

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Кафедра общей и клинической психологии

**Склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с
разным уровнем саморегуляции**

Дипломная работа
студентки очной формы обучения
специальность 37.05.01 Клиническая психология
6 курса группы 02061202
Савицких Ирины Александровны

Научный руководитель:
зав. кафедрой общей и
клинической психологии,
доктор психологических наук,
профессор
Разуваева Т.Н.

Рецензент:
зам. начальника отдела
организационно-массовой работы
ОГБУ «ЦМИ»
Писарева В.Ю.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы изучения склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции	8
1.1. Проблема эмоционального выгорания в психологии.....	8
1.2. Понятие саморегуляции в психологической науке	20
1.3. Роль саморегуляции в профилактике склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.....	30
Глава 2. Экспериментальное исследование склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции	39
2.1. Организация и методы исследования	39
2.2. Анализ и интерпретация результатов экспериментального исследования.....	43
2.3. Программа психокоррекции саморегуляции и оценка ее эффективности	54
Заключение	68
Список использованных источников	72
Приложения	78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В связи с изменением социально-экономических условий и усложнением информационных процессов в нашей стране все большую актуальность приобретают исследования, посвященные негативным последствиям процессов эмоционального выгорания у представителей различных профессий, прежде всего, работающих в системе «человек-человек». Особенно актуальными они являются для сотрудников полиции. Умение выработать конструктивное отношение к служебным ситуациям и сведение к минимуму негативного влияния последствий, по нашему мнению, должны составлять одно из профессионально важных качеств. Базироваться они должны на представлениях человека о своих ресурсах и на более общем умении управлять ими, проектируя основные направления своей профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность сотрудников органов полиции вне зависимости от того, чем представлены их должностные обязанности и что им приходится выполнять на своем рабочем месте, относится к категории видов профессиональной деятельности с очень высокой моральной ответственностью за сохранение здоровья и жизни как одного человека, социальной группы, так и общества в целом.

Как отмечает Г.И. Уразаева, в настоящее время на этапе существенного изменения социальной структуры нашего общества процессы по его преобразованию, характеризуются весьма спорными результатами: с одной стороны, улучшается качество жизни людей, а с другой – усложняются общение и деятельность. Изменяются и частично обесцениваются моральные и нравственные ценностные ориентиры, постоянно повышается конкуренция на рынке труда, различные социально-психологические дистрессы становятся повседневными явлениями нашей жизни. В состоянии нарастающего эмоционального напряжения значительно повышаются

требования, которые социум предъявляет к личности и профессионализму сотрудников полиции, чья деятельность непосредственно реализуется в системе отношений «человек-человек».

Профессиональные обязанности современных полицейских предъявляют к их личности постоянно растущие требования, в том числе к ее моральной благонадежности и эмоциональной устойчивости. При этом, их профессиональные обязанности зачастую выполняются в крайне экстремальных условиях и отличаются эмоционально насыщенным характером содержания. Далеко не каждому сотруднику полиции оказывается посильным адаптироваться к непрекращающемуся росту требований и необходимости достаточно эффективно выполнять свои профессиональные обязанности и возможные социальные роли в затрудненных ситуациях профессионального общения, поэтому увеличивается возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических и, что наиболее ценно с точки зрения нашего исследования, негативных эмоциональных состояний. Одним из наиболее неблагоприятных эмоциональных состояний, устойчивых и прогрессирующих во времени, а также влияющих на формирование эмоционального выгорания, но зачастую неподконтрольных сознанию самого профессионала является снижение уровня саморегуляции (Б. Перлман, Е.А. Хартман, А.В. Сухинин и др.).

Феномен (или синдром) эмоционального выгорания выражается в состоянии психического и физического истощения, связанного с интенсивным межличностным общением сотрудников правоохранительных органов при работе с людьми, характеризующимся когнитивной сложностью и эмоциональной насыщенностью.

Данная работа выполнена в русле концепции саморегуляции деятельности человека, в рамках которой исследованы общие закономерности регуляторных процессов, психологические механизмы

саморегуляции деятельности, возрастные и индивидуальные различия саморегуляции (О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий, Н.В. Бякова, С.В. Истомина, Ю.С. Жуйков, Н.О. Сипачев, Е.М. Коноз, Р.Р. Сагиев, В.Г. Пушкин и др.)

Теоретический анализ показал недостаточную научную разработанность вопроса связи уровня осознанной саморегуляции сотрудников полиции и эмоционального выгорания.

Проблема исследования: возможно ли снизить склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции, повышая уровень их саморегуляции?

Цель исследования: выявить склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.

Объект исследования: склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.

Предмет исследования: склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.

Гипотеза: низкий уровень саморегуляции у сотрудников полиции выступает как фактор их предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Система мероприятий по формированию навыков саморегуляции у сотрудников полиции способствует снижению эмоционального выгорания.

Задачи исследования:

1. Выполнить теоретический анализ изучения склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.
2. Выявить склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.
3. Разработать, внедрить и выявить эффективность программы по совершенствованию навыков саморегуляции у сотрудников полиции.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют

концепции отечественных и зарубежных учёных, в которых раскрываются научные основы психологии личности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, Д.Б. Эльконин и др.), проблемы психических состояний (В.П. Зинченко, М.И. Дьяченко, В.Е. Орел, Л.А. Кандыбович, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, Б.Ф. Ломов), концепции саморегуляции личности и деятельности, разрабатываемая в трудах О.А. Конопкина, А.К. Осницкого, В.И. Моросановой и А.Д. Ишкова, концептуальная модель регуляторного опыта человека, представленная в исследованиях А.К. Осницкого, труды Е.А. Климова, В.А. Бодрова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной и др., по изучению проблемы профессионального развития человека.

В работе были применены следующие **методы**:

1. Организационные: сравнение;
2. Эмпирические: беседа, наблюдение, тесты, измерение;
3. Методы количественной и качественной обработки данных: критерий Манна – Уитни, коэффициент корреляции Спирмена на основе пакета статистических программ «SPSS-19.0».
4. Методы интерпретации: структурное описание.

Методики исследования:

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой;
2. Методика диагностики умений и свойств саморегуляции деятельности (А.К. Осницкий);
3. Методика «Стиль саморегуляции поведения -98» (В.И. Моросанова).

Практическая значимость работы. Полученные в результате проведенной работы данные могут использоваться для разработки психологических рекомендаций, психопрофилактических мероприятий, в том числе программ, направленных на укрепление и сохранение психического здоровья сотрудников правоохранительных органов, снижения их эмоционального выгорания и совершенствования навыков саморегуляции.

База исследования: отделение МВД России по Алексеевскому району Белгородской области. Выборку составили 50 сотрудников полиции, профессиональный стаж которых составил не менее 10 лет.

Структура работы: дипломная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка литературы (62 источника) и приложений. В работе содержатся 11 рисунков и 1 таблица. Объем работы без приложений 72 страниц машинописного текста.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ЭМОЦИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ САМОРЕГУЛЯЦИИ

1.1. Проблема эмоционального выгорания в психологической науке

В современной западной психологии синдром эмоционального или профессионального выгорания как результат рабочих стрессов изучается уже с середины прошлого века. В российских исследованиях данный вопрос еще не получил достойного внимания в связи с тем, что научный интерес к этому феномену возник относительно недавно.

Первоначально понятие burnout (англ.) или синдром выгорания был предложен западным психиатром Х. Фрейденбергером в 1974 г. для обозначения состояния первоначально психически здоровых людей, которые вынуждены были находиться в активном и плотном общении с большим количеством людей (клиенты или пациенты) в эмоционально наполненной атмосфере в условиях необходимости выполнять своих профессиональные обязанности [41].

Первоначально в понятие «выгорание» вкладывали следующий смысл – состояние физического и психического истощения с преследующим чувством собственной абсолютной бесполезности [40].

При этом существовали разные точки зрения на само явление выгорания. Максимально популярной долгое время была теория выгорания, предложенная американскими психологами С. Maslach и S. Jenkins. Согласно их работе выгорание было представлено как неспецифический ответ организма на любые длительные стрессы межличностного общения, связанные с необходимостью выполнять профессиональные обязанности и

включающие в себя три обязательные составляющие:

– «эмоциональное истощение или эмоциональное перенапряжение и состояние опустошенности, истерпанность профессионалом своих собственных ресурсов эмоций. Это чувство, которое не позволяет погружаться в профессию как прежде. Человека постоянно преследует состояние «приглушенности» или «притупленности» эмоций, в наиболее сложных случаях имеют место даже эмоциональные срывы;

– деперсонализация или склонность сотрудника развивать отрицательное или даже циничное отношение к клиентам. Коммуникация становится формальной и бездушной. Изначальные отрицательные установки могут носить скрытый неподконтрольный сознанию характер и проявлять себя только во внутреннем раздражении, но постепенно оно прорывается во вне в виде различных конфликтных ситуаций или приступов раздражения;

– редуцирование личных достижений или снижение ощущения компетентности и профессионализма в работе, появляется недовольство собой, постепенно занижается ценность результатов деятельности, демонстрируется негативное восприятие себя как профессионала и как человека в целом, снижается личностная и профессиональная самооценка, возникает чувство собственной мало значимости, отсутствие интереса практически ко всему» [60, с. 27].

По этой причине, синдром эмоционального выгорания изучается психологами как, в первую очередь, «синдром профессионального выгорания». Согласно С.И. Безносову, этому синдрому в большей степени подвержены представители социономических или коммуникативных профессий, сотрудники системы «человек-человек» (к которым относятся медики, учителя, сотрудники правоохранительных органов, менеджеры, психологи, психиатры, работники сферы обслуживания, социальные педагоги и др.) [5].

Д.Г. Трунов разделяет факторы, характеризующие эмоциональное

выгорание на организационные, ролевые и индивидуальные составляющие. Эти составляющие определенным образом влияют на восприятие профессионалом своих профессиональных ролей на рабочем месте; заданную реакцию на это восприятие; формы реагирования всей профессиональной структуры на симптомы, обнаруживающиеся у профессионала (проявляющиеся между тем только на 3-й стадии развития процесса выгорания), которые в итоге приводят к последствиям, выявляющимся только на последней 4-й стадии [50].

Разноплановость природы процесса «выгорания» должна изучаться именно с этой точки зрения. По этой причине руководство вынуждено реагировать на такие проявления, иначе возможны различные последствия, такие как неудовлетворенность работой в организации, высокий процент увольнений, желание свести к минимуму профессиональную и личностную коммуникацию с деловыми партнерами, снижение показателей производительности работы и многое другое [50].

Т.В. Форманюк изучает профессиональное выгорание как достаточно стабильное явление [52]. При этом в современных научных исследованиях имеются данные о том, что этот феномен имеет тенденцию к росту по мере увеличения стажа работы. Но это не всегда именно так и синдром профессионального выгорания может иметь и обратную направленность. Эти сведения могут быть перспективными для разработки и внедрения в практику психокоррекционных мероприятий для реабилитации сотрудников с уже недопустимым уровнем выгорания.

Анализ работ, проведенный Д.Г. Труновым по проблеме эмоционального выгорания, аргументированно показывает существование групп сотрудников, у которых уже диагностирован симптом эмоционального или профессионального выгорания. В научных источниках встречается ряд ученых, которые в определенной степени изучали отдельные составляющие

процесса профессиональной деятельности работников, неразрывно связанных с угрозой эмоционального выгорания [50].

В работах Н.Ю. Васильевой показано, что отрицательное отношение к профессии негативно сказывается на восприятии всей жизненной ситуации личности [10].

Как писал Н.С. Данакин, особенности профессиональной деятельности оказывают существенное влияние на динамику формирования и закрепления практически всех личностных черт человека. Он отмечал, что «...каждая профессия неизбежно оставляет на человеке свой штамп...» [16, с. 17].

Проблемой профессиональной типизации личности занимались А.А. Крылова и А.А. Коростылева, и имплицитно допускали, что некоторые отклонения от социально принятых форм активности относятся к такому научному феномену, как определенные «нормы отклонения». По мнению этих ученых, психологически благополучное полноценное функционирование человека возможно только в условиях гармоничного сочетания определенных свойств различных уровней личностной организации. В первую очередь, таких уровней как психодинамический и нейродинамический, и собственно личностных свойств определенного социального типа человека [26].

Наиболее точно сформулировать критерии нормального или деформированного профессионального становления личности удалось в своих работах Б.С. Братусю. В качестве «нормального развития» он определяет такое развитие, которое способно привести к приобретению ролевой гармонии и сущности. А критериями «отклоняющегося от нормы развития» он называет такое отношение к человеку (своему подчиненному, коллеге, равному по статусу или руководителю), которое больше похоже на использование его как средства достижения желаемого при высоких показателях эгоцентризма и неготовности к искренним глубоким чувствам,

таким как любовь, долг, гордость или ответственности. При этом сам человека не верит в свои силы и способности [9].

Содержательное определение профессиональной деформации личности принадлежит Е.А. Климову, который писал, что «...профессиональные стереотипы являются абсолютно естественными для профессионала, и что человек не способен и в других социальных ситуациях, выполняя совершенно другие социальные роли, выйти за рамки уже сформированного и ставшего привычным стереотипа. Человек оказывается неспособен каким – либо образом перестроить свое поведение в соответствии с условиями действительности, которая постоянно изменяется» [21, с. 72].

Проблемой эмоциональной деформации профессионалов занимался В.Е. Орел, анализируя профессиональную деятельность действующих судей, установил у них «...обвинительный уклон...», вследствие которого человек, находящийся под следствием до выяснения всех значимых для расследования условий, рассматривается как виновный [33].

Изучая деятельность учителей, М.Р. Грановская писала, что «...если психологически устойчивый учитель использует ролевое поведение во всех сферах своей жизни, то поведение деформированного профессионала постепенно становится несоответствующим обстановке, и общение, и работа с ним существенно затрудняются (у учителей это проявляется в первую очередь в негибкости процессов мышления и чрезмерной прямолинейности, и, как вариант, авторитарном стиле ведения урока)» [15, с. 38].

Два базовых компонента профессиональной деформации работника, задействованного в системе «человек-человек», синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания рассматривали Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц [1].

Разрабатывая проблему синдрома хронической усталости, Э.В. Боллз писал, что работник мучается не только от нервного или физического истощения, а, в первую очередь, от «хронических стрессов нервной

системы». Происходит это по причине непрерывного эмоционального контакта с большим количеством клиентов, пациентов и т.д. Сопровождается синдром такими признаками, как тошнота, боли в различных мышцах, скачки температуры, перепады настроения, или, как крайний вариант, депрессивными проявлениями. Параллельно с этим возникает и постепенно повышается общая невротизация личности сотрудника. Негативными последствиями «хронических стрессов нервной системы» могут быть различные формы отрицательных стрессовых состояний и их закрепление в виде стабильных и продолжительных нарушений психического здоровья человека. Это могут быть разнообразные формы дезорганизации или деградации группового и индивидуального поведения, различные профессионально-личностные деформации и психосоматические нарушения и т.д. [42].

В современной отечественной психологии имеется практически синонимическое понятие – «астения переутомления». Это состояние, возникновению и развитию которого предшествует достаточно продолжительный период волевого усилия, когнитивного переутомления и работы в условиях постоянного перенапряжения.

Как отмечает А.К. Маркова, если выполняемые обязанности работнику неприятны, то и производительность труда, как следствие, существенно снижается, и по прошествии непродолжительного временного отрезка работник окончательно теряет заинтересованность и в процессе, и в результате своей работы [27].

Проблемой симптомокомплекса эмоционального выгорания занимался Т.В. Форманюк. И отмечал, что данный симптомокомплекс имеет ряд существенных проявлений. Это, во-первых, чувство эмоционального истощения, изнеможение, циничное восприятие окружающей действительности и других людей, деперсонализация, склонность развивать негативное отношение к сотрудникам и клиентам, отрицательное восприятие

себя как специалиста [52].

В современной науке активно используют несколько наиболее зарекомендовавших себя моделей выгорания. При этом до настоящего времени нет одной признанной точки зрения ни на структуру, ни на динамику этого психологического явления.

В первой (однокомпонентной) модели, предложенной А. Пайнсом и Е. Аронсоном синдром эмоционального выгорания представлен как сумма физического, психоэмоционального и когнитивного истощения. Другие авторы, в качестве ведущего показателя, выделяют эмоциональное истощение, а оставшиеся компоненты считают результатом непрофессионального поведения, то есть деперсонализации или мотивационно - потребностной деформации самого работника [33].

Согласно модели (уже двухфакторной), предложенной голландскими учеными Д. Дирендонком, В. Шауфели, Х. Сиксом, «...профессиональное выгорание – это психологическое явление, состоящее из эмоционального истощения самой личности работника и его отрицательных установок по отношению к другим, деперсонализации, падения самооценки относительно своих профессиональных способностей и качества подготовки до критических показателей. При этом, представлена двумерная модель синдрома эмоционального выгорания, в соответствии с которой процесс эмоционального истощения и деперсонализации являются единым целым и представляют собой центральный критерий процесса выгорания» [33, с. 58].

Трёхкомпонентная модель выгорания, предложенная С. Maslach и S. Jenkins, представляет собой сумму эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений профессионала [61].

Психологические исследования начала двухтысячных не только подтвердили право на существование этой модели, но и допустили возможность существенно расширить область её научного и практического использования, добавив в группу риска и те профессии, которые на прямую

не связаны с системой «человек-человек». В логике этой модели феномен выгорания изучается как некий кризис становления профессионала, связанный с выполнением профессиональных обязанностей в общем, а не только с профессиональным общением в процессе выполнения своих рабочих функций. И тогда само понятие «деперсонализация» получает значительно более объемное значение и понимается как отрицательное отношение не только к тем, кто потребляет профессиональные услуги, но и к самой деятельности и продуктам этой деятельности в целом [61].

В модели профессионального выгорания (уже четырёхкомпонентной), авторами которой являются А. Мимс, Г. Фирс и Р. Шваб, ведущим показателем выгорания (эмоционального истощения, деперсонализации или редуцирования личных достижений) является сумма двух самостоятельных факторов (например, деперсонализация, которая одновременно связана и с профессиональной деятельностью человека, и с потребителями продуктов этой деятельности, соответственно) [33].

Так называемые процессуальные модели выгорания Б. Перлмана, Е.А. Хартмана и других рассматривают динамику формирования профессионального выгорания как процесс постепенного увеличения показателей эмоционального истощения, итогом которого является появление отрицательных циничных установок по отношению к окружающим. Такие работники прилагают усилия для поддержания эмоциональной дистанции во взаимоотношениях с людьми, думая, что это может выступать в качестве варианта борьбы с истощением. А одновременно с этим может возникать негативная установка по отношению к своим собственным профессиональным успехам, то есть реальная редукция личных достижений. Выгорание, как подвижный процесс, со временем развивается, и отличается прогрессирующими показателями различных внешних проявлений [62].

Остановимся подробнее на классификации факторов формирования выгорания по В.В. Бойко, согласно которой выделяют перечень внешних и внутренних факторов, ускоряющих процесс выгорания [8]. Класс организационных или внешних факторов, который представлен материально-техническими условиями труда, содержанием профессиональной деятельности и социально-психологическими условиями работы, выступает максимально содержательным в вопросах изучения феномена выгорания. В ряде работ акцентируется внимание на доминирующей роли этих факторов в формировании выгорания.

Остановимся подробнее на внешних факторах формирования и развития профессионального выгорания [8, с. 324]:

1. Фактор хронически напряжённой деятельности. Работник, общающийся с людьми, просто обязан постоянно поддерживать эмоциями разнообразные грани в своей профессиональной сфере. А сама работа при этом непрерывно связана с интенсивным общением, с постоянным восприятием партнеров по коммуницированию и необходимостью воздействовать на них.

2. Фактор дестабилизирующей организации деятельности. Нестабильная обстановка оказывает свое воздействия не только на профессионала, но и на его подчиненных, клиентов, руководителя и даже пациентов.

3. Фактор высокой личной ответственности за выполняемые трудовые обязанности. Данный показатель значим для работников в области медицины и образования, различных социальных служб, сотрудников судебных учреждений, адвокатов и юристов. Содержательный компонент их деятельности заключается в постоянном погружении в состояние субъекта, с которым или по отношению к которому выполняется профессиональная деятельность. Постоянно необходимо принимать на себя эмоциональное состояние партнёров по работе.

4. Неблагоприятный психологический климат в коллективе. Он представлена двумя базовыми слагаемыми: конфликтностью по «вертикали», то есть между руководителем и подчиненными, и высокой конфликтностью по «горизонтали» – между рядоположными коллегами.

Внутренние факторы формирования профессионального выгорания представлены следующими показателями:

1. «Склонность к эмоциональной ригидности. Профессиональное выгорание существенно чаще развивается у тех работников, которые в наименьшей степени эмоциональны, более сдержанны. У импульсивных специалистов, отличающихся динамичными нервными процессами, возникновение симптома профессионального выгорания возможно значительно реже и медленнее. Эмпатийность и эмоциональная чувствительность могут фактически полностью разрушить этот защитный механизм.

2. Интенсивная интериоризация. У работников с очень высокой ответственностью существуют значительно более высокие риски подвергнуться синдрому. Но иногда и в работе высококлассного специалиста чередуются периоды высокой интериоризации и использования механизмов психологической защиты. В реальной жизни происходили такие случаи, когда молодой, сотрудник без серьезного стажа работы, постоянно коммуницирующий с людьми, воспринимает всё слишком «близко к сердцу», чрезмерно эмоционально, полностью растворяется в работе. И тогда каждый негативный эпизод в профессиональной деятельности оставляет серьезный след в его душе.

3. Недостаточный уровень мотивации на эмоциональную отдачу в профессиональной деятельности. В таком случае допустимо развитие событий по двум вариантам:

- профессионал, не воспринимает для себя как должное, или по какой-либо причине не заинтересован проявлять сочувствие к пациенту,

потерпевшему или клиенту;

- работник не приучен, просто не умеет награждать себя за эмпатийность, проявляемую к субъектам своей профессиональной деятельности» [8, с. 372].

В работах В.В. Бойко аргументировано показано, что нравственные дефекты и дезориентация работника находят свое проявление в неспособности профессионала отличать наказуемое от поощряемого, совершаемого по отношению к субъекту собственной профессиональной деятельности. Но, как и в ситуации наличия нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, развитие эмоционального выгорания разворачивание по несколько облегченному сценарию. Увеличивается вероятность возникновения безразличного отношения к субъекту или безразличие к своим обязанностям [8].

Эмоциональное выгорание является всегда подвижным, поэтапно возникающим процессом, в логике которого заложен механизм стрессового развития событий. Следовательно, на каждом этапе данного процесса появляются определенные симптомы или признаки возрастающего выгорания.

Н.Е. Водопьянова пишет, что, независимо от различий в подходах к диагностике выгорания, имеется мнение, согласно которому синдром эмоционального выгорания представляет собой деформацию личности как результат психоэмоционально затруднённой или напряжённой коммуникации в системе «человек-человек», развивающейся со временем [12, с. 27].

В качестве последствий процесса выгорания могут обнаруживаться нарушения психосоматического здоровья работника или сугубо психологические (когнитивные, эмоциональные, потребностные, поведенческие) изменения профессионала. И это непосредственным образом сказывается на социальном и психосоматическом здоровье работника и

производительности его труда.

Следовательно, проблема синдрома эмоционального выгорания в современной науке является достаточно актуальной, и с точки зрения теоретического анализа, и точки зрения практики, например – разработки и внедрения психопрофилактических мероприятий.

В актуальных психологических исследованиях ведущие ученые [33, 50, 52] синдром эмоционального выгорания понимают, как неблагоприятную реакцию человеческого организма на профессиональные стрессы. И эта реакция включает в себя как психологические, психофизиологические, так и сугубо поведенческие компоненты. Психологи – теоретики и практики едины во мнении, что данный феномен обнаруживает себя на и поведенческом уровне организации личности.

В процессе усугубления последствий стрессов на рабочем месте, истощаются этические и физические ресурсы профессионала, работник становится менее активным, ухудшается его состояние. У работников «сгоревших» на службе разрушается профессиональная мотивация, развивается апатия к работе, снижается качество и производительность работы.

Таким образом, в настоящее время не только психологи в области психологии труда, но и подавляющее большинство работодателей серьезно озадачены проблемами эмоционального (профессионального) выгорания работников. Это связано с тем, что они осознают взаимосвязь между самочувствием специалистов и эффективностью их труда, и стабильностью профессиональной жизни предприятия или организации.

1.2. Понятие саморегуляции в психологической науке

Согласно психологическому словарю А.В. Ярошевского понятие «регулировать» может быть понято как:

«1) подчинение определенному порядку или правилу, стремление упорядочивать;

2) установление правильного, необходимого для работы взаимодействия частей целого;

3) направление развития или движения чего - то в надежде привести в порядок всю систему» [41, с. 121].

Регуляция как психический процесс может быть направлена и на внешний объект, и на собственную структуру, на свое собственное функционирование. И во втором случае речь уже будет идти о процессе саморегуляции. Факты, влияющие на способность различных природосообразных систем к адаптации, самовоспроизведению и развитию подтолкнули ученых к изучению таких процессов и явлений, которые объединяет система саморегуляция активности, обеспечивающая адаптацию, развитие и совершенствование личности.

В середине прошлого века проблема саморегуляции в первую очередь заинтересовала ученых - физиков, кибернетиков и представителей общей теории систем, работы которых и способствовали дальнейшему рассмотрению этого нового научного феномена. Предложенные ими концепции теории саморегуляции были положены в основу изучения структурных составляющих процесса саморегуляции в так называемых неравновесных системах, одинаково проявляющихся в физических, химических, биологических и социальных системах.

Понятие «самоорганизующаяся система» и его появление в научной терминологии связано с именем английского ученого – представителя кибернетического подхода в науки У.Р. Эшби [57].

В контексте кибернетических исследований проблемы саморегуляции работали как зарубежные, так и отечественные психологи (В.Г. Пушкин) [44].

Один из первооткрывателей кибернетического подхода к саморегуляции, говоривший о сходстве в обмене информацией у живых организмов и у техники, Н. Винер говорил, что раскрытие основ саморегуляции в природе может дать мощный толчок в развитии технических кибернетических систем и исследовании искусственного интеллекта. По его мнению, базовой задачей ученых в этой области является создания искусственных систем, которые будут способны адаптировать собственное поведение к условиям изменчивой окружающей действительности [11].

Согласно В.Г. Пушкину, саморегулирующаяся система в этом направлении науки начала изучаться как сложная динамическая система, которая способна при изменении как внешних, так и внутренних условий сохранять и улучшать свою организацию с учетом имеющегося опыта. Саморегулирующаяся система отличается способностью к адаптации, стремлением к установлению определенного баланса с окружающей действительностью, и поэтому обладает свойством относительной устойчивости к воздействиям из вне. В качестве наиболее существенных параметров саморегулирующихся систем рассматривал такие их параметры как сложность, адаптивность, стремление к равновесию, надежность, гибкость и устойчивость [44].

В современной науке понятие «саморегуляция» распространено в различных направлениях, изучающих саморегуляцию как особый тип развития систем природы или как результат развития самоуправления в социальной организации, о саморегуляции говорят и в связи с идеями социальной кооперации [46].

В современной науке изучение механизмов и закономерностей процессов саморегуляции в качестве самостоятельного направления

выделилось не так давно. По этой причине в данной области знания имеется еще большое количество и теоретических, и методологических неточностей, ждущих своего разрешения.

Теория становления представлений о психической саморегуляции достаточно развернуто прописана в исследованиях Г.С. Прыгина и его ученика Д. Ишкова [19].

В общем виде краткий исторический экскурс концептуального оформления феномена психической саморегуляции может быть представлен следующим образом.

Проблема процессов психической саморегуляции долгое время интересовала многих выдающихся исследователей, в том числе В.М. Бехтерева, Л.С. Выготского, Л.И. Божович и представителей их научных школ. Корни идеи о системной самоорганизации личности необходимо искать в психофизиологии и психологии первой половины 20 века в теориях А.А. Ухтомского (его знаменитая теория доминанты), в трудах Н.А. Бернштейна и П.К. Анохина, работах представителей гештальтпсихологического направления, сформулировавших ряд общих теоретико-методологических основ и частично в трудах представителей бихевиоризма [4; 13].

В психологии при анализе явления саморегуляции существует множество подходов, изучающих ее отдельные аспекты, но одного определения и единого представления об этом явлении в современной психологии пока нет. Изучение разнообразных определений понятия саморегуляции, предложенных различными учеными и научными школами, показывает, что их авторы акцентируют внимание на тех особенностях саморегуляции, которые по их мнению являются наиболее значимыми.

В самом общем виде определение понятия «саморегуляция» дано в «Новом энциклопедическом словаре» [31]. Там оно определено как «целенаправленный процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или

совершенствуется организация сложной динамической системы. Свойства саморегуляции обнаруживают объекты различной природы: клетка, организм, биологическая популяция, биогеоценоз, человеческий организм» [31, с. 722].

Такое же общее определение дают М.И. Дьяченко с Л.А. Кандыбович. Они определяют саморегуляцию как «...сумму или совокупность социально и природно приобретенных качеств, которая проявляется в осознаваемых особенностях волевых процессов, интеллектуальных, мотивационных особенностях и реализуется в упорядоченности деятельности и поведения личности» [18, с. 30]. Эти ученые выделяют саморегуляцию в качестве показателя личностной зрелости человека, и в виде базового признака высокой саморегуляции выделяют активное самосознание себя как личности. При этом одним из базовых показателей развития саморегуляции, по мнению М.И. Дьяченко с Л.А. Кандыбович, является соответствием жизненных выборов (профессии, работы, спутника жизни, друзей) индивидуальным особенностям самой личности. Несоответствие выбранной профессии и имеющихся задатков, принятие определенного стиля жизни и деятельности, не обслуживаемых личностными качествами человека и его общественным положением, является признаком отсутствия или низкого уровня саморегуляции личности [18].

Имеющиеся еще определения процесса саморегуляции являются не менее общими. Так, в своих исследованиях В.И. Андреев пишет, что «...способность к саморегуляции проявляется в четком планировании своей жизни, своих дел как на день, неделю, месяц, год, так и на перспективу. Это способность рационально использовать свои силы и свое время. Организовывать свою деятельность так, чтобы она давала не только конкретные результаты, но чтобы и сам процесс деятельности давал бы удовлетворение. Это способность мобилизовать себя на достижение цели, и

если необходимо, расслабиться, снять напряжение, используя приемы аутотренинга, релаксации» [2, с. 117].

Согласно исследованиям Н.М. Пейсахова системе психических явлений присуща саморегуляция как «...сознательное упорядочение состава и структуры, нахождение и выстраивание подсистем и элементов в наилучшем порядке, возможном для данных условий, нахождение оптимальной силы связи между подсистемами, то есть поиск оптимальной структуры» [38, с. 21].

С точки зрения Н.П. Поповой, «саморегуляция в профессиональной деятельности представляет собой способность личности, выражающуюся в умении использовать собственные интеллектуальные и эмоционально-волевые черты для решения профессионально значимых задач» [39, с. 4].

Ю.А. Цагарелли определял саморегуляцию как процесс сознательного и целенаправленного конструирования человеком своей личности, исходя из имеющихся у него эталонных представлений и результатов самооценивания. И в качестве образно-концептуальной модели саморегуляции может выступить эталон специалиста или идеальные представления о профессиональной и общественной значимости результатов деятельности. Ю.А. Цагарелли выделяет саморегуляцию личности и саморегуляцию деятельности. Согласно его исследованиям, саморегуляция личности – это всегда процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности, исходя из уже имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки. Процессы саморегуляции личности удовлетворяют потребности в четком понимании цели развития личности. Процесс саморегуляции деятельности обеспечивает формирование магистральных путей достижения поставленной цели [53].

Уже значительно позже А.К. Осницкий уточнил разделение понятий «саморегуляции деятельностной» и «саморегуляции личностной». Он писал, что «...Саморегуляция деятельности обнаруживает себя в феноменологии

предметных преобразований и в преобразованиях прилагаемых усилий. Саморегуляция личностная связана преимущественно с определением и коррекцией своих позиций (в рамках культурно-исторической традиции, закреплённой в нормах социума)» [36, с. 12]. Если саморегуляция деятельности первоначально нацелена на успешность определенных действий, то саморегуляция личности направлена на изменение или удержание отношения к способам действия, используемым средствам и посредникам [35].

Анализ научной литературы позволяет говорить о четырех основных подходах к пониманию сущности понятия «саморегуляция»: личностный, деятельностный, интегральный (или личностно-деятельностный) и технологический.

В общей психологии в рамках личностного подхода саморегуляция понимается как личностное образование (Т.А. Губайдулина, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович, Т.А. Егорова, Н.С. Копеина). При этом выделяют и изучают свойство или комплекс личностных свойств, которые образуют или детерминируют такое психологическое качество человека как организованность (или личностная самоорганизация) [18].

В рамках деятельностного подхода при исследовании процессов саморегуляции развивается структурно-функциональное направление в изучении системы саморегуляции (О.А. Конопкин, С.Б. Елканов, П.М. Пейсахов, В. Граф, И.И. Ильясов). Основной акцент делается на рассмотрении связей между функциональными компонентами процесса саморегуляции, что требует системного взгляда на проблему и строгого обоснования выбора каждого его компонента [19].

При этом даже в структурно-функциональном направлении (где имеется реальная возможность согласования различных взглядов исследователей) до настоящего времени нет единого представления о составе

и структуре функциональных компонентов процессов саморегуляции и регуляции.

Обращаясь к анализу системы саморегуляции в работах анализируемых авторов, нетрудно заметить, что различные исходные позиции авторов приводили и к различиям в исследуемых ими особенностях системы саморегуляции деятельности человека. Более целостная, с нашей точки зрения, реализация принципов системности и принципов развития системы саморегуляции представлена была преимущественно в работах О.А. Конопкина и Н.М. Пейсахова (заметим, кстати, тесно сотрудничающих в разработке этой проблемы) [23].

Особое внимание следует уделить концепции осознанной саморегуляции произвольной активности, разработанной О.А. Конопкиным и защищенной им в докторской диссертации 1978 года. Позднее, полное изложение этой концепции представлено в монографии 1980 года «Психологические механизмы регуляции деятельности». По сути дела, им было заложено новое направление – системное исследование процессов саморегуляции в деятельности человека, заявленное им на Международном конгрессе в Лейпциге (1980). В более поздних работах О.А. Конопкин приходит к идее существования и постоянного совершенствования в процессе развития у человека «общей способности к саморегуляции», выстраиваемой на основе трех основополагающих принципов развития: субъектности, осознанности и системности. Принцип единства сознания и деятельности, провозглашенный ранее С.Л. Рубинштейном, положен в основу этого подхода. Именно этот подход дает возможность определения самой деятельности не только как осознанного и целенаправленного, но и как проектируемого самим человеком вида активности, что имеет первостепенную важность для выделения специфики данного вида активности. Структурно-функциональный подход ни в коей мере не исключает влияния личностного в саморегуляции (кто участвует в

проектировании предстоящей активности как не личность). Вспомним слова С.Л. Рубинштейна о двух возможных способах жизни («внутри потока» и «над потоком»). Вспомним Л.С. Выготского, который писал: «Мы только тогда можем говорить о формировании личности, когда имеется налицо овладение собственным поведением» [36].

Осознанная саморегуляция, по О.А. Конопкину, понимается как системно-организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижение принимаемых человеком целей. Место и роль психической саморегуляции в жизни человека достаточно очевидны, если принять во внимание, что практически вся его жизнь есть бесконечное множество форм деятельности, поступков, актов общения и других видов целенаправленной активности [22].

Основной, собственно регуляторный смысл процессов психической саморегуляции заключается, по О.А. Конопкину, в достижении субъектом уровня информационной определенности, необходимой для осуществления целенаправленной деятельности [22].

Структурно-функциональный аспект изучения процессов саморегуляции в составе и единстве двух обозначенных проблем позволяет вскрыть процесс реализации основных принципов управления в специфических системах психической саморегуляции и выделить единую для разных видов произвольной активности человека функциональную структуру регуляторных процессов [22].

Психическая саморегуляция человека является высшим уровнем регулирования поведенческой активности биологических систем, отражающим качественную специфику реализующих ее средств отражения и моделирования субъектом внешней действительности, а также самого себя и своей деятельности. Благодаря уникальным возможностям своей психики,

человек может осуществляться действительный субъект своей активности, которая характеризуется целенаправленностью, осознанностью, произвольностью, способностью меняться, приспосабливаться к условиям и преодолевать неблагоприятные условия, преобразовывать их.

Произвольная (осознанная) саморегуляция понимается нами, вслед за О.А. Конопкиным, как системно организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, осуществлению, поддержанию и управлению всеми видами и формами активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей. «При этом, конечно, имеется в виду не постоянно актуальная и развернутая осознанность субъектом всех моментов своей регуляторной активности (что вообще-то и невозможно), а их принципиальная «подотчетность» сознанию субъекта, доступность сознательному управлению... Приведенное понимание психической саморегуляции выходит за рамки понятия «регуляция», употребляемого в теории управления применительно к техническим системам, а также и за рамки биокибернетического определения регуляции» [23, с. 56].

Приставка «само-» к термину «регуляция» отражает не только факт осознания субъектом осуществляемых им актов своей произвольной активности и целенаправленное управление ими, но и определение самим субъектом как объективных предметных, рационально-логических, так и личностно-ценностных оснований отдельных деятельностных актов и их соотнесение и согласование с контекстом целостной системы своих стержневых личностных потребностей и ценностей, смысловых установок и убеждений, с содержанием самосознания.

По сути дела, этот подход с полным правом может претендовать на подход, объединяющий отдельные виды саморегуляции: когнитивную, волевую, эмоциональную и т.п., если они связаны с произвольно организуемой человеком активностью, проектируемым им целедостижением.

В практической психологии так же успешно развивается технологический подход к саморегуляции, изучающий и разрабатывающий приемы и техники, повышающие эффективность организации человеком собственной деятельности и деятельности других людей (Г. Алдер, Г.А. Архангельский, П. Берд, Н.М. Варшавский, А.Х. Гастев, Н.П. Ерастов, Б.Г. Иоганзен, С.Ю. Ключников, Дж. Моргенстерн, Г.Х. Попов). Значительное место в технологическом подходе занимают методы научной организации умственного труда, самоменеджмента (персонального менеджмента) и тайм-менеджмента (управлении временем). Элементы технического подхода используются во всех направлениях саморегуляции для повышения уровня организации человеком собственной деятельности [19].

Поскольку саморегуляция деятельности осуществляется человеком не только в предметных преобразованиях, но и в преобразовании взаимодействующих с ним людей, со временем индивидуально формируемые особенности саморегуляции деятельности, начинают пронизывать все формы взаимодействия человека с окружением. И многое из устойчивых характеристик саморегуляции человека становится характеристиками личности, личностными свойствами. Поэтому мы не ограничились анализом лишь особенностей саморегуляции деятельности человека, но попытались проанализировать и те благоприобретения человека, связанные с саморегуляцией, которые уже являются характеристиками личности.

Таким образом, результаты исследований и конкретные рекомендации по психической саморегуляции востребованы практиками различных областей деятельности: спортсменами, педагогами, врачами и др. В последние годы к этому списку примкнули и психотерапевты, которых привлекает способность саморегулирующейся системы к самодотраиванию и самовосстановлению. Следовательно, явление саморегуляции представляет интерес не только в теоретическом, но и в практическом плане.

1.3. Роль саморегуляции в формировании склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции

Важнейшую роль в профилактике и преодолении эмоционального выгорания играет личность сотрудника полиции, т.к. именно она представляет собой основной ресурс, от которого зависит успешность профессиональной деятельности, эффективность психокоррекционных мероприятий и устойчивость от внешних воздействий. От личностной позиции сотрудника полиции зависят также степень и объем поддерживающих его влияний. В этой связи возрастает роль саморегуляции в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

«Саморегуляция (лат. *regulare* - приводить в порядок, налаживать) – свойство систем разных уровней сохранять внутреннюю стабильность благодаря их скоординированным реакциям, влияние изменяющихся условий окружающей среды» [41, с. 109].

При всем разнообразии проявлений саморегуляция включает в себя определение цели деятельности, формирование представления о системе значимых условий деятельности, составление программы действий, осуществление самой деятельности, разработку системы критериев оценки степени успешности выполнения деятельности, получение информации о достигнутых результатах, оценку их соответствия сформулированным критериями, принятие решения о необходимости и характере коррекции деятельности [36].

Согласно исследованиям Н.П. Поповой, эмоционально-волевая устойчивость и высокий уровень саморегуляции могут выступать в качестве показателей психологической подготовленности сотрудников к профессиональной деятельности и условием профилактики и предотвращения эмоционального выгорания. В этих понятиях заключается

способность сохранять в сложных условиях благоприятное для успешной работы психическое состояние и проявляется в:

- отсутствию у сотрудника в экстремальных ситуациях психологических реакций, снижающих эффективность действий и порождающих неточности, промахи, ошибки;

- натренированности в безукоризненном выполнении профессиональных действий в психологически сложных условиях;

- умении сохранять профессиональную бдительность, проявлять разумную настороженность и внимание к риску, опасности, неожиданностям; неподатливости к психологическому давлению со стороны третьих лиц, пытающихся влиять на строго законное ведение юридических дел;

- умении вести напряженную психологическую борьбу с лицами, противодействующими предупреждению, раскрытию и расследованию преступлений;

- умении владеть собой в психологически напряженных, конфликтных, провоцирующих ситуациях [39].

В современных условиях деятельности сотрудников органов внутренних дел успех выполняемой ими работы, эффективность совместного труда сотрудников, психологический климат в коллективе в значительной степени зависят от умения регулировать свое поведение, сдерживать чувства, контролировать настроение, считаясь с требованиями ситуации и окружающих.

Сотрудникам органов внутренних дел особенно необходимы четкий самоконтроль, высокое самообладание, способность принимать оперативные решения, управлять служебными операциями, поведением и эмоциями.

Не вызывает сомнения, что умение путем саморегуляции снять эмоциональное напряжение, подавить чувство страха и неуверенности, сконцентрировать внимание и мобилизовать все силы для выполнения поставленной задачи, является чрезвычайно важным качеством сотрудника

органов внутренних дел. Частое пребывание в опасных, а иногда и угрожающих жизни, ситуациях требует от этих лиц умения владеть собой, быстро оценивать сложные ситуации и принимать наиболее адекватные решения, что будет способствовать более эффективному выполнению поставленных задач и уменьшению чрезвычайных происшествий и срывов профессиональной деятельности среди личного состава органов внутренних дел.

Г.А. Робертс отмечает, что «...неумение сотрудника регулировать психическое состояние и действия приводят к отрицательным, а зачастую и тяжелым последствиям как для него самого, так и для окружающих. Неумение управлять своим поведением снижает способность социально-психологической адаптации личности к данным условиям среды, является серьезной помехой в реализации ее жизненного потенциала» [45, с. 44].

На сотрудников органов внутренних дел ежедневно оказывают воздействие различные факторы (зачастую имеющие стрессовый характер), что, в свою очередь, может привести к появлению усталости, переутомления, возникновению различных отрицательных эмоциональных состояний, к расстройствам профессионально-служебной деятельности.

В процессе оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел очень часто возникают такие ситуации, в которых необходимо регулировать свое состояние. В тех случаях, когда психические и физические нагрузки бывают слишком велики, а сотрудник плохо управляет своим состоянием, возникает чрезмерное психическое напряжение, которое снижает эффективность деятельности и может привести ее к дезорганизации, к существенным ошибкам и промахам в работе. Повторение таких случаев нередко приводит к срывам, потере уверенности в себе, нервной депрессии [48].

Проводимое Д. Шульцем исследование показало, что «...среди опрошенных сотрудников уголовного розыска 30% предъявляют жалобы на

нарушение сна, более 80% опрошенных отмечают у себя один или несколько симптомов проявления невротических состояний, которые проявляются к концу рабочего дня: усталость (70%), снижение внимания (30%), раздражительность (20%), головные боли и головокружения (10%), сонливость и слабость (10%) и т.д.» [56, с. 437].

В этой связи, овладение сотрудниками приемами и методами эмоционально-волевой саморегуляции является весьма актуальной задачей современного дня. Больших успехов в служебной деятельности добиваются те сотрудники, у кого крепче нервы, кто лучше умеет настроиться на борьбу с противником (преступником), кто умеет более рационально распоряжаться не только своими физическими и умственными ресурсами, но и сохранять на оптимальном уровне нервно-психическую активность, проявлять в сложных ситуациях оперативно-служебной деятельности свою волевую активность.

Основной целью эмоционально-волевой саморегуляции является формирование особых психических состояний, способствующих наиболее оптимальному использованию сотрудником своих внутренних возможностей, раскрытию его творческого потенциала, более широкого и эффективного проявления его профессиональных качеств и способностей. Это достигается за счет специальных центрально-мозговых перестроек, в результате чего создается такая интегративная деятельность организма, которая концентрировано и наиболее рационально направляет все его возможности на решение конкретных задач. Для сотрудника органов внутренних дел это, в конечном счете, достижение успеха в раскрытии и расследовании преступления, содержание превосходства в противоборстве с преступником и т.п. [48].

Таким образом, возможность (в определенных пределах) самостоятельно активно изменять процессы, происходящие в собственном организме, и управлять ими имеет важное значение. Путем саморегуляции можно на короткое время применительно к ситуации активизировать или

затормозить психические процессы, а также повысить качество подготовки и эффективность выполняемой деятельности. Например, при задержании вооруженного преступника сотрудник может подавить возникающее чувство страха, неуверенности, поднять свой боевой дух, мобилизоваться и т.д. С помощью различных форм саморегуляции можно воздействовать как на познавательные, так и на мотивационные процессы; повышать действенность мотивов и установок (например, при работе с высокими нагрузками, сопровождающимися ощущениями монотонности и сильным утомлением). Это важно для развития боеспособности и твердости духа в деятельности сотрудников органов внутренних дел, когда нельзя ожидать немедленного достижения результата (иногда раскрытие и расследование преступления может затягиваться на недели, месяцы, а то и годы), в ситуациях, субъективно воспринимаемых как рискованные или опасные, а также при мобилизации работоспособности в экстремальных условиях деятельности [22].

Принципиально психическая саморегуляция имеет две целевые установки: с одной стороны, создание максимально благоприятных психологических предпосылок для успешного выполнения служебной деятельности, с другой – облегчение перехода к отдыху. При этом следует различать применение простых психорегуляторных приемов, найденных самим сотрудником в результате большого опыта ("наивная" психорегуляция), и овладение научно обоснованными тренировочными методами. Под овладением психорегуляторными тренировочными методами подразумевается, как правило, целенаправленное изменение автономных процессов, т.е. произвольно не управляемых обычными средствами. Желательный эффект достигается только путем планомерно повторяемой тренировки.

О.А. Конопкин отмечал, что сущность психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с

окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом. Психическая саморегуляция с помощью эмоционально-волевой тренировки опирается на важный общий принцип функционирования организма: постоянную обратную связь, реафферентную сигнализацию центральной нервной системы о выполнении физиологических процессов. Эти сигналы могут восприниматься дифференцированно и создавать основу, на которой строится содержание программ эмоционально-волевой тренировки (тренировка чувства внутренней раскованности, резкости, напряжения, расслабления и т.д.) [23].

В принципе, каждый здоровый, работоспособный сотрудник располагает предпосылками к овладению методами саморегуляции. Но при этом необходимо учитывать, что существует ряд факторов, которые могут снижать эффективность и результативность использования приемов эмоционально-волевой саморегуляции. Н.П. Попова выделяет следующие:

- отношение сотрудника к выполнению данных упражнений (его внутренний настрой). Достижению успеха не способствует чрезмерная самоуверенность. Эффекта нельзя добиться только при помощи одного желания. Нужна систематическая работа, терпение, волевые усилия;

- успех, достигнутый на ранней стадии тренировки, который может дезориентировать тренирующегося в его отношении к занятиям, обусловить излишнюю веру в себя и неумение преодолевать трудности;

- плохие условия самотренировки. Надо создавать спокойную обстановку, исключая внешние помехи, способствующую расслаблению. По мере овладения методами психорегуляции можно переходить к тренировке в реальных условиях служебной деятельности;

- неправильный выбор метода саморегуляции, не соответствующий индивидуальной предпочтительности сотрудника, поэтому выбор

психорегулирующих средств должен производиться с большой осторожностью при постоянном контроле их эффективности;

- особенность проявления таких личных качеств, как внушаемость и способность к воображению [39].

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах:

- релаксации;
- визуализации;
- самовнушения.

Сущность принципа релаксации заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация, или расслабление, означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения и расслабляющих моментов, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние. Это взаимно-обратный процесс: тело расслабляется по мере того, как успокаивается мозг, а мозг успокаивается от того, как расслабляется и разряжается тело.

Второй принцип – визуализация. Интуитивное мышление использует различные пути проникновения в сознание. Основным является путь рисования картин, или визуализация образов в вашем мозгу. Это называется созданием внутреннего образа. Визуализация обозначает различные способы активизации направленного воображения с помощью слуховых, зрительных, обонятельных, вкусовых, осязательных ощущений, а также их комбинаций. В принципе мозг человека одинаково реагирует как на образы объективного мира, так и на создаваемые внутренние образы. И поэтому навыки визуализации позволяют человеку лучше использовать свои внутренние ресурсы, активизировать протекание психических процессов.

Согласно А.К. Осницкому, сущность принципа самовнушения заключается в том, что с помощью самовнушения мы облачаем наши внутренние образы в слова, которые неоднократно отдаются эхом в нашем сознании. Эти слова, наполненные собственной внутренней силой и поддержкой, воспринимаются глубоко на эмоциональном уровне. Такое внутреннее эхо может быть сформулировано как отношение, намерение и установка, выраженная словами: «Я могу это сделать». Самовнушение – это ясное утверждение, что успех возможен, выраженное от первого лица в настоящем времени. Слова, обращенные к себе, усиливают веру в то, что человек в состоянии достичь своей цели, и указывают направление, в котором нужно идти. Они заставляют мозг сконцентрироваться и активно участвовать в достижении цели. Самовнушение – это активная установка, позволяющая облечь образы в словесную оболочку [35].

Эмоциональная сфера человека, его воля, самосознание, саморегуляция и даже черты характера в результате самовоспитания могут подвергнуться существенным изменениям. А это означает, что практически любой работник органов внутренних дел при желании и систематических занятиях над собой может научиться успешно преодолевать сложные (и даже опасные для жизни) ситуации, не допускать переутомления, избежать различных заболеваний, связанных с нервной нагрузкой и профессиональных деструкций.

Таким образом, теоретический анализ литературы позволил установить, что роль саморегуляции в формировании склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции достаточно высока, а приемы по повышению саморегуляции могут быть эффективны для снижения негативных эмоциональных состояний.

Выводы по первой главе

Анализ литературы по проблеме исследования показал недостаточную разработанность вопроса склонность к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем осознанной саморегуляции.

Ведущие современные ученые расходятся во мнениях в вопросах роли саморегуляции личности в формировании склонности к эмоциональному выгоранию. Так, многие ученые определяют в качестве причин возникновения состояния эмоционального напряжения то, что система постоянно функционально предъявляет к личности сотрудника полиции непрерывно растущие требования, в том числе и к его моральной устойчивости и благонадежности. При этом профессиональная деятельность сотрудников полиции практически всегда выполняется в экстремальных условиях и далеко не каждый полицейский может адаптироваться к постоянному росту требований и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в сложных ситуациях общения (с зачастую девиантными или даже делинквентными членами нашего общества), и поэтому возрастает возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических, в том числе и эмоциональных состояний.

При этом, большинство ведущих ученых и психологов - практиков едины во мнении о том, что у полицейских «сгоревших» на работе снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда. Эмоциональное (профессиональной) выгорание очень часто начинается незаметно для коллег, близкий и даже самого человека, а впоследствии прогрессирует в виде упущенных возможностей и дорого обходится и самому полицейскому, и системе, в целом.

Глава 2. Экспериментальное исследование склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции

2.1. Организация и методы исследования

Цель исследования – выявить склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции, разработать и апробировать психокоррекционную программу коррекции навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания.

Объект исследования: склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.

Предмет исследования: склонность к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.

Задачи эмпирического исследования:

1. Организовать и провести эмпирическое исследование склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции.
2. Разработать программу по совершенствованию навыков саморегуляции у сотрудников полиции.
3. Выявить эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию навыков саморегуляции у сотрудников полиции.

Эмпирическое исследование склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции осуществлялось с учётом характера выявленной зависимости и уровня саморегуляции сотрудников полиции.

Исследование включало нескольких этапов. На первом этапе работы (сентябрь - декабрь 2016 года) нами осуществлялся поиск проблемы исследования склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции, была определена первичная проблема и сформулирована тема исследования.

На втором этапе (январь - июнь 2017 г.) был проведён теоретический анализ научной (психологической, социологической) литературы по теме исследования. Определены цель, задачи, предмет, объект исследования склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции, уточнена проблема, выдвинута гипотеза исследования, осуществлён подбор психодиагностического материала, определена выборка испытуемых и база исследования.

На третьем этапе работы (июль - сентябрь 2017 года) было осуществлено исследование склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции. Первоначально диагностировали особенности эмоционального выгорания. После этого разбили выборку на две подгруппы в зависимости от степени эмоционального выгорания. И потом выявили особенности процесса саморегуляции сотрудников полиции в каждой из выделенных нами групп. На этом же этапе была разработана и апробирована психокоррекционная программа для развития навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания. Была установлена эффективность данной программы.

Четвертый этап работы (октябрь - ноябрь 2017 года) включал количественную и качественную обработку результатов исследования. На этом же этапе осуществлялась систематизация полученных результатов и оформление их в виде текста дипломного исследования.

В качестве диагностического инструментария нами были использованы следующие методики:

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ).

Опросник был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой и Е. Старченковой. Методика использовалась нами для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений».

В процессе диагностики и последующего анализа результатов учитывались конкретные значения субшкал (факторов), а также возрастные и гендерные особенности.

Очевидным достоинством методики, определившим наш выбор ее, явилось наличие вариантов теста для представителей различных профессий: для педагогов, учителей, руководителей среднего звена, сотрудников коммерческой службы (маркетологов, агентов, менеджеров), продавцов розничной торговли; медицинских работников (врачей).

2. В качестве базовой методики для диагностики сформированности умений саморегуляции деятельности использовался **опросник «Саморегуляция», разработанный А.К. Осницким.**

Данный опросник предназначен для выявления точности как самооценивания, так и экспертного оценивания регуляторных умений учащихся, необходимых им для решения задач, выполнения учебных и учебно-производственных заданий, для повседневного поведения.

Система саморегуляции деятельности при обследовании не всегда может быть оценена как полная и достаточная, как соответствующая требованиям осуществляемой деятельности. Поэтому анализ представлений человека о своей подготовленности к саморегуляции деятельности и сопоставление оценок учащегося при выполнении разных форм (Форма 1, Форма 2) опросника полезны для диагностики сформированности умений саморегуляции деятельности на основе самооценивания.

3. Опросник «Стиль саморегуляции поведения-98» - ССП-98 Морсановой В.И.

Опросник позволяет выявить стилевые особенности саморегуляции, которые являются типичными, наиболее существенными индивидуальными особенностями саморегуляции и управления внешней и внутренней целенаправленной активностью, устойчиво проявляющиеся в различных её видах.

Феномен стиля саморегуляции проявляется в том, каким образом человек планирует и программирует достижение жизненных целей, учитывает значимые внешние и внутренние условия, оценивает результаты и корректирует свою активность для достижения субъективно-приемлемых результатов, в том, в какой мере процессы саморегуляции развиты и осознаны. Индивидуальный стиль саморегуляции характеризуется комплексом стилевых особенностей регуляторики. К ним относятся типичные для данного человека особенности регуляторных процессов, реализующих основные звенья системы саморегуляции (планирование, программирование, моделирование, оценивание результатов), а также регуляторно-личностные свойства, или инструментальные свойства личности, такие как самостоятельность, надежность, гибкость и т.д. В силу универсальности функциональной структуры регуляции для самых разных видов психической активности и деятельности в стиле саморегуляции проявляется общая регуляторная основа индивидуальности, которая является предпосылкой формирования конкретных стилей деятельности в различных её видах.

4. Беседа. В процессе беседы психолог просил респондентов прокомментировать утверждения опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание». Для анализа представляли интерес как сами комментарии респондентов, так и те шкалы методики, на которые в первую

очередь обращали внимание сотрудники полиции и считали значимым прокомментировать именно их.

5. **Наблюдение.** В процессе наблюдения за сотрудниками правоохранительных органов фиксировались такие показатели как «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «ЭМОЦИОНАЛЬНОСТЬ».

2.2. Анализ и интерпретация результатов экспериментального исследования

На рисунке 2.2.1. представлены результаты исследования склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.

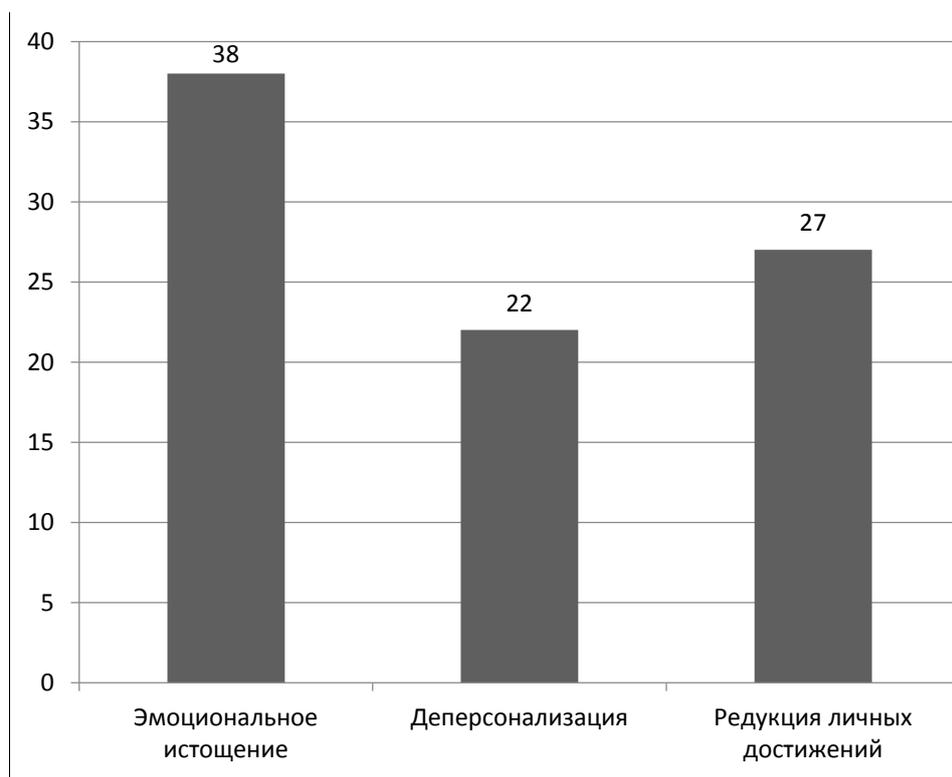


Рис. 2.2.1. Выраженность склонности к эмоциональному выгоранию в выборке сотрудников полиции (средний балл)

В группе испытуемых получены высокие показатели по шкалам

«Эмоциональное истощение» (средний балл - 38), «Редукция личных достижений» (средний балл - 27) и «Деперсонализация» (средний балл - 22). Таким образом, в группе полицейских явно выражены показатели склонности к эмоциональному выгоранию.

Высокий уровень по шкале «Эмоциональное истощение» свидетельствует о том, что у испытуемых снижен эмоциональный тонус, повышена психическая истощаемость, происходит утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, наблюдается ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенности жизнью в целом.

Высокий уровень по шкале «Деперсонализация» проявляется в деформации отношений с окружающими, она бывает двух видов: повышенная зависимость от других либо повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к окружающим. И высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей.

С помощью кластерного анализа все респонденты были нами разделены на две группы. Анализ выполнен на основании итоговой суммы баллов по 3 шкалам методики МВИ, так как о тяжести эмоционального выгорания можно судить по сумме баллов всех шкал. Максимальный суммарный балл по трем шкалам составляет 101 балл.

Первую группу составили респонденты, у которых не была выявлена склонность к эмоциональному выгоранию (испытуемые, у которых общий балл ниже 66 баллов), и вторую группу - респонденты с формирующимся или уже сформированным синдромом эмоционального выгорания (испытуемые у которых общий балл выше 66 баллов). То есть, испытуемые набравшие высокие баллы находятся в состоянии переживания пониженного эмоционального фона, равнодушия или эмоционального пресыщения. Для

них может быть характерно повышение зависимости от других или повышение негативизма, циничности установок и чувств относительно подчиненных, коллег и т.д. Представим эти данные графически на рисунке 2.2.2.

Таким образом, первую подгруппу составили 23 человека, те 46 % сотрудников полиции, у которых не был обнаружен синдром эмоционального выгорания, вторую подгруппу составили 27 сотрудников полиции (54% от общей выборки) со склонностью к эмоциональному выгоранию.

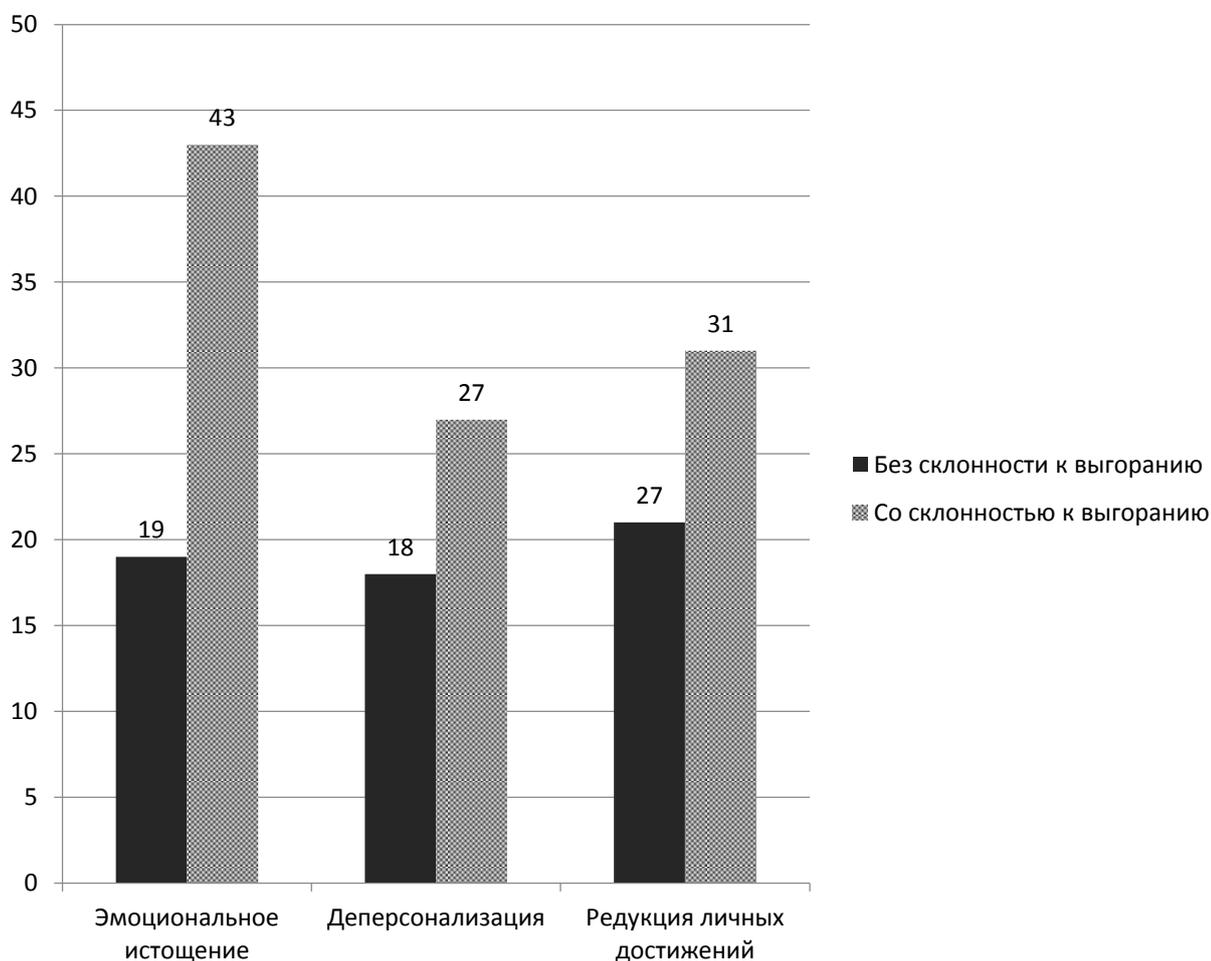


Рис. 2.2.2. Показатели склонности к эмоциональному выгоранию в выборке сотрудников (средний балл)

Респонденты без склонности к эмоциональному выгоранию в беседе

значительно чаще, комментируя свое состояние, косвенно подтверждали склонность к эмоциональному выгоранию. Так, по просьбе психолога они комментировали утверждения первой методики и фразами, которые им были близки, чаще всего оказывались:

«Я чувствую себя на пределе возможностей».

«Это точно. Кажется, еще немного, и я могу просто сорваться».

«Да, последнее время не могу думать ни о чем кроме отпуска».

«Мне хочется уединиться и отдохнуть от всех и всего».

«Точно, нет сил даже на общение с коллегами».

«Да, последнее время раздражают даже домашние».

«При большем объеме работы неминуемо страдает качество».

«Не, ну это нормально. А как Вы думали, успевать такой объем...».

«Сами бы попробовали сделать все точно за такое время!».

«Действую «сходу», без раздумий, не всегда анализирую ошибки и планирую дальнейшие действия».

«А кто нам дает время анализировать?»

«Пока мы будем анализировать, кто работать будет?»

Использование в работе метода наблюдения также позволило обнаружить ряд значимых отличий в выборке респондентов со склонностью к эмоциональному выгоранию и без склонности. Так, в качестве базовых в процессе наблюдения нами были использованы такие показатели как - «динамические характеристики речи», «время на обдумывание ответа» и «эмоциональность». Было установлено, что респонденты без склонности к эмоциональному выгоранию характеризуются большей последовательностью в ответах, плавностью речи и при этом им требуется значительно меньшее количество времени на обдумывание и формулировку ответа. Они менее эмоциональны. В то время как испытуемые со склонностью к эмоциональному выгоранию дают более эмоционально насыщенный ответ, они менее последовательны, их комментарии в большей степени похожи на

попытку оправдать качество своей работы, нежели на собственно ответ на поставленный вопрос. Анализ времени, затраченного на обдумывание ответа, показал значительные отличия в двух группах респондентов. В среднем 2,5 – 3,5 секунд у испытуемых без склонности к эмоциональному выгоранию и 6,5-8.0 секунд у респондентов, склонных к эмоциональному выгоранию.

У испытуемых с разными показателями склонности к эмоциональному выгоранию выявлен ряд значимых различий в саморегуляции.

Представим эти данные графически на рисунке 2.2.3. и 2.2.4.

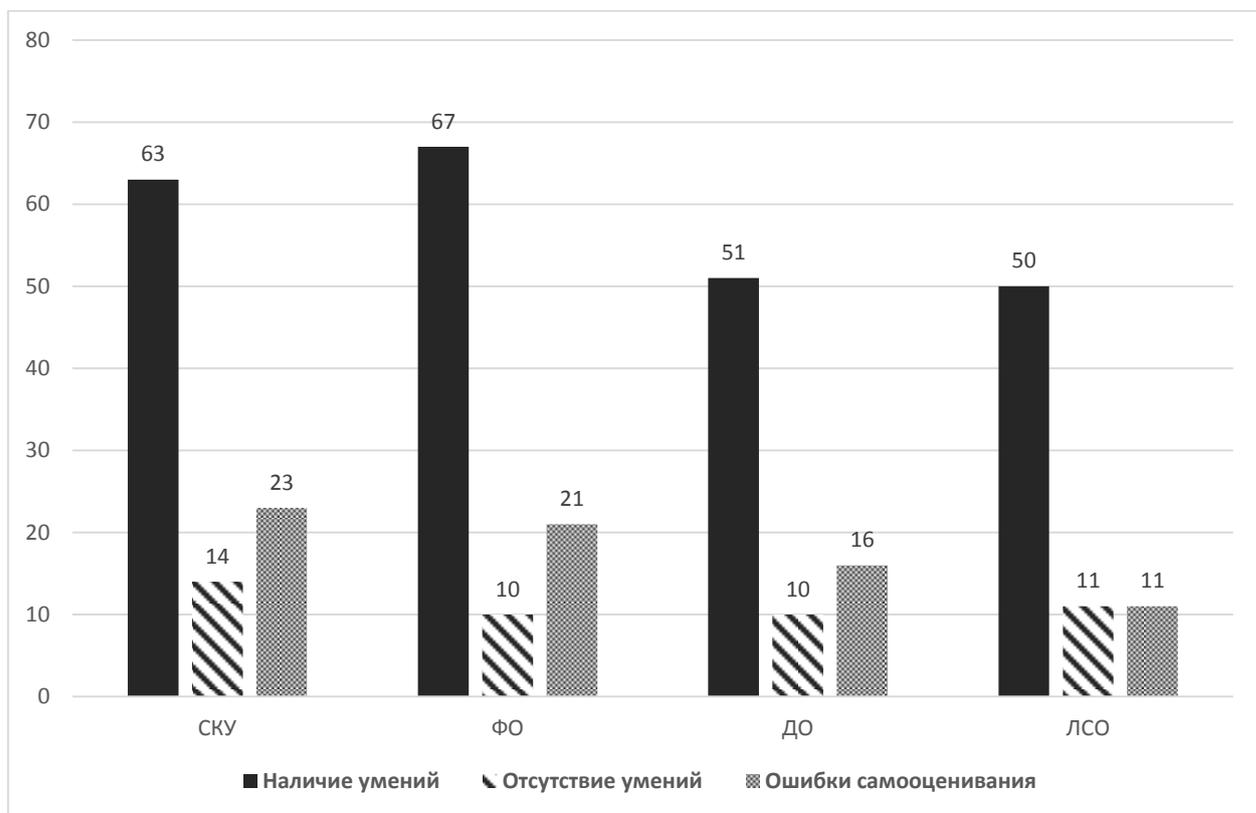


Рис. 2.2.3 Показатели саморегуляции в выборке сотрудников полиции без склонности к эмоциональному выгоранию (средний балл)

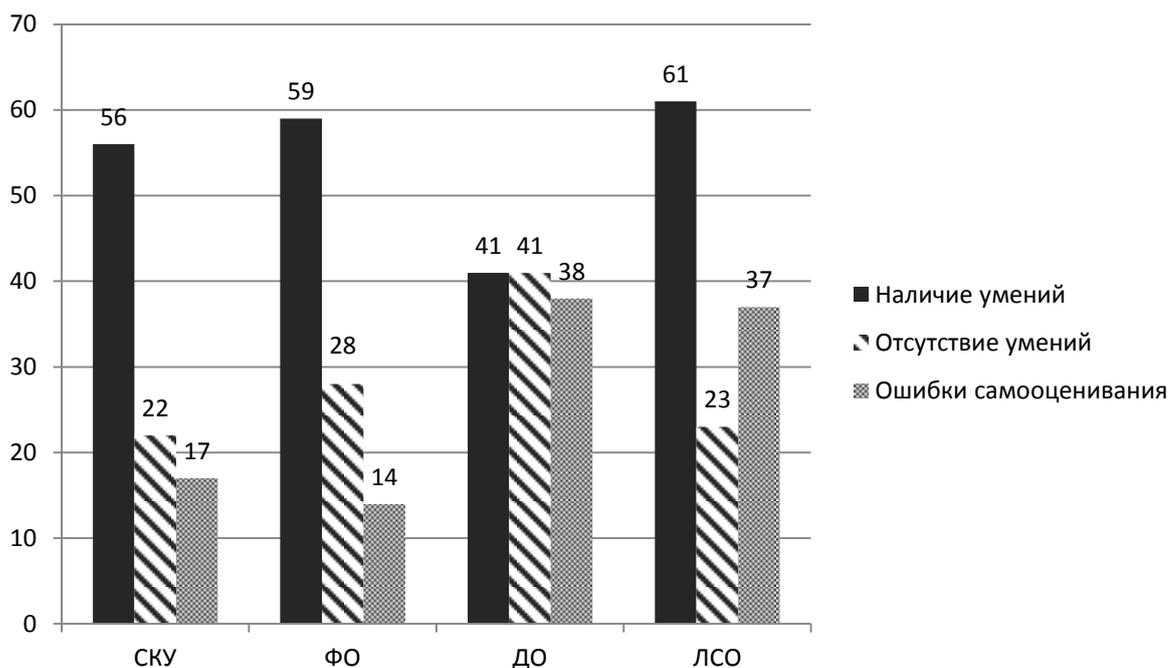


Рис. 2.2.4. Показатели саморегуляции в выборке сотрудников полиции со склонностью к эмоциональному выгоранию (средний балл)

Проанализируем полученные данные подробнее. По показателю сформированности структурно-компонентных умений саморегуляции (СКУ) выявлены значимые различия ($U=397$ при $p<0.05$) между испытуемыми с разными показателями эмоционального выгорания. Так, испытуемые 1-й группы значительно реже отмечали отсутствие у себя этих умений – 14,0 и 22,0 балла соответственно. То есть, можно предположить, что у респондентов этой группы в большей степени развиты процессы целеполагания и удержание цели, анализа и моделирования условий, выбора средств и способов действий, а также оценка результатов и их коррекция (в случае необходимости).

Также обнаружались значимые различия в результатах самооценки функциональных особенностей саморегуляции (ФО). По данной шкале прослеживается та же динамика, то есть испытуемые 1-й группы демонстрируют более высокие показатели наличия функциональных

особенностей саморегуляции 67,0 и 59,0 ($U=427$ при $p<0.05$) и значительно более низкие показатели при оценке отсутствия данных особенностей 10,0 и 28,0 соответственно ($U=636$ при $p<0.05$).

Тем самым, сотрудники полиции без эмоционального выгорания демонстрируют более высокие показатели обеспеченности регуляции в целом, упорядоченности, детализации, практической реализуемости намерений и оптимальность регуляции действий.

Но наряду с этими данными, они демонстрируют и более высокие показатели по шкале «Ошибки самооценивания», т.е. неустойчивости при оценивании функциональных особенностей саморегуляции.

В показателях характеристик саморегуляции, определяющих динамику предпринимаемых действий (шкала ДО), также обнаружены статистически значимые различия. Представители первой группы отмечают у себя наличие осторожности, уверенности, пластичности, практичности и устойчивости в регуляции деятельности, чем респонденты второй группы – 51,0 и 41,0 балл ($U=423$ при $p<0.05$).

Личностно-стилевые особенности саморегуляции (ЛСО) испытуемыми разных групп так же оцениваются по-разному. Первая группа (без эмоционального выгорания) оценивали наличие личностно-стилевых особенностей следующим образом – 50,0, вторая группа (с эмоциональным выгоранием) – 61,0 ($U=397$ при $p<0.05$). Но 2-я группа отметила при этом и отсутствие стиливых особенностей, таких как инициативность, осознанность, ответственность, автономность, податливость воспитанию. Следует отметить и наименьшее число противоречивых оценок (ошибок рефлексии) у второй группы при оценке динамических и стиливых особенностей саморегуляции. Таким образом, наличие особенностей в самооценивании навыков саморегуляции у сотрудников полиции со склонностью к эмоциональному выгоранию и без него очевидно.

На следующем этапе работы нами были проанализированы особенности стиля саморегуляции поведения.

Для наглядности представим и эти данные на рисунке 2.2.5.

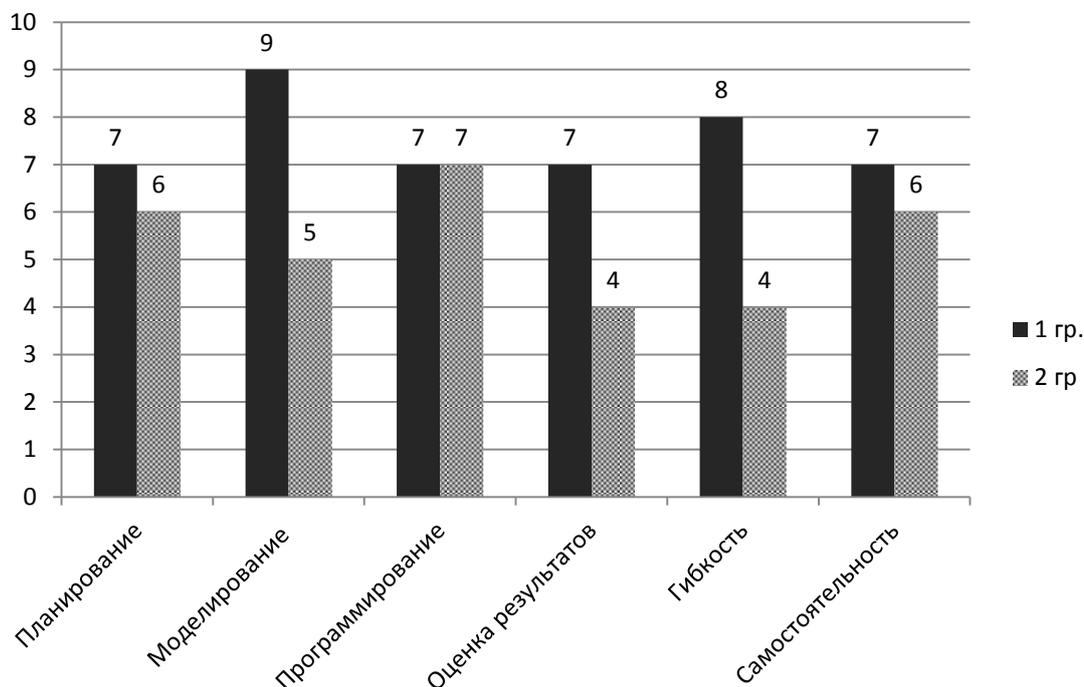


Рис. 2.2.5. Показатели стиля саморегуляции поведения в выборке сотрудников полиции (средний балл)

По показателям стиля саморегуляции поведения сотрудников полиции по шкалам «Планирование», «Программирование» и «Самостоятельность» статистически значимых различий не обнаружилось. И во второй группе эти показатели находятся в пределах средних значений.

По шкале «Моделирование» выявлены статистически значимые различия – 9 и 5 баллов ($U=423$ при $p \leq 0,05$) в первой и второй группе сотрудников полиции, соответственно. Следовательно, сотрудники полиции без эмоционального выгорания способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе

на другую систему работы эти респонденты способны гибко изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий. У полицейских с эмоциональным выгоранием слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У этих респондентов часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, эти полицейские не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к нежелательным результатам в профессии и профессиональном взаимодействии.

По шкале «Оценивание результатов» так же выявлены статистически значимые различия – 7 и 4 баллов ($U=636$ при $p \leq 0,05$) в первой и второй группе сотрудников полиции, соответственно. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов у сотрудников полиции. Профессионал адекватно оценивает, как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале эмоционально выгоревшие полицейские не замечают своих ошибок и недостаточно критичны к своим действиям. Субъективные критерии успешности у них недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

По показателю «Гибкость» выявлены статистически значимые отличия – 8 и 4 балла ($U=327$ при $p \leq 0,05$) в первой и второй группе сотрудников полиции, соответственно. Полицейские с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При

возникновении непредвиденных обстоятельств такие профессионалы легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью легко и своевременно оценивают первопричину рассогласования и вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляторики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Сотрудники полиции с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. Такие сотрудники не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррекции. В результате у них неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении профессиональных обязанностей и даже простых бытовых задач.

Наиболее информативным является анализ показателей по шкале «Общий уровень саморегуляции». Данные этой шкалы характеризуют общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Для сотрудников полиции с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие сотрудники органов внутренних дел самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет, компенсировать влияние личностных,

характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче профессионал овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У сотрудников полиции с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей у таких сотрудников полиции снижена по сравнению с коллегами с высоким уровнем регуляции.

Представим эти данные графически на рисунке 2.2.6.

Таким образом, в результате проведенного констатирующего эксперимента нам удалось установить, что в общей выборке испытуемых была выявлена в 54% случаев склонность к эмоциональному выгоранию. Для этой группы испытуемых является характерным более низкий общий уровень саморегуляции, чем для группы сотрудников полиции (46%) с отсутствием склонности к эмоциональному выгоранию.

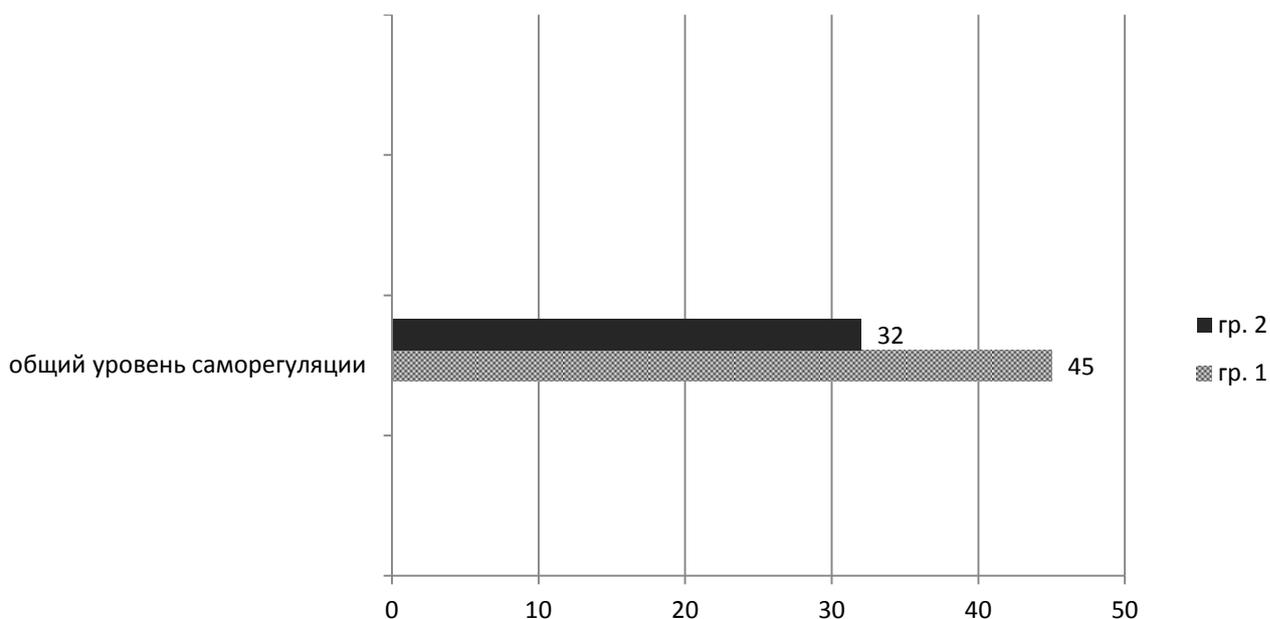


Рис. 2.2.6. Показатели общего уровня саморегуляции поведения в выборке сотрудников полиции (средний балл)

В результате математической обработки данных при помощи коэффициента корреляции r -Спирмена по всех показателей используемых методик было обнаружено 4 значимые корреляционные связи, 1 положительная (прямая) и 3 отрицательные (обратные).

Существует достоверная положительная корреляционная связь между показателем «эмоциональное истощение» и показателем «ошибки самооценивания» ($r=0,415$ при $p \leq 0,01$), то есть, чем выше будут у сотрудников полиции данные показатели эмоционального истощения, тем больше вероятность того, что эти работники будут допускать ошибки в самооценивании и, наоборот, чем больше они будут ошибаться в оценке себя, тем больше будет усугубляться состояние эмоционального истощения, т.к. связь двусторонняя.

Так же показатель эмоционального выгорания имеет тесную отрицательную корреляционную связь с умениями саморегуляции ($r=-0,351$, $p \leq 0,05$), «оцениванием результатов» ($r=-0,467$, $p \leq 0,01$) и «самостоятельности» ($r=-0,390$, $p \leq 0,05$). Данный результат говорит нам о том,

что чем ниже показатели склонности к эмоциональному истощению, тем меньше вероятность допустить ошибки в оценивании результатов собственных действий, тем выше показатели самостоятельности и способности к саморегуляции у сотрудников правоохранительных органов в целом.

2.3. Программа психокоррекционной программы и оценка ее эффективности

На следующем этапе работы нами использовался экспериментальный план для двух рандомизированных групп с тестированием и ретестированием.

ROXO

ROO

Рандомизация была следующей: в группе с высоким уровнем склонности к эмоциональному выгоранию мы провели попарный отбор испытуемых случайным образом в контрольную и экспериментальную группы.

С одной из групп (экспериментальной) была реализована на практике психокоррекционная программа «Психологическая коррекция навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания». Методической основой при разработке программы послужили работы Н.В. Бяковой и С.В. Истоминой.

Цель программы – развить навыки саморегуляции у сотрудников полиции со склонностью к эмоциональному выгоранию.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Научить сотрудников полиции психотехническим приемам саморегуляции, в том числе и эмоциональных состояний.

2. Снять эмоциональное напряжение.
3. Сформировать позитивное мышление сотрудников полиции (позитивное восприятие самого себя окружающей действительности).

Сроки реализации программы и общая продолжительность составляет 24 часа. Продолжительность 1 занятия 2,5 - 3 академических часа.

Таблица 2.3.1

Календарно – тематическое планирование реализации психокоррекционной программы «Психологическая коррекция навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания»

№	Форма роты	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия

		человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	
6.	Тренинг	Снятие эмоционального зажима, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции, развитие навыков саморегуляции и самоконтроля.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Развитие навыков саморегуляции и самоконтроля, сплочение команды, раскрепощение участников, улучшение психоэмоциональной атмосферы в группе.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Более подробное описание упражнений представлено в приложении 4.

В качестве примера коррекционной работы приведем отрывок психокоррекционной программы в виде четвертого занятия.

Занятие №4

Цель: снижение эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), формирование навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники группы передвигаются по пространству комнаты под приятную музыку и приветствуют друг друга без слов (невербально в ритме музыки).

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Психолог: Предлагаю Вам прогуляться вокруг стола, где разложены карты и картинки с самыми разнообразными образами. Рассмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка максимально соответствует Вашему

настроению и состоянию в настоящий момент. Может быть, одна или две картинки привлекут Ваше внимание своей внутренней метафорой.

В комнате звучит приятная музыка. Каждый участник группы выбирает откликнувшиеся лично ему картинки и возвращается на свое место.

Затем участники показывают выбранную картинку и рассказывают свои ощущения и ассоциации с ней и своим настроением.

Психолог: Какие ощущения возникли? Насколько легко и быстро удалось в картинках найти свое состояние и настроение? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Психолог: Давайте представим себе, что все мы – большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

В дальнейшем занятия проводились в соответствии с планом психокоррекционной программы (Приложение 4).

В результате реализации психокоррекционной программы и в ходе повторной диагностики экспериментальной группы были получены результаты, которые убедительно свидетельствовали о наличии положительной динамики в психологической коррекции навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания.

Результаты, полученные в ходе итогового тестирования экспериментальной и контрольной групп по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВИ) в адаптации Водопьяновой Н.Е, позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе испытуемых повторно получены высокие показатели по шкалам «Эмоциональное истощение» (41,7 средний балл), «Деперсонализация» (25,4 средний балл) и «Редукция личных достижений» (31,5 средний балл). Следовательно, в группе по-прежнему явно выражены показатели предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Это подтверждает наши предположения о том, что без квалифицированной психологической помощи и активной работы психологической службы профессия полицейского способствует формированию склонности к эмоциональному выгоранию вследствие постоянной напряженной работы, конфликтов, вложения в работу больших личностных ресурсов при недостаточности подкрепления и положительной оценки, а также вследствие постоянной работы с разным контингентом людей.

В экспериментальной же группе выявлено существенное снижение показателей по всем шкалам данной методики. После проведения психокоррекционной работы сотрудники этой группы демонстрируют средние показатели, соответствующие норме, и значительно отличаются от результатов контрольной группы. Так, по шкале «Эмоциональное истощение» в экспериментальной группе средний балл составил 22,7, в контрольной – 41,7 при статистической значимости ($U=284$ $p\leq 0,001$), по

шкале «Деперсонализация» – 12,1 и 25,4 соответственно ($U=463$ $p\leq 0,05$), по шкале «Редукция личных достижений» – 20,2 и 31,5 ($U=423$ $p\leq 0,05$).

Графически эти данные представлены в рисунке 2.3.7.

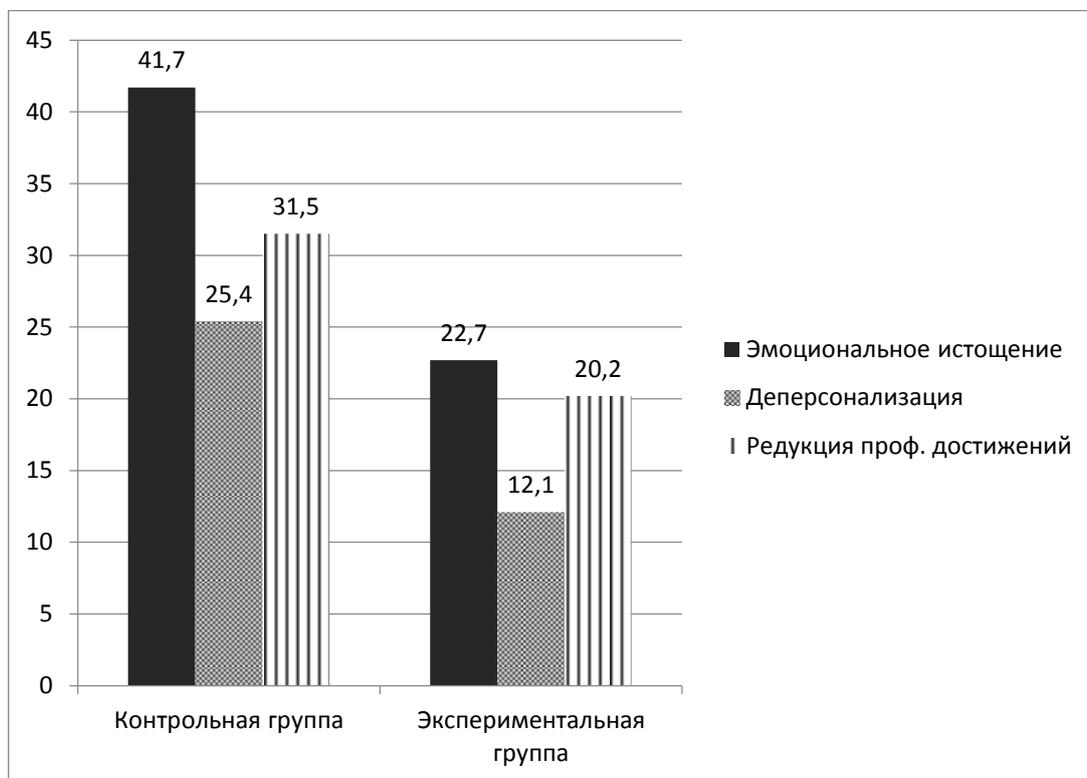


Рис. 2.3.7. Выраженность склонности к эмоциональному выгоранию в контрольной и экспериментальной группах (средний балл)

У испытуемых контрольной и экспериментальной групп выявлен ряд значимых различий и в самооценивании умений саморегуляции. Так, у испытуемых контрольной группы показатели саморегуляции остались в прежних значениях (обнаруженные изменения не представляют статистически значимых различий с предыдущим этапом исследования и не несут в себе научной ценности). А представители экспериментальной группы продемонстрировали изменение показателей практически по всем шкалам.

Представим эти данные графически на рисунке 2.3.8. и 2.3.9.

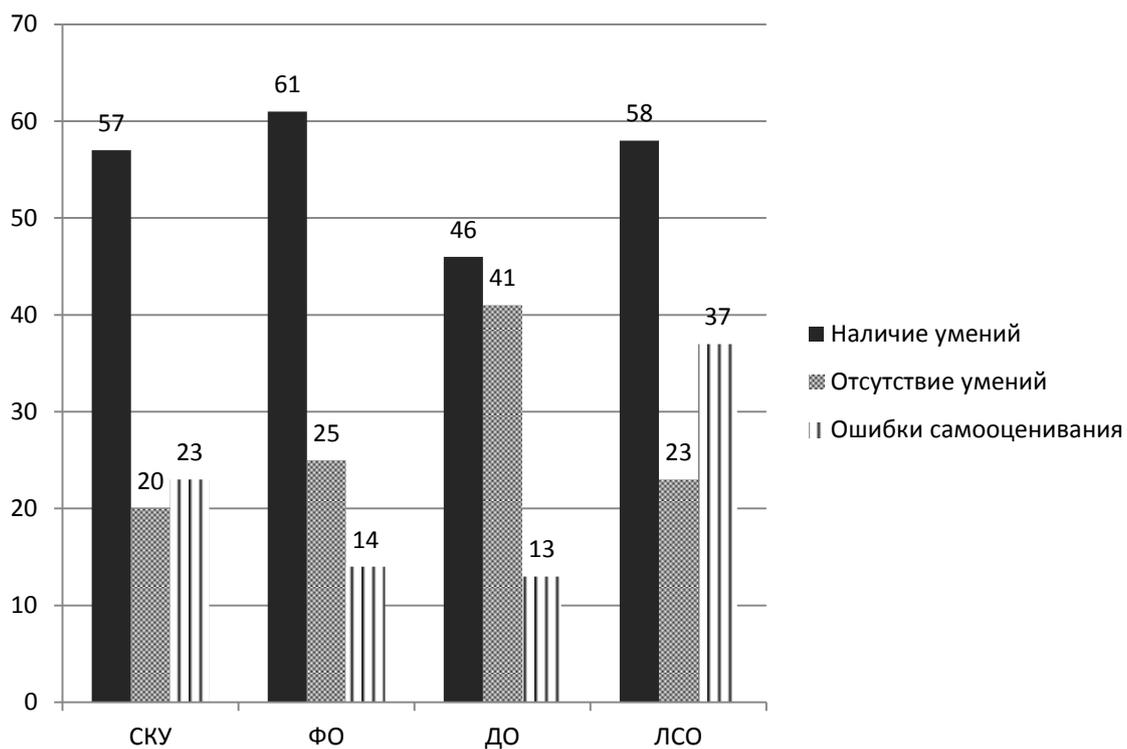


Рис. 2.3.8. Показатели саморегуляции в контрольной выборке сотрудников полиции (средний балл)

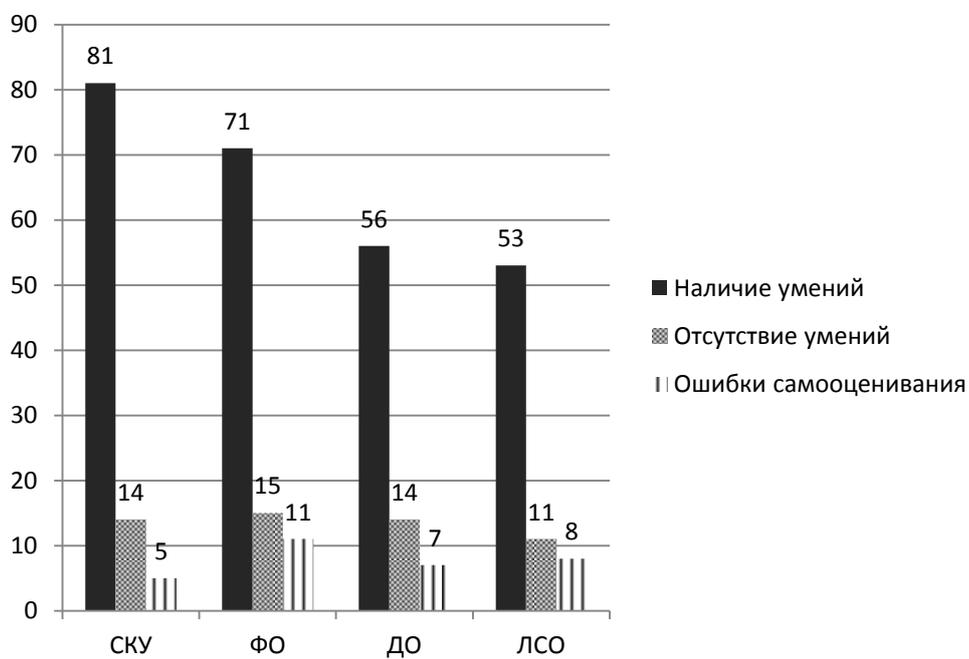


Рис. 2.3.9. Показатели саморегуляции в экспериментальной выборке сотрудников полиции (средний балл)

Проанализируем полученные данные подробнее.

По показателю сформированности структурно-компонентных умений саморегуляции (СКУ) выявлены значимые различия (при $p < 0.05$) между испытуемыми контрольной и экспериментальной групп. Так, испытуемые первой группы значительно чаще демонстрируют у себя отсутствие данных умений – 20,0 и 14,0 баллов, соответственно ($U=313$ при $p \leq 0,05$), а также значительно чаще допускают ошибки при самооценивании данного умения – 23,0 и 15,0 ($U=223$ при $p \leq 0,05$). То есть, можно предположить, что у сотрудников экспериментальной группы в большей степени развиты процессы целеполагания, удержания поставленной цели, анализа и планирования условий деятельности, в том числе и профессиональной, выбора необходимых средств и возможных способов действий, а также оценки полученного результата. Они более конструктивно относятся к факту необходимости вернуться и доработать какое – либо задание (коррекция результатов деятельности).

Также обнаружилось значимые различия в результатах самооценивания функциональных особенностей саморегуляции (ФО) в контрольной и экспериментальной группах. По данному показателю прослеживается та же динамика, то есть испытуемые экспериментальной группы обнаруживают более высокие показатели наличия функциональных особенностей саморегуляции 71,0 и 61,1 балл соответственно ($U=423$ при $p \leq 0,05$) и более низкие показатели при оценке отсутствия данных особенностей 15,0 и 25,0 баллов соответственно ($U=374$ при $p \leq 0,05$).

Тем самым, сотрудники полиции, принявшие участие в работе экспериментальной группы, демонстрируют более высокие показатели с саморегуляции в целом, так и упорядоченности, детализации, практической реализуемости намерений и оптимальность регуляции действий.

Но наряду с этими данными, они демонстрируют и более низкие показатели по шкале «Ошибки самооценивания», т.е. неустойчивости при

оценивании функциональных особенностей саморегуляции (11,0 и 14,0 баллов соответственно при $U=383$ при $p \leq 0,05$).

В показателях, определяющих динамику процессов саморегуляции (ДО), также выявлены статистически значимые различия. Сотрудники из экспериментальной группы отмечают у себя наличие осторожности, уверенности, пластичности, практичности и устойчивости в регуляции деятельности, в отличие от респондентов контрольной группы (56,0 и 46,0 баллов при $U=423$ при $p \leq 0,05$). Отсутствие этих умений иллюстрируют соответственно 14,0 и 41,0 ($U=353$ при $p \leq 0,05$), то есть участники контрольной группы по-прежнему не адекватно оценивают у себя данное умение.

Личностно-стилевые особенности саморегуляции (ЛСО) испытуемыми разных групп так же оценивались по-разному. Первая группа (контрольная) оценила наличие личностно-стилевых особенностей 58,0 баллов, вторая группа (экспериментальная) – 53,0 ($U=283$ при $p \leq 0,05$). Но при этом респонденты второй группы дали и наименьшее число противоречивых ответов (ошибок рефлексии) при оценке динамических и стиливых особенностей саморегуляции 8,0 и 37,0 баллов, соответственно ($U=423$ при $p < 0,05$).

На следующем этапе работы нами была проанализирована эффективность психопрофилактической работы с точки зрения изменения показателей стиля саморегуляции поведения.

Для наглядности представим и эти данные на рисунке 2.3.10.

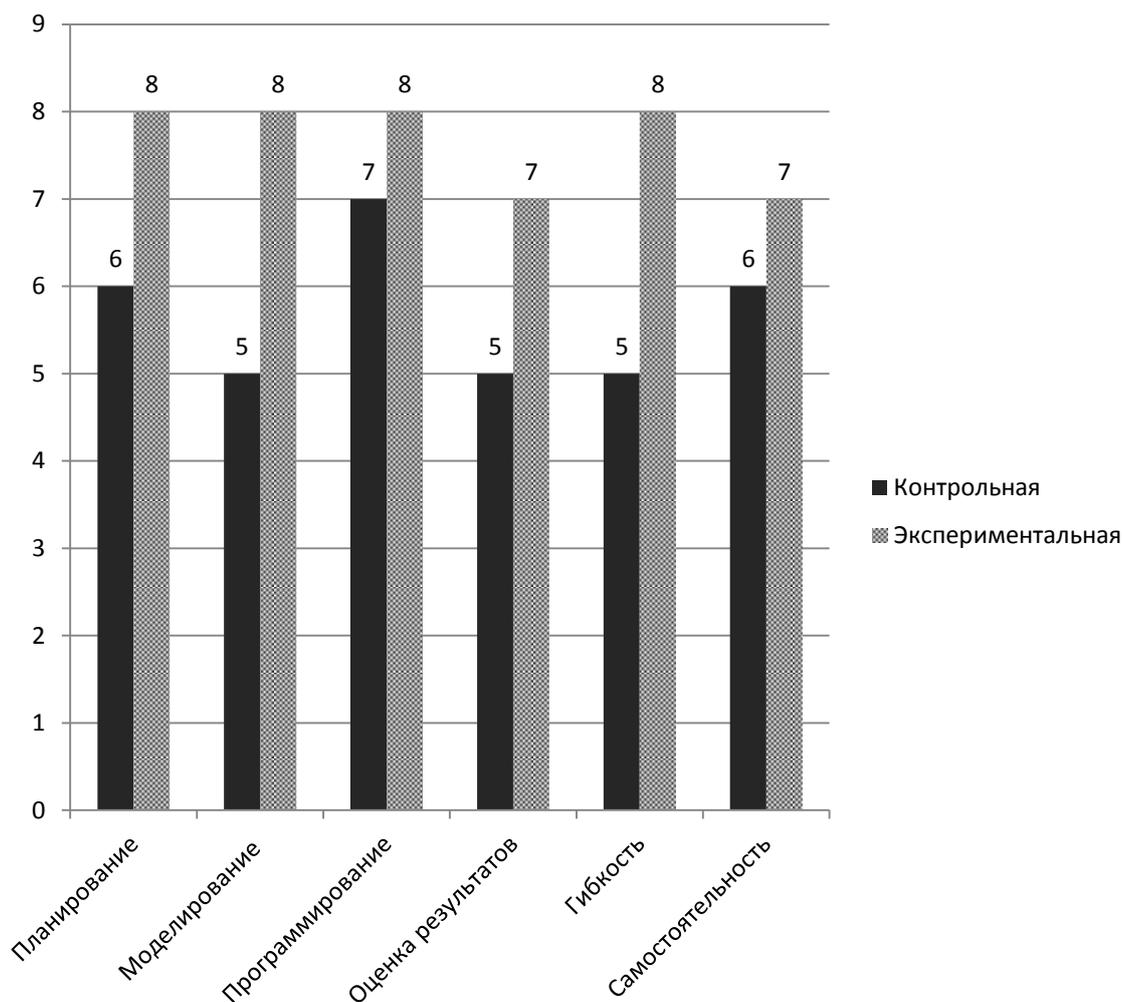


Рис. 2.3.10. Показатели стиля саморегуляции поведения в выборке сотрудников полиции в контрольной и экспериментальной группах (средний балл)

По показателям стиля саморегуляции поведения сотрудников полиции по шкалам «Программирование» и «Самостоятельность» статистически значимых различий, как и на первом этапе экспериментальной работы, не обнаружилось. Эти показатели стабильно находятся в пределах средних значений (7,0 – средний балл).

Данные по шкале «Планирование» находятся в пределах статистически значимых результатов – 8,0 и 6,0 баллов в экспериментальной и контрольной группах ($U=393$ при $p \leq 0,05$). Более высокие баллы по данной шкале свидетельствуют, что у сотрудника полиции сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы носят

реалистичный, детализированный и устойчивый характер, цели деятельности формулируются самостоятельно или адекватно воспринимается цель, поставленная руководством. Испытуемые контрольной группы чаще всего выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

По шкале «Моделирование» выявлены статистически значимые отличия – 8 и 5 баллов ($U=373$ при $p \leq 0,05$) в экспериментальной и контрольной группах, соответственно. Следовательно, сотрудники полиции экспериментальной группы способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. У полицейских контрольной группы более слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У них чаще возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации.

По шкале «Оценивание результатов» также выявлены статистически значимые различия – 7 и 5 баллов ($U=363$ при $p \leq 0,05$), соответственно. Более высокие показатели в экспериментальной выборке - свидетельство развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов у сотрудников полиции. Полицейские из контрольной группы не замечают своих ошибок и недостаточно критичны к своим действиям.

По показателю «Гибкость» статистически значимые значения – 8 и 5 баллов ($U=353$ при $p \leq 0,05$). Сотрудники экспериментальной группы демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. А полицейские из контрольной группы в динамичной, быстро меняющейся обстановке

чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни, не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать несогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррективы.

По-прежнему наиболее важным для нашего исследования является анализ показателей респондентов по шкале «Общий уровень саморегуляции». Представим эти данные графически на рисунке 2.3.11.

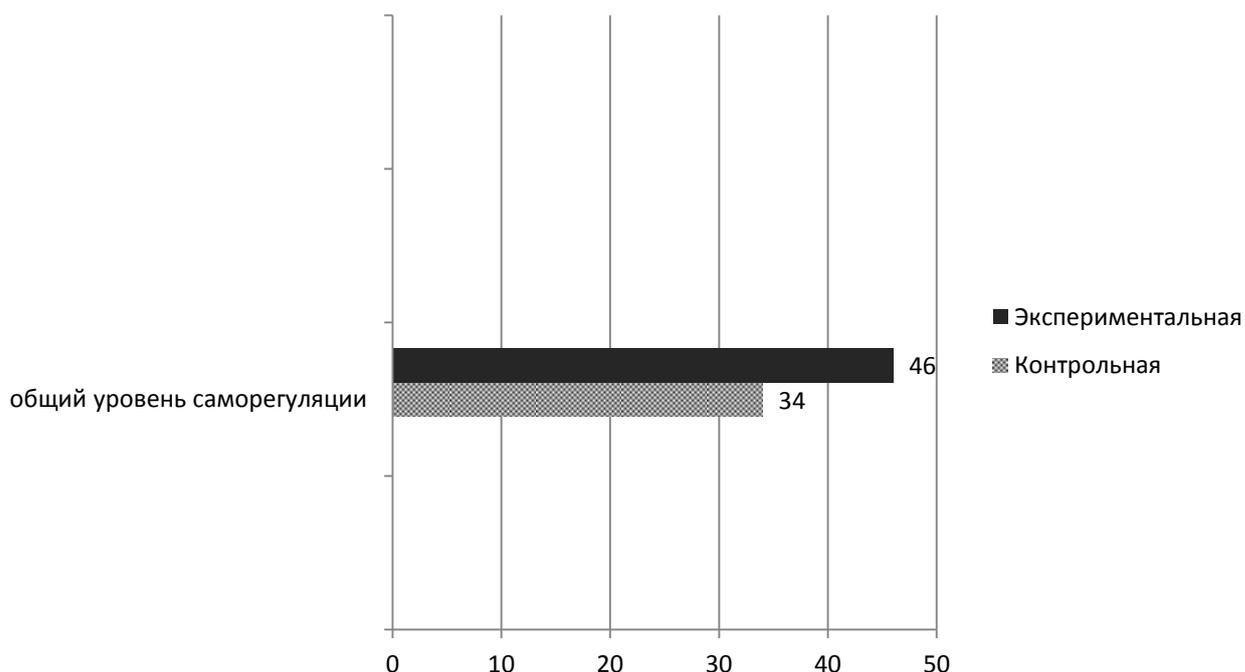


Рис. 2.3.11. Показатели общего уровня саморегуляции поведения в контрольной и экспериментальной группах (средний балл)

Для респондентов экспериментальной группы характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие сотрудники полиции более самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно.

У сотрудников полиции из контрольной группы потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения сформирована в меньшей степени, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей.

Таким образом, результаты экспериментального исследования подтвердили выдвинутую нами гипотезу. А именно, низкий уровень саморегуляции у сотрудников полиции выступает фактором формирования их предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Система мероприятий по формированию навыков саморегуляции способствует снижению склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе нашего исследования изучалась проблема склонность к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции. В результате проведенного исследования нам удалось реализовать все поставленные задачи. А именно: выполнить теоретический анализ изучения склонности к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции; выявить склонность к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции; разработать, реализовать и определить эффективность программы по совершенствованию навыков саморегуляции у сотрудников полиции; проверить эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию навыков саморегуляции у сотрудников полиции.

Теоретический анализ литературы показал недостаточную разработанность вопроса склонность к эмоциональному выгоранию сотрудников полиции с разным уровнем осознанной саморегуляции.

Ведущие современные ученые (Б. Перлман, Е.А. Хартман, А.В. Сухинин, О.А. Конопкин и т.д.) расходятся во мнениях в вопросах роли саморегуляции личности в формировании склонности к эмоциональному выгоранию. Так в качестве причин возникновения состояния эмоционального напряжения то, что система постоянно функционально предъявляет к личности сотрудника полиции непрерывно растущие требования, в том числе и к его моральной устойчивости и благонадежности. При этом профессиональная деятельность сотрудников полиции практически всегда выполняется в экстремальных условиях и далеко не каждый полицейский может адаптироваться к постоянному росту требований и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в сложных ситуациях общения (с зачастую девиантными или даже делинквентными членами

нашего общества), и поэтому возрастает возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических, в том числе и эмоциональных состояний.

При этом, большинство ведущих ученых и психологов – практиков (А.К. Осницкий, Е.А. Климова, В.А. Бодрова, А.К. Маркова, Л.М. Митина и т.д.) едины во мнении о том, что у полицейских «сгоревших» на работе снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда. Эмоциональное (профессиональной) выгорание очень часто начинается незаметно для коллег, близких и даже самого человека, а впоследствии прогрессирует в виде упущенных возможностей и дорого обходится и самому полицейскому, и системе, в целом.

В результате эмпирического исследования у сотрудников полиции с разным уровнем саморегуляции были выявлены различия в уровне эмоционального выгорания.

Сотрудники полиции с высокими показателями общего уровня саморегуляции демонстрируют осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Они самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. При высокой мотивации достижения такие сотрудники полиции способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче профессионал овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. В выборке респондентов с высоким уровнем саморегуляции не было выявлено случаев склонности к эмоциональному выгоранию.

В выборке сотрудников полиции с низким уровнем саморегуляции были выявлены случаи склонности к эмоциональному выгоранию. Такие полицейские продемонстрировали несформированность потребности в осознанном планировании и программировании своего поведения, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей.

Корреляционный анализ позволил обнаружить 4 значимые корреляционные связи, 1 положительная (прямая) и 3 отрицательные (обратные). Было установлено, что существует достоверная положительная корреляционная связь между показателем «эмоциональное истощение» и показателем «ошибки самооценивания», то есть, чем выше будут у сотрудников полиции данные показатели эмоционального истощения, тем больше вероятность того, что эти работники будут допускать ошибки в самооценивании и наоборот, чем больше они будут ошибаться в оценке себя, тем больше будет усугубляться состояние эмоционального истощения, т.к. связь двусторонняя. Так же показатель эмоционального выгорания имеет тесную отрицательную корреляционную связь с умениями саморегуляции, «оцениванием результатов» и «самостоятельности». Данный результат говорит нам о том, что чем ниже показатели склонности к эмоциональному истощению, тем меньше вероятность допустить ошибки в оценивании результатов собственных действий, тем выше показатели самостоятельности и способности к саморегуляции у сотрудников правоохранительных органов в целом.

Нами была разработана и внедрена в практику психокоррекционная программа «Психологическая коррекция навыков саморегуляции у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания», целью которой являлось снижение эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), формирование навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.

Контрольный этап экспериментального исследования показал, что для респондентов экспериментальной группы характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие сотрудники полиции более самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. У сотрудников полиции из контрольной группы потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения сформирована в меньшей степени, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей.

Таким образом, в ходе проведенного исследования все задачи решены, а гипотеза нашла свое подтверждение. Доказано, что низкий уровень саморегуляции у сотрудников полиции выступает фактором формирования их предрасположенности к эмоциональному выгоранию. Система мероприятий по формированию навыков саморегуляции способствует снижению склонности к эмоциональному выгоранию у сотрудников полиции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. - М.: ЛПА «Кафедра-М», 2014. -272 с.
2. Андреев, В.И. Саморазвитие творческой, конкурентоспособной личности менеджера / В.И. Андреев. - Казань: СКАМ, 2012. - 207 с.
3. Анцыферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. - 1994. - №1.- С. 3-19.
4. Бехтерев, В.М. Проблемы развития и воспитания человека: Избранные психологические труды / В.М. Бехтерев - М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2007. - 416 с.
5. Безносков, С.И. Профессиональная деформация личности / С.И. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. - 270 с.
6. Безносков, С.П. Профессиональные деформации личности / С.П. Безносков // Вестник Санкт - Петербургского университета МВД России. - 2012. - № 3 (55). - С. 167-171.
7. Березин, Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. - СПб.:2008. - 272 с.
8. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. - М.: Наука, 2013. - 470 с.
9. Братусь, Б.С. К проблеме человека в психологии / Б.С. Братусь // Вопросы психологии. - 1997. - №5. - С.34-47.
10. Васильева, Н.Ю. Психологический портрет социального работника / Н.Ю. Васильева // Социальная работа. - 2012. - №5.-294 с.
11. Винер, Н. Кибернетика и общество / Н. Винер. - М.: Изд-во иностр. лит., 2008. - 200 с.

12. Водопьянова, Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Питер. - 2013. – С. 27-34.
13. Выготский, Л.С. Психология / Л.С. Выготский. - М.: Апрель пресс, 2000. - 1006 с.
14. Гишинский, Я.И. Социальный контроль за девиантным поведением в современной России / Я.И. Гишинский. - М.: Наука, 2015. - 179 с.
15. Грановская, Р.М. Практическая психология / Р.М. Грановская. - СПб., 2007. - 429 с.
16. Данакин, Н.С. Смысл и профессиональные особенности социальной работы / Н.С. Данакин // Российский журнал социальной работы. - 2005. - №1. - С. 54.
17. Деркач, А.А. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях: (психолого-акмеологические основы) / А.А. Деркач. - М.: Изд-во РАГС, 2003. - 152 с.
18. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы. (Особенности деятельности студентов и преподавателей вуза) / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. - Минск: Изд - во БГУ, 2008. - 320 с.
19. Ишков, А.Д. Взаимосвязь успешности учебной деятельности и структуры процесса самоорганизации / А.Д. Ишков // Третья Российская конференция по экологической психологии (Москва, 15-17 сентября 2013г.). Тезисы. - М.: Психологический институт РАО. - 2013. - С. 119–121.
20. Ишков, А.Д. Связь компонентов самоорганизации и личностных качеств студентов с успешностью в учебной деятельности: Дисс. ... канд. психол. наук. / А.Д. Ишков. - М., 2004. - 202 с.
21. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов - М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. - 400 с.

22. Конопкин, О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно – функциональный аспект) / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. -1995. - № 1. - С. 5-12.
23. Конопкин, О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. - М.: Наука, 2000. - 256 с.
24. Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности/Л.Н. Корнеева // Хрестоматия. Сост. В.А. Бодров. - М.:ПЕР СЭ; Логос, 2007. - 855 с.
25. Короленко, Ц.П. Психосоциальная аддиктология /Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитриева - Новосибирск, Издательство «Олсиб», 2016. – 251 с.
26. Крылова, А.А. Психологические проблемы самореализации личности / А.А. Крылова, А.А. Коростылева. - СПб.: Изд. СПб ун-та, 2017.- 264 с.
27. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова - М.: Знание, 1996. - 308 с.
28. Моросанова, В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. - 2010. - №2. – С. 118–127.
29. Моросанова, В.И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова, Е.М. Коноз // Вопросы психологии. - 2000. - №2. - С. 36-45.
30. Моросанова, В.И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова, Р.Р. Сагиев // Вопросы психологии. - 1994. - №5. - С.134-140.
31. Новый энциклопедический словарь / Отв. ред. А.П. Горкин. - Издательство: Большая Российская энциклопедия/ Рипол Классик, 2012. - 1455 с.

32. Ольшанникова, А.Е. Индивидуальные варианты эмоционального реагирования в экстремальных условиях / А.Е. Ольшанникова. - М.: Просвещение, 2011. - 122 с.
33. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. - 2001. - №1. - С.90-101.
34. Осницкий, А.К. Связь профессионального самоопределения учащихся ПТУ с особенностями самооценки / А.К. Осницкий, Н.О. Сипачев, Ю.С. Жуйков // Результаты психологических исследований – в практику обучения и воспитания. - М., 1985. - С. 32 - 44.
35. Осницкий, А.К. Проблемы исследования субъективной активности / А.К. Осницкий // Вопросы психологии. - 2006. - №1. - С. 5-19.
36. Осницкий, А.К. Регуляция деятельности и направленность личности. Монография /А.К.Осницкий. - М.:НОУ МЭЛИ, 2007. - 203 с.
37. Осницкий, А.К. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления / А.К. Осницкий, Н.В. Бякова, С.В. Истомина // Вопросы психологии. - 2009. - №1. - С.3-12.
38. Пейсахов, Н.М. Практическая психология (научные основы): Учеб. пособие / Н.М. Пейсахов, М.Н. Шевцов. - Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2011. - 122 с.
39. Попова, Н.П. Саморегуляция профессиональной деятельности / Н.П. Попова. - 2009. - 228 с.
40. Психодиагностика мотивации и саморегуляции: Практикум по психодиагностике. - М.: Изд-во МГУ, 2009. - 127 с.
41. Психология. Словарь / Петровский А.В. Ярошевский М.Г. 2-е издание исправленное и дополненное. - М.: Политиздат, 2009. -158с.
42. Психотерапевтическая энциклопедия // под ред. Б.Д. Карвасарского. - СПб.: Питер, 1998. - 752 с.

43. Пушкин, В.Г. Философско-кибернетические аспекты самоорганизации / В.Г. Пушкин // Самоорганизация в природе и обществе. Тезисы докладов. - Спб.: ЛГПИ им. А. Герцена, 2017. - С. 116-118.
44. Пушкин, В.Г. Кибернетические принципы самоорганизации / В.Г. Пушкин. - СПб.: ЛГПИ им. А. Герцена, 2014. - 180 с.
45. Робертс, Г.А. Профилактика выгорания / Г.А. Робертс // Обзор современной психиатрии. - М. -2008. - № 1. - С. 44.
46. Рузавин, Г.И. Организация, самоорганизация и кооперация в развитии системы / Г.И. Рузавин // Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе. - М., 2015. - Ч. 1. - С. 7-26.
47. Словарь иностранных слов. - М.: Русский язык, 2008. - 608 с.
48. Сорокин, В.И. Морально-психологическая подготовка основная функциональная часть системы морально-психологического обеспечения деятельности МЧС России / В.И. Сорокин, А.А. Грищенко // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. - 2014. - №1. - С. 465-486.
49. Сухинин, А.В. Суицидальное поведение сотрудников полиции: проблемы причинности и доказывания / А.В. Сухинин // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер.5. - 2011. - № 1 (14). - С. 181-185.
50. Трунов, Д.Г. Еще раз о профессиональной деформации / Д.Г. Трунов // Психологическая газета. - 2014. - № 6. - С. 32–34.
51. Филонов, Л.Б. Детерминация возникновения и развития отрицательных черт характера у лиц с отклоняющимся поведением / Л.Б. Филонов // Психология формирования и развития личности / отв. ред. Л.И. Анцыферова. - М.: Изд-во «Наука». - 2004. - С.34-36.
52. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Фурманюк // Вопросы психологии. -1994. - №6. - С. 54-67.
53. Цагарелли, Ю.А. Процессы самоорганизации, самоуправления и саморегуляции в музыкальной деятельности / Ю.А. Цагарелли //

Теоретические и прикладные исследования психической саморегуляции: Тезисы докладов научной конференции. - Казань: КГУ, 2012. - С. 11-13.

54. Харламенкова, Н.Е. Психология личности / Н.Е. Харламенкова. Режим доступа: http://imp.rudn.ru/psychology/psychology_of_person/index.html

55. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления / Л.Б. Шнейдер: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. - М., 2001. - 46 с.

56. Шульц, Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц - СПб.: Питер, 2013. - 457 с.

57. Эшби, У.Р. Принципы самоорганизации / У.Р. Эшби // Принципы самоорганизации: Сб. докладов / Под ред. А.Я. Лернера. - М.: Мир, 2016. - С. 314 - 343.

58. Юдин, Б.Г. Методологические проблемы исследования самоорганизующихся систем / Б.Г. Юдин // Проблемы методологии системного исследования. - М.: Мысль, 2000. - С. 359 – 392.

59. Greenberger, R.S.: Job hazard—how "burnout" affects corporate managers and their performance, The Wall Street Journal, April 23, 2011, p. 1.

60. Maslach, C. & Jenkins, S. R., (1994). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 101-127.

61. Maslach, C. & Jenkins, S. R., (2014). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 101-127.

62. Perlman, B.& Hartman, E. Burnout: summary and future research//*Human relation*. – 1992. – Vol. 35 (4). – PP. 283-305.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (Мbi)

адаптация Н.Е. Водопьянова

Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – "ежедневно". Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

1	В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ной), без ярких эмоций и чувств	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных	1 2 3 4 5 6
4	Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	1 2 3 4 5 6
5	Меня раздражают мои подчиненные и коллеги, которые медлительны или некомпетентны	1 2 3 4 5 6
6	Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком*	1 2 3 4 5 6
7	При разговоре с агрессивными или конфликтными работниками я умею договориться и избежать конфликтов	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	1 2 3 4 5 6
9	Я умею внести «искру» в работу (заинтересовать) моих подчиненных (деловых партнеров)	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более черствым (бесчувственным) во взаимоотношениях с коллегами (подчиненными)	1 2 3 4 5 6
11	Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня	1 2 3 4 5 6
12	Я работаю с удовольствием, и у меня много планов на будущее, связанных с моим профессиональным развитием. Я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	У меня много жизненных разочарований	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Мне безразлично, что происходит с моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь на работе со всеми (подчиненными, коллегами, техническим персоналом) независимо от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения	1 2 3 4 5 6
19	Я доволен(на) моими жизненными и профессиональными успехами (достижениями)	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я смогу еще много сделать в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Я проявляю к подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них признательности и благодарности	1 2 3 4 5 6

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«**Эмоциональное истощение**» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«**Деперсонализация**» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«**Редукция личных достижений**» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание». Интерпретация результатов производится на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными, представленными в таблицах 1 и 2.

Таблица 1
Уровни «выгорания»

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0 - 16	17 - 26	27 и больше
Деперсонализация	0 - 6	7 - 12	13 и больше
Редукция личных достижений	39 и больше	38 - 32	31 и меньше

Опросник «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98»

В.И. Моросановой

Опросник ССП-98 состоит из 46 утверждений, входящих в состав шести шкал, выделяемых в соответствии с основными регуляторными процессами (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и регуляторно-личностными свойствами (гибкости и самостоятельности) В состав каждой шкалы входят по девять утверждений. Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал в связи с тем, что их можно отнести к характеристике как регуляторного процесса, так и свойства регуляции.

Цель методики. Это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности. С помощью этой методики можно решать и практические задачи, в частности, выявлять индивидуальный профиль различных регуляторных процессов и уровень развитости общей саморегуляции как регуляторных предпосылок успешности овладения новыми видами деятельности.

Теоретический конструкт, лежащий в основании построения методики. Саморегуляция произвольной активности человека понимается как системно организованный психический процесс по инициации, построению, поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, который направлен на достижение принимаемых субъектом целей (Конопкин, 1980; Конопкин, Моросанова, Степанский, 1990).

По определению В.И. Моросановой, «стилевыми особенностями саморегуляции являются типичные для человека и наиболее существенные индивидуальные особенности самоорганизации и управления внешней и внутренней целенаправленной активностью, устойчиво проявляющееся в различных её видах».

Стиль саморегуляции проявляется в том, каким образом человек планирует и программирует достижение жизненных целей, учитывает значимые внешние и внутренние условия, оценивает результаты и корректирует свою активность для достижения субъективно-приемлемых результатов, в том, в какой мере процессы самоорганизации развиты и осознанны.

Шкала **“Планирование”** (Пл) характеризует индивидуальные особенности целеполагания и удержания целей, уровень сформированности у человека осознанного планирования деятельности. При высоких показателях по этой шкале у субъекта сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с низкими показателями по шкале потребность в планировании развита слабо, планы подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно, мало реалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала **“Моделирование”** (М) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с высокими показателями по шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ

действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы такие испытуемые способны гибко изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий. У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

Шкала **“Программирование” (Пр)** диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемой для субъекта успешности. Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании субъекта продумывать последовательность своих действий. Такие испытуемые предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуя путем проб и ошибок.

Шкала **“Оценивание результатов”** (ОР) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Субъект адекватно оценивает, как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала **“Гибкость”** (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, т.е. способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования, вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляtorики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. В таких условиях несмотря даже на сформированность

процессов регуляции, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррективы. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала “**Самостоятельность**” (С) характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать, как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие испытуемые часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои.

Общий уровень саморегуляции

Характеризует общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Для испытуемых с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие испытуемые самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем

выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей у таких испытуемых снижена по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Инструкция: Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов.

Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

Диагностика саморегуляции

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза “Выслушай совет, но сделай по-своему”.
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.

6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.

7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.

8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.

9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.

10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.

11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.

12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.

13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является “Семь раз отмерь, один раз отрежь”.

14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.

15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.

16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.

18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.

19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.

20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.

21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.

22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.

23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.

24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.

25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.

26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.

27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.

28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.

29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.

30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.

31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.

32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.

33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.

34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.

35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.

36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.

37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.

38. Редко отступаю от начатого дела.

39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.

40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.

41. Про меня говорят, что я “разбрасываюсь”, не умею отделить главное от второстепенного.

42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.

43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.

44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.

45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.

46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Обработка:

Шкала планирования (Пл):

Да 1, 8, 17, 22, 28, 31, 36

Нет 15, 42

Шкала программирования

(Пр):

Да 12, 20, 25, 29, 38, 43

Нет 5, 9, 32

Шкала гибкости (Г):

Да 2, 11, 25, 35, 36, 45

Нет 16, 18, 23

Шкала Общего уровня саморегуляции (ОУ):

Да 1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46

Шкала моделирования (М):

Да 11, 37

Нет 3, 7, 19, 23, 26, 33, 41

Шкала оценки результатов (ОР):

Да 30, 44

Нет 6, 10, 13, 16, 24, 34, 39

Шкала самостоятельности (С):

Да 4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46

Нет 34

Her 3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Опросник «Саморегуляция» (А.К. Осницкий)

Рассматривая умения саморегуляции как условие успешного осуществления предметных и мысленных действий, а в итоге как средство развития активности, сознательности и творческих сил человека, мы с помощью методики фиксируем:

– **СТРУКТУРНО–КОМПОНЕНТНЫЕ УМЕНИЯ** (целеполагание и удержание цели, анализ и моделирование условий, выбор средств и способов действий, оценка результатов и их коррекция);

– **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ** саморегуляции (обеспеченность регуляции в целом, упорядоченность, детализация, практическая реализуемость намерений, оптимальность регуляции действий);

– **ДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ** саморегуляции (осторожность, уверенность, пластичность, практичность, устойчивость в регуляции деятельности);

– **ЛИЧНОСТНО–СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ** саморегуляции (инициативность, осознанность, ответственность, автономность, податливость воспитанию).

Специальный показатель «ориентации на оценочный балл» выступает источником информации о реальном самооценивании, реальной успешности учения, уровне притязаний.

Опросник «саморегуляция». Форма 1.

Свойственно ли Вам (ему):

1. За дело приниматься после напоминаний, подсказок; не планировать, не организовывать свои дела и работу; отвлекаться от работы, не закончив дела, бросать его.

2. Не анализировать условий; не учитывать возможных трудностей; не отделять главного от второстепенного.

3. Находить не лучший путь решения задачи; неверно планировать свои занятия и работу; не пытаться решать задачу разными способами.

4. Не замечать, не видеть возникающих трудностей; ошибаться, неверно оценивать свои действия; не замечать, не видеть ошибок в своей работе.

5. С трудом находить новые способы решения задачи; не исправлять допущенных ошибок; повторять одни и те же ошибки.

6. Поступать необдуманно; не справляться с трудными заданиями; не справляться с заданиями без напоминаний и помощи со стороны.

7. Не поддерживать порядка; не знать заранее, что предстоит делать; быть непоследовательным, неаккуратным.

8. В работе не продумывать мелочей, деталей; ограничиваться лишь общими сведениями, общим впечатлением; выполнять лишь основные требования задания.

9. Приступать к делу без подготовки; рисковать, искать приключений; полагаться на случай, удачу.

10. Решения принимать после длительных раздумий; не приниматься за дело из-за сомнений в своих силах; менять свои действия под влиянием первых же помех.

11. Быть нерешительным; нуждаться в подсказке, одобрении, поощрении; быть ведомым, идти за другими.

12. Задумывать много, а делать мало; не доводить начатое дело до конца; обсуждать, а не действовать.

13. Действовать без раздумий, «с ходу»; не анализировать своих ошибок и неудач; не планировать своих дел, не рассчитывать сил.

14. Не прислушиваться к замечаниям; не замечать, что повторяются одни и те же ошибки; не заниматься исправлением своих недостатков.

15. а) На какую меньшую из оценок согласны, когда нужно спешить по своим делам?

б) Какие из оценок преобладают, среди обычно получаемых?

в) На какую из оценок способны, если постараетесь?

16. Не проверять правильность своих действий; бросать работу, не доделав ее; стараться поскорее закончить работу, не обращая внимания на результаты.

17. Нуждаться в поддержке, одобрении; не справляться с трудностями самому; действовать по принципу: как все, так и я!

18. Отдавать предпочтение работе в привычной обстановке; с трудом переключаться с одной работы на другую; плохо ориентироваться в новых условиях.

19. Быть неаккуратными; быть невнимательными; быть неусидчивыми.

20. Не справляться с промахами и неудачами; не активизироваться при промахах; не разбираться в причинах ошибок.

21. С большим трудом мобилизовать усилия на выполнение заданий; поступать необдуманно; не придерживаться правил.

22. Не считаться с мнением других; не прислушиваться к замечаниям; не слушать разъяснений.

Примечание: В бланках ответы «Да» и «Пожалуй, да» считаются как один ответ – «утвердительный», а ответы «Нет» и «Пожалуй, нет» тоже считаются как один, но – «отрицательный» ответ.

Календарно – тематическое планирование реализации психокоррекционной программы «Психологическая коррекция агрессивности у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания»

№	Форма рогты	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде, снятие эмоционального напряжения, развитие образа «Я – реальный – Я - идеальный» развитие регуляторных навыков.	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Снятие эмоционального зажима, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции, развитие	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия

		навыков саморегуляции и самоконтроля.	
7.	Тренинг	Развитие навыков саморегуляции и самоконтроля, сплочение команды, раскрепощение участников, улучшение психоэмоциональной атмосферы в группе.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, обмен впечатлениями (Что мне дала работа в тренинговой группе?), подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Занятие №1

Тема: «Знакомство участников»

Цель: знакомство с группой и самим собой. Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы.

Инвентарь: бейджики, цветная бумага и картон, два ватмана, краски, карандаши, пастель.

1. «Знакомство».

Психолог: «Предлагаю каждому из вас взять по бейджику и написать на нем свое имя. Не обязательно это будет ваше настоящее имя, вы можете назвать себя по-другому. Если вы решили взять другое имя, то, представляясь, скажите и настоящее, а потом попытайтесь сказать, почему вы решили его сменить. Мы начнем с того, что каждый по кругу назовет свое имя и скажет несколько слов о себе»:

- Имя (по бейджику).
- Мое состояние «здесь и сейчас».
- Запрос к тренингу (что я хочу в результате получить).
- Чего я боюсь и опасаясь.
- Мои сильные стороны.

Психолог: «Перед вами лежат альбомные листы. Возьмите по одному листу и сделайте надпись, такую, какую бы вы сделали на своей майке».

Обсуждение: группа задает вопросы друг другу.

2. Психолог: «Теперь вам будут предложены правила поведения на группе, которые распространяются как на участников группы, так и на ведущего».

Правила работы в группе:

1. Говорите о том, что происходит в группе здесь и сейчас, то есть о том, что в данный момент происходит с членами группы, о своих действиях и переживаниях, поступках и чувствах других членов группы. Все, что Вы видите, слышите, думаете или чувствуете, заслуживает внимания.

1. Учитесь доверять своим субъективным ощущениям. Субъективные ощущения являются наиболее ценным материалом в группе, более ценным, чем теоретические и общие рассуждения. Они помогают глубже и точнее понять, что происходит в самих людях и между ними.

2. Старайтесь быть открытыми, когда говорите или когда слушаете других. Результаты работы всей группы зависят от того, насколько каждый ее член захочет и сможет говорить о своих чувствах по поводу всех остальных, насколько он будет заинтересован в информации о том, как его воспринимают, несмотря на все возможные трудности связанные с этим.

3. Сосредотачиваетесь на том, что говорят и делают другие, старайтесь осознавать и понимать свои чувства, которые возникают в этот момент. Независимо от того, насколько Вы уверены в правильности своих предположений о том, что происходит «в душе» другого человека, постарайтесь проверить свои догадки и мысли.

4. Не избегайте риска. Пытаясь проникнуть в неизвестное, всегда рискуешь; если будете избегать риска, так и останетесь в плену уже известного и освоенного; конечно каждый сам решает, рисковать ему или нет, но знаете, что без риска любой поиск превращается в открытие и повторение того, что вы уже знаете и умеете.

5. Не заставляйте других делать то, на что они не могут решиться.

3. Упражнение «Доверие»

участники хаотично двигаются по комнате

подходят друг к другу, прислоняются ладошками и произносят фразу:

«Я тебе доверяю потому что.....»

Тому, кому говорится данная фраза отслеживает телесные ощущения на услышанную фразу.

Обсуждение:

Что в этом упражнении было сделать сложнее всего?

Какие эмоции вы испытали?

Какие телесные ощущения вы зафиксировали?

С чем это было связано?

4. Техника «Картонные человечки»

Психолог: «Выберите картон того цвета, который вам больше всего нравится. На тыльной стороне нарисуйте контур человечка. Вырежьте одним движением руки. Посмотрите на своего человечка и напишите его историю».

Историю пишут по плану:

- Как зовут.
- Сколько лет.
- Где живет.
- В чем его уникальность.
- Его миссия на земле.
- Чего он боится больше всего.
- Что он хочет от других людей.

Знакомство человечков. Каждый из участников представляет своего человечка и рассказывает его историю. Остальные участники задают вопросы. Участники делятся на две группы. Создается общий «комфортный мир» для человечков. Учитывается история каждого человечка. Составляется общая история:

- Где познакомились
- Значимость каждого человечка
- Роль каждого человечка в этом мире.

Участники садятся в круг.

Психолог: «Подведем итоги. Предлагаем каждому участнику рассказать о своих состояниях, эмоциях. Что сложнее всего далось в этом задании. Какое открытие каждый из вас для себя сделал».

5. Упражнение «Дерево»

Участники сидят (лежат) с закрытыми глазами

Ведущий читает текст:

Вы идете по красивому полю,

Где-то вдали вы видите дерево.

*Это самое красивое дерево, которое вы когда-либо видели.
С каждой минутой оно становилось все ближе,
Ваши шаги все быстрее,
И вот вы прикасаетесь к нему.
Вы ощущаете его запах,
Поворачиваетесь спиной и прислоняетесь к дереву.
Вы сливаетесь с ним, становитесь одним целым.
Ваше тело превращается в ствол,
В надежную опору для вашей кроны.
Руки, голова превращаются в ветви, зеленые листья.
Вы тянитесь ввысь к солнцу,
К голубому бескрайнему небу.
Почувствуйте солнечную энергию, которая мощным потоком устремляется в вас,
Вы делаете вдох и впитываете силу солнечных лучей.
Почувствуйте, как теплый поток протекает от листьев к ветвям,
от ветвей к стволу,
Проходит через все тело, устремляясь вниз к корням.
Почувствуйте своими корнями землю —
как она прохладна,
сколько силы и энергии в ней.
Сделайте глубокий вдох
и выпейте эту приятную прохладу.
Она устремляется по вашим корням,
По ним поднимается к стволу и расходится по кроне.
С потоком вашей энергии растет ваша сила и уверенность в себе,
В стремлении к цели ваша энергия размела все преграды...
Вас охватывает радость от их преодоления...
Вы смело идете к цели и добиваетесь своего...
Огромная энергия и уверенность в себе ведут вас к цели...
Поток вашей внутренней энергии все сильнее...
Ваше дыхание уверенное, крепкое, мощное...
Вы полны огромных жизненных сил...
Вы чувствуете огромную жажду деятельности...
Вы чувствуете необыкновенный прилив сил...
Внутри вас столько сил и энергии...
Вы хотите обнять этот мир...
Вы все можете и всего добьетесь...
Запомните это ощущение энергии...
Запомните, что внутри вас есть неиссякаемый источник энергии...
Ваше дыхание успокаивается...
Теперь вы можете открывать глаза.
Сейчас возьмите гуашь и листы формата А3
Нарисуйте ваше дерево*

*Участники выполняют задание в полной тишине
Напишите текст:*

- Где растет ваше дерево?
- Какую пользу приносит?
- Что ему нужно для роста?
- В каких условиях оно растет?
- Что важно для его выживания?

*Участники становятся по кругу
Кладут перед собой рисунки
Необходимо каждому дереву заявить о себе («я нужен и необходим в этом
лесу...»)*

Обсуждение.

Подведение итогов.

6. Прощание.

Занятие №2

Цель тренинга: развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения.

Установление правил группы

После знакомства ведущий объясняет, что каждая группа должна иметь правила для полноценной и результативной работы.

1. Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...»

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств.

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?

- Кому показалось, кто-то хвастается?

- Узнали ли вы что-то новое о людях?

- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения?

Почему?

2. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

3. Упражнение: «Цветные королевства»

Цель: развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. В столице каждого из них стоял дворец. В каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. Легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленом – зеленые. Да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов, в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом – они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. Страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего

не слышали. Однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям, ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. Каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. Цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только по моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но, а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? Каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

Занятие №3

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения.

Психолог: «Для начала я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здраваться будем по-разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим».

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

1. Упражнение: «Первое впечатление».

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

2. Упражнение: «Белая ворона».

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

3.Рефлексия

Спасибо за приятную встречу.

Психолог: «Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное

занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!». Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук».

Занятие №4

Цель: Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем, что больше понравилось в приветствии.

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достается буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

4. Рефлексия

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

Занятие №5

Цель: Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.

1. Упражнение: «Будем знакомы»

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную и одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Водящий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаясь представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

Занятие №6

Цель: Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции.

1. Упражнение: «Комплимент».

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

2. Упражнение: «Клубок».

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

3. Упражнение: «Броуновское движение».

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать). После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели?

4. Рефлексия. Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие №7

Цель: Сплочение коллектива, раскрепощение участников, улучшение атмосферы в группе.

1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Для того чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие

продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

- Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху).
- Обмениваться только на территории своей команды.
- Обмениваться, выводя за дверь.
- Обмениваться, подводя к окну.
- Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

3. Упражнение: «Змейка».

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы:

- Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами?
- Каково вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами?
- Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

4. Рефлексия. «Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

Занятие №8

Цель: выявление симпатий участников группы, получение обратной связи, подведение итогов тренинга.

1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».

Участники стоят в кругу. Один из участников выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Мне нравится твоя сумка», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

2. Упражнение: «Портрет»

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

3.Рефлексия: «Последнее Занятие».

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Сводная таблица общих показателей по всем используемым методикам

№ Испытуемых п/п	Умения саморегуляции А.К. Осницкого		ССП-98 В.И. Морсановой				Профессиональн ое (эмоц) выгорание (МВ) в ад. Н.Е.Водопьянов ой				
	Умения саморегуляции	Ошибки самооценки	Планирование	Программирование	Моделирование	Оценивание результатов	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Уровень выгорания	
№1	23	17	5	6	3	4	19	8	38	7	ВЫСОКИЙ
№2	20	70	7	4	2	3	15	4	24	6	СРЕДНИЙ
№3	45	18	4	6	4	7	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№4	17	62	5	6	3	2	10	7	34	7	ВЫСОКИЙ
№5	15	58	4	6	4	8	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№6	20	70	2	4	4	3	10	6	33	5	СРЕДНИЙ
№7	54	29	7	4	9	8	14	11	41	4	НИЗКИЙ
№8	13	53	5	4	4	3	18	10	28	9	ВЫСОКИЙ
№9	12	51	4	3	3	6	13	9	30	7	ВЫСОКИЙ
№10	15	46	4	3	5	2	25	5	38	5	СРЕДНИЙ
№11	18	65	3	3	3	5	30	7	29	6	СРЕДНИЙ
№12	20	70	5	4	3	5	31	12	33	7	ВЫСОКИЙ
№13	15	58	5	5	2	4	26	10	27	8	ВЫСОКИЙ
№14	22	74	4	2	5	4	21	6	29	5	СРЕДНИЙ
№15	24	79	4	6	4	3	29	14	40	8	ВЫСОКИЙ
№16	57	10	7	6	9	5	30	4	39	3	НИЗКИЙ

№17	46	21	7	8	4	8	12	12	27	4	НИЗКИЙ
№18	12	51	5	3	3	6	20	10	41	6	СРЕДНИЙ
№19	13	53	3	3	6	2	15	4	26	7	ВЫСОКИЙ
№20	18	65	3	6	3	5	18	6	38	8	ВЫСОКИЙ
№21	18	65	4	6	3	4	12	12	40	8	ВЫСОКИЙ
№22	20	70	7	5	4	4	14	7	25	9	ВЫСОКИЙ
№23	14	55	7	5	4	3	26	10	31	5	СРЕДНИЙ
№24	14	55	7	6	5	2	15	9	34	6	СРЕДНИЙ
№25	24	79	6	5	5	3	20	3	30	8	ВЫСОКИЙ
№26	24	79	6	3	2	5	5	3	27	6	СРЕДНИЙ
№27	15	58	4	6	4	3	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№28	17	62	5	4	2	3	20	8	25	4	НИЗКИЙ
№29	18	65	5	8	2	3	13	2	32	5	СРЕДНИЙ
№30	17	62	6	4	5	3	18	6	40	8	ВЫСОКИЙ
№31	16	60	3	6	5	5	24	12	29	7	ВЫСОКИЙ
№32	50	20	9	5	7	5	15	5	30	4	НИЗКИЙ
№33	20	70	3	5	4	2	6	6	41	6	СРЕДНИЙ
№34	22	74	4	2	4	6	16	14	38	6	СРЕДНИЙ
№35	20	70	5	4	3	4	27	6	25	9	ВЫСОКИЙ
№36	22	74	4	6	3	4	20	10	16	8	ВЫСОКИЙ
№37	59	27	7	5	8	4	10	5	39	4	НИЗКИЙ
№38	65	28	4	6	4	3	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№39	15	58	6	6	4	8	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№40	15	58	8	4	2	4	16	9	39	7	ВЫСОКИЙ
№41	18	65	7	4	2	2	12	4	29	8	ВЫСОКИЙ
№42	24	79	4	6	2	6	31	12	26	8	ВЫСОКИЙ
№43	20	70	4	8	3	2	15	7	41	9	ВЫСОКИЙ
№44	23	77	3	4	5	5	20	14	30	7	ВЫСОКИЙ
№45	22	74	2	5	4	2	15	5	33	5	СРЕДНИЙ
№46	60	10	5	5	9	3	24	9	36	4	НИЗКИЙ

№47	64	19	8	7	7	7	9	4	40	4	НИЗКИЙ
№48	24	79	4	3	4	5	11	8	44	8	ВЫСОКИЙ
№49	24	79	4	6	2	3	26	14	43	7	ВЫСОКИЙ
№50	79	17	7	5	6	9	18	3	36	4	НИЗКИЙ

Таблица корреляций исследуемых показателей

	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Уменьшения саморегуляции	Ошибки самооценки	Планирование	Программирование	Моделирование	Оценки результатов	Самостоятельность
Эмоциональное истощение	1,000									
Деперсонализация	,180	1,000								
Редукция личных достижений	,044	,075	1,000							
Уменьшения саморегуляции	-,351*	-,027	-,158	1,000						
Ошибки самооценки	,415*	,221	,011	-,187	1,000					
Планирование	-,008	-,116	-,098	,055	-,017	1,000				
Программирование	-,164	-,222	-,261	,069	-,101	,185	1,000			
Моделирование	-,192	-,114	-,065	,170	-,133	,186	,0910	1,000		
Оценки результатов	-,467*	-,012	-,024	,018	-,026	,103	,025	,080	1000	

ьтато в										
Самос тояте льнос ть	-,390*	-,095	-,210	,223	-,016	,031	,045	,063	,014	1000

*Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

**Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя)