенностей можно выделить следующие:

1. преобладание мотива достижений;
2. высокая ответственность;
3. умение обеспечить максимальную эффективность собственной деятельности и деятельности коллег и подчиненных;

4. высокая реактивность, умение быстро реагировать на любое изменение ситуации (быть постоянно в состоянии «боевой готовности», готовности к реагированию, что вызывает состояние постоянного напряжения).

Итак, сотрудники правоохранительных органов оказываются в ситуации, когда их профессионально важные качества способствуют развитию профессиональной деформации в ходе профессиональной деятельности и таким образом, можно говорить о неизбежности формирования определенных негативных тенденций в данной профессиональной группе, особенно если не учитывается необходимость профилактических и коррекционно-реабилитационных мероприятий.

Важной особенностью деятельности специалистов правоохранительной выступает их относительная профессиональная независимость в сочетании со значительной степенью индивидуальной ответственности за принимаемые и исполняемые решения, значительный уровень профессиональной адаптации, нервно-психической и эмоциональной устойчивости, адекватной самооценки, твердости в решениях, смелости и уверенности в себе.

Функции и содержание деятельности, имеют неординарный, переменчивый характер, значительный набор возможных принимаемых решений профессиональных задач. Указанные особенности необходимы для формирования профессиональной стороны личности специалиста правоохранительных органов и предполагает наличие высокой когнитивной активности и продуктивности мышления специалистов.

Профессиональная деятельность специалистов правоохранительных органов отличается экстремальностью, интенсивностью, высокой ответственностью, которые определены значительным объемом различных задач в условиях дефицита информации и времени, сложностью взаимодействия с различными категориями граждан, энергичностью противодействия заинтересованных лиц, которые зачастую игнорируют правила и правовые нормы. Кроме того, в деятельности специалистов правоохранительных органов существует угроза личной безопасности и безопасности своих коллег, родных и близких.

К экстремальным условиям деятельности можно так же отнести повышенную персональную ответственность за результат, в этой ситуации успехи остаются незамеченными, т.к. являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности, а каждая ошибка являются объектом пристального внимания со стороны коллег и руководства и может быть жестко наказуема, что ведет к развитию напряжения и эмоционального выгорания.

Личностные факторы делятся на факторы, характеризующие индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности.

Индивидуально-психологические особенности личности - это основные психодинамические характеристики человека. Среди индивидуально-психологических особенностей, провоцирующих развитие профессиональной деформации можно выделить ригидность (поскольку творческий подход к

работе, высокая инициативность, одновременное следование регламентированности и проявление неординарности требует высокой пластичности нервной системы), высокая эмотивность, проявляющаяся в эмоциональном заражении и эмоциональной реакции на профессиональные ситуации, характеризующиеся высокой экстремальностью, экстрапунитивность как характеристика экстернального локуса контроля при высокой личной ответственности.

Социально-психологические особенности личности. Важными социально-психологическими особенностями личности, как факторами возникновения профессиональной деформации, являются система ценностных ориентаций, акцентуации характера, агрессивность и маскулинность (фемининность). Основными социально-психологическими особенностями личности, способствующими формированию профессиональной деформации у специалистов являются особенности ценностных ориентаций, характерологических особенностей в виде акцентуаций: гипертимности, тревожности, экзальтированности (как высоких так и низких значений), застревания, депрессивности, таких особенностей как высокая агрессивность, высокая маскулинность, высокий самоконтроль в сочетании со склонностью к подавлению негативных эмоций.

Применительно к ценностным ориентациям, такие особенности системы ценностей как неструктурированность, противоречивость, отсутствие устойчивости, низкий уровень развития терминальных ценностей, низкое значение ценностей других людей, гуманных ценностей, с преобладанием ценностей самоутверждения приводят к формированию деформаций.

Факторы профессионального взаимодействия порождаются взаимодействием личности и профессии. Для профессиональной деформации важной является система межличностных профессиональных взаимодействий.

Именно личностные факторы и факторы профессионального взаимодействия являются ведущими при формировании профессиональных деформаций.

Важной составляющей профессиональной деятельности специалистов правоохранительных органов является общение (коммуникация), которое проходит в условиях правового регулирования, а этот факт несомненно оказывает влияние на всех участников процесса общения.

Профессиональные деформации в деятельности сотрудников правоохранительных органов проявляется в следующих сферах личности:

- психические состояния;
- эмоции;
- волевые действия;
- мотивационная сфера.

Постоянное пребывание в описанных выше условиях определяющих экстремальность профессии специалиста правоохранительных органов и приводит к потере психологической энергии, физических сил, к психосоматической усталости, эмоциональному истощению, вызывает

повышенную раздражительность, возбудимость до состояния перевозбужденности. У специалистов правоохранительных органов с одними индивидуально-психологическими особенностями это вызывает снижение трудоспособности, затруднение концентрации внимания, принятия самостоятельных решений. У других - гневливость, агрессивность.

Психическое состояние - это определенный уровень работоспособности и качества функционирования психики человека, характерный для него в определенный момент времени. Состояние - абстрактный термин, обозначающий множество стабильных значений переменных параметров объекта в некоторый момент времени.

Изменения в эмоциональной сфере характеризуются увеличением частоты проявления негативных эмоций (тревога, боязнь, разочарование, необоснованный страх, растерянность, неуверенность). Наблюдается процесс стереотипизации эмоциональных реакций на разные виды ситуаций, уплощение эмоциональных реакций, снижение способности к адекватному выражению (кодированию) своих эмоциональных состояний, и соответственно, могут наблюдаться проблемы в декодировании эмоций других людей и таким образом нарушается адекватное реагирование на них. Сотрудники правоохранительных органов проявляют некоторую заторможенность или «замороженность» эмоциональной сферы. Негативные изменения эмоций на каждом этапе развития синдрома эмоционального выгорания, также как и изменения психических состояний будут иметь свои особенности.

Говоря о том, для чего человеку нужны эмоции, следует различать их функции и роль. Функция эмоций - это узкое природное предназначение, работа, выполняемая эмоциями в организме, а их роль - это характер и степень участия эмоций в чем-либо, определяемая их функциями, или же их влияние на что-то помимо их природного предназначения. Роль эмоций может быть положительной и отрицательной. Функция эмоций, исходя из их целесообразности, предопределена природой, быть только положительной [10].

Изменения в волевой сфере проявляются как нарушения произвольного контроля своего поведения, первоначально волевой контроль дается, но с огромными усилиями, затем наблюдаются вспышки неадекватных эмоциональных реакций, затем человек не способен произвольно и самостоятельно регулировать себя, ему требуется внешний стимул. Локус контроля становится направленным вовне, т.е. человек склонен к обвинению других в своих неудачах.

В мотивационной сфере - замещение мотивов самореализации на мотивы более низшего порядка, детерминированные физиологическими потребностями, потребностями в безопасности, что в свою очередь влияет на осознание профессиональных задач, ясность представления цели. Самоактуализация в профессии перестает быть важным мотивационным компонентом профессиональной деятельности. Сотрудники правоохранительных органов начинают ориентироваться на материальные блага, которые может принести профессия.

Изменения мотивационной сферы ведет к изменению направленности личности, изменению системы ценностных ориентаций, установок. Приводит к формированию устойчивых негативных стереотипов, которые влияют на формализацию гуманистических ценностей. В мотивационной сфере начинает преобладать мотив избегания неудач, который на некоторое время позволяет избежать ошибок, снизить частоту неуспешно выполненных задач.

Изменения в психических переживаниях, эмоциях, мотивационной сфере и волевой саморегуляции ведут к нарушению отношения к себе и отношению к другим людям в профессиональном взаимодействии.

Отношение к себе у сотрудников правоохранительных органов с деформацией характеризуется низкой самооценкой, стремлением обесценить свои прошлые достижения, формированием негативного образа «Я» в своих глазах.

Отношение к другим в профессиональном взаимодействии характеризуется формальностью общения, обесцениванием личности другого человека, цинизмом, жестокостью, проявлением агрессивности.

Динамический блок раскрывает особенности проявления влияния деформации на личность сотрудника правоохранительных органов. В данном диссертационном исследовании выделяются следующие этапы - латентный, начальный, прогрессирующий. Латентный этап - это этап скрытого развития выгорания. Развитие синдрома уже началось, но невидимо, в поведении нет явных признаков именно эмоционального выгорания, но наблюдаются изменения, на основе которых затем будет развиваться полноценный синдром. На латентном этапе наблюдаются состояния возбуждения, достигающего до перевозбуждения, с невозможностью расслабления. В эмоциональной сфере преобладают эмоции гнева или тревожности, волевая регуляция на первый взгляд не нарушена, но на самом деле субъективно дается человеку путем огромных усилий и затрат психической и физической энергии. Мотивационная сфера характеризуется нацеленностью на результат, стремлением к самореализации в профессиональной деятельности, причем нередко в ущерб другим сферам жизни человека. Ценностные ориентации уже имеют деформированный характер, хотя ценность профессиональной деятельности является ведущей, но ценность значимости другого человека сильно падает [10].

Начальный этап в отношении психических состояний характеризуется апатией, усталостью, равнодушием к профессиональной деятельности и окружающим, в эмоциональной сфере фоновым состоянием является состояние тревоги, не только ситуативной, но и личностной. В мотивационной сфере преобладает мотив избегания неудач, ведущими ценностями являются ценности, направленные на сохранения себя, своего здоровья, в отношении к себе наблюдаются проявления заниженной самооценки, в общении с другими - формализм, с усилением педантичности и обращениями к букве закона, причем трактование норм происходит в ущерб другим людям [10].

Прогрессирующий этап. Психическое состояние характеризуется фоновой раздражительностью, пессимистическим настроением, мрачными тонами в переживании жизненных трудностей и радостей, в качестве основной эмоции выступает гнев. Отдых не помогает справиться с негативными состояниями. Мотив избегания неудач является ведущим, при этом значимость трудовой деятельности значительно снижена, гуманистические ценности занимают периферические места в мотивационно-ценностной сфере. Волевая саморегуляция выражено затруднена, проявляется вспышками гнева, агрессии, раздражения, а так же в субъективном ощущении невозможности управлять своим состоянием.

Таким образом, говоря об особенностях и содержании профессиональной деформации, необходимо отметить обязательное наличие факторов способствующих формированию данной негативной тенденции. Это профессионально-деятельностные факторы (относящиеся к профессиональной деятельности) и личностные (относящиеся к человеку), а также факторы профессионального взаимодействия (возникающие в процессе взаимодействия личности и профессиональной среды). При этом наиболее важными детерминантами являются личностные факторы и факторы профессионального взаимодействия.

Проявления профессиональной деформации, могут быть зафиксированы на различных уровнях личности - это психические состояния (стресс, фрустрации, состояние напряженности), эмоциональная сфера (тревога, боязнь, разочарование, необоснованный страх, растерянность, неуверенность), волевая сфера (нарушения произвольного контроля своего поведения, первоначально волевой контроль дается, но с огромными усилиями, затем наблюдаются вспышки неадекватных эмоциональных реакций), мотивационная сфера (замещение мотивов самореализации на мотивы более низшего порядка).

1.4 Особенности способов предупреждения профессиональной деформации

Чтобы минимизировать воздействия фактора профессиональной деформации, человек может прибегнуть к механизмам психологической защиты. Их функция состоит в «ограждении» сферы сознания от отрицательных, травмирующих субъекта переживаний и неприемлемых желаний, противоречащих нормам общества. Защитные механизмы (вытеснение, отрицание, рационализация и др.) препятствуют их полному осознанию. Человек может переносить проблемы из профессиональной сферы в семейную жизнь, отрицать очевидные неудачи в профессиональной деятельности, находить им «разумное» обоснование и т.д.

Одним из вариантов преодоления профессиональной деформации является смена места работы. Она может иметь свои причины в разные

профессиональные кризисы. В кризисе профессиональных ожиданий уход обусловлен тем, что конфликт «Я - роль» решается в пользу несоответствия личностных особенностей деятельности при нежелании их изменений. В последующих кризисах, особенно в кризисе социально-профессиональной самоактуализации, он связан скорее с ощущением невозможности развиваться не в рамках профессии, а в конкретном образовательном учреждении.

Конструктивное преодоление профессиональных деформаций предполагает переход на следующий этап профессионального становления: от адаптации к этапу стабильно функционирующего специалиста и далее - к этапу специалиста-новатора. Работник использует при этом свои знания, умения, навыки на более высоком уровне, ориентируется не на смену места работы, а на саморазвитие, творческий подход, обогащение и расширение труда.

Следует помнить о том, что полноценное профессиональное развитие невозможно вне развития личностного. Последнее предполагает переход на новый уровень субъектности, повышение ответственности, достижение зрелости.

В психологии субъектность понимается как свойство и способность человека и групп людей к самодетерминации разных сфер и сторон своего бытия. При этом субъект выходит за пределы наличных ситуаций, определяющих исходные требования и регламентации его активности, становится способным к самопреобразованию, осознавая при этом, что он и есть источник и инициатор происходящих с ним изменений [7]. Работник, будучи субъектом, становится профессионалом, начинает работать на собственной личностной основе, преодолевая влияние негативных воздействий. Он не будет лишь эмоционально погружаться в имеющиеся противоречия кризиса, а будет их осознавать и находить во множестве альтернатив то оптимальное решение, которое соответствует ему как личности и профессионалу и оправдывает ожидания ближайшего окружения. Ведь субъектная активность направлена на самосозидание и социальное созидание, что предполагает зрелое принятие ответственности.

Выделяют следующие компоненты социально зрелой личности: зрелые профессиональное, интеллектуальное, деятельностно-продуктивное, нравственное, эстетические отношения к жизни, а также осознанное отношение к жизни как зрелое отношение личности к себе - субъекту жизни [12].

Если благодаря своему интеллекту, способностям, волевым усилиям человек реально оценивает собственные возможности, строит, учитывая их, свою дальнейшую жизнь и получает от этого удовлетворение, можно говорить, что кризис преодолен конструктивно.

Конструктивное или деструктивное преодоление профессионального кризиса преподавателя определяются двумя аспектами: внешним - в форме различных взаимодействий с окружающей средой и внутренним - через индивидуальность.

Профессиональное становление невозможно рассматривать без учета средовых особенностей, в которых оно имеет место. При этом, следуя

современным психогенетическим представлениям, среда имеет две разновидности: общую и различающуюся. К общей среде профессионального становления сотрудника правоохранительных органов можно отнести одинаковые для всех экономическое состояние страны, характерные черты эпохи, времени, сложившиеся именно в данной профессиональной среде особенности взаимодействия, культуры общения и т.д. Различающаяся среда представлена индивидуальным путем развития каждого сотрудника МВД, особенностями его семейного окружения, быта, общения, профессиональной деятельности.

Но, как мы отметили выше, преодоление профессиональных деформаций обусловлено и его внутренними особенностями. Оптимальное разрешение противоречий вполне возможно при развитии выделяемых В. С. Агаповым личностных умений, определяющих эффективную деятельность профессионала [2]:

- гностические (умения анализировать ситуацию, характеристики субъектов и объектов деятельности);
- проектировочные (умения адекватно представлять существующие причинно-следственные и функциональные связи);
- конструктивные (умения выстраивать и корректировать систему поведенческих, деятельностных и отношенческих стратегий);
- рефлексивные (умения реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия);
- социально-перцептивные (умения выбирать соответствующую ролевую позицию, осуществлять сотрудничество, действовать с учетом индивидуальных особенностей субъектов взаимодействия).

Профессиональное становление и развитие субъекта деятельности не предполагает абсолютной автономности. Оно происходит более эффективно в условиях психологического сопровождения, которое призвана осуществлять психологическая служба МВД. В периоды профессиональных кризисов такое сопровождение будет способствовать реализации профессионально-психологического потенциала личности, удовлетворенности трудом и повышению его эффективности [11].

Выводы по первой главе

Профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работников МВД под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды.

Профессиональная деформация развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности (общение с правонарушителями, решение задач применения к ним мер профилактики и пресечения и т.д.), а также факторов внутрисистемного взаимодействия (отношение с

руководителем и сослуживцами, совместное выполнение служебных задач и т.д.).

Профессиональная деформация проявляется негативными изменениями в профессиональной деятельности и в поведении. Однозначно связывается обсуждаемое явление с негативными изменениями социально-психологической структуры личности. Например, меняются стереотипы поведения, профессиональные привычки, стиль общения и навыки, которые затрудняют успешное осуществление профессиональной деятельности. Проявлениями профессиональной деформации при этом могут быть формальное отношение к выполнению функциональных обязанностей, перенос большей доли специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне работы и другие. Также профессиональная деформация вызывает нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида. Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качествах, и структуре личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты. Эти преобразования влекут за собой изменения в отрицательную сторону профессиональных возможностей личности и ее склонностей.

Для преодоления профессиональных деформаций обусловлено и его внутренними особенностями. Оптимальное разрешение противоречий вполне возможно при развитии выделяемых В. С. Агаповым личностных умений, определяющих эффективную деятельность профессионала :

- гностические (умения анализировать ситуацию, характеристики субъектов и объектов деятельности);
- проектировочные (умения адекватно представлять существующие причинно-следственные и функциональные связи);
- конструктивные (умения выстраивать и корректировать систему поведенческих, деятельностных и отношенческих стратегий);
- рефлексивные (умения реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия);
- социально-перцептивные (умения выбирать соответствующую ролевую позицию, осуществлять сотрудничество, действовать с учетом индивидуальных особенностей субъектов взаимодействия).

Профессиональное становление и развитие субъекта деятельности не предполагает абсолютной автономности. Оно происходит более эффективно в условиях психологического сопровождения, которое призвана осуществлять психологическая служба МВД. В периоды профессиональных кризисов такое сопровождение будет способствовать реализации профессионально-психологического потенциала личности, удовлетворенности трудом и повышению его эффективности [11].

Сопровождение может осуществляться путем оптимизации внешних и внутренних условий труда сотрудника МВД. Обогащение внешних условий предполагает стабильные экономические отношения, достойный социальный статус сотрудника МВД в обществе, свободный доступ к культурным и

научным ценностям, оптимальные организационную культуру и социально-психологический климат, профессионализм руководителей и качество управления конкретным подразделением, систему повышения квалификации наличие психологической службы в организации.

Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей профессиональной деформации личности сотрудников МВД

2.1 Организация и планирование эмпирического исследования

Для исследования профессиональной деформации личности сотрудников МВД, а также путей и способов ее предупреждения было спланировано и осуществлено эмпирическое исследование.

Эмпирическое исследование осуществляется в два этапа:

1. На первом этапе осуществляется сравнительное исследование особенностей профессиональной деформации у сотрудников МВД и лиц, не осуществляющих деятельность в МВД. Участниками исследования на данном этапе являются 20 сотрудников МВД и 20 участников группы сравнения.

2. На втором этапе исследования осуществляется формирующее воздействие в двух группах сотрудников МВД – в экспериментальной и контрольной. В данном случае группа сотрудников МВД на первом этапе делится на две группы – на экспериментальную и контрольную (по 10 участников в каждой). В экспериментальной группе выполняется тренинговая деятельность по предупреждению профессиональной деформации.

В Эмпирическом исследовании решаются следующие частные задачи:

1. Отбор и обоснование диагностических средств исследования.
2. Формирование выборки исследования
3. Выполнение процедуры констатирующего психодиагностического исследования
4. Осуществление сравнительного анализа показателей в экспериментальной и контрольной группе.
5. Осуществление целенаправленного воздействия, направленного на коррекцию профессиональной деформации в экспериментальной группе.
6. Осуществление процедуры контрольного психодиагностического исследования.

Обратимся к характеристике выборки исследования. В исследовании на двух этапах приняло участие 40 испытуемых, из которых 20 – являются сотрудниками МВД в возрасте от 29 до 45 лет, 20 – не являются сотрудниками МВД и составляют группу сравнения. Группы исследования были уравновешены по полу, возрасту, а также стажу трудовой деятельности.

Описательная статистика выборки исследования представлена на рисунке

1.

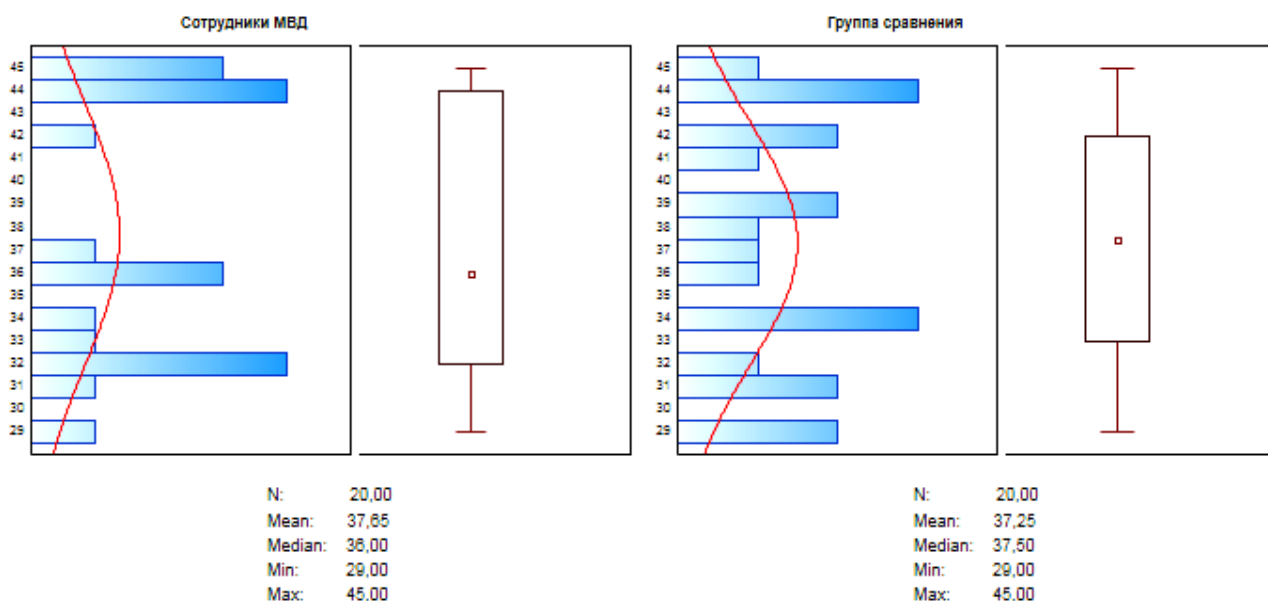


Рисунок 1 – Описательная статистика выборки исследования по показателю «возраст»

Выполним описание использованных в исследовании психодиагностических средств. В эмпирическом исследовании были использованы следующие методики:

1. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).
2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко.
3. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге.

Выполним краткую характеристику обозначенных диагностических инструментов.

1. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Данная психодиагностическая методика позволяет оценить степень выраженности симптомов профессионального выгорания, таких, как «эмоциональное истощение», «деперсонализация», а также «редукция профессиональных достижений». Методика включает в себя 22 утверждения о чувствах и переживаниях, которые связаны с осуществлением рабочей деятельности.

Процедура:

Респондентам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Респондентов просят внимательно прочитать каждое утверждение и решить, чувствуют ли они себя таким образом на своей работе.

Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или отметьте квадрат, соответствующий

частоте переживаний того или иного чувства. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

Обработка производится в соответствии с общим "ключом" подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей и соотносятся с тестовыми нормами. Вычисление производится по следующей формуле:

$$\text{ИСП} = \sqrt{[\text{ЕЕ}-\text{ЕЕ}(\text{x})/54]^2 + [\text{DP}-\text{DP}(\text{x})/30]^2 + [\text{РА}-\text{РА}(\text{x})/48]^2}$$
, где $\text{ЕЕ}=0$, $\text{DP}=0$ и $\text{РА}=48$ – идеальные показатели синдрома перегорания по тесту МВІ, а $\text{ЕЕ}(\text{x})$, $\text{DP}(\text{x})$ и $\text{РА}(\text{x})$ – показатели испытуемого по соответствующим шкалам теста МВІ. Для придания равнозначности баллов по различным шкалам, в знаменатель каждого параметра вводится максимальное значение по соответствующей шкале. Отсюда, значение ИСП будет колебаться в пределах от 0 (минимальное) до 1 (максимальное).

2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко.

Цель методики: определение степени эмоционального выгорания, как приобретенного стереотипа поведения в профессиональной деятельности.

Описание методики: Методика включает 84 утверждения, степень согласия/не согласия с которыми необходимо выразить испытуемого.

Процедура: Респондентам нужно ответить на вопросы, касающиеся их профессиональной деятельности и отношений с партнерами, «да» или «нет».

Измеряемые показатели:

компонент «выгорания», диагностируется по 4-м признакам, образующим соответствующие шкалы:

1. Напряжение:

- Переживание психотравмирующих обстоятельств
- Неудовлетворенность собой
- «загнанность в клетку»
- тревога и депрессия

2. Резистенция:

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
- эмоционально-нравственная дезориентация
- расширение сферы экономии эмоций
- редукция профессиональных обязанностей

3. Истощение:

- эмоциональный дефицит
- эмоциональная отстраненность
- личностная отстраненность (деперсонализация)
- психосоматические и психовегетативные нарушения

Обработка производится в соответствии с общим "ключом". Каждый вариант ответа оценивается в баллах от 1 до 10. Количество баллов за каждый вопрос (утвердительный ответ – «+», отрицательный «-») указано в ключе в скобках рядом с номером вопроса. Балльный показатель подсчитывается по каждому из трех компонентов по каждой шкале.

1. Подсчитывается количество баллов по шкалам по отдельно взятым симптомам (12). Показатель

выраженности каждого находится в интервале от 1 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом

- 10-15 баллов – складывающийся симптом

- 16 и более – сложившийся; более 20 баллов - симптом считается доминирующим

Симптомы с показателями 20 и выше относятся к доминирующим в фазе или во всем «синдроме выгорания»

2. Подсчитываются показатели по фазам (3). Для этого суммируются данные выраженности каждого из симптомов (по 4) в фазе.

Количественный показатель по фазе дает основание определить степень ее сформированности:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась

- 37- 60 баллов – фаза в стадии формирования

- 61 и более баллов – сформированная фаза³. Методика определения

стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге. Авторы методики обращались к исследованию зависимости заболеваний от разнообразных стрессогенных жизненных ситуаций на выборке более пяти тысяч человек. На основании проведенного исследования они пришли к выводу, что физическим и психическим болезням обычно прешествуют серьезные изменения в жизни и деятельности человека. В соответствии с полученными в исследовании результатами ими была разработана шкала – «методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации», позволяющая определить интегральный показатель стрессоустойчивости как результат определения баллов в зависимости от степени стрессогенности того или иного события.

Респондентам предлагается прочитать перечень событий, затем предлагалось повторно прочесть каждый из пунктов шкалы, обращая внимание на число баллов, которыми оценивается та или иная ситуация. В дальнейшем оценивается общее количество ситуаций и событий, которые происходили за год с респондентом и высчитывается среднее арифметическое значений за один год. В случае, если некоторая ситуация повторялась неоднократно, то полученный результат по данной ситуации необходимо увеличить в соответствующее число раз.

Процедура диагностики была единообразной для всех участников – индивидуальной. Каждому из участников исследования представлялась единообразная для всех опросная тетрадь, включающая бланки используемых в исследовании диагностических методик. Вербальная инструкция к каждой из

методик дублировалась текстовой инструкций на бланках соответствующих методик. Требования к проведению психодиагностического исследования соблюдались.

Выбор обозначенных психодиагностических средств обуславливается конструктором исследования, а также отсутствием комплексных диагностических средств, позволяющих определить особенности профессиональной деформации сотрудников МВД, применимых также в группах сравнения, которые не являются сотрудниками правоохранительных органов, а также тем, что профессиональное выгорание рассматривается исследователями как частный вариант негативных влияний профессиональной деятельности, профессиональных деформации личности сотрудников.

В качестве методов анализа, применяемых в исследовании, нами были использованы средства математической статистики. В исследовании нами использован расчет среднего, статистический критерий Манна-Уитни для определения достоверности различий в показателях профессиональной деформации у сотрудников МВД и участников группы сравнения на первом этапе исследования, а также на втором этапе исследования для проверки достоверности различий в показателях в экспериментальной и контрольной группах. Также для оценки достоверности сдвигов изучаемых показателей был использован статистический критерий Вилкоксона.

Выбор данных методов математико-статистического анализа обусловлен небольшим объемом групп исследования (возможно отсутствие возможности проверки нормальности распределения показателей), доступности, а также наличием средств визуализации результатов расчета.

Выполним краткое описание данных методов статистического анализа. Критерий Манна-Уитни является непараметрическим методом статистического анализа. Метод находит применение в целях определение степени достоверности различий в показателях, которые имеют численное выражение. Метод предполагает определение зону перекрещивающихся значений двух вариационных рядов. Чем меньшее значение статистического критерия, то тем вероятнее наличие выраженных различий между изучаемыми показателями. Критерий был предложен в 1945 Ф. Вилкоксоном, а затем переработан и дополнен Д.Р. Уитни и Х.Б. Манном. Характерное особенностью непараметрических методов статистического анализа выступает отсутствие необходимости в проверки нормальности распределения, а также высокий уровень результативности и надежности результатов на сравнительно небольших сравниваемых выборках.

Статистический критерий Вилкоксона является непараметрической альтернативой статистическому критерию Стьюдента для зависимых выборок. Преимуществом данного статистического критерия является отсутствие необходимости проверки нормальности распределения показателей, а также достаточно высокий уровень надежности при сравнительно небольших размерах выборки.

Статистический критерий применяется для сопоставления показателей, которые измерены в двух разных условиях на одной и той же выборке (группе) испытуемых. Статистический критерий позволяет определить направленность, а также степень выраженности изменений. Посредством данного статистического критерия определяется, является ли сдвиг изучаемых показателей в каком-либо направлении более интенсивным, чем в другом.

Статистический анализ был выполнен в Statistica 10.0.

2.2 Анализ результатов констатирующего этапа эмпирического исследования

Обратимся к описанию результатов диагностики особенностей профессиональной деформации сотрудников МВД и участников группы сравнения. Результаты диагностики в двух группах представлены в таблице 1 и таблице 2, соответственно.

Таблица 1 – Уровни профессионального выгорания в группе сотрудников МВД

Уровни профессионального выгорания	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция персональных достижений	
	абс. шт.	%	абс. шт.	%	абс. шт.	%
Низкий	6	30%	0	0%	10	50%
Средний	12	60%	19	95%	9	45%
Высокий	2	10%	1	5%	1	5%

Таблица 2 – Уровни профессионального выгорания в группе сравнения

Уровни профессионального выгорания	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция персональных достижений	
	абс. шт.	%	абс. шт.	%	абс. шт.	%
Низкий	9	45%	9	45%	6	30%
Средний	11	55%	11	55%	14	70%
Высокий	0	0%	0	0%	0	0%

В ходе анализа результатов исследования особенностей сформированности симптомов профессионального выгорания, было определено, что большинство участников исследования из двух групп характеризуются средним или низким уровнем выраженности отдельных

симптомов профессионального выгорания. Нами определено, что большинство участников исследования, относящихся к группе сравнения (55%) и группе исследования (сотрудников МВД) (60%) имеют адаптивный уровень выраженности симптома эмоционального истощения. Мы можем говорить о том, что в отдельных стрессовых ситуациях участники с указанным уровнем выраженности эмоционального истощения могут переживать снижение эмоционального тонуса, они могут утрачивать интерес и позитивные чувства к окружающим людям, вместе с тем, такого рода изменения весьма редки и в целом не сказываются на процессе профессиональной деятельности. Выраженные симптомы эмоционального истощения имеют два сотрудника МВД (10%).

Применительно показателя деперсонализации как одного из аспектов профессионального выгорания и показателя профессиональной деформации личности нами определено, что большинство участников исследования также характеризуются средним (нормативным) уровнем выраженности данного симптома (95% участников группы исследования и 55% участников группы сравнения). Мы можем говорить о том, что данные респонденты в большинстве ситуаций не склонны проявлять эмоциональную отстраненность или же безразличие, не склонны к формализму в осуществлении профессиональной деятельности. Дезадаптивный уровень выраженности данного симптома профессионального выгорания диагностируется у одного сотрудника МВД (5%). Мы можем заключить, что медицинский работник достаточно формально подходит к выполнению своих профессиональных обязанностей, в отдельных ситуациях проявляет негативизм и циничное отношение.

Относительно симптома «Редукция профессиональных достижений» мы можем заключить, что большинство участников группы (95%) и 45% сотрудников МВД имеют средний уровень выраженности данного симптома. Высокий уровень выраженности данного симптома характерен для одного сотрудника МВД (5%). Можно говорить о том, что для лиц с высоким уровнем выраженности данной тенденции характерным является преимущественно негативная оценка собственной профессиональной компетентности и продуктивности осуществления своей служебной деятельности, они имеют сравнительно низкий уровень выраженности профессиональной мотивации, тогда как по отношению к профессиональной деятельности они склонны проявлять негативизм.

Соотношение уровней выраженности показателей профессионального выгорания представлено на рисунке 2.

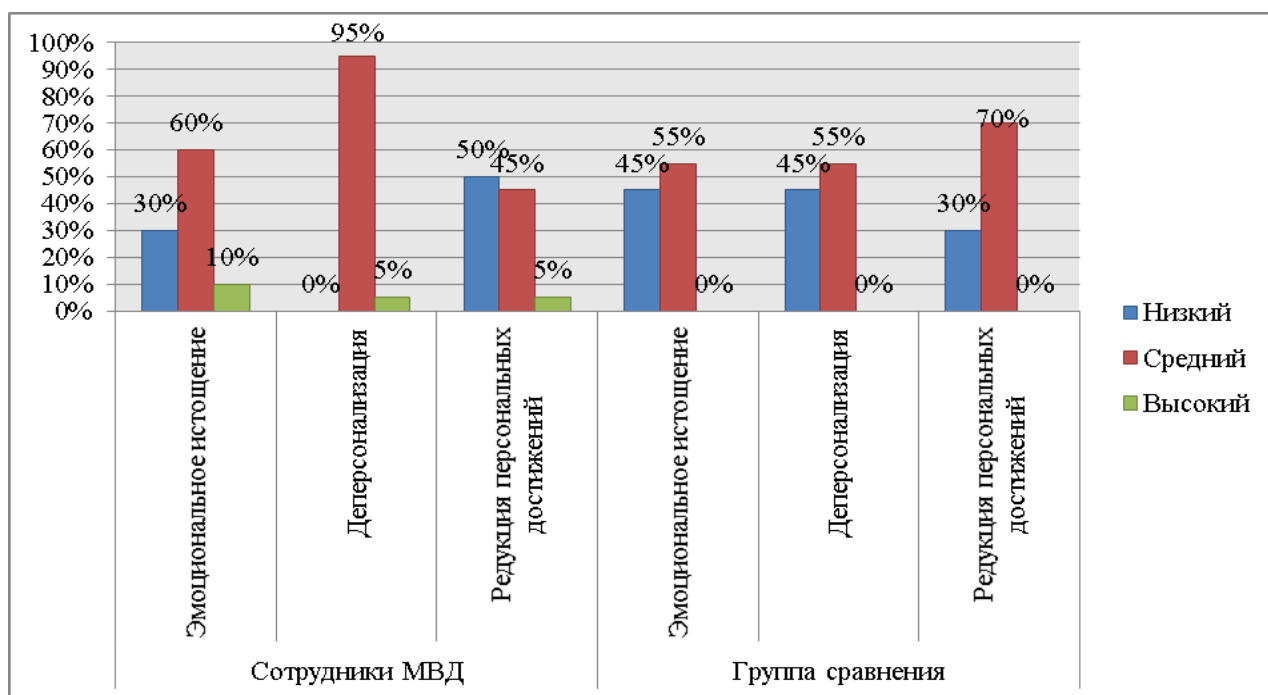


Рисунок 2 – Соотношение уровней выраженности различных аспектов профессионального выгорания в выборке исследования

Осуществим статистический анализ результатов эмпирического исследования с использованием критерия Манна-Уитни. Результаты проверки достоверности различий представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты проверки достоверности различий по показателям методики исследования профессионального выгорания

Симптомы	Сумма рангов гр. 1	Сумма рангов гр. 2	U	p
Эмоциональное истощение	493,50	326,50	116,50	0,02
Деперсонализация	529,00	291,00	81,00	<0,01
Редукция персональных достижений	469,00	351,00	141,00	0,07

Выявлено, что две группы исследования на достоверном уровне различаются по показателям сформированности симптома «эмоциональное истощение» ($U=116,50$; $p=0,02$), симптома «деперсонализация» ($U=81,00$; $p<0,01$). Мы можем заключить, что выраженность симптома «деперсонализация» и «эмоциональное истощение» достоверно выше в группе сотрудников МВД по сравнению с участниками группы сравнения. Мы можем говорить о том, что сотрудники МВД в большей степени склонны проявлять безразличность, формализм при осуществлении профессиональной деятельности по сравнению с участниками группы сравнения. Вместе с тем,

выраженность данного симптома выгорания в двух группах исследования не превышает нормативных значений.

Можно заключить, что есть сотрудники характеризующиеся более высоким уровнем профессионального выгорания, в частности, симптомов эмоционального истощения и деперсонализации.

Обратимся к описанию результатов исследования особенностей выраженности эмоционального выгорания, как одного из показателей профессиональной деформации в выборке исследования. Результаты диагностики (средние значения) по отдельным симптомам эмоционального выгорания, полученного с использованием психодиагностической методики В.В. Бойко представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты диагностики особенностей эмоционального выгорания

Особенности эмоционального выгорания	Сотрудники МВД	Группа сравнения
Переживание психотравмирующих обстоятельств	9,05	6,00
Неудовлетв. собой	7,65	7,70
«Загнанность в клетку»	9,25	6,40
Тревога и депрессия	9,60	6,45
Неадекватность избирательного эмоц. реагирования	9,45	6,30
Эмоционально-нравственная дезориентация	7,15	6,80
Расширение сферы экономии эмоций	7,95	6,00
Редукция профессиональных обязанностей	9,45	5,75
Эмоциональный дефицит	8,15	6,20
Эмоциональная отстраненность	8,35	7,75
Личностн. отстраненность (деперсонализация)	8,30	5,55
Психосоматич. и психовегетат. нарушения	8,95	7,15

В ходе исследования особенностей эмоционального выгорания в двух группах нами определено, что сотрудники МВД характеризуются в целом

более высоким уровнем выраженности показателей эмоционального выгорания.

Сотрудники МВД имеют более высокий уровень выраженности чувства переживания психотравмирующих обстоятельств (9,05) по сравнению с участниками группы сравнения (6, 0). Также сотрудникам МВД характеризуются более высоким уровнем выраженности чувства «загнанности в клетку» (9,25, у участников группы сравнения – 6,45) и тревоги и депрессии (9,60 – сотрудники МВД, 6,45 – участники группы сравнения).

Сотрудники МВД характеризуются более высоким уровнем неадекватности эмоционально-нравственного реагирования, расширения сферы экономии эмоций, а также имеют более высокий уровень редукиции профессиональных обязанностей.

Применительно симптомов фазы «Истощения» у сотрудников МВД также диагностируется более высокий уровень выраженности показателей эмоциональной отстраненности, личностной отстраненности, эмоционального дефицита, а также психосоматических и психовегетативных нарушений.

Вместе с тем, следует отметить также то обстоятельство, что у большинства участников двух групп исследования не диагностируется явная чрезмерно высокая выраженности симптомов эмоционального выгорания. В группе сотрудников МВД несколько больше участников характеризуются наличием тенденции к формированию симптомов эмоционального выгорания. Соотношение показателей представлено на рисунке 3.

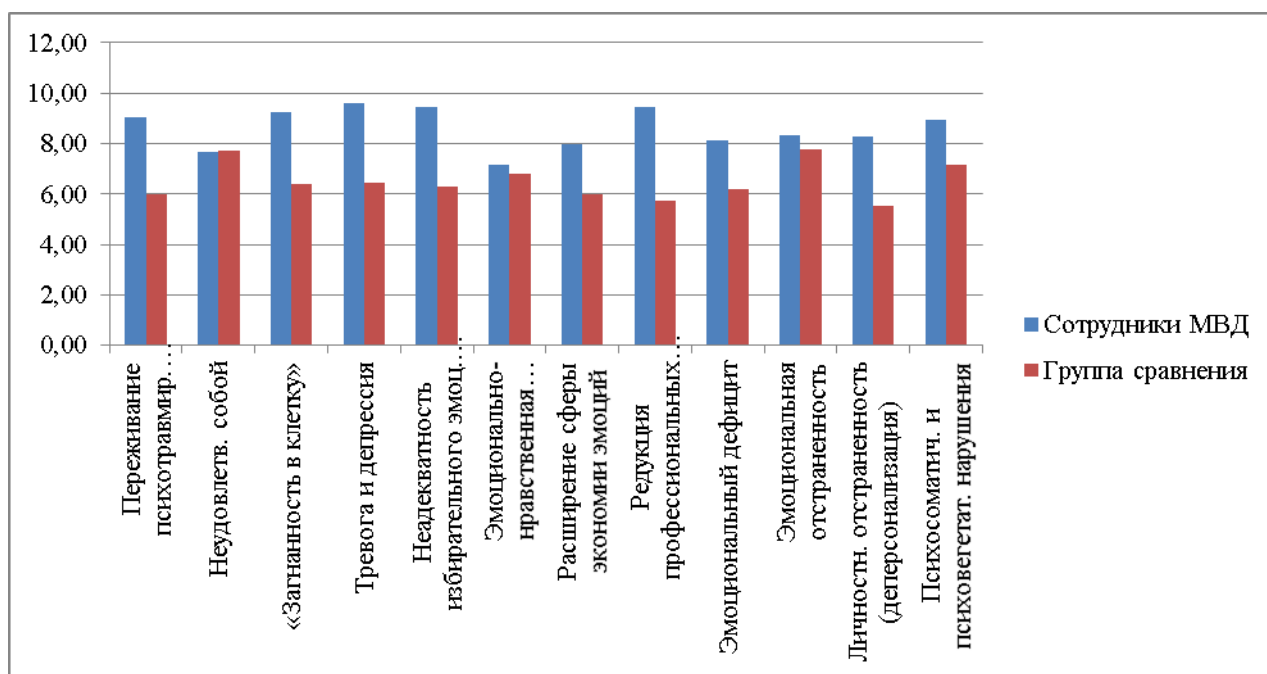


Рисунок 3 – Соотношение симптомов эмоционального выгорания в двух группах

Расчет сформированности фаз эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко для группы сотрудников МВД представлен в таблице 5, для группы сравнения – в таблице 6.

Таблица 5 – Соотношение уровней сформированности фаз эмоционального выгорания в группе сотрудников МВД

Фаза эмоционального выгорания	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Не сформировалась	12	60%	14	70%	13	65%
В процессе формирования	8	40%	4	20%	6	30%
Сформировавшаяся фаза	0	0%	2	10%	1	5%

Таблица 6 – Соотношение уровней сформированности фаз эмоционального выгорания в группе сравнения

Фаза эмоционального выгорания	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Не сформировалась	17	85%	9	95%	19	95%
В процессе формирования	3	15%		5%	1	5%
Сформировавшаяся фаза	0	0%		0%	0	0%

Было выявлено, что для большинства сотрудников МВД характерна несформированность фазы эмоционального выгорания «напряжение» (60% в группе сотрудников МВД и у 85% участников группы сравнения). В процессе формирования данная фаза находится у трех участников группы сравнения (15%), а также у восьми сотрудников МВД (40%).

Применительно фазы «резистенция» выявлено, что 19 участников группы сравнения (95%) и большая часть сотрудников МВД – участников исследования (70%) характеризуются несформированностью данной фазы эмоционального выгорания. В процессе формирования данная фаза находится у четырех сотрудников МВД (20%), а также у одного участника группы сравнения (5%). Полностью сформированной данная фаза является у двух сотрудников МВД (10%).

Фаза «истощение» характеризуется сформированностью у одного сотрудника МВД (5%). Выявленная тенденция к формированию данной фазы диагностируется у одного представителя участника группы сравнения (5%) и шести врачей (30%). Сформированная фаза эмоционального выгорания у одного сотрудника МВД (5%).

Соотношение уровней выраженности представлено на рисунке 4.

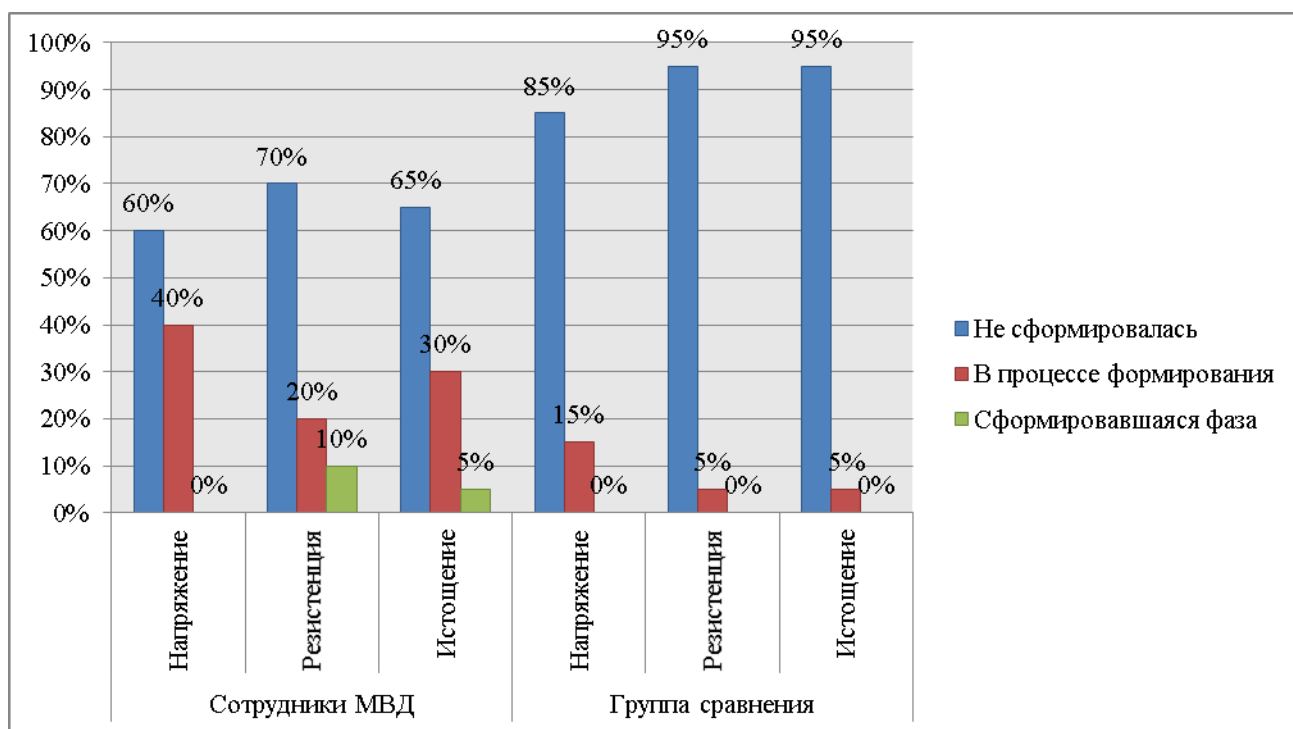


Рисунок 4 – Соотношение уровней выраженности показателей сформированности фаз эмоционального выгорания в двух группах исследования

Результаты проверки достоверности различий по показателям исследования представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты проверки достоверности различий по показателям методики диагностики эмоционального выгорания

Показатели	Сумма рангов гр. 1	Сумма рангов гр. 2	U	p
Переживание психотравмирующих обстоятельств	487,50	332,50	122,50	0,04
Неудовлетв. собой	388,00	432,00	178,00	0,56
«Загнанность в клетку»	485,50	334,50	124,50	0,04
Тревога и депрессия	499,50	320,50	110,50	0,02
Неадекв. избирательно-эмоц. реагирование	486,00	334,00	124,00	0,04
Эмоционально-нравственная дезориентация	399,50	420,50	189,50	0,79
Расшир-е сферы экономии эмоций	463,00	357,00	147,00	0,16

Продолжение таблицы 7

Показатели	Сумма рангов гр. 1	Сумма рангов гр. 2	U	p
Редукция профессиональных обязанностей	502,50	317,50	107,50	0,01
Эмоциональный дефицитный	466,50	353,50	143,50	0,13
Эмоциональная отстраненность	432,00	388,00	178,00	0,56
Личностный. отстранить-тьма (деперсонализация)	490,50	329,50	119,50	0,03
Психосоматич. из психовегетат. нарушения	462,50	357,50	147,50	0,16
Напряжение	509,50	310,50	100,50	0,01
Резистенция	504,00	316,00	106,00	0,01
Истощениеж	483,50	336,50	126,50	0,05

В ходе статистического анализа с использованием статистического критерия Манна-Уитни нами выявлен целый ряд достоверных различий, в частности, определено, что существуют достоверные различия между показателями профессионального выгорания у сотрудников МВД и участников группы сравнения. Мы можем говорить о том, что сотрудники МВД характеризуются достоверно более высоким уровнем переживания психотравмирующих обстоятельств ($U=122,5; p=0,04$), более высоким уровнем выраженности симптома «загнанность в клетку» ($U=124,5; p=0,04$), более высокий уровень выраженности симптома «тревога и депрессия» ($U=110,5; p=0,02$), «неадекватность избирательного эмоционального реагирования» ($U=124; p=0,04$), симптома «редукция профессиональных обязанностей» ($U=107,5; p=0,01$) а также симптома «личностная отстраненность» ($U=119,5; p=0,03$).

Также выявлены достоверные различия в сформированности фаз эмоционального выгорания. Выявлено, что сотрудники МВД имеют достоверно более высокий уровень сформированности фазы эмоционального выгорания «Напряжение» ($U=100,5; p=0,01$), «Резистенция» ($U=106,00; p=0,01$), а также фазы «Истощение» ($U=126,5; p=0,01$).

В целом, обобщая результаты диагностики особенностей эмоционального выгорания, нами определено, что сотрудники МВД характеризуются более высоким уровнем выраженности отдельных показателей эмоционального выгорания по сравнению с представителями группы сравнения.

Обратимся к описанию результатов диагностики методикой определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге в выборке исследования. Результаты диагностики представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Результаты диагностики особенностей стрессоустойчивости и социальной адаптации

Особенности стрессоустойчивости и социальной адаптации	Сотрудники МВД		Группа сравнения	
	абс.	%	абс	%
Большая	8	40%	7	35%
Высокая	8	40%	13	65%
Пороговая	4	20%	0	0%
Низкая	0	0%	0	0%

В ходе исследования особенностей социальной адаптации и стрессоустойчивости в группах исследования нами выявлено, что большинство участников группы сравнения (65%) и восемь сотрудников МВД (40%) характеризуются высоким уровнем стрессоустойчивости и социальной адаптации. Мы можем говорить о том, что данные участники достаточно эффективно способны контролировать негативные состояния, которые возникают в процессе стресса. 35% представителей группы сравнения и 40% сотрудников МВД имеют большой уровень сопротивляемости стресса. Пороговая стрессоустойчивость характерна для четырех сотрудников МВД (20%).

Обобщая результаты эмпирического исследования, мы можем заключить, что существуют выраженные специфические особенности в проявлении профессионального стресса у медицинских работников, в частности – представители среднего медицинского персонала характеризуются в целом более низкий уровень профессионального стресса, для них в меньшей степени характерно проявление симптомов эмоционального выгорания.

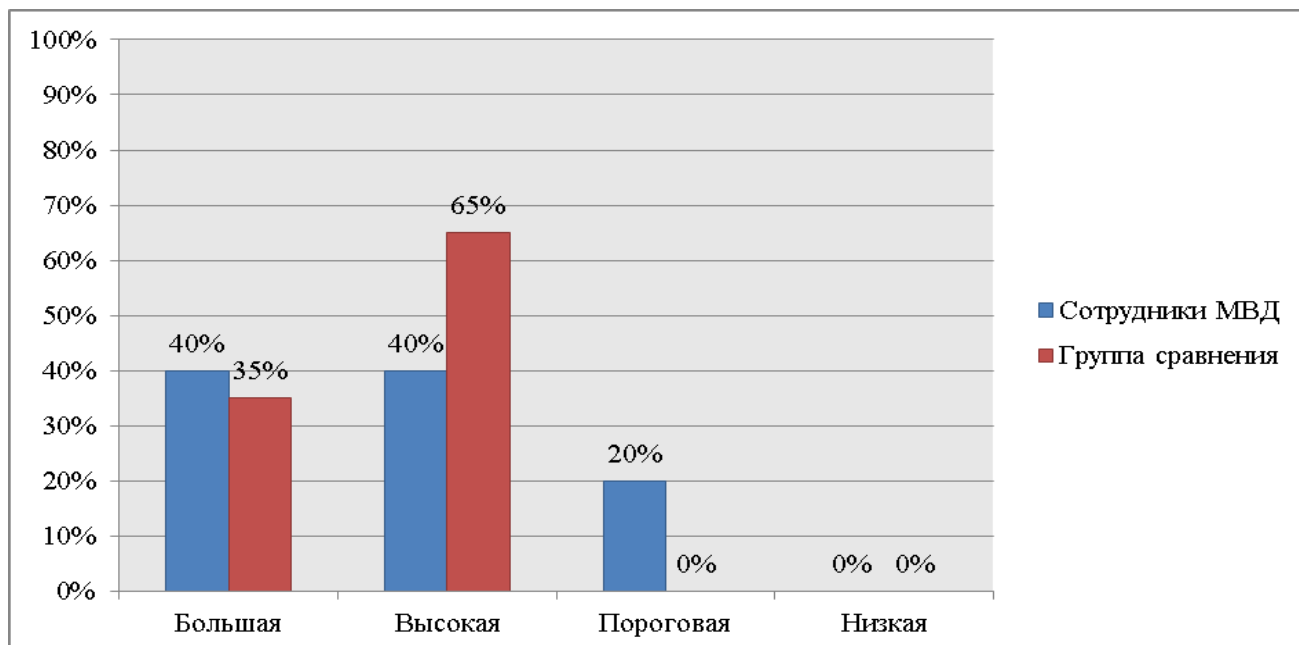


Рисунок 5 – Соотношение уровней стрессоустойчивости в группах исследования

Обратимся к описанию результатов статистического анализа по результатам диагностики методикой определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге. Результаты проверки достоверности различий представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Результаты проверки достоверности различий по показателям стрессоустойчивости и социальной адаптации

Вырожденность	Сумма рангов гр. 1	Сумма рангов гр. 2	U	p
Стрессоустойчивость	381,50	439,00	171,00	0,44

В ходе проверки достоверности различий нами не выявлена существенная разница в выраженности стрессоустойчивости и социальной адаптации. Мы можем говорить о том, что уровень сопротивляемости стрессу сотрудников МВД в целом не выше, чем у участников группы сравнения.

Таким образом, на основании результатов исследования можно принять первую основную гипотезу исследования, то есть существуют выраженные различия в проявлении профессиональной деформации у сотрудников МВД по сравнению с участниками группы сравнения.

Для сотрудников МВД характерным является наличие более высокого уровня выраженности таких показателей профессиональной деформации, как переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватность избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность от трудовой деятельности.

Для сотрудников МВД характерным является также более высокий уровень эмоционального истощения.

В качестве следующего этапа исследования выступает процедура целенаправленного формирующего воздействия средствами социально-психологического тренинга, направленного на предупреждение профессиональной деформации сотрудников МВД.

На констатирующем этапе исследования группа сотрудников МВД была случайным образом разделена на две подгруппы – на экспериментальную и контрольную. Была осуществлена процедура проверки эквивалентности двух подгрупп. Для этого был использован статистический критерий Манна-Уитни. Результаты расчета представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты проверки эквивалентности экспериментальной и контрольной групп исследования

Деформация	Сумма рангов, ЭГ	Сумма рангов, КГ	U	p
Эмоциональное истощение	125,00	85,00	30,00	0,14
Деперсонализация	103,50	106,50	48,50	0,94
Редукция персональных достижений	115,50	94,50	39,50	0,45
Переживание психотравмирующего обстоятельства	110,00	100,00	45,00	0,73
Неудовлетворенность собой	116,00	94,00	39,00	0,43
«Загнанность во клетку»	104,50	105,50	49,50	1,00
Тревога из депрессия	121,50	88,50	33,50	0,23
Неадекватность избирательного эмоция. Реагирования	117,50	92,50	37,50	0,36
Эмоциональность-нравственная дезориентация	105,50	104,50	49,50	1,00
Расширение сферы экономии эмоций	107,50	102,50	47,50	0,88
Редукция профессиональных обязанностей	88,50	121,50	33,50	0,23
Эмоциональный дефицитный	98,00	112,00	43,00	0,62
Эмоциональная отстраненность	115,50	94,50	39,50	0,45
Личностная отстраненность (деперсонализация)	121,50	88,50	33,50	0,23
Психосоматич. из психовегетат. Нарушения	106,50	103,50	48,50	0,94
Напряжение	113,00	97,00	42,00	0,57
Резистенция	106,50	103,50	48,50	0,94
Истощение	109,00	101,00	46,00	0,79
Стрессоустойчивость	119,50	90,50	35,50	0,29

Результаты статистического анализа позволяют говорить о фактической эквивалентности выделенной экспериментальной и контрольной группы. Таким образом, полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о значимости и целесообразности деятельности по снижению тенденций профессиональной деформации личности сотрудников МВД.

2.3 Содержание деятельности по предупреждению профессиональной деформации личности сотрудников МВД

На основании результатов исследования целесообразным является разработка рекомендаций по профилактике и снижению уровня профессиональной деформации сотрудников МВД. В самом общем виде профилактика трактуется как деятельность, направленная на изменение поведения. Под профилактикой имеются в виду целенаправленные действия в какой-либо деятельности людей, влияющие на удовлетворение потребности общества и человека в предупреждении, ограничении (или стимулировании, в случае эксперимента) процессов, в основном носящих негативный и разрушительный для личности и/или общества характер.

Цель профилактики заключается в том, чтобы перевести социально-негативное явление в социально-позитивное русло, минимизируя крайние формы его проявления.

С целью предупреждения профессиональной деформации сотрудников МВД полученных результатов был проведен ряд тренингов, обращенных на увеличение стрессоустойчивости, стимулирования положительной мотивации, а также снижения уровня профессионального выгорания.

Занятия проходили в экспериментальной группе в один временной промежуток, который составил две недели.

В таблице 11 представлен тематический план проведённой тренинговой работы.

Таблица 11 – Тематический план профилактической работы в отношении профессиональных деформации

№ занятия	Тема	Форма занятия	Количество часов
1 занятие	Стрессы в жизни современного человека	Тренинг	2
2 занятие	Навыки стрессоустойчивости	Организационно -мыслительная игра	2
3 занятие	Способы саморегуляции и приемы самоподдержки эмоционального состояния	Организационно - коммуникативная игра	2
4	Позитивное отношение к	Организационно-деятельностная	2

№ занятия	Тема	Форма занятия	Количество часов
занятие	себе и к другим	игра	
5 занятие	Искусство быть уверенным в себе	Имитационная игра	2
6	Счастье в профессии	Организационно-коммуникативная игра	2
7 занятие	Жизнь моих воспитанников как часть моей собственной	Организационно-коммуникативная игра	2
8 занятие	Эмоциональная культура	Инновационная игра	2
9 занятие	Путь к вершине	Тренинг	1
10 занятие	Итоговая рефлексия	Круглый стол	1

Содержание тренинговой программы представлено в приложении В.

2.4. Анализ результатов контрольного этапа эмпирического исследования

Обратимся к описанию результатов контрольной диагностики особенностей проявления профессиональной деформации сотрудников МВД в экспериментальной и контрольной группах исследования. Результаты диагностики с использованием методики К. Маслач представлены в таблице 12 и таблице 13.

Таблица 12 – Результаты диагностики особенностей профессионального выгорания в экспериментальной группе

Профессиональное выгорание	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция персональных достижений	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Низкий	7	70%	7	70%	10	100%
Средний	3	30%	3	30%	0	0%
Высокий	0	0%	0	0%	0	0%

Таблица 13 – Результаты диагностики особенностей профессионального выгорания в контрольной группе

Профессиональное выгорание	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция персональных достижений	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Низкий	5	50%	0	0%	4	40%
Средний	4	40%	10	100%	6	60%
Высокий	1	10%	0	0%	0	0%

В ходе исследования было определено, что существуют выраженные различия в проявлении показателей профессионального выгорания в двух группах исследования. Определено, что средний уровень эмоционального истощения диагностируется у 30% участников экспериментальной, а также у 40% участников контрольной группы. Низкий уровень эмоционального истощения диагностируется у 70% участников экспериментальной группы, а также у 50% участников контрольной группы. Также отмечается, что высокие значения показателя эмоционального истощения диагностируется только у 10% участников контрольной группы.

Показатели деперсонализации на среднем уровне диагностируются у 30% участников экспериментальной, а также у 100% участников контрольной группы. Низкие значения показатели деперсонализации диагностируется у 70% участников экспериментальной группы. Редукция профессиональных достижений имеет низкий уровень у 100% участников экспериментальной, а также у 40% участников контрольной группы. Также у 60% участников контрольной группы диагностируется средние значения показателей редукции профессиональных достижений.

Соотношение показателей профессионального выгорания представлено на рисунке 6.

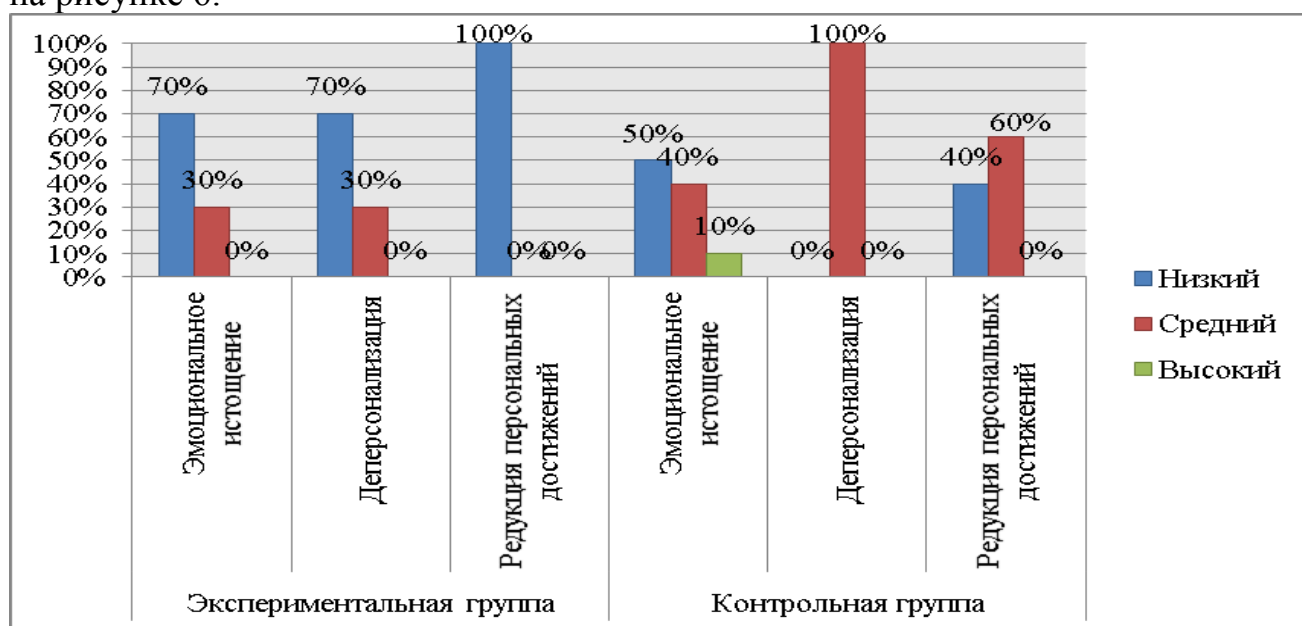


Рисунок 6 – Соотношение уровней профессионального выгорания на в экспериментальной и контрольной группах

Результаты проверки достоверности различий по показателям профессионального выгорания представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Результаты проверки достоверности различий по показателям методики К. Маслач

Профессионального выгорания	Сумма рангов, ЭГ	Сумма рангов, КГ	U	p
Эмоциональное истощение	74,00	136,00	19,00	0,02
Деперсонализация	63,00	147,00	8,00	<0,01
Редукция персональных достижений	138,00	72,00	17,00	0,01

Результаты проверки достоверности различий позволяют говорить о том, что экспериментальная группа имеет достоверно более низкий уровень эмоционального истощения ($p=0,02$), деперсонализации ($p<0,01$), а также показателей редукции персональных достижений ($p=0,01$).

Результаты проверки достоверности сдвига показателей в экспериментальной и контрольной группах на контрольном этапе по сравнению с констатирующим представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Результаты проверки достоверности различий по показателям методики К. Маслач в экспериментальной и контрольной группах

Профессионального выгорания	Экспериментальная		Контрольная	
	T	p	T	p
Эмоциональное истощение	0,00	0,01	-	-
Деперсонализация	0,00	0,01	0,00	0,18
Редукция персональных достижений	0,00	0,01	-	-

Статистически достоверные сдвиги диагностируются только в экспериментальной группе, тогда как в контрольной группе статистически значимых изменений показателей не выявлено. Можно говорить о том, что процедура целенаправленного воздействия средствами социально-психологического тренинга предупреждения профессиональной деформации была эффективной и способствовала снижению уровня профессионального выгорания как показателя профессиональной деформации сотрудников МВД.

Обратимся к описанию результатов диагностики с использованием методики В.В. Бойко. Соотношение средних значений показателей представлено в таблице 16.

Таблица 16 – Результаты диагностики эмоционального выгорания **В.В. Бойко**

Эмоционального выгорания	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Переживание психотравмирующих обстоятельств	6,4	9,1
Неудовлетв. собой	7,9	7,1
«Загнанность в клетку»	8,8	9,8
Тревога и депрессия	9,9	9,5
Неадекватность избирательного эмоц. реагирования	9,2	7,9
Эмоционально-нравственная дезориентация	6,3	6,7
Расширение сферы экономии эмоций	7,8	7,2
Редукция профессиональных обязанностей	6,2	10,7
Эмоциональный дефицит	6,3	8,7
Эмоциональная отстраненность	8,9	8,5
Личностн. отстраненность (деперсонализация)	7,7	6,4
Психосоматич. и психовегетат. нарушения	8,2	8,2

В ходе исследования было определено, что для участников экспериментальной группы характерным является более низкий уровень переживания психотравмирующих обстоятельств, более низкий уровень выраженности чувства «загнанности в клетку», редукции профессиональных обязанностей, а также эмоционального дефицита по сравнению с контрольной группой. С другой стороны, участники экспериментальной группы имеют в целом несколько более высокий уровень выраженности чувства неудовлетворенности собой, более высокий уровень тревоги и депрессии, неадекватности избирательного эмоционального реагирования, а также эмоциональной отстраненности.

Соотношение показателей эмоционального выгорания представлено на рисунке 7.

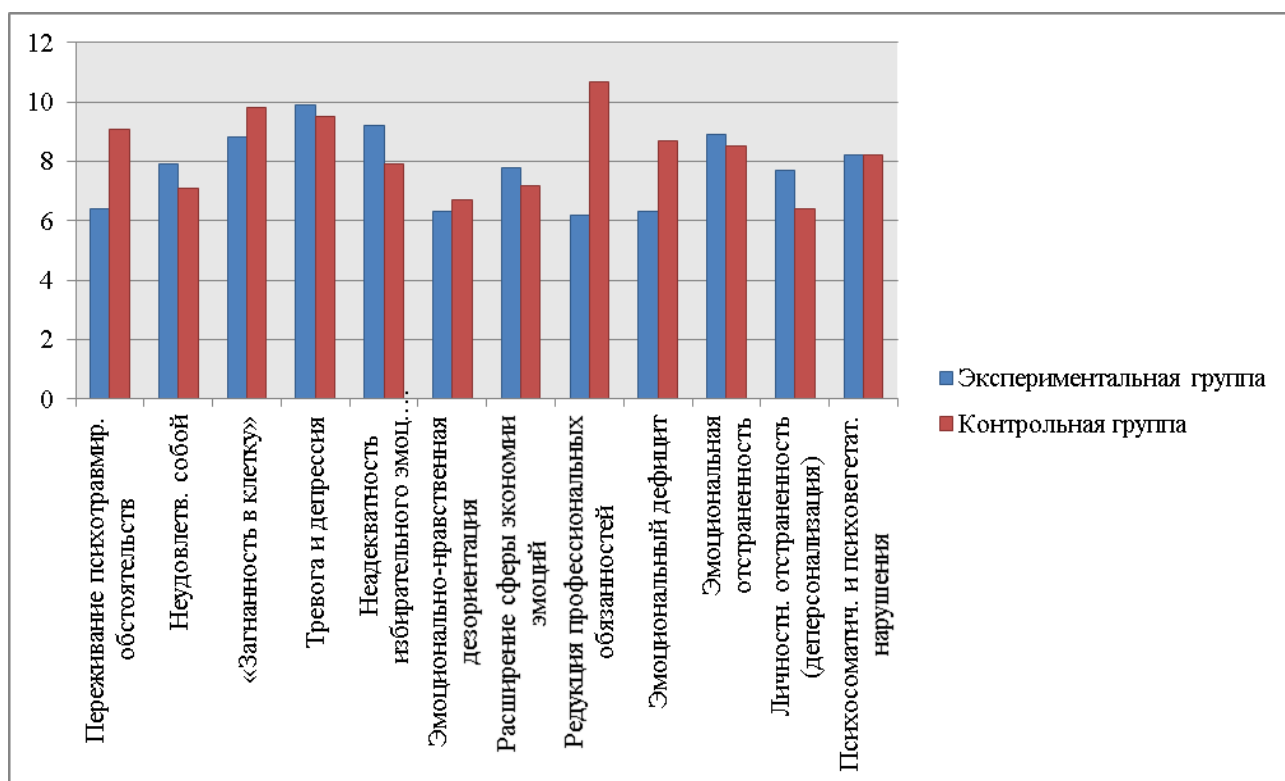


Рисунок 7 – Соотношение средних значений показателей эмоционального выгорания

Результаты оценки уровня выраженности фаз эмоционального выгорания представлены в таблице 17 для экспериментальной группы, а также в таблице 17, для контрольной группы, соответственно.

Таблица 17 – Соотношение уровней сформированности фаз эмоционального выгорания в экспериментальной группе

Эмоциональное выгорание	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Не сформировалась	6	60%	8	80%	6	60%
В процессе формирования	4	40%	2	20%	4	40%
Сформировавшаяся фаза	0	0%	0	0%	0	0%

Таблица 18 – Соотношение уровней сформированности фаз эмоционального выгорания в контрольной группе

Фазы эмоционального выгорания	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%
Не сформировалась	7	70%	7	70%	8	80%
В процессе формирования	3	30%	2	20%	2	20%
Сформировавшаяся фаза	0	0%	1	10%	0	0%

Результаты статистического анализа позволяют говорить о том, что для участников экспериментальной группы диагностируется в целом более низкий уровень выраженности фаз эмоционального выгорания. Данные тенденции диагностируются по показателям сформированности фазы выгорания «резистенция». Отмечается, что на контрольном этапе исследования участники контрольной группы имеют в целом большее число участников с несформированной фазой эмоционального выгорания «Истощение». Соотношение показателей представлено на рисунке 8.

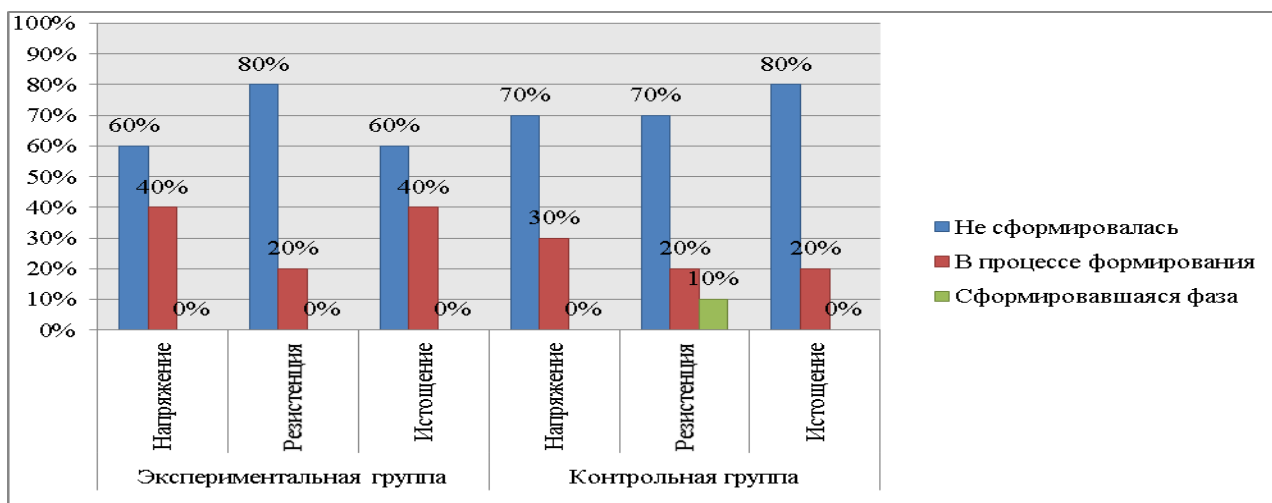


Рисунок 8 – Соотношение уровней сформированности фаз эмоционального выгорания в экспериментальной и контрольной группах

Результаты проверки достоверности различий по изучаемым показателям представлено в таблице 19.

Таблица 19 – Результаты проверки достоверности различий по показателям эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание	Сумма рангов, ЭГ	Сумма рангов, КГ	U	p
Переживание психотравмирующих обстоятельств	89,50	120,50	34,50	0,26
Неудовлетворенность собой «Загнанность в клетку»	112,00	98,00	43,00	0,62
Тревога и депрессия	100,50	109,50	45,50	0,76
Неадекватность избирательного эмоционального реагирования	120,50	89,50	34,50	0,26
Неадекватность избирательного эмоционального реагирования	110,50	99,50	44,50	0,71
Эмоционально-нравственная дезориентация	98,00	112,00	43,00	0,62
Расширение сферы экономики эмоций	104,00	106,00	49,00	0,97
Редукция профессиональных обязанностей	77,00	133,00	22,00	0,04
Эмоциональный дефицит	89,00	121,00	34,00	0,24

Эмоциональная отстраненность	114,00	96,00	41,00	0,52
Личностная отстраненность (деперсонализация)	110,50	99,50	44,50	0,71
Психосоматич. и психовегетат. Нарушения	99,00	111,00	44,00	0,68
Напряжение	105,50	104,50	49,50	1,00
Резистенция	99,00	111,00	44,00	0,68
Истощение	104,50	105,50	49,50	1,00

Результаты статистического анализа позволяют говорить о том, что участники экспериментальной группы характеризуются достоверно более низким уровнем выраженности тенденций к редукции профессиональных достижений ($p=0,04$). Можно говорить о том, что участники экспериментальной группы имеют более низким уровнем редукции профессиональных достижений по сравнению с контрольной группой.

Результаты проверки достоверности сдвига показателей с использованием статистического критерия Вилкоксона представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Результаты проверки достоверности сдвига показателей эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание	Экспериментальная		Контрольная	
	T	p	T	p
Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,00	0,02	-	-
Неудовлетворенность собой	0,00	0,11	-	-
«Загнанность в клетку»	0,00	0,18	-	-
Тревога и депрессия	0,00	0,11	-	-
Неадекватность избирательного эмоционального реагирования	0,00	0,11	-	-
Эмоционально-нравственная дезориентация	0,00	0,07	-	-
Расширение сферы экономии эмоций	0,00	0,07	-	-
Редукция профессиональных обязанностей	0,00	0,03	-	-
Эмоциональный дефицит	0,00	0,04	-	-
Эмоциональная отстраненность	0,00	0,07	-	-
Личностная отстраненность (деперсонализация)	0,00	0,03	-	-
Психосоматич. и психовегетат. Нарушения	0,00	0,07	-	-
Напряжение	0,00	0,01	0,00	0,18
Резистенция	0,00	0,01	1,50	1,00
Истощение	0,00	0,01	1,50	1,00

В экспериментальной группе диагностируются изменения показателей по шкалам «переживание психотравмирующих обстоятельств» ($p=0,02$), редукции профессиональных обязанностей» ($p=0,03$), эмоционального дефицита ($p=0,04$), личностной отстраненности ($p=0,03$), а также фаз напряжения ($p=0,01$), резистенции ($p=0,01$), а также истощения ($p=0,01$). В контрольной группе достоверные изменений изучаемых показателей не выявлено.

Таким образом, процедура формирующего воздействия может считаться эффективной и способствующей снижению показателей деформации – прежде всего редукции профессиональных обязанностей и личностной отстраненности.

Обратимся к описанию результатов исследования особенностей проявления стрессоустойчивости и социальной адаптации. Результаты диагностики представлены в таблице 21.

Таблица 21 – Результаты диагностики стрессоустойчивости и социальной адаптации

Стрессоустойчивость и соц. адаптация	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	абс.	%	абс.	%
Большая	8	80%	6	60%
Высокая	2	20%	2	20%
Пороговая	0	0%	2	20%
Низкая	0	0%	0	0%

Полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о том, что в экспериментальной группе 80% участников имеют большую стрессоустойчивость, тогда как в контрольной группе аналогичный уровень имеют 60% участников. Высокий уровень стрессоустойчивости диагностируется у 20% участников экспериментальной и контрольной групп исследования. Пороговый уровень стрессоустойчивости диагностируется у 20% участников контрольной группы исследования.

Соотношение показателей стрессоустойчивости и социальной адаптации представлено на рисунке 9.

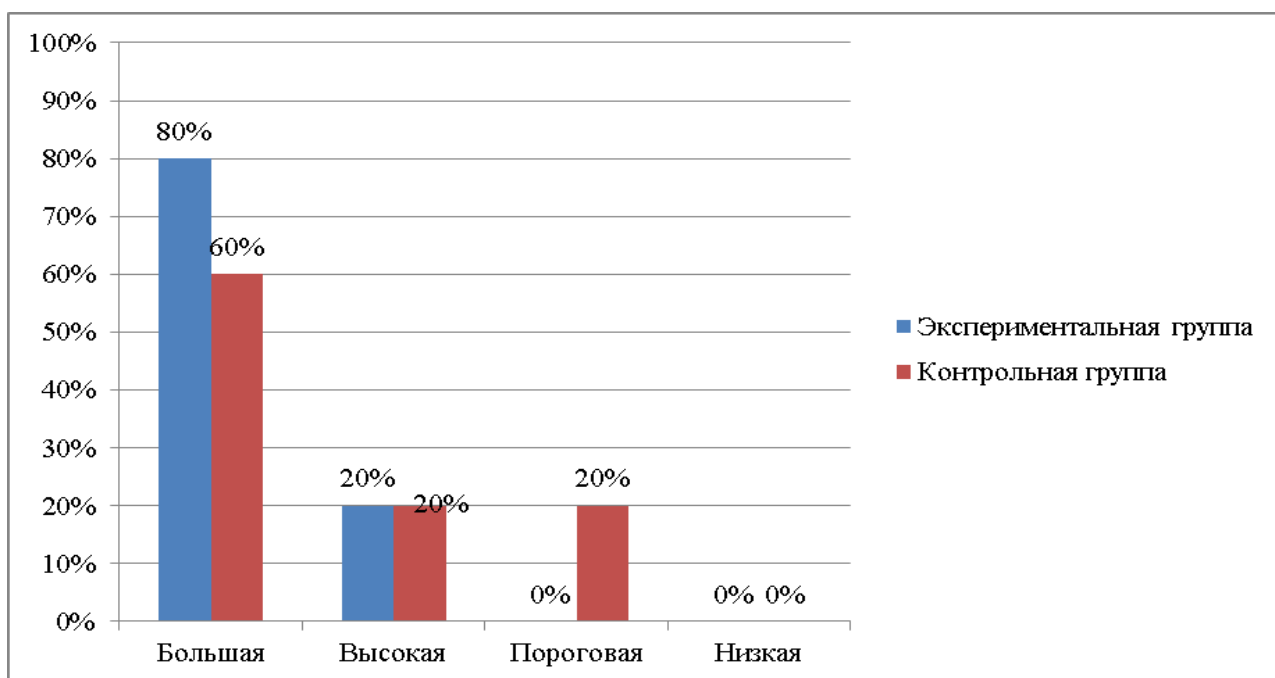


Рисунок 9 – Соотношение уровней стрессоустойчивости и социальной адаптации

Результаты проверки достоверности различий представлены в таблице 22.

Таблица 22 – Результаты проверки достоверности различий показателей стрессоустойчивости и социальной адаптации

Стрессоустойчивости и социальной адаптации	Сумма рангов, ЭГ	Сумма рангов, КГ	U	p
Стрессоустойчивость	93,00	117,00	38,00	0,38

Статистически достоверные различия по изучаемым показателям не выявлены. Экспериментальная группа не отличается от контрольной группы по показателям стрессоустойчивости и социальной адаптации.

Результаты проверки достоверности сдвига показателей с использованием критерия Вилкоксона представлены в таблице 22.

Таблица 23 – Результаты проверки достоверности сдвига показателей стрессоустойчивости и социальной адаптации

Стрессоустойчивости и социальной адаптации	Экспериментальная		Контрольная	
	T	P	T	p
Стрессоустойчивость	0,00	0,01	2,00	0,59

Статистически достоверные сдвиги диагностируются только в экспериментальной группе ($p=0,01$).

Таким образом, можно говорить о том, что процедура профилактической деятельности была эффективной и способствовала снижению проявления профессиональной деформации у сотрудников МВД.

Таким образом, по результатам исследования можно принять вторую основную гипотезу исследования, то есть социально-психологический тренинг является эффективным средством предупреждения профессиональной деформации, способствуя снижению уровня редукации профессиональных обязанностей, а также уменьшая уровень депersonализации и эмоционального истощения.

2.5 Рекомендации по предупреждению профессиональной деформации сотрудников МВД

В первую очередь отметим, что сотрудники МВД относятся к «группе риска», подверженной профессиональной деформации, так как, выполняя свои обязанности, они испытывают значительное эмоциональное и/или физическое напряжение, интенсивно и длительно общаются. Поэтому сотрудника МВД не нужно доказывать важность умения управлять своими эмоциями, справляться с эмоциональными перегрузками, снимать стрессы.

Можно рекомендовать к использованию следующих способов, предотвращающие или снижающие негативные проявления профессионального стресса:

- организационный (улучшение организации труда);
- ролевой (полное осознание личностью своих ролевых функций и вместе с тем гибкость поведения, чему можно научиться в ходе психологических тренингов);
- личностный (открытость новому опыту, овладение способами эмоциональной саморегуляции).

Также можно рекомендовать к систематическому использованию в целях профилактики тренинговых методов. Тренинговые занятия способствуют выработке необходимых для успешной работы личностных качеств и предотвращения их профессиональной деформации и профессионального стресса.

Существует ряд способов преградить путь негативным явлениям эмоционального выгорания руководителей:

1. Внесение в профессиональную деятельность разнообразия, создание новых проектов, а также их реализация без ожидания санкционирования со стороны руководства, стремление к тому, чего хочется.

2. Поддержание собственного здорового психологического и физического состояния, соблюдение режима питания и сна, овладение медитативными техниками, достижение гармонии во взаимоотношениях с другими людьми.

3. Умение не спешить и давать себе достаточно возможностей для достижения положительных результатов в профессиональной деятельности и жизни.

4. Участие в конференциях, семинарах, на которых предоставляются возможности встретиться с интересными людьми и осуществить обмен опытом, это периодическая работа с коллегами, которые существенным образом отличаются личностно и профессионально.

5. Развитие других интересов, которые не связаны с профессиональной деятельностью – поиск хобби, чтение литературы.

В качестве одного из наиболее эффективных методов сотрудников МВД может рассматриваться деятельность анализа графика работы и его модификация. Для осуществления этой деятельности нужно:

1. Оценивать реальность сроков осуществления заданий и по возможности снижать чрезмерную интенсивность трудовой деятельности.

2. Выделять долгосрочные и краткосрочные цели, а также устанавливать их приоритетность.

3. Четко определять уровень ответственности работника и не брать на себя работу других людей.

4. Важно научиться говорить «нет» в том случае, если от работника требуют выполнить дополнительную работу в случае дефицита времени.

5. Овладевать различными технологиями управления собственным временем.

6. Необходимо сформировать собственный стиль деятельности, который позволяет оптимальным образом использовать личностные ресурсы.

7. Оценивать возможности снижения монотонности трудовой деятельности посредством внесения разнообразия в трудовую деятельность.

8. Осуществлять чередование простых и сложных заданий.

9. В рамках трудовой деятельности необходимо отключаться от текущей деятельности и посвящать время отдыха общению с коллегами, что способствует восстановлению сил у работников.

10. Необходимо разработать ритуал окончания рабочего дня, который позволил бы оставить неприятные ощущения и переживания на рабочем месте. Важно устанавливать границы между домом и трудовой деятельностью.

Данные сравнительно небольшие преобразования в рамках трудовой деятельности позволяют снизить уровень стрессовой нагрузки на работников, а также позволяют прочувствовать, что руководитель может контролировать складывающиеся ситуации, а также поддерживать состояние равновесия между субъективными внутренними ресурсами и внешними требованиями.

Вторым направлением к снижению вероятности формирования профессиональной деформации выступает повышение индивидуальной толерантности к стрессу, то есть формирование стрессоустойчивости личности.

Также руководитель может предпринимать отдельные меры самостоятельно. Речь в данном случае идет об умении восстанавливать собственные силы, то есть умения отдыхать и переключаться на другие виды деятельности. В настоящее время существует множество различных методов регулирования собственных состояний, к ним относят:

1. Различные методы релаксации.
2. Методы поддержки хорошего физического состояния посредством упражнений, диеты и т.п.
3. Активная сексуальная жизнь.
4. Активное общение с коллегами, родственниками и друзьями.
5. Разделение чувств и эмоций с близкими по духу людьми.
6. Культивирование интересов, которые не связаны с профессиональной деятельностью.

Выполнение этих правил позволит избежать психологической перегрузки рабочими проблемами, восстановить силы и, соответственно, повысить свою стрессоустойчивость. Однако, данные меры эффективны только на первой стадии профессионального сгорания. И в меньшей степени они помогают, когда процесс зашел уже далеко.

Таким образом, чтобы избежать негативных последствий профессионального стресса и предупредить профессиональную деформацию должны изредка, но обязательно оценивать свою жизнь вообще — живет ли он так, как ему хочется. Только должным образом заботясь о качестве своей жизни, можно остаться эффективным специалистом.

Для профилактики профессиональной деформации также необходима организация целенаправленной профилактической деятельности.

Задачами профилактической деятельности являются:

1. Формирование мотивации на эффективное социально-психологическое и физическое развитие. Формирование у человека позитивного отношения к окружающему миру, желания вести здоровый образ жизни более эффективно.

2. Формирование мотивации на социально-поддерживающее поведение. У каждого человека должна быть возможность поделиться своими бедами, печалью, радостями, ощутить поддержку «значимого другого». Она есть не у всех. Поэтому важно научить людей социально-поддерживающему поведению, мотивировать их на оказание помощи родным и близким, активизировать их ресурсы для поиска поддержки в случае необходимости. Люди, у которых сформирована сеть социальной поддержки (семья, друзья, значимые другие) легче справляются с проблемами, могут более эффективно преодолевать синдром профессионального сгорания.

3. Развитие протективных факторов здорового и социально-эффективного поведения, личностно-средовых ресурсов и поведенческих стратегий у специалистов. Человек, эффективно использующий поведенческие стратегии, имеющий социально-поддерживающее окружение, успешно использующий копинг-ресурсы, оказывается более защищенным перед лицом синдрома профессионального сгорания.

4. Формирование знаний и навыков в области противодействия формированию профессиональной деформации.

5. Формирование мотивации на изменение агрессивных, излишне эмоциональных форм поведения. Подобная работа проводится с группой риска и членами их семей. Для того чтобы эти люди захотели изменить свое поведение, необходимо сформировать у них желание, мотивацию на изменение. Решать эту задачу помогают краткосрочные и длительные профилактические мотивационные программы.

6. Формирование и развитие социально-поддерживающих сетей родных, близких, коллег. Любому человеку должен иметь возможность получить помощь социально-поддерживающего окружения. Поэтому, если у него нет естественных социально-поддерживающих сетей, необходимо искусственно создать структуры, которые могут оказать поддержку. Следует расширять обучение и формировать в коллективе навыки социально-поддерживающего поведения.

Профилактическую деятельность целесообразно осуществить на двух уровнях – на мини-уровне и на мезо-уровне. Мини уровень – это все то, что может сделать сам специалист, тогда как мезоуровень – это то, что может сделать коллектив и руководитель.

Мини-уровень. Мотивационные аспекты личности, понимание себя, а также владение навыками, позволяющими тормозить процесс формирования синдрома эмоционального выгорания, являются той призмой, сквозь которую преломляются все факторы, вызывающие профессиональное сгорание. От личностной позиции специалиста зависит также степень и объем поддерживающих его влияний. В этой связи возрастает роль рефлексии и саморегуляции работника. В связи с этими аспектами важным является формирование рефлексии и саморегуляции личности у инженерных работников.

Имеющиеся методы формирования саморегуляции и рефлексии при эмоциональном выгорании можно разделить на две группы: естественные и искусственные. Естественные методы основаны на использовании человеком тех возможностей, которые он имеет «под рукой» - в своей жизни и работе. По существу, эти методы связаны с разумным планированием режима своего труда и отдыха. Искусственные методы — это способы саморегуляции, которые разработаны в практической психологии.

Естественные методы саморегуляции - это те занятия, которые помогают специалисту «защититься» дома и на работе, чтобы улучшить свое настроение и успокоиться. У каждого человека есть свои «секреты», помогающие восстановить внутренний эмоциональный баланс и равновесие в стрессовой ситуации. Если человек может вспомнить более пяти занятий, которые помогают «защититься» от профессионального выгорания и стресса, - это свидетельствует о том, что он успешно работает над собой. Если же возникают трудности в определении одного - двух таких занятий, - это признак того, что

человек себя «забросил», пустил «стихию» разрушительного стресса на самотек, что, безусловно, плохо.

На первом месте по эффективности стоит различная физическая нагрузка. Многие после работы занимаются спортом (играют в спортивные игры, заочными видами гимнастики), совершают прогулки и др. Отмечено, что важно немного физически устать, и тогда психологическая усталость проходит, раздражение заметно снижается, а то и совсем исчезает.

Довольно часто люди отмечают, что быстро успокоиться и привести «свои нервы в порядок» помогает вода: плавание в бассейне, различные водные процедуры - ванная, душ, баня, сауна.

Таким образом, все отмеченные методы естественной саморегуляции специалист можем применять в своей жизни и работе.

В практической психологии разработаны методики, позволяющие человеку «сбрасывать» внутреннее напряжение и успокаиваться. Условно эти методы называются искусственными, целенаправленно созданными человеком для управления самим собой в стрессовой ситуации.

Упражнения следует регулярно практиковать в жизни и работе. Как только специалист чувствует нарастание внутреннего напряжения, вместо того чтобы «выплескивать» его на окружающих или заниматься самоедством, нужно поменять направление своей разрушительной энергии и направить ее на какое-либо нейтральное занятие. Формирование эффективных средств саморегуляции необходимо начать с обучения способам снятия усталости, успокоения и релаксации.

Предполагается, что человек, овладевший навыками саморегуляции, умением рефлексировать свои переживания, а также конструктивными установками на профессиональное выгорание, сможет адекватно среагировать при появлении первых его признаков и вовремя купировать развитие негативной симптоматики. Стресс может проявляться по-разному: например, возникают трудности в общении, страх перед неудачей, невозможность контролировать обстоятельства, боязнь ответственности, чрезмерный самоконтроль и т. д. В целом состояние стресса можно определить, как возникновение необходимости разрешить конфликтную ситуацию и адаптироваться к новым условиям. Следствием не проработанного профессионального стресса является синдром эмоционального выгорания. Поэтому знание этиологии и симптоматики данного синдрома является первым шагом профилактики.

Мезо-уровень. Работа с кадрами - одна из важнейших составляющих в труде каждого руководителя. Грамотные руководители идут по пути создания дополнительной мотивации к деятельности: поддерживают в учреждениях атмосферу взаимопонимания и взаимовыручки, варьируют режим работы с учетом индивидуальных особенностей и потребностей персонала, создают систему поощрений, благодарности за труд, проводят мероприятия, позволяющие коллективу пообщаться в неформальной обстановке. Большую значимость для специалиста имеют благоприятный психологический климат и

возможность отчасти определять режим работы. Оптимальный вариант с позиций профилактики синдрома выгорания как отдельного специалиста, так и коллектива в целом является создание системы профилактики синдрома выгорания работников. Как указывалось выше, синдром может распространяться в коллективе и носить «инфекционный» характер.

Эффективность профилактики, несомненно, будет выше при условии ее системности и включения следующих этапов:

- этап диагностики, позволяющий определить состояния специалиста и коллектива;

- этап выбора различных приемов и методов, с учетом индивидуальных особенностей личности, степени сплоченности коллектива и условий развития учреждения, в зависимости от уровня развития синдрома выгорания;

- этап внедрения выбранных методик

- этап повторной диагностики, проводимый с целью определения состояния специалиста и коллектива, а также установления эффективности принимаемых мер.

Таким образом, роль профилактики синдрома эмоционального выгорания сложно переоценить, т.к. она позволяет сохранить профессиональный потенциал личности и коллектива в целом, служит способом укрепления отношений в коллективе и эффективному взаимодействию специалиста и клиента.

Уже эти небольшие изменения в организации труда позволят несколько снизить стрессовую нагрузку на работе и главное почувствовать, что он может контролировать складывающуюся ситуацию и поддерживать состояние равновесия между внешними требованиями и внутренними ресурсами.

Второй подход к снижению вероятности развития синдрома выгорания состоит в повышении индивидуальной толерантности к стрессу, т. е. повышении стрессоустойчивости. Специалист также может предпринять некоторые меры самостоятельно. Речь идет об умении восстанавливать свои силы, то есть умении отдыхать и переключаться на другие сферы деятельности. Существует довольно значительное количество относительно несложных способов регулировать свое состояние. К ним относятся:

- различные методы релаксации (дыхательные упражнения, идеомоторная тренировка, расслабляющие травяные ванны и успокоительные травяные чаи, визуализация расслабляющих образов, аутогенная тренировка, медитация, созерцание приятного ландшафта или произведений искусства, восприятие способствующей расслаблению музыки и, наконец, просто хороший глубокий сон);

- поддержка хорошей спортивной формы с помощью физических упражнений, рациональной диеты, пеших прогулок и т. д.;

- активная сексуальная жизнь;

- активное общение с друзьями и родственниками: больше внимания уделять семье, организации праздников, дней рождения и т. п.;

- вентиляция эмоций и разделение чувств с близкими по духу людьми;

- чтение художественной литературы, просмотр кинофильмов;
- культивирование интересов, не связанных с работой.

Выполнение этих нехитрых правил позволит избежать психологической перегрузки рабочими проблемами, восстановить силы и, соответственно, повысить свою стрессоустойчивость. К сожалению, данные меры эффективны только на первой стадии профессионального сгорания. И в меньшей степени они помогают, когда процесс зашел уже далеко.

Таким образом, чтобы избежать синдрома выгорания, работник должен изредка, но обязательно оценивать свою жизнь вообще — живет ли он так, как ему хочется. Только должным образом заботясь о качестве своей жизни, можно остаться эффективным специалистом.

В поисках средств управления процессом сгорания некоторые авторы обратились к когнитивной теории психологического стресса, предложенной американским психологом Р. Лазарусом, которая включает в себя в качестве системообразующего компонента индивидуальную оценку опасности существующей также

Копинговые механизмы лежат в основе целенаправленного поведения индивида и определяются его способностями принимать адекватные решения в сложных ситуациях. Описанные выше методы снижения стрессовой нагрузки на работе тоже являются копинговыми стратегиями.

По мнению Лазаруса, выбор индивидом той или иной копинговой стратегии зависит от субъективной оценки создавшейся ситуации (с учетом ее значимости, интенсивности и неопределенности), от опыта по преодолению подобных ситуаций и от репертуара наработанных в течение жизни копингов.

Копинги выполняют две основные функции: борьбы с ситуацией и борьбы с чувствами, вызванными этой ситуацией. Соответственно этому все существующие копинги могут делиться на два класса: преимущественно фокусированные на разрешении проблемы и преимущественно фокусированные на регулировании сопутствующих этой проблеме эмоций. Применение конкретных копингов может оказаться эффективным или неэффективным. При этом под эффективным копингом понимают конструктивные стратегии совладания, которые приводят к решению проблемы и выходу из поля психотравмирующей ситуации с наименьшими потерями или вовсе без них. К неэффективным копингам относят стратегии, которые не приводят к преодолению ситуации, а если и приводят, то с некоторыми негативными последствиями. В зависимости от эффективности выбранной индивидом копинг-стратегии, трудная ситуация успешно разрешается или же, напротив, еще больше усугубляется. В первом случае переживания завершаются, личность пополняет свой репертуар полезных стратегий, во втором напряжение нарастает и переходит в деструктивную форму, одной из форм которой может явиться «burnout».

Исследования по проблеме выгорания показали, что люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень сгорания, и наоборот, высокий уровень сгорания обнаружен у лиц с пассивными тактиками

сопротивления стрессу. Кроме того, эмоциональное истощение и деперсонализация реже наблюдается у специалистов с так называемым внутренним «локусом контроля», то есть у тех, кто ощущает, что контролирует сложившиеся жизненные обстоятельства. Для того чтобы осуществлять контроль над процессом сгорания, специалист должен осознать свою ответственность за собственные переживания стресса и обязать себя измениться.

Эффективные копинги в работе с деформацией еще не достаточно изучены. Эта задача еще ждет своего решения. Однако уже сейчас можно назвать некоторые из перспективных стратегий, с помощью которых можно стабилизировать свое состояние. К ним относятся:

- проблемный анализ ситуации, а также ее последствий;
- нахождение в ситуации позитивных аспектов;
- поиск эмоциональной поддержки и понимания;
- активное участие в совместном поиске выхода из ситуации;
- эмоциональный выход (разрядка) для негативных переживаний;
- переключение мыслей на другие, тоже важные темы;
- осуществление конструктивной активности, не связанной напрямую с работой;
- уединение для того, чтобы поразмышлять о себе;
- снижение серьезности ситуации, подшучивание;
- принятие ситуации как неизбежной.

Таким образом, есть теоретические и эмпирические основания предполагать, что профилактика профессиональной деформации имеет прямое отношение к сохранению психической устойчивости и здоровья работников, способствующих профессиональному долголетию, субъективному благополучию и удовлетворенности жизнью в целом.

Для предупреждения выше обозначенных причин формирования и развития профессиональной деформации необходимо заботиться о формировании эффективной профессиональной среды. Для этого нами проанализированы и систематизированы ряд рекомендаций, которые сводятся к следующему:

- формирование профессионального коллектива, единой команды, разделяющей принципы, подходы, методы работы в данном учреждении;
- создание системы наставничества для передачи новичкам профессиональных навыков и опыта работы с различными категориями населения и разнотипной проблематикой трудных жизненных ситуаций;
- формирование междисциплинарных команд для эффективного решения проблем в коллективе и оказания результативной помощи;
- четкая расстановка кадров с учетом возможностей специалиста;
- установление плановых тайм-аутов для того, чтобы можно было менять на время характер решаемых задач, получать передышку от общения с клиентами;

- гибкий график работы;
- привлечение работников к участию в управлении и организации профессионального процесса;
- разработка антистрессовых программ, как на индивидуальном уровне, так и в коллективе в целом;
- разработка планов персональной карьеры;
- создание хорошего психологического климата в коллективе;
- оснащение комнаты психологической разгрузки, тренажерного зала;
- введение супервизии, обучения, тренингов, балинтовых групп и иных форм профессиональной поддержки;
- разработка комплексной программы по профилактике синдрома «профессионального сгорания» на уровне учреждения.

Таким образом, формирование системы профилактических мер по предупреждению профессиональной деформации в целом будет способствовать сохранению личности специалиста, как основного ресурса трудовой деятельности, а также повышению качества осуществляемой деятельности защиты правопорядка.

Выводы по второй главе

Для исследования профессиональной деформации личности сотрудников МВД было спланировано и осуществлено эмпирическое исследование. В ходе которого диагностируется более высокий уровень выраженности показателей эмоциональной отстраненности, личностной отстраненности, эмоционального дефицита, а также психосоматических и психовегетативных нарушений.

Вместе с тем, следует отметить также то обстоятельство, что у большинства участников двух групп исследования не диагностируется явная чрезмерно высокая выраженности симптомов эмоционального выгорания. В группе сотрудников МВД несколько больше участников характеризуются наличием тенденции к формированию симптомов эмоционального выгорания.

Было показано, что формирование системы профилактических мер по предупреждению профессиональной деформации в целом будет способствовать сохранению личности специалиста, как основного ресурса трудовой деятельности, а также повышению качества осуществляемой деятельности защиты правопорядка.

Заключение

В рамках анализа научных источников было определено, что под профессиональной деформацией в современной психологической науке понимают искажение процесса профессионализации, психологическую дезориентацию личности, формирующуюся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящую к формированию специфически-профессионального типа личности. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии.

Профессиональная деформация представляет собой сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и негативную модальность, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную сферу человека, деформация может проявляться на разных уровнях и носить как эпизодический, так и устойчивый характер.

Для исследования профессиональной деформации личности сотрудников МВД было спланировано и осуществлено эмпирическое исследование.

Эмпирическое исследование осуществляется в два этапа. На первом этапе осуществляется сравнительное исследование особенностей профессиональной деформации у сотрудников МВД и лиц, не осуществляющих деятельность в МВД. Участниками исследования на данном этапе являются 20 сотрудников МВД и 20 участников группы сравнения. На втором этапе исследования осуществляется формирующее воздействие в двух группах сотрудников МВД – в экспериментальной и контрольной. В данном случае группа сотрудников МВД на первом этапе делится на две группы – на экспериментальную и контрольную (по 10 участников в каждой). В экспериментальной группе выполняется тренинговая деятельность по предупреждению профессиональной деформации. В исследовании на двух этапах приняло участие 40 испытуемых, из которых 20 – являются сотрудниками МВД в возрасте от 29 до 45 лет, 20 – не являются сотрудниками МВД и составляют группу сравнения. Группы исследования были уравновешены по полу, возрасту, а также стажу трудовой деятельности.

В ходе сравнительного исследования особенностей проявления профессиональных деформации у сотрудников МВД был выявлен достоверно более высокий уровень выраженности таких показателей профессиональной деформации, как переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватность избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность от трудовой деятельности по сравнению с участниками исследования, не осуществляющих трудовую деятельность в системе МВД. Также показано, что для сотрудников МВД также характерным является также более высокий уровень эмоционального истощения.

На втором этапе исследования была выявлена положительная динамика применительно показателей профессиональной деформации сотрудников МВД, которые являлись участниками экспериментальной группы. Было показано, что социально-психологический тренинг является эффективным средством предупреждения профессиональной деформации, способствуя снижению уровня редукации профессиональных обязанностей, а также уменьшая уровень депersonализации и эмоционального истощения.

Цель исследования может считаться достигнутой, тогда как задачи исследования могут считаться выполненными. Основные гипотезы полностью подтверждаются.

Список используемых источников

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта профессиональной жизни [Текст]/ Л.И. Анцыферова / Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. и общ. ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во ПЕР СЭ, 2007. С. 499-503.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности [Текст]/ С.П. Безносков. СПб.: Изд-во «Речь», 2004. 272 с.
3. Берлейн Е. В. особенности организационной культуры в учреждениях и органах УИС [Текст]/ Е. В. Берлейн // Прикладная юридическая психология. - 2012. - № 1. - С. 80-86.
4. Богдалев А.А. Психология общения [Текст]/ А.А. Богдалев / Энциклопедический словарь. М.: Изд-во «Когито-Центр», 2011. 600 с.
5. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст]/ В.В. Бойко. - М.: Наука, 2010. -412 с.
6. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях [Текст]/ Н.Е. Водопьянова / Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПб ГУ, 2010. - 218 с.
7. Гайдар К. М. Субъектный подход к психологии малых групп : история и современное состояние [Текст]/ К. М. Гайдар. - Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2006. - 160 с.
8. Грановская Р.М. Творчество и преодоление стереотипов [Текст]/ Р.М. Грановская. СПб., 1994. 179 с.
9. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: Дисс. д-ра психол. наук [Текст]/ Т.А. Жалагина. Тверь, 2004. 290 с.
10. Ежова, О. Н. Профилактика и коррекция профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы: учеб.-метод. пособие [Текст]/ О. Н. Ежова, В. В. Маслов, О. В. Ощепкова. - Самара : Изд-во Самарского юридического института ФСИН России, 2005. - 138 с.
11. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: Дисс. д-ра психол. наук [Текст]/ Т.А. Жалагина. Тверь, 2004. 290 с.
12. Зеер Э. Ф. Психология профессий [Текст]/ Э. Ф. Зеер. - М. ; Екатеринбург : Акад. проект : Деловая книга, 2003. - 336 с.
13. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст]/ Э.Ф. Зеер / 2-е изд.. М.: Изд-во «AcademiA», 2007. 240 с.
14. Иванова Е.Н. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Е.Н. Иванова / Серия: «Современное образование». М.: Изд-во «ПЕР СЭ», 2011. 336 с.
15. Климов Е.А. Путь в профессионализм (Психологический взгляд) [Текст]/ Е.А. Климов. М.: Изд-во МПСИ, «Флинта», 2003. 320 с.

16. Козлова А.В. Психологические особенности профессиональных деформаций преподавателя высшей школы: Дисс. канд. психол. наук / А.В. Козлова. М., 2006. 120 с.
17. Коновальчук А.Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей: Автореф. дис. ...канд. психол. наук [Текст]/ А.Н. Коновальчук. Нижний Новгород, 2008. - 34 с.
18. Кудрявцев Т.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления [Текст]/ Т.В. Кудрявцев. М., 1988. -214 с.
19. Кузьмина Ю.М. Профессиональная деформация как негативное явление в деятельности специалиста социальной сферы [Электронный ресурс] / Ю.М. Кузьмина. Режим доступа: <http://do.teleclinica.ru/375170/>
20. Майстренко В.И. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и степени удовлетворенности профессиональных потребностей учителей[Текст]/ В.И. Майстренко // Психологическая наука и образование. 2010. № 1. С. 21-30.
21. Мардахаев Л.В. Социальная педагогика [Текст]/ Л.В. Мардахаев / учебник. М.: Изд-во «Гардарики», 2005. 269 с.
22. Мариновская И.Д. Психология и педагогика в правоохранительной деятельности [Текст]/И.Д. Мариновская. -М., 2000. -312 с.
23. Маркова А.К. Психология труда учителя [Текст]/ А.К. Маркова. М., 1994. 308 с.
24. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения[Текст]/ В.Д. Менделевич. М.: Изд-во «МедПРЕСС», 2001. 427 с.
25. Митина Л.М. Психология профессионального развития личности: теоретико-методологические проблемы [Текст] / Л.М. Митина // Российский научный журнал. 2010. №1(14). С. 57-63.
26. Ноженкина О.С. Роль рефлексии в преодолении профессиональной деформации личности педагога[Текст]/ О.С. Ноженкина. М.: Изд-во «Смоленск», 2012. 222 с.
27. Носкова О.Г., Климов Е.А. Психология труда: учебное пособие [Текст]/ О.Г. Носкова, Е.А. Климов / 5-е изд., стер. М.: Изд-во «Академия», 2009. 384 с.
28. Орёл В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дисс. ...д-ра психол. наук [Текст]/ В.Е. Орёл. Ярославль, 2005. 449 с.
29. Осницкий А.К., Филиппова Е.В. Особенности эмоциональных проявлений в системе осознанной саморегуляции деятельности[Текст]/ А.К. Осницкий, Е.В. Филиппова // Психологические исследования (электронный научный журнал). 2010. № 6 (14).
30. Прикладная юридическая психология [Текст]/ под ред. проф. А.М. Столяренко. М., 2011. -325 с.
31. Психология оперативно-розыскной деятельности [Текст]/ В.Л. Цветков, В.М. Шевченко, Н.Е. Шаматава. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2010.255 с.

32. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст]/ Т.И. Рогинская // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85-95.
33. Романов В.В. Юридическая психология [Текст]/В.В. Романов. -М.: Юристъ, 2000. -421 с.
34. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности: Автореф. дисс. ...д-ра пед. наук[Текст]/ Е.И. Рогов. Ростов-на-Дону, 1999. 45 с.
35. Смирнов Б.А., Долгополова Е.В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях [Текст]/ Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова. -М.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. 276 с.
36. Сыманюк Э.Э. Профессиональные деструкции педагога: методология, теория и практика [Текст]/ Э.Э. Сыманюк. Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2007. 307 с.
37. Трунов Д.Г. И снова о «профессиональной деформации» [Текст]/ Д.Г. Трунов // Психологическая газета. 2004. № 6. С. 32-34.
38. Уразаева Г.И. Стратегия психологической подготовки сотрудников полиции в процессе профессионального обучения [Текст]/ Г.И. Уразаева// Вестник Казанского юридического института МВД России. 2012. № 2 (8). С.98-102.
39. Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности [Текст]/ Ю.В. Чуфаровский. М.: Проспект, 2014. 208с.
40. Юридическая психология [Текст]/ под ред. проф. А.М. Столяренко. М., 2011. -322 с.

Приложение А (обязательное)

Цель исследования – определить особенности профессиональной деформации сотрудников МВД.

Объект – профессиональная деформация.

Предмет – профессиональная деформация сотрудников МВД.

Задачи исследования:

1. Определить понятие и специфику категории профессиональной деформации.

2. Проанализировать особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД.

3. Проанализировать факторы и особенности профессиональной деформации сотрудников МВД.

4. Охарактеризовать способы предупреждения профессиональной деформации сотрудников МВД.

5. Спланировать и реализовать эмпирическое исследование, направленное на определение особенностей профессиональной деформации сотрудников МВД, а также пути и способы ее предупреждения.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза:

1. Предполагается, что существуют выраженные различия в проявлении профессиональной деформации у сотрудников МВД, в частности, для сотрудников МВД характерным является наличие более высокого уровня переживания психотравмирующих обстоятельств, неадекватность избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность от трудовой деятельности.

2. Предполагается, что социально-психологический тренинг является эффективным средством предупреждения профессиональной деформации, способствуя снижению уровня редукции профессиональных обязанностей, а также уменьшая уровень деперсонализации и эмоционального истощения.

Приложение А (продолжение)

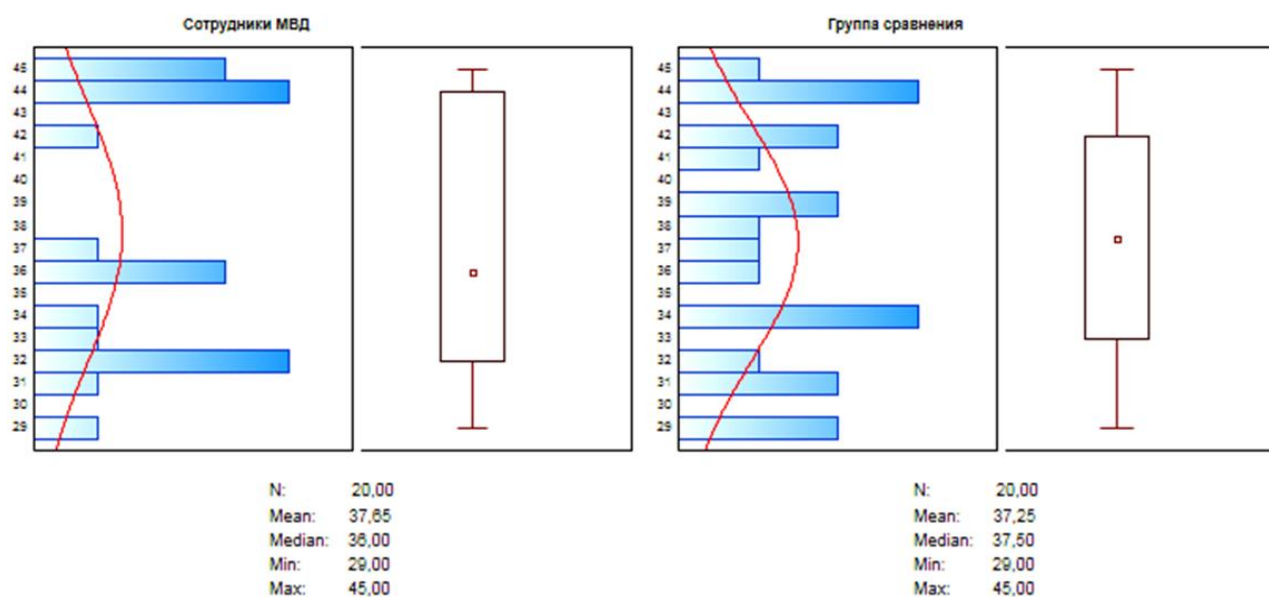


Рисунок А1 – Описательная статистика выборки исследования по показателю «возраст»

В исследовании на двух этапах приняло участие 40 испытуемых, из которых 20 – являются сотрудниками МВД в возрасте от 29 до 45 лет, 20 – не являются сотрудниками МВД и составляют группу сравнения. Группы исследования были уравновешены по полу, возрасту, а также стажу трудовой деятельности.

Приложение А (продолжение)

Этапы эмпирического исследования:

1. На первом этапе осуществляется сравнительное исследование особенностей профессиональной деформации у сотрудников МВД и лиц, не осуществляющих деятельность в МВД. Участниками исследования на данном этапе являются 20 сотрудников МВД и 20 участников группы сравнения.

2. На втором этапе исследования осуществляется формирующее воздействие в двух группах сотрудников МВД – в экспериментальной и контрольной. В данном случае группа сотрудников МВД на первом этапе делится на две группы – на экспериментальную и контрольную (по 10 участников в каждой). В экспериментальной группе выполняется тренинговая деятельность по предупреждению профессиональной деформации.

Приложение А (продолжение)

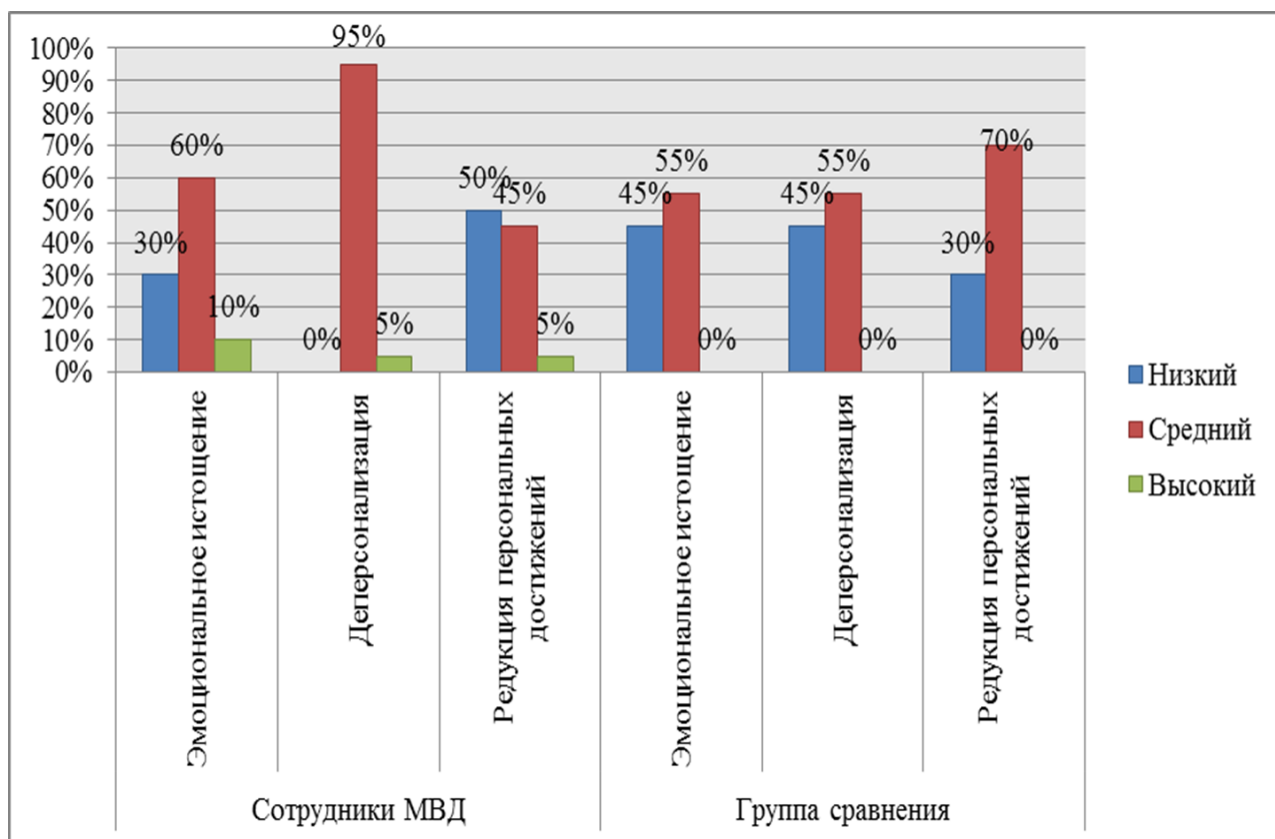


Рисунок А 2 – Соотношение уровней выраженности различных аспектов профессионального выгорания в выборке исследования

Приложение А (продолжение)

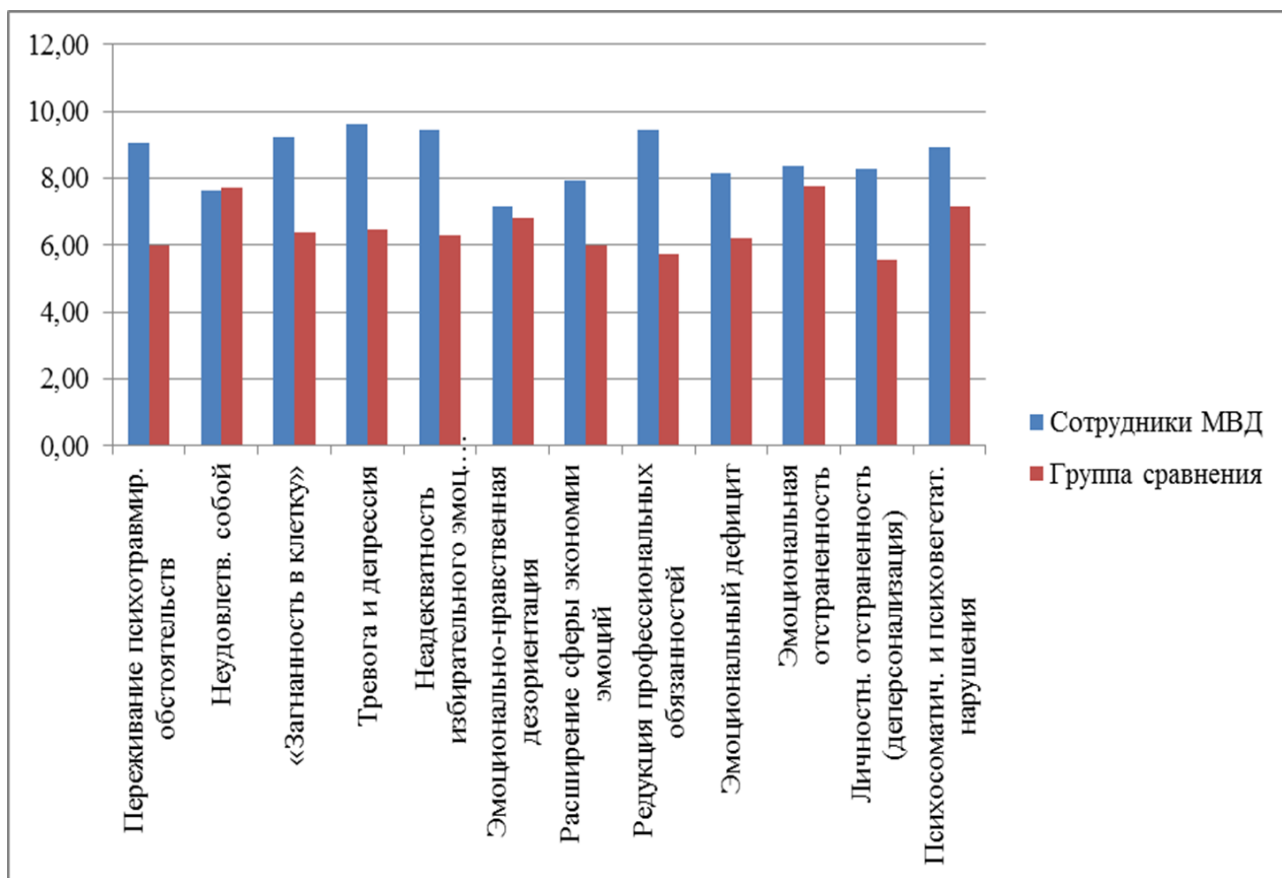


Рисунок А 3- Соотношение симптомов эмоционального выгорания в двух группах

Приложение А (продолжение)

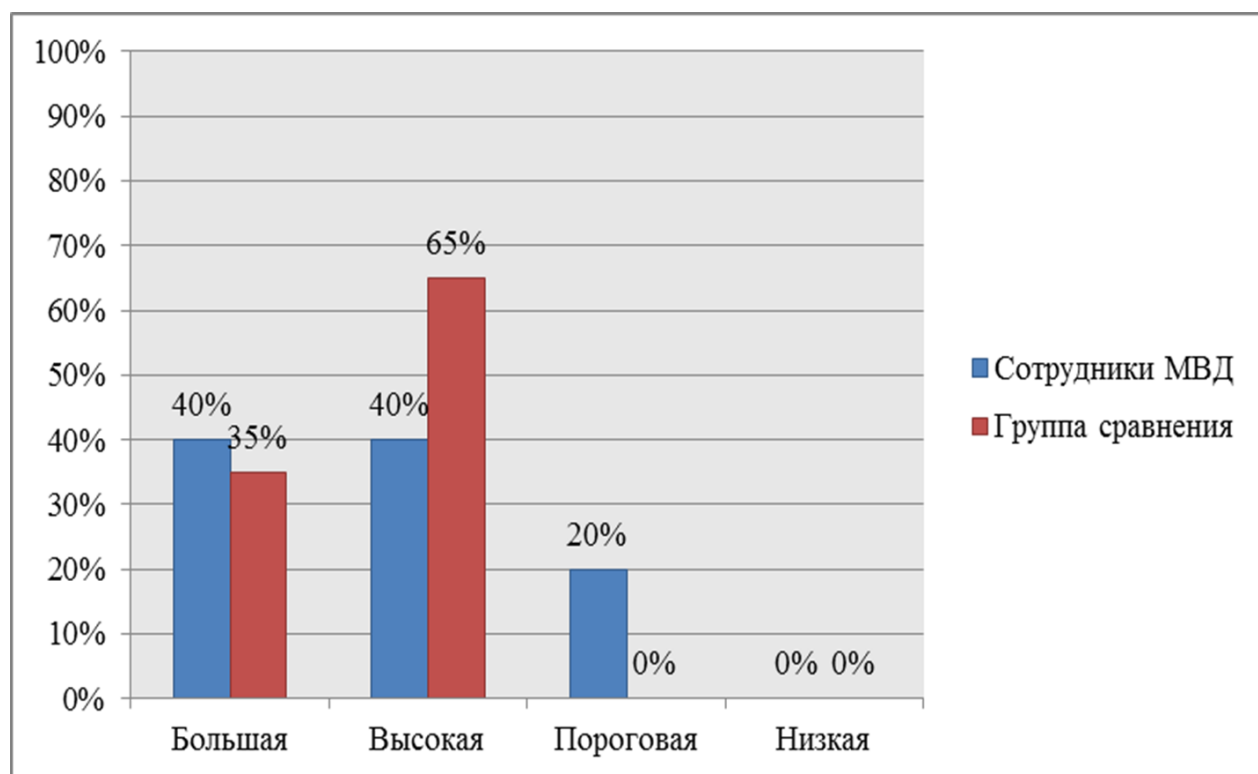


Рисунок А 4 - Соотношение уровней стрессоустойчивости в группах исследования

Приложение А (продолжение)

№ занятия	Тема	Форма занятия	Количество часов
Занятие 1	Стрессы в жизни современного человека	Тренинг	2
Занятие 2	Навыки стрессоустойчивости	Организационно-мыслительная игра	2
Занятие 3	Способы саморегуляции и приемы самоподдержки эмоционального состояния	Организационно-коммуникативная игра	2
Занятие 4	Позитивное отношение к себе и к другим	Организационно-деятельностная игра	2
Занятие 5	Искусство быть уверенным в себе	Имитационная игра	2
Занятие 6	Счастье в профессии	Организационно-коммуникативная игра	2
Занятие 7	Жизнь моих воспитанников как часть моей собственной	Организационно-коммуникативная игра	2
Занятие 8	Эмоциональная культура	Инновационная игра	2
Занятие 9	Путь к вершине	Тренинг	1
Занятие 10	Итоговая рефлексия	Круглый стол	1

Таблица А 1 - Тематический план профилактической работы в отношении профессиональных деформации

Приложение А (продолжение)

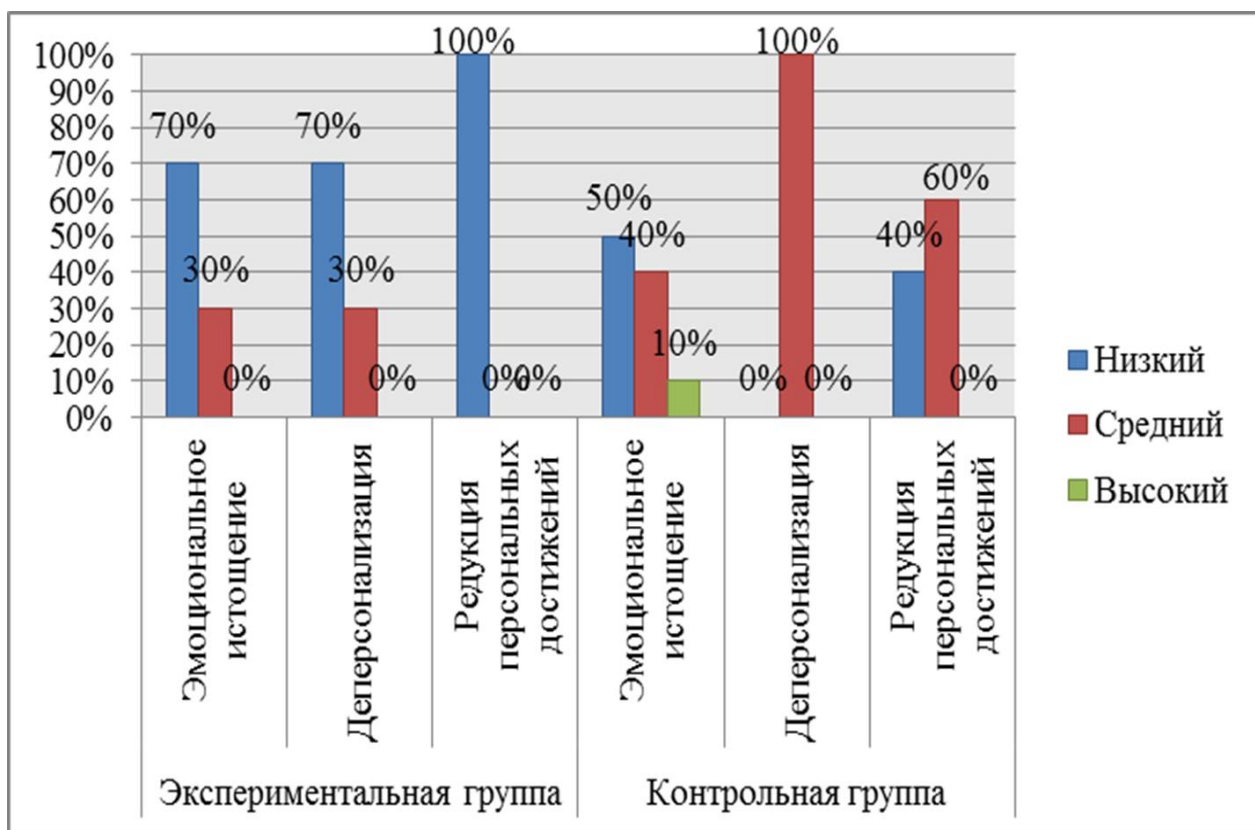


Рисунок А 5 - Соотношение уровней профессионального выгорания на в экспериментальной и контрольной группах

Приложение А (продолжение)

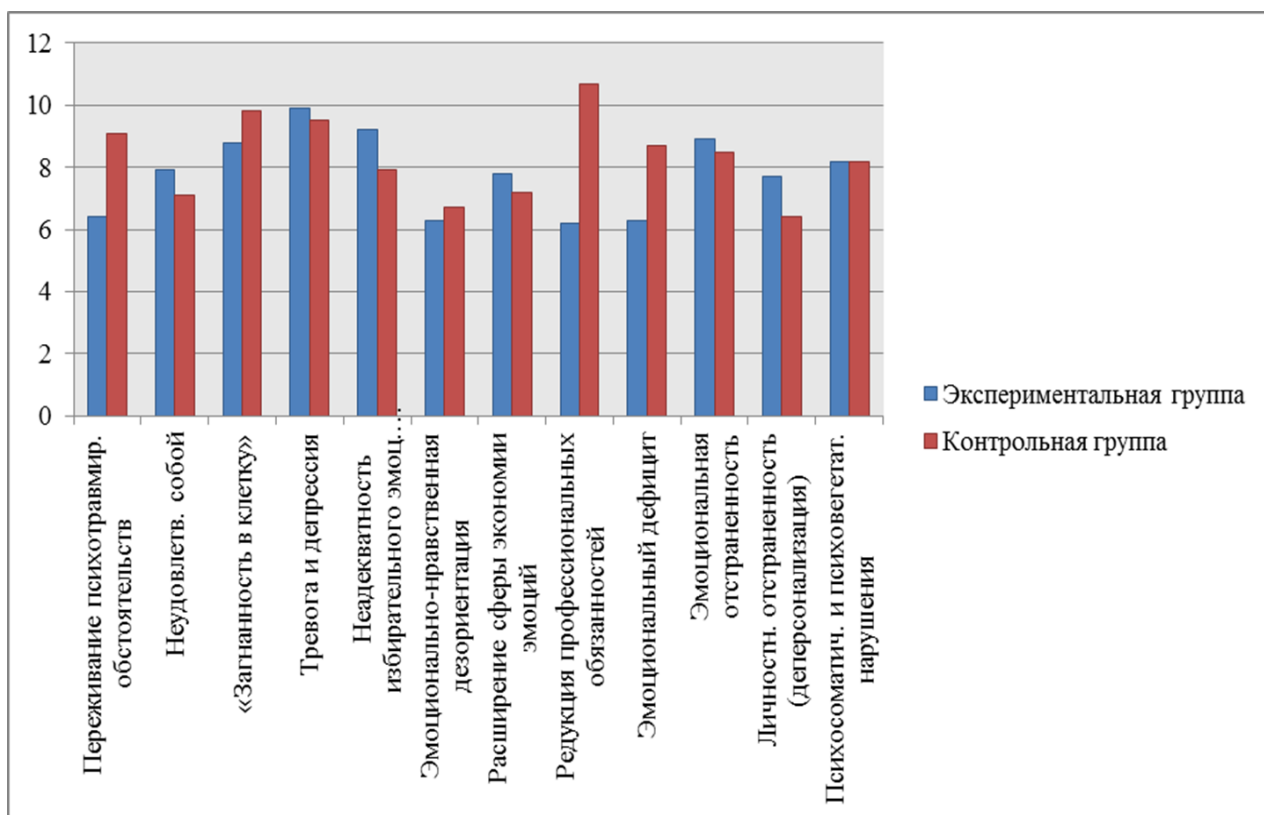


Рисунок А 6 - Соотношение средних значений показателей эмоционального выгорания

Приложение А (продолжение)

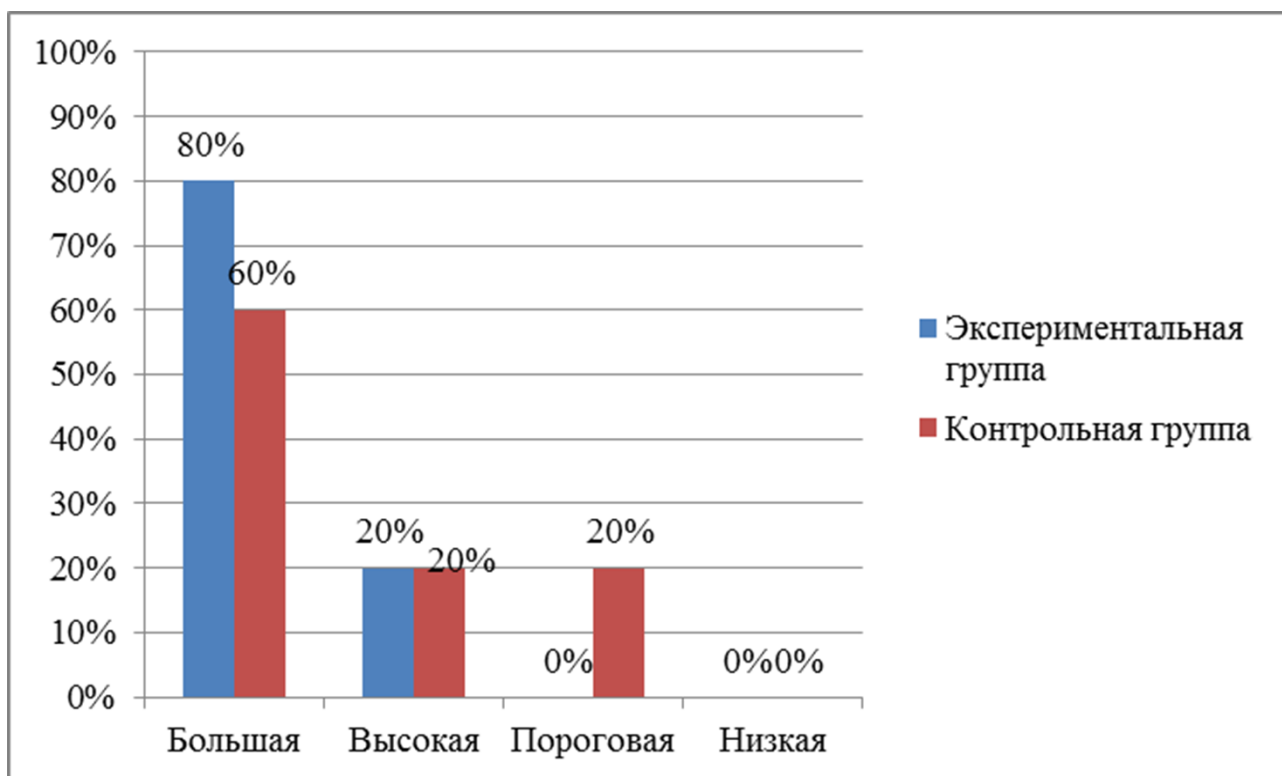


Рисунок А 7 - Соотношение уровней стрессоустойчивости и социальной адаптации

Приложение Б Справочное

Таблица А 1 - Результаты исследования с использованием методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в группе сотрудников МВД

	Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
1	32	21	6	38
2	42	19	7	39
3	36	17	8	35
4	32	22	8	38
5	45	21	10	35
6	29	27	12	30
7	36	24	8	38
8	33	15	6	34
9	44	15	7	40
10	45	21	10	36
11	34	18	6	39
12	32	19	9	33
13	37	22	8	35
14	44	14	9	34
15	45	23	6	39
16	44	18	8	35
17	44	26	8	34
18	32	14	8	37
19	31	14	7	39
20	36	15	9	40

Приложение Б (продолжение)

Таблица Б 2 - Результаты исследования с использованием методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в группе сравнения

	Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
1	39	14	7	36
2	32	15	6	37
3	29	12	7	36
4	34	16	10	35
5	42	16	7	33
6	44	19	6	35
7	29	22	5	38
8	31	18	5	37
9	34	22	7	34
10	38	16	8	37
11	34	13	4	38
12	41	15	4	35
13	44	13	5	38
14	36	17	5	34
15	45	12	7	32
16	31	16	8	33
17	37	20	8	36
18	44	23	4	32
19	39	13	4	34
20	42	12	4	35

Приложение Б (продолжение)

Таблица Б 3 - Результаты исследования с использованием методики диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко в группе сотрудников МВД

№	Возраст	Напряжение				Резистенция					Истошение				Напряжение	Резистенция	Истошение
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетв. собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекв. избират. эмоц. реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расшир-е сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностн. Отстран-ть (деперсонал.)	Психосоматич. и психовегетат. нарушения				
1	32	14	2	11	10	13	4	13	11	3	11	6	11	37	41	31	
2	42	2	6	4	8	14	4	14	12	11	2	11	14	20	44	38	
3	36	8	6	12	10	5	4	9	2	5	13	5	4	36	20	27	
4	32	12	6	14	5	11	2	5	14	5	3	4	13	37	32	25	
5	45	5	13	14	10	13	14	4	2	8	2	9	3	42	33	22	
6	29	16	14	15	15	17	16	12	17	14	16	15	16	60	62	61	
7	36	4	6	7	14	3	7	5	11	2	4	12	2	31	26	20	
8	33	3	3	8	7	2	4	6	11	13	14	4	3	21	23	34	
9	44	3	8	9	14	8	2	11	12	12	13	3	7	34	33	35	
10	45	6	6	4	9	14	3	12	3	5	4	9	2	25	32	20	
11	34	14	14	13	2	6	6	13	8	3	9	9	9	43	33	30	
12	32	14	13	6	10	10	13	9	11	14	2	9	12	43	43	37	
13	37	13	4	3	7	11	7	9	2	8	10	10	14	27	29	42	
14	44	2	11	9	5	13	6	5	14	2	11	11	8	27	38	32	
15	45	2	5	6	11	5	13	3	7	11	10	11	13	24	28	45	
16	44	14	16	15	15	17	16	15	18	15	12	14	12	60	66	53	
17	44	10	3	14	9	4	7	5	6	11	4	8	6	36	22	29	
18	32	14	12	10	11	14	2	2	9	11	14	10	13	47	27	48	
19	31	14	3	6	10	2	4	2	6	6	5	3	9	33	14	23	
20	36	11	2	5	10	7	9	5	13	4	8	3	8	28	34	23	

Приложение Б (продолжение)

Таблица Б 4 - Результаты исследования с использованием методики диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко в группе сравнения

№	Возраст	Напряжение				Резистенция					Истощение				Напряжение	Резистенция	Истощение
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетв. собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекв. избират. эмоц. реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расшир-е сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностн. Отстран-ть (деперсонал.)	Психосоматич. и психосоветат. нарушения				
1	39	2	7	12	6	6	2	2	4	5	12	2	5	27	14	24	
2	32	9	3	7	7	7	6	8	9	10	2	7	12	26	30	31	
3	29	10	11	6	1	8	7	7	10	3	3	11	10	28	32	27	
4	34	4	12	3	11	4	9	6	4	8	6	6	10	30	23	30	
5	42	8	7	1	9	5	10	8	4	3	11	8	9	25	27	31	
6	44	6	5	2	11	5	10	1	12	12	4	2	7	24	28	25	
7	29	4	11	1	8	3	9	7	1	2	8	11	10	24	20	31	
8	31	11	1	10	6	10	3	3	2	7	8	4	6	28	18	25	
9	34	4	7	5	2	9	8	5	11	10	8	11	8	18	33	37	
10	38	9	12	12	9	1	6	11	1	9	3	5	7	42	19	24	
11	34	1	8	5	5	8	12	9	1	10	2	3	9	19	30	24	
12	41	8	9	8	12	6	6	5	11	4	12	2	1	37	28	19	
13	44	8	7	1	1	5	4	4	2	5	10	2	3	17	15	20	
14	36	1	12	11	9	11	11	12	4	9	5	4	5	33	38	23	
15	45	2	7	10	2	4	8	8	10	6	9	3	4	21	30	22	
16	31	11	7	12	11	11	9	1	7	2	12	1	12	41	28	27	
17	37	11	8	11	1	2	3	5	10	1	9	11	7	31	20	28	
18	44	2	6	5	9	10	7	5	2	10	10	10	1	22	24	31	
19	39	2	8	1	4	3	1	2	4	4	11	1	5	15	10	21	
20	42	7	6	5	5	8	5	11	6	4	10	7	12	23	30	33	

Приложение Б (продолжение)

Таблица Б 5 - Результаты исследования с использованием определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге в группе сотрудников МВД

	Возраст	Стрессоустойчивость
1	32	154
2	42	193
3	36	104
4	32	117
5	45	189
6	29	207
7	36	199
8	33	126
9	44	131
10	45	162
11	34	207
12	32	192
13	37	201
14	44	187
15	45	195
16	44	211
17	44	148
18	32	110
19	31	109
20	36	149

Приложение Б (продолжение)

Таблица 6 - Результаты исследования с использованием определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге в группе сравнения

	Возраст	Стрессоустойчивость
1	39	199
2	32	131
3	29	138
4	34	192
5	42	171
6	44	121
7	29	132
8	31	163
9	34	184
10	38	151
11	34	154
12	41	157
13	44	135
14	36	148
15	45	154
16	31	161
17	37	139
18	44	164
19	39	182
20	42	170

Приложение В (справочное)

Таблица В 1 - Тренинг рассчитан на 5 занятий по 2- 2,5 часа.

п/п	Форма занятия	Время проведения	Количество участников	Оборудование	Перечень заданий и упражнений
1	Лекция	2 часа	10-25 человек		<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Поза Наполеона». 2. «Мозговой штурм» - создание банка способов естественной саморегуляции. 3. Опросник «Психическое выгорание» (К. Маслак,). 4. Тест «Состояние вашей нервной системы» (К. Либельт). 5. Упражнение «Мнение». 6. Упражнение «Итоги».
2	Тренинг предупреждения профессиональной деформации	2 часа	5-10 человек	Диски с релаксационной и инструментальной музыкой, ручки, простые карандаши, бумага формата А4, протоколы занятий.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Давайте познакомимся». 2. Упражнение «Принятие правил групповой работы». 3. Упражнение «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола) - начало и конец занятия (модифицированная методика САН). 4. Упражнение «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия. 5. Упражнение «Ловец блага». 6. Упражнение «Мышечная релаксация». 7. Упражнение «Диафрагмальное дыхание». 8. Упражнение «Релаксационное дыхание». 9. Упражнение «Аутогенная тренировка». 10. Упражнение «Итоги занятия». 11. Упражнение «Аплодисменты».
3	Тренинг предупреждения профессиональной деформации	2 часа	5-10 человек		<ol style="list-style-type: none"> 1. Упражнение «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола) - начало и конец занятия. 2. Упражнение «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия. 3. Упражнение «Здравствуй, я хочу тебе сказать». 4. Упражнение «Портрет».

					<p>5. Упр «Мышечная релаксация».</p> <p>6. Упр . «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упр .«Релаксационное дыхание».</p> <p>8. Упр .«Аутогенная тренировка».</p> <p>9. Упр .«Роза » (медитация на образе).</p> <p>10. Упр «Итоги занятия».</p> <p>11. Упр . « Спасибо за приятное занятие».</p>
4	Тренинг предупреждения профессиональной деформации	2 часами	5-10 человек		<p>1. Упрёк. «Самооценка физического из психологического состояния» (заполнение протоколаб) - начало из конец занятия.</p> <p>2. Упрёк. «Расскажи об своем состоянии» - начало из конец занятия.</p> <p>3. Упрёк. «Подарок».</p> <p>4. Упрёк. «Яд обладаю, знаю, умеючи».</p> <p>5. Упрёк. «Мышечная релаксация».</p> <p>6. Упрёк. «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упрёк. «Релаксационное дыхание».</p> <p>8. Упрёк. «Аутогенная тренировка».</p> <p>9. Упрёк. «Над берегу моряк» (медитация над образе).</p> <p>10. Упрёк. «Итоги занятия».</p> <p>11. Упрёк. «Аплодисменты».</p>
5	Тренинг предупреждения профессиональной к деформации	2,5 часами	5-10 человек		<p>1. Упрёк. «Самооценка физического из психологического состояния» - начало из конец занятия.</p> <p>2. Упрёк. «Расскажи об своем состоянии» - начало из конец занятия.</p> <p>3. Упрёк. «Письмо другу».</p> <p>4. Упрёк. Визуализация «Приятные воспоминания».</p> <p>5. Упрёк. «Мышечная релаксация»</p> <p>6. Упрёк. «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упрёк. «Релаксационное дыхание».</p> <p>8. Упрёк. «Аутогенная тренировка».</p> <p>9. Упрёк. «Советы психолога над каждый денье».</p> <p>10. Упрёк. «Анкета»</p> <p>11. Упрёк. «Итоги»</p> <p>12. Чаепитие.</p>

Приложение В (продолжение)

Схема проведения лекции

1. Знакомство.
2. Разминка (упражнение на разогрев участников, снятие напряжения, настрой на работу).
3. Лекция (информирование участников о понятии, структуре, симптомах, факторах профессионального выгорания, способах профилактики).
4. «Мозговой штурм» по созданию банка естественных способов профилактики.
5. Диагностика уровней профессионального выгорания по методике «Опросник «Психическое выгорание» для сотрудников.
6. Обратная связь.
7. Подведение итогов.

Схема проведения тренинговых занятий

1. Приветствие.
2. Упражнение «Самооценка физического и психологического состояния» (модифицированная методика САН в виде протокола, который заполняется в начале и в конце занятия см. приложение 3).
3. Упражнение «Расскажи о своём состоянии».
4. Разминка.
5. Упражнение (психотехнические, или арт-терапевтические)
6. Релаксация (мышечная, медитативная, аутотренинг).
7. Рефлексия, упражнение «Расскажи о своём состоянии».
8. Упражнение «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола).
9. Подведение итогов.
10. Ритуал прощания.

Приложение В (продолжение)

Содержание тренинга.

Занятие 1.

Тема: «Профилактика профессиональной деформации – проблема современности».

Цель занятия: познакомиться с понятием «профессиональная деформация», его причинами, стадиями, способами профилактики.

Форма проведения: лекция с элементами тренинга, входная диагностика.

Оборудование: опросник «Психологическое выгорание», тест «Состояние вашей нервной системы», листы бумаги А4, простые карандаши, ручки, музыкальный центр, диски с инструментальной музыкой.

Вводная часть.

Ведущий: представляет себя, называет цель и план занятия, сообщает необходимую дополнительную информацию участникам.

Упражнение 1. «Поза Наполеона»

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

Комментарии для ведущего.

Это упражнение показывает, насколько группа готова к работе. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты. Кулаки показывают агрессивность, поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать. Также это упражнение может использоваться для сплочения группы.

Основная часть.

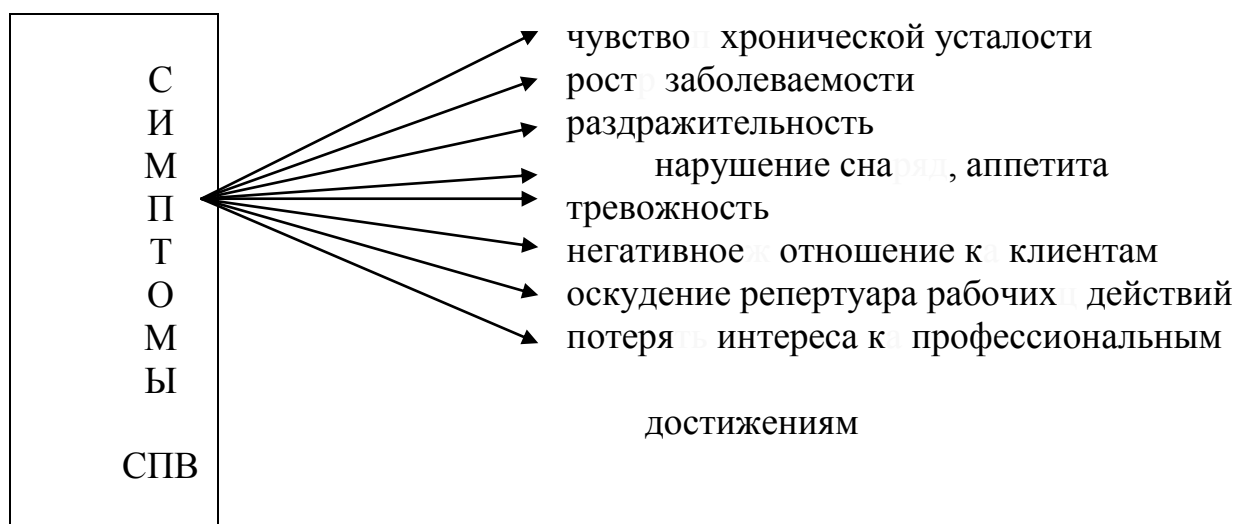
Ведущий.

Римский император Диоклетиан после 20 лет успешного расширения империи, подавления восстаний и окультуривания варваров плюнул на все и уехал в деревню – выращивать капусту, как утверждали злые языки.

Приложение В (продолжение)

Последующие 16 столетий неблагоприятные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно психиатры поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.

Синдром профессионального выгорания – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек». СПВ – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, – всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслак назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».



Эти симптомы можно объединить в три группы:

1. Истощение как чувство опустошенности, усталости и «сухости» человека при его общении с другими людьми.
2. Деперсонализация, которая предполагает негативное или безразличное отношение к клиентам.
3. Редукция, которая проявляется в возникновении чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней, снижение стремления к профессиональной саморегуляции.

Причины возникновения синдрома профессионального выгорания.

Приложение В (продолжение)

1. Длительная нагрузка на основные анализаторы (слух, зрение и т.д.), концентрация внимания, память, большой объем информации, соучастие эмоций и интеллекта и как следствие нервно-психическое и физическое напряжение.

2. Этика общения (рамки общения). Человек не выбирает себе тех, с кем он взаимодействует. По этическим соображениям эмоциональная «разрядка» невозможна. Накапливание отрицательных эмоций ведет к истощению эмоционально-этических и личностных ресурсов.

Три условия (фактора) профессионального выгорания.

Личностный фактор

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствует также неудовлетворенность своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

Ролевой фактор

Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность, а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция. А вот слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности как бы предохраняет работника социально-психологической службы от развития синдрома эмоционального сгорания, несмотря на то, что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

Организационный фактор

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором шеф не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы.

Приложение В (продолжение)

Группы риска.

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

I группа

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Это :

- руководители
- менеджеры по продажам
- медицинские работники
- социальные работники
- консультанты
- преподаватели и т.п.

Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально – психологические особенности, которые не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт.

II группа

Люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Это – женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

III группа

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. Также работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, вынужденных самостоятельно искать себе работу.

IV группа

На фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после льготных условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

Приложение В (продолжение)

V группа

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

Стадии профессионального выгорания.

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

Первая стадия

- начинается приглушение эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Оставьте меня в покое!»
- наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои в выполнении каких – либо двигательных действий. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий специалистом на фоне ощущения нервно-психической напряженности.

Вторая стадия

- возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень;
- у специалиста падает интерес к работе, к общению (желание «никто бы меня не трогал»);
- происходит нарушение сна, головные боли по вечерам;
- повышается раздражительность;
- увеличивается число простудных заболеваний.

Приложение В (продолжение)

Третья стадия (личностное выгорание)

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- проявляется полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, оупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил ;
- появление хронических заболеваний (сердечно – сосудистая система, желудочно – кишечный тракт).

Профилактика и психологическая помощь.

1. Физическая и психологическая направленность:
 - освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция)
2. Формация и стереотипизация:
 - развитие творческого подхода к деятельности;
 - креативность (нестандартный подход к делу стандартному);
 - восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)
3. Умение общаться с людьми:
 - взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия);
4. Получение энергии и пространства от природы.

Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания.

Во -первых:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни);
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во -вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса ;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность ;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность ;

Приложение В (продолжение)

- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще. [26]

Психическая саморегуляция.

Одним из наиболее эффективных способов профилактики синдрома профессионального выгорания является саморегуляция. Саморегуляция может осуществляться как непроизвольно (то есть, на уровне функционирования естественных природных механизмов, без участия сознания), так и произвольно, с участием сознания. Этот второй вид саморегуляции обычно называют психической саморегуляцией.

Психическая саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием. Осуществляется саморегуляция с помощью естественных или специально сконструированных приемов и способов.

В результате саморегуляции могут возникнуть три основных эффекта:

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

Современная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством, предотвращающим накопления остаточных явлений перенапряжения, способствующим полноте восстановления сил, нормализующим эмоциональный фон деятельности, а также усиливающим мобилизацию ресурсов организма.

Важно разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса специалист уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к случаю, не осознавая, что они являются «техникой безопасности» для его работы. Затем осознать их. Перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному использованию в целях управления своим состоянием. А затем освоить способы психической саморегуляции или самодействия.

Приложение В (продолжение)

Упражнение 2. «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции»

Участники по очереди называют способы, которые они используют в своей жизни для выхода из стрессовой ситуации или для оказания себе самопомощи в трудных жизненных ситуациях. Способы оформляются на доске или ватмане. Ведущий обобщает полученные данные и делает вывод.

Диагностика уровня психического выгорания

Опросник психического выгорания (К. Маслач модифицированный Водопьяновой, см. приложение) в контексте программы является наиболее качественной и удобной измерительной процедурой. Проводится после лекции и на заключительном тренинге.

Комментарии для ведущего.

Участникам предлагается методика для определения уровня психического выгорания. Для этого каждому выдается бланк для ответов.

Ведущий объясняет правила заполнения бланка и смысл данного опросника, Участники заполняют бланк.

Проведение опроса не требует соблюдения особых условий. Однако чтобы снизить влияние на результаты опроса случайных факторов, необходимо обеспечить нормальный уровень освещенности в помещении, где проводится опрос и полностью исключить посторонний шум. Нельзя допускать, чтобы опрос проводился в условиях дефицита времени. Если в ходе работы у испытуемых появляются вопросы, необходимо быть готовым ответить на них. При групповом опросе количество испытуемых не должно превышать 20 человек. При этом каждый должен занимать отдельный стол и самостоятельно работать над опросником. Не допустимо проводить опрос путем зачитывания вслух для всей группы испытуемых утверждений опросника.

Перед началом тестирования дается следующая инструкция: «Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств и мыслей, связанных с вашей работой. Внимательно прочитайте каждое утверждение и решите, насколько оно верно по отношению к вам. Если указанное в опроснике чувство никогда у вас не возникало, то в ответе ставится 0 – никогда. Если такое чувство появлялось, следует указать, как часто оно ощущалось. В этом случае необходимо поставить отметку в графе соответствующей частоте переживаний :) – никогда, 1 – очень редко, 2 –

Приложение В (продолжение)

редко 1, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто, 6 – всегда. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа».

В целях снижения искажения ответов, вызванных стремлением испытуемых к выбору социально-одобряемого ответа, перед началом тестирования необходимо создать атмосферу доверительности и благоприятного эмоционального контакта. Важно подробно объяснить цели и задачи тестирования.

Порядок обработки полученных результатов.

Для обработки полученных данных используется ключ. В соответствии с ключом подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам и фиксируются в «Листе для ответов».

Интерпретация результатов проводится на основании сравнения полученных оценок со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными.

Субшкала «Эмоциональное истощение».

Высокий уровень свидетельствует о наличии чувства усталости и эмоциональной пустоты, депрессивного настроения. У сотрудника отсутствует желание идти на работу, он физически и психологически не способен работать полный рабочий день, появляется раздражительность и холодность по отношению

к окружающим людям, могут появиться симптомы физического здоровья (головные боли, бессонница).

Низкий уровень говорит об обратных процессах. Сотрудник может длительное время продуктивно работать, не испытывая усталости. Он полон оптимизма и энергии, активен в контактах с окружающими людьми.

Субшкала «Деперсонализация».

Высокий уровень свидетельствует о нежелании сотрудника взаимодействовать с окружающими людьми. Это проявляется в уменьшении контактов с коллегами, появлении чувства раздражительности и нетерпимости в общении с воспитанниками и учениками. Появляются излишняя конформность, чувство зависимости, повышается негативизм, скепсис, а порой и проявление циничности, раздражительности и нетерпимости при общении с воспитанниками. Проявляется равнодушие к бедам и проблемам коллег и воспитанников.

Низкий уровень показывает нацеленность сотрудника на взаимодействие с окружающими людьми. Он имеет обширные контакты с

Приложение В (продолжение)

учениками и воспитанниками. Охотно принимает проблемы окружающих на себя и стремится помочь в их разрешении.

Субшкала «Редукция личных достижений».

Высокий уровень говорит об отсутствии у сотрудника интереса к работе, о снижении уровня самооценки (низко оценивают успехи своей собственной работы и степень своей профессиональной компетентности), о проявлении негативного отношения к работе, о снижении творческой активности профессионализма и продуктивности работы. Проявляется незаинтересованность в результатах своего труда, нежелание совершенствовать свою профессиональную деятельность.

Низкий уровень свидетельствует о включенности в работу, о заинтересованности в результатах своего труда, о желании постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство. Степень оценки своей успешности и профессиональной компетентности достаточно высока. Свою профессию и собственный вклад оценивают положительно.

Таким образом, если испытуемый имеет высокий уровень выгорания по всем трем субшкалам, то можно говорить о высоком уровне деформации сотрудника. Кроме того, методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Дальнейшим шагом может стать психокоррекция и профилактика профессиональной деформации сотрудника.

Кроме классических методик можно дополнять исследование выгорания современными методиками типа: «Состояние вашей нервной системы по К. Либельт», опросниками по определению стрессоустойчивости и др.

Заключительная часть.

Цель:

Упражнение 1. «Мнение»

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку.

1. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу?
2. Что нового и важного вы сегодня узнали?

Упражнение 2. «Подведение итогов»

Комментарии для ведущего.

Ведущий обобщает итоги дня, выделяет главные аспекты лекции, настраивает участников на следующие занятия, которые будут проходить в режиме тренингов, решает организационные задачи.

Приложение В (продолжение)

Занятие 2.

Тема: Тренинг саморегуляции.

Цель занятия: создать условия для овладения участниками способами психической саморегуляции, для восстановления их внутренних ресурсов, осознания своих проблем и способов их преодоления, установления нервно-психического равновесия.

Оборудование: диски с релаксационной и инструментальной музыкой), протоколы занятий, ручки, бумага формата А 4, цветные карандаши.

Ход занятия.

Вводная часть.

Цель занятия: познакомиться, настроиться на занятие; снизить эмоциональное напряжение, принять правила группы.

Упражнение 1. «Давайте познакомимся»
(звучит тихая инструментальная музыка).

Инструкция.

Встаньте в круг. Каждый по очереди называет своё имя и одновременно делает какое-либо движение (обыграть имя), выходящий в центр круга. Затем все участники повторяют это имя и движение. Следующий по кругу участник называет своё имя и показывает движение, группа снова повторяет и т.д.

Упражнение 2. «Принятие правил групповой работы»
(звучит тихая инструментальная музыка).

Участники садятся по кругу.

Инструкция.

После того как мы познакомились, приступим к обсуждению основных правил групповой работы. Я буду предлагать правила, вы можете их дополнить или изменить.

Правила групповой работы.

1. Обращаться друг к другу по имени.
2. Принимать себя и других такими, какие они есть.
3. Быть искренним.
4. Избегать оценок друг друга.
5. Все, что делается в группе, делается на добровольных началах.

Приложение В (продолжение)

6. Активное участие в происходящем.
7. Уважение говорящего.
8. Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.
9. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
10. Общение по принципу «здесь и сейчас».

Комментарии для тренера.

После обсуждения правила групповой работы принимаются.

Участники должны осознавать, что это не формальные правила, а нормы, которые значительно сокращают потери времени, позволяют продуктивно работать над собой и помогают достичь главной цели тренинга.

Упражнение 3. «Самооценка физического и психологического состояния»

Инструкция.

Рассмотрите протокол занятия. Он состоит из двух частей «Начало занятия» и «Конец занятия».

Отмечайте в 1-ой части «Начало занятия» особенности своего состояния по указанным критериям, используя 3-х балльную систему (3 балла – высокий уровень, 2 балла – средний уровень, 1 балл – низкий уровень).

Комментарии для тренера.

Ведущему следует заранее позаботиться о протоколах, подставках и ручках. Важно, чтобы протоколы были напечатаны крупным шрифтом. Часто заполнение протокола в самом начале тренинга вызывает трудности, поэтому необходимо уделить достаточно времени на объяснение.

Упражнение 4. «Расскажи о своём состоянии»

Инструкция.

Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях). Ответьте на вопросы:

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

Приложение В (продолжение)

Комментарии для ведущего .

Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

Основная часть .

Цель : познакомить участников с приемами позитивной психотерапии, обучить приемам саморегуляции.

Упражнение 1. «Ловец блага»

(звучит тихая инструментальная музыка)

Инструкция.

Чтобы с вами не случилось, во всем старайтесь находить положительные стороны. Давайте потренируемся. Найдите и запишите, пожалуйста, положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы собираетесь на работу, погода встречает вас проливным дождем .
2. Вы опоздали на автобус.
3. У вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск.

Комментарии для ведущего .

Участники пишут для каждой ситуации свои положительные моменты . Каждый по очереди проговаривает эти моменты. Участник, указавший более 5 положительных моментов в каждой предложенной ситуации, считается «ловцом блага».

Упражнение № 2. «Мышечная релаксация»

Участники располагаются. Релаксация – это расслабление. Приемы релаксации основаны на сознательном расслаблении мышц . Понижая мускульное напряжение , мы способствуем снижению и нервного напряжения, поэтому состояние расслабленности уже само по себе обладает психогигиеническим эффектом .

Техника релаксации направлена на снятие ненужного напряжения. Умение расслабиться помогает приостановить ненужный расход энергии, быстро нейтрализует утомление, снимает нервное напряжение, дает ощущение покоя и сосредоточенности.

Расслабились мышцы – отдыхают нервы, исчезают отрицательные эмоции , быстро улучшается самочувствие.

Приложение В (продолжение)

Инструкция.

Сейчас мы будем использовать для мышечной релаксации 10 групп мышц по методике Джекобсона.

Важно запомнить, что наша главная задача на глубоком, медленном вдохе напрягать определенную группу мышц, затем задержать дыхание на 5 секунд. А на медленном выдохе максимально расслабить эти мышцы. Затем восстановить дыхание и в течение 30-ти секунд сосредоточить внимание на возникающее расслабление.

В таком режиме дыхания мы сейчас будем выполнять следующие упражнения:

Таблица В 1 - Упражнения

Группы мышц	Упражнения
1. Кисти рук	1. Сжать кисти рук
2. Руки (кисть, предплечье, плечо)	2. Попытаться дотянуться руками до противоположной стены, сильно растопырив пальцы
3. Шея и надплечье	3. Плечами дотянуться до мочек ушей
4. Мышцы спины	4. Свести лопатки и потянуть их немного вниз
5. Стопы	5. Попытаться дотянуться пальцами стоп до голени
6. Ноги	6. Встать на цыпочки и напрячь мышцы ног
7. Мышцы лба	7. Поднять брови высоко вверх
8. Мышцы носа, щек	8. Сморщить нос
9. Мышцы щек, шеи	9. Растянуть уголки губ («Улыбка Буратино»)
10. Мышцы губ	10. Вытянуть губы трубочкой

Все упражнения повторяются два раза

Комментарии для ведущего.

Ведущий, в процессе выполнения упражнений, помогает участникам сосредоточиться на ощущении расслабления и успокоения. После выполнения упражнений можно дать участникам следующую инструкцию: «Мысленно повторите следующие фразы: «Я хочу быть спокойным...», «Я успокаиваюсь...», «Я спокоен...», «Я буду спокойным...».

Приложение В (продолжение)

Упражнение 3. Диафрагмальное дыхание (дыхание животом)

Участники располагаются в креслах лежа.

Дыхание – важнейший физиологический процесс, происходящий автоматически, рефлекторно. Естественная функция дыхания сама по себе не требует улучшений. Диафрагмальное дыхание призвано освободить дыхание от напряжения, ограничений, мешающих дыханию привычек.

Дыхание связано с состоянием тела: при расслабленности и покое дыхание свободное; при сильном возбуждении дыхание быстрое, интенсивное. При состоянии напряжения дыхание становится поверхностным. Глубокое дыхание успокаивает тело.

Инструкция.

Лягте так, чтобы найти удобное положение для головы и туловища. Одну руку положите на живот. Вдохните воздух через нос и «опустите» его в живот. Живот при этом надувается. Задержите дыхание. Затем медленно выдыхайте через нос, втягивая живот. При полном выдохе живот должен стать плоским.

Упражнение 4. «Релаксационное дыхание»

Инструкция.

Делаем вдох мелкими порциями. При этом ягодицы отводим назад, а колени слегка сгибаем, что позволяет энергии свободно протекать вдоль позвоночника. Задерживаем дыхание. Затем медленно выдыхаем, длительно произнося звук «а».

Комментарии для ведущего.

Очень важно, чтобы участники хорошо поняли инструкции по выполнению дыхательных упражнений. Поэтому стоит уделить достаточно времени на объяснение. Во время выполнения участниками дыхательных упражнений ведущий наблюдает и делает пояснения.

Упражнение 5. «Аутогенная тренировка»

(звучит релаксационная музыка)

Аутогенная тренировка (АТ) – это самовнушение в состоянии релаксации. Создателем этого метода является И. Шульц. Смысл аутогенной тренировки заключается в том, что при расслаблении поперечно – полосатой мускулатуры возникает особое состояние сознания, позволяющее путем самовнушения воздействовать на различные, в том числе произвольные, функции организма. Аутогенная тренировка способствует снижению эмоционального напряжения, чувства тревоги дискомфорта. Под влиянием АТ улучшается настроение, нормализуется сон, происходит активизация организма и личности.

Приложение В (продолжение)

С помощью АТ можно решать задачи укрепления воли, коррекции некоторых неадекватных форм поведения, мобилизации ресурсов человека, отдыха и восстановления сил за короткое время. [3,5]

Инструкция.

1. Сделайте глубокий вдох, спокойный выдох, закройте глаза. Дышите легко, спокойно, свободно.

2. Вызываем ощущение тяжести. Мысленно повторяем:

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) рука тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Мое тело тяжелое» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

3. Вызываем ощущение тепла. Мысленно повторяем:

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза),

«Моя правая (левая) рука теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Обе руки теплые» (3 раза),

«Обе ноги теплые» (3 раза), «Моё тело теплое» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

4. Второе и третье упражнение объединяются одной формулой:

«Руки и ноги тяжелые и теплые» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз),

«Мое тело тяжелое и теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

5. Регуляция дыхания.

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (3 раза),

«Моё сердце бьётся спокойно» (3 раза),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

6. Влияем на органы брюшной полости

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

7. Вызываем ощущение прохлады в области лба
 «Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),
 «Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),
 «Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)
 «Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (1 раз),
 «Мой лоб прохладный и расслабленный» (3 раза),
 «Я спокоен» (1 раз)

8. Всё тело отдыхает. Восстанавливаются силы, возрождается весь организм. Мобилизуются внутренние ресурсы. Ощущение глубокого покоя, полной отрешенности.

9. Просмотрите своё тело сверху – вниз. Все тело спокойно отдыхает. Нервная система восстанавливает силы. Теперь мысленно представьте окружающую Вас обстановку. Вспомните и осмотрите себя как бы сверху и все, что Вас окружает. Мысленно посмотрите вдаль. Вспомните свои предстоящие и текущие дела.

10. Сделайте дыхание более глубоким и энергичным. Слегка подвигайте стопами. Пошевелите пальцами ног. Почувствуйте, как исчезают последние остатки вялости и расслабленности. Ладони медленно сожмите в кулаки и расслабьте. Подвигайте сжатыми губами. Сделайте глубокий вдох и откройте глаза. Откройте глаза и улыбнитесь.

Комментарии для ведущего.

Аутогенная тренировка требует от ведущего профессиональных умений. Очень важно, чтобы ведущий сам имел опыт участника этого действия. Не допустимо, если ведущий не прочувствовал сам все тонкости аутогенной тренировки. Кроме того, важно знать о противопоказаниях для данных занятий, поэтому необходимо до начала АТ проговорить их участникам. Противопоказания могут быть следующие: сердечный приступ, инсульт (если произошли недавно), артериальная гипотония (70/40 мм рт. ст. и ниже), сахарный диабет с инсулиновой терапией, глаукома, психические заболевания, эпилепсия, клаустрофобия.

Заниматься АТ лучше всего в сенсорной комнате и использованием специального оборудования. Но можно и в тихом, спокойном помещении с мягким неярким светом, при комфортной температуре, в свободной одежде. Заниматься АТ следует в положении «лежа на спине»: голова на низкой подушке, руки вдоль туловища, несколько согнуты в локтях, ладонями вниз, ноги вытянуты и немного разведены, носками наружу; или в положении «полулежа в кресле»: затылок и спина удобно и мягко опираются на спинку стул кресла, руки расслаблены.

АТ нужно начинать с концентрации внимания, т.е. сосредоточиться на себе, своих ощущениях. Формулы самовнушения повторяются мысленно по несколько раз. Формулы должны быть позитивными, в первом лице, без частицы «не», состоять из 5-7 коротких, логически завершенных предложений. Формулы цели в АТ должны начинаться и заканчиваться вызыванием чувства

Приложение В (продолжение)

спокойствия. Нельзя резко выходить из состояния аутогенного погружения. Мобилизация должна быть энергичной, но не быстрой и резкой.

Заключительная часть «Рефлексия»

Цель: усилить позитивное эмоциональное состояние, создать условия для поддержания этого состояния вне занятий.

Упражнение 1 «Самооценка физического и психологического состояния»
(см. начало занятия 2 – заполнение протокола)

Упражнение 2 «Расскажи о своем состоянии» (см. начало занятия 2)

Упражнение 3 «Итоги занятия»

Комментарии для ведущего.

Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 4 «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Инструкция.

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Комментарий для ведущего.

Это упражнение поднимает настроение порой до полного восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане.

Приложение Г (справочное)

Таблица Г 1 - Результаты исследования с использованием методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в экспериментальной группе на констатирующем этапе исследования

	Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
1	32	9	2	42
5	45	16	5	39
6	29	11	4	45
7	36	16	8	39
9	44	15	2	42
10	45	17	6	38
11	34	11	6	41
13	37	9	2	38
15	45	15	1	39
18	32	6	4	37

Таблица Г 2 - Результаты исследования с использованием методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в контрольной группе на констатирующем этапе исследования

	Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
2	42	19	7	39
3	36	17	8	35
4	32	22	8	38

Приложение Г
(продолжение)

Продолжение таблицы

8	33	15	5	34
12	32	19	9	33
14	44	14	8	35
16	44	17	8	35
17	44	26	8	34
19	31	14	7	39
20	36	15	9	40

Приложение Г (продолжение)

Таблица Г 3 - Результаты исследования с использованием методики диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко в экспериментальной группе на констатирующем этапе исследования

№	Возраст	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватность избирательного эмоц. Реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расшире-е сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматич. и психовегетат. нарушения	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	32	14	2	9	10	13	3	13	11	3	11	6	11	35	40	31
5	45	3	11	14	10	13	14	4	1	8	1	9	3	38	32	21
6	29	8	12	15	15	11	9	12	8	10	16	9	11	50	40	46
7	36	4	5	7	13	3	7	3	7	2	4	10	1	29	20	17
9	44	1	8	9	14	7	2	9	10	9	13	3	7	32	28	32
10	45	5	6	4	9	9	2	12	3	4	3	9	2	24	26	18
11	34	10	14	13	0	6	4	13	6	3	9	7	8	37	29	27
13	37	9	4	3	6	11	7	8	0	8	9	9	14	22	26	40
15	45	2	5	4	11	5	13	2	7	9	9	9	12	22	27	39
18	32	8	12	10	11	14	2	2	9	7	14	6	13	41	27	40

Приложение Г (продолжение)

Таблица Г 4 - Результаты исследования с использованием методики диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В.Бойко в группе сравнения в контрольной группе на констатирующем этапе исследования

№	Возраст	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватность избирательного эмоц. реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расшир-е сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматич. и психовегетат. нарушения	Напряжение	Резистенция	Истощение
2	42	2	6	4	8	14	4	14	12	11	2	11	14	20	44	38
3	36	7	7	12	10	5	4	9	2	5	13	5	4	36	20	27
4	32	12	6	15	5	11	2	5	14	5	3	4	13	38	32	25
8	33	3	3	8	7	2	4	6	11	13	14	4	3	21	23	34
12	32	14	13	6	10	10	13	8	11	14	2	9	12	43	42	37
14	44	2	11	9	5	13	6	5	14	2	11	11	9	27	38	33
16	44	14	16	15	16	17	16	15	18	15	12	14	12	61	66	53
17	44	10	3	14	9	4	7	5	6	11	4	8	6	36	22	29
19	31	14	3	6	10	2	5	2	6	6	4	3	9	33	15	22
20	36	11	2	5	10	7	9	5	13	4	8	3	8	28	34	23

Приложение Г (продолжение)

Таблица Г 5 - Результаты исследования с использованием определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге в экспериментальной группе на констатирующем этапе исследования

	Возраст	Стрессоустойчивость
1	32	132
5	45	142
6	29	110
7	36	111
9	44	124
10	45	154
11	34	124
13	37	151
15	45	119
18	32	132

Таблица Г 6 - Результаты исследования с использованием определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге в группе сравнения в контрольной группе на констатирующем этапе исследования

	Возраст	Стрессоустойчивость
2	42	194
3	36	104
4	32	206

Приложение Г
(продолжение)

Продолжение таблицы Г 6

8	33	131
12	32	187
4	44	211
16	44	148
17	44	110
19	31	149
20	36	110

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Ливак Наталия Степановна nlivak@mail.ru / ID: 1151261

Проверяющий: Ливак Наталия Степановна (nlivak@mail.ru / ID: 1151261)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

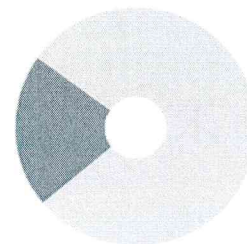
ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 269
Начало загрузки: 09.06.2018 08:02:23
Длительность загрузки: 00:00:03
Имя исходного файла: Злобина К.Н.
Профессиональная деформация
сотрудников Министерства Внутренних Дел
Размер текста: 2145 кБ
Символов в тексте: 202200
Слов в тексте: 21391
Число предложений: 1637

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 09.06.2018 08:02:27
Длительность проверки: 00:00:04
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
21,23%	0%	78,77%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которому шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0%	5,5%	Программа коррекции син...	http://uvd45.ru	29 Окт 2017	Модуль поиска Интернет	0	208
[02]	5,5%	5,5%	Рабочая программа по тем...	http://nsportal.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	208	208
[03]	3,36%	3,36%	Текст (PDF)	http://vestnik.vsu.ru	21 Сен 2016	Модуль поиска Интернет	22	22

Еще источников: 17

Еще заимствований: 12,37%

*Сомасова
Ливак
09.06.2018г.*

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»**
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР _____ бакалаврская работа _____
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
студента Злобиной Ксении Николаевны _____
фамилия, имя, отчество
группы 74-10 направление (специальность) 37.03.01. Психология _____
направленность (профиль, специализация, магистерская программа) психология трудовой
деятельности _____
на тему Профессиональная деформация сотрудников Министерства Внутренних Дел _____
руководителя ВКР Ливак Наталии Степановны наук доцента, доцента кафедры _____
психологии труда и инженерной психологии СибГУ им. М.Ф. Решетнева _____

фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность

Работа содержит: 69 страниц, 14 слайдов, 23 таблица, 9 рисунков.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Злобиной Ксении Николаевны актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы в полной мере соответствует заданию.

Работу характеризует глубина проработки проблемы на теоретическом уровне и тщательность анализа полученных результатов.

Ксения Николаевна продемонстрировала сформированную способность к самостоятельному проведению исследовательской работы, владениями методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Ксения Николаевна проявила себя как добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены, результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 87% неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Злобиной Ксении Николаевны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР _____

« 08 » _____

06

20 18 г.



/Н.С. Ливак _____/


И.О. Фамилия

Лист нормоконтроля

Обучающийся Алибалия Жасмин Мисаиловна
фамилия, имя, отчество

Тема ВКР: профессиональная деятельность сотрудников
Министерства внутренних дел.

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер  13.06.2018
(подпись, дата) С.В. Попова
(расшифровка подписи)

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу Злобиной К.Н.

«Профессиональная деформация сотрудников Министерства внутренних дел»

1. **Общая характеристика структуры и содержания работы.** Функционально служебная деятельность сотрудника полиции предъявляет к его личности постоянно растущие требования, в том числе к ее нравственной устойчивости и надежности. Помимо этого, его деятельность выполняется в экстремальных условиях, характеризующихся ненормированным объемом решаемых задач, эмоционально напряженным характером содержания, организации, критериев оценки, условий деятельности и общения, а также особенностями социальной ситуации, в которой эта деятельность реализуется. Все эти факторы обусловили высокую актуальность и значимость работы. Результаты исследования могут применяться при организации психопрофилактической работы с сотрудниками МВД. Теоретическое и эмпирическое исследование было проведено в соответствии с поставленными целями и задачами.

2. **Выводы о соответствии работы отдельным критериям оценки:** в работе методологически грамотно определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза. Исследование проведено на высоком уровне. Студентка самостоятельно провела сбор и обработку данных, проявила компетенции, связанные с использованием информационных технологий. Структура изложения материала характеризуется логичностью и обоснованностью.

3. **Особые комментарии.** За время обучения Ксения проявила такие личностные качества, как: ответственность, добросовестность, целеустремленность, готовность осуществлять самостоятельную научную работу.

4. **Общий вывод:** работа Злобиной Ксении Николаевны отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, и заслуживает высокой оценки.

01.06.18

Научный руководитель:
канд.психол.наук, доцент



Котова Е.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Проект письма-отказа в согласовании размещения выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева

ФИРМЕННЫЙ
БЛАНК
ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ

Ректору
ФГБОУ ВО «Красноярский
государственный педагогический
университет им. В.П.Астафьева»

№ _____

В.А. Ковалевскому

660049 г. Красноярск, ул. Ады
Лебедевой, 89

Об отказе в согласовании размещения
выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему:
«Профессиональные реорганизации структурных
единиц в сфере внутренних дел.» _____»,
(название темы полностью)

выполненной студентом
Зигоши Ксения Николаевна _____,
(ФИО студента полностью)

с использованием информации и материалов, представленных
МКУ МВД «Красноярское» _____,
(полное наименование предприятия/организации)

сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы содержит
сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют
действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их
третьим лицам. В соответствии с вышеизложенным

МКУ МВД «Красноярское» _____
(полное наименование предприятия/организации)

отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной КГПУ им. В.П.
Астафьева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме
«Профессиональные реорганизации структурных
единиц в сфере внутренних дел.» _____»,
(название темы полностью)

студентом Зибиной Ксенией Николаевной _____,
(ФИО студента полностью)

Ст. психолог Елена Орле
МКУ МВД России - Красноярское _____
(должность руководителя/уполномоченного лица)



(подпись)

(ФИО)